



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Expectativas laborales, familiares y apoyo familiar
percibido en estudiantes millennials de enfermería de una
universidad pública de Talca**

Memoria

para optar al Título de Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones

Autoras

Melissa Belén Contreras Valderrama

Bárbara Beatriz Gutiérrez Parra

Profesor Guía

Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

TALCA
Enero de 2020

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2022

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia, pilar fundamental en mi vida, quienes me inspiran cada día a ser mejor persona, a aquellos amigos excepcionales, quienes supieron aguantar mis locas ideas y en especial a mi compañera de tesis, persona inigualable, que de no ser por ella y el apoyo de nuestro profesor guía, nada de esto sería posible.

Melissa Contreras V.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por estar conmigo durante este proceso y darme su amor y apoyo incondicional.

A mis amigos y amigas, por brindar la calma necesaria en los momentos difíciles, en especial a mi compañera de tesis, por permitirme descubrir en este proceso la gran persona que es.

Y a nuestro profesor guía, por apoyarnos y brindarnos todo su conocimiento y sabiduría durante esta investigación.

Bárbara Gutiérrez P.

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo describir la relación entre las variables apoyo familiar percibido, expectativas laborales y familiares de una muestra de 273 estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca. La “Generación Y” o “Millennials”, comprende los años 1983 y 1999. Las principales características de este segmento son la marcada tendencia al cumplimiento de proyectos personales, lo que conlleva cambios en las prioridades impactando la vida laboral y familiar de los mismos. Para esto, se trabaja en una investigación de tipo no experimental, transversal, aplicando los siguientes instrumentos: Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (Baptista, 2007), escala de planificación vida laboral/vida familia (Hernández, 2008) y escala de estilos de vida, (Gilbert, Dancer, Rossman & Thorn, 1991; Hernández, 2008). Para dar cuenta de los resultados, se realizan análisis descriptivos y de frecuencia tanto para las variables sociodemográficas como para los instrumentos aplicados y una correlación de Pearson para determinar la relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido por los participantes. Se observa que las proyecciones laborales y familiares de los jóvenes de la muestra coinciden con los de la generación millennials, existiendo además relación positiva entre las expectativas laborales de los jóvenes y su percepción de apoyo familiar. De esta forma, se concluye que las características definitorias de los millennials están reflejadas en los estudiantes de enfermería, lo que, al eclipsar con el mundo actual, trae impactos a nivel social, laboral y familiar.

Palabras clave: Generación Millennials, Expectativas laborales, Expectativas familiares, Apoyo familiar percibido.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	6
DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	9
OBJETIVOS.....	19
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos.....	20
HIPÓTESIS.....	20
MÉTODO.....	21
Diseño y tipo de estudio.....	22
Participantes.....	22
Instrumentos.....	23
Procedimiento.....	24
Plan de análisis.....	25
RESULTADOS.....	26
DISCUSIÓN.....	35
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	53

INTRODUCCIÓN

Los jóvenes nacidos entre los años 1983 y 1999 (Silvestre & Cruz, 2016), han sido foco de estudio en todo el mundo. Los ya conocidos como generación Y o como generación “Millennials”, (término acuñado por primera vez el año 1987 por Howe & Strauss), vienen a relevar a los baby boomers y miembros de la generación X (González & Mercado, 2014).

El estudio de la generación millennials viene a entregar indicios de cómo los eventos mundiales tales como la explosión tecnológica, cambios económicos y sociales, en interacción con el ciclo vital de estas personas, van a interferir la visión que tienen sobre el mundo y su forma de interactuar con él (Dimock, 2019).

En América Latina y el Caribe (ALC), el estudio de esta generación es incipiente, los datos que hasta hoy se conocen se vinculan con los altos niveles de autoestima, autoeficacia y perseverancia que poseen, además del gran acceso a educación, no obstante, llegan a enfrentarse con un mercado laboral inestable, donde las nuevas tecnologías y automatización de tareas y ocupaciones (Novella, Repetto, Robino & Rucci, 2018), amenazan la posible fuente laboral de estos jóvenes.

A nivel local, este segmento poblacional emergente, viene a reflejar las tensiones y contradicciones existentes en Chile, entre las formas ya establecidas de actuar y las nuevas propuestas que traen consigo estos jóvenes como consecuencia de sus propios proyectos de vida (Gómez & Royo, 2015).

Así, incorporan a su vida diaria la consciencia por la desigualdad y el medioambiente, la convivencia cotidiana con las nuevas tecnologías, responsabilidad social, creatividad, y sensibilidad. Dentro del ambiente laboral, los millennials están focalizados en demostrar

resultados y logros regularmente, necesitan adrenalina y estímulo constante en sus labores, así como retroalimentación persistente en el trabajo (González & Mercado, 2014).

En este sentido, una forma común de trabajo que han adoptado estos jóvenes es la modalidad “*freelance*”, que permite el trabajo desde el hogar, un café o cualquier otro lugar, pudiendo llegar incluso a clientes internacionales. De la misma forma, antes de ingresar a una organización, investigan acerca de la responsabilidad social de la misma, sustentabilidad y estructura empresarial, puesto que, si no existe adaptación y flexibilidad hacia las formas de trabajo de los jóvenes, no dudarán en cambiarse de trabajo o iniciar un proyecto propio (González & Mercado, 2014).

Para la carrera de enfermería el escenario no es distinto, más bien se encuentran en medio de una incongruencia, pues el perfil de las carreras de la salud, según el Ministerio de Educación en Chile (2018), posee una marcada tendencia hacia la vocación de servicio y en realidad, las oportunidades existentes en el mercado laboral, obliga a los estudiantes a considerar otras áreas de trabajo, a causa de la creciente saturación en el área (Medina & Kaempffer, 2007).

A su vez, como un elemento clave del cambio social en Chile, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, que se da con mucho mayor énfasis en las que tienen educación superior, la carrera de enfermería se vuelve especialmente relevante porque se trata de una carrera altamente feminizada con exigencias laborales como turnos nocturnos y fines de semana, que plantean un desafío para la vida familiar. No obstante, posee grandes posibilidades de desarrollo profesional (Burguete, Martí, López & Martínez, 2018).

A partir de este escenario, la exploración de las variables de investigación en estudiantes millennials de enfermería cobra sentido, pues permite indagar cómo sus proyectos

y estado actual de la carrera interactúan para dar paso al desarrollo personal (tanto en el ámbito profesional, como proyecciones familiares) de estos futuros profesionales.

Considerando esta descripción, se busca dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las proyecciones laborales y familiares de los y las estudiantes millennials de la carrera de enfermería? ¿Qué nivel de apoyo familiar predomina en los estudiantes millennials de enfermería? ¿Existe relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido?

Por esto, en el presente estudio se busca describir dicha generación indagando sus características, principales expectativas laborales y familiares, caracterizando estas últimas y describiendo la relación entre las expectativas en el ámbito laboral y las percepciones de apoyo familiar que tienen los jóvenes millennials de enfermería.

DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA

Inicialmente, resulta relevante describir lo que entenderemos cuando hablamos de generación, de acuerdo con lo planteado por Rosas & Sebastián (2008), es un “conjunto de valores compartidos, percepciones y modos de acercarse y observar la realidad” (p. 6).

Considerando lo anterior, es posible comenzar a ahondar en una generación controversial, que ha sido denominada “Generación Y” o “Millennials” (Howe & Strauss, 2000; Ibáñez, Cuesta, Tagliabue & Zangaro, 2008; Miranda, 2016), en el caso de Chile y Latinoamérica en general, se caracteriza por algunos Eventos Significativos Generacionales (ESG), que Tagliabue & Cuesta (2011), describen como procesos que impactan a una generación en cuanto a su manera de entender la realidad y por consiguiente el comportamiento de los miembros de la misma.

Uno de estos ESG, es la democracia, pues los miembros de esta generación nacen en ella, lo que implica una visión diferente en torno a la política, en contraste con sus padres, pertenecientes a la generación X. Por otro lado, son un segmento marcado esencialmente por otro ESG, a saber, la era digital en la que crecen, siendo esta, una de las características más definitorias (Miranda, 2016), por lo mismo, ya existen estudios muy acotados en este tema, ejemplo de esto es el estudio realizado por Purani, Kumar & Sahadev (2019), que busca conocer cómo se da la fidelización de esta generación en la era tecnológica.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se define el nacimiento de los miembros de esta generación entre los años 1983 y 1999, teniendo características tales como el individualismo, la dependencia de sus familias, su mentalidad abierta, la preferencia del trabajo colaborativo y un equilibrio entre sus labores y la vida personal, además, son

defensores del medioambiente y la sustentabilidad y con una marcada tendencia a solicitar feedback de las acciones que realizan (Bruner, García & Zamorano, 2013; Carvallo, 2014; Diesing, 2016; Kapoor & Solomon, 2011). En relación con estas tareas, es casi una regla dentro de este segmento el *multitasking*, que hace referencia a realizar múltiples tareas de forma simultánea (Carvallo, 2014; Miranda, 2016; Medina, 2016; Montenero et al. 2013; Tagliabue & Cuesta, 2011).

Asimismo, estos jóvenes poseen mayor conciencia de los múltiples efectos que conlleva la discriminación en diversos ámbitos. Del mismo modo, advierten sobre los daños ambientales y cuentan con responsabilidad social, son sensibles, creativos, con capacidad de emprendimiento y orientados a resultados, andan en una búsqueda constante de adrenalina y retroalimentación (González & Mercado, 2014).

De la misma forma, esta generación se ha visto caracterizada por ser más liberal en cuanto a temáticas contingentes, con esto se tiene que sus actitudes mayormente favorecen la diversidad cultural, el matrimonio entre personas del mismo sexo, el matrimonio interracial, la legalización de la marihuana, entre otras. En este sentido, se muestran preocupados por temas tales como la desigualdad, la justicia social, la igualdad de género y los problemas ambientales (Blancero, Mouriño & Padilla, 2018), exigiendo valores como la transparencia, sustentabilidad y compromiso social (Medina, 2016).

Por otro lado, son la generación de la cual existe más información en comparación a las demás, pues se ha documentado toda su vida a causa de su crecimiento a la par con el surgimiento de las nuevas tecnologías de la información (González & Mercado, 2014).

En cuanto al ámbito laboral, la modalidad de trabajo “*freelance*”, lidera las preferencias de los jóvenes millennials, por la comodidad que implica trabajar desde cualquier

lugar, ya sea desde el hogar, un café u otros, pudiendo llegar incluso a atender las necesidades de clientes internacionales (González & Mercado, 2014).

Por otro lado, si llegan a insertarse en una organización laboral, buscan y apoyan a aquellas con políticas a favor del equilibrio trabajo y familia y buen liderazgo, además se preocupan por la responsabilidad social, que sea sustentable a largo plazo y se destaquen por sus acciones comprometidas, simultáneamente, esperan que sea flexible y se adapte a sus formas de trabajo, puesto que de otra forma, optarán por cambiar de empresa o iniciar un proyecto propio (Bosch & Hernández, 2020; González & Mercado, 2014).

Ahora bien, según una proyección realizada por la Consultora Deloitte, para el año 2025 se espera que los millennials representen un 75% de la fuerza laboral en el mundo (Gutiérrez, 2014), lo que conlleva un impacto para el desarrollo en múltiples áreas, debido a las nuevas formas de trabajo que están considerando los miembros de esta generación (González & Mercado, 2014).

Así, teniendo una visión general de este segmento etario, es posible distinguir un grupo objetivo dentro del mismo, esto es, estudiantes de enfermería. En este sentido, se han reportado estudios en esta población, uno de los más recientes es el de McNally, Azzopardi, Hatcher, O'Reilly & Keedle (2019), donde estudian las percepciones, experiencias y apoyo de estudiantes que cursan una licenciatura en enfermería.

Es de conocimiento popular que el área de la salud se distingue por su vocación de servicio y ofrece una mayor rentabilidad, tanto en ingresos como en porcentaje de empleabilidad, según datos entregados por Mi Futuro.cl, un 99% de los egresados encuentra trabajo al primer año de egreso, con un sueldo promedio de más de un millón de pesos mensuales (Ministerio de Educación, 2018).

Dentro de las carreras más solicitadas, se encuentra enfermería, la cual además de contar con el menor índice de deserción de todo Chile (un 17% abandona durante el primer año), asegura un trabajo variado en diversos campos (asistencial, gestión, educación e investigación) y una solvencia económica llamativa para quienes recién se integran al mundo laboral. No obstante, hasta hace algunos años atrás se ve menguada por la sobrepoblación de enfermeros/as en el mercado laboral, dada la cantidad de universidades e institutos técnicos que imparten la carrera (no todos acreditados; Medina & Kaempffer, 2007). Un ejemplo de esto último, son los datos brindados por Universia (2020), donde se describe que, durante los meses de enero a septiembre del año 2019, se publicaron 588 avisos de trabajo para enfermería en el sitio trabajando.com, para los cuales se registraron 206.206 postulantes. Lo anterior da cuenta del complejo escenario que vive la carrera, más aún al considerar que de las 54 carreras contempladas en esta revisión, enfermería se ubicaba en el último lugar respecto a número de avisos de trabajo.

A partir de lo anterior, es que los jóvenes universitarios tienen claro que tan sólo con el título obtenido en la universidad no basta, sino que deberán continuar especializándose o las posibilidades de trabajar en el área que estudiaron se reducen. Del mismo modo, dan relevancia al desarrollo personal/profesional, pues entienden que en el entorno en el que se desenvuelven es dinámico, y por lo mismo, la actualización permanente es una estrategia individual que facilita la inserción al mundo laboral (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

Por otro lado, es importante mencionar que se posiciona como la cuarta carrera más estresante (Canales, Valenzuela & Paravic, 2016), esto dado el exceso de trabajo, teniendo que permanecer de pie por largos periodos de tiempo, presión constante para no cometer errores que impliquen negligencias médicas y turnos que reflejan extensas horas de trabajo y muchas

veces, no se condicen con las remuneraciones recibidas. Tal es el compromiso y la dedicación que se ha de generar hacía con la labor que Barcellos, Cruz & Almeida (2010) y Retamales, Behn & Merino (2004) señalan que ha de tener un impacto en la vida personal del profesional; turnos largos, además de provocar cansancio disminuyen el tiempo para actividades sociales que este pueda desarrollar externamente, resintiendo la vida personal y familiar.

Un aspecto importante por considerar es la marcada presencia femenina en lo que respecta al número de matriculados y titulados de enfermería (Superintendencia de Salud, 2017), siendo una profesión históricamente desempeñada por mujeres (Escobar & Covarrubias, 2019). De esta forma, el género, como fenómeno social, marca una evolución hacia una mayor implicación por parte de la mujer en el mercado laboral, quedando atrás el rol de la mujer dedicada netamente a labores domésticas (Bonino, 2008), aun así la idea de compatibilizar la vida laboral con la familiar, pareciera ser que trae costes mucho mayores para el género femenino dada la atribución social que se tiene de ésta como responsable del cuidado de los hijos, la casa y su pareja (Següel, Valenzuela & Sanhueza, 2015).

De esta forma, tal como lo señala Hernández (2008), este compendio de responsabilidades familiares, representan un obstáculo para el desarrollo profesional de la mujer, quien forja sus expectativas familiares, priorizando sus estudios y crecimiento personal, ya de manera generacional se rompen con los esquemas tradicionales y estereotipados hacia la mujer, quien no tendrá como objetivo vital ser madre, más bien pospondrá ese hito al igual que el acto de contraer matrimonio.

Podría decirse que la constitución tradicional de familia (padre, madre, hijos), que ha de formar el profesional estaría siendo eclipsada por necesidades de logro en el plano laboral, donde la mujer es quien abarca mayor visibilidad y participación, dado el nuevo enfoque de

vida (que va en contra de una sociedad machista). No obstante, la familia continúa jugando un rol importante como soporte al enfrentar estas nuevas dinámicas sociales. Su función de amortiguador frente a las dificultades percibidas por los miembros y una constante interacción entre sí permite que el individuo adquiera valores y creencias que lo ayudarán en sus futuras relaciones sociales y laborales (Nunes, Rigotto, Ferrari & Marín, 2012).

En este sentido y según los hallazgos de Bosch & Hernández (2020), los jóvenes chilenos consideran las experiencias y satisfacciones vividas dentro del hogar al momento de tomar decisiones futuras vinculadas a trabajo, familia y la interacción de estas con la vida personal.

A raíz de lo anterior, surge como variable relevante a estudiar el apoyo familiar percibido por los estudiantes de esta generación. Este concepto ha sido definido como acciones de atención, cariño, diálogo, libertad, afectividad y autonomía entre quienes interactúan dentro de la familia (Baptista & Oliveira, 2004 citado en Nunes, Rigotto, Ferrari & Marín, 2012). Por su parte, Moore & Quintín (2001) citado en Aquino, Nunes & Carneiro (2011), lo explican como relaciones de afecto, cariño, apoyo, protección, proximidad y autonomía que se dan en la familia.

En la misma línea, Carvallo (2014), describe la dependencia familiar que poseen los miembros de esta generación y la gran importancia que atribuyen a la opinión de sus padres o amigos frente a las acciones que deben emprender. Asimismo, Bosch & Hernández (2020), argumentan que los jóvenes chilenos mantienen una relación cercana con sus familias.

Ahora bien, Bosch & Hernández (2017), plantean que los cambios a los que se está enfrentando la familia, como las caídas notables en las tasas de natalidad y, por el contrario, el aumento en las expectativas de vida, implica que estas sean cada vez más pequeñas y con el

ya mencionado cambio en las prioridades femeninas, se reportan dos tipos de cambio, a saber, a nivel de composición (disminución de integrantes) y de organización familiar (cambio de roles). En este sentido, Manning, Smock & Neal (2019), dan cuenta de un retraso en el matrimonio de estos adultos jóvenes, quedando en evidencia la postergación y no rechazo de este tipo de unión.

De esta forma, al estudiar las expectativas familiares de esta generación proporciona información respecto a los horizontes de relación que consideran los jóvenes, vislumbrando las trayectorias que están dispuestos a seguir, sus bases culturales y las ideas que poseen en torno al matrimonio y convivencia, considerando que esta última es la forma de unión más usual dentro de los millennials y que son la generación que se ha enfrentado a relaciones cada vez más variadas e inciertas (Manning, Smock & Neal, 2019).

Un aspecto relevante, del cual existen pocos antecedentes, es el de los futuros actores de los mercados de trabajo, es decir, niños y jóvenes actuales, puesto que, las características de las generaciones jóvenes contribuyen a la definición del futuro de, por los menos, dos décadas posteriores (Chacaltana, Dema & Ruíz, 2017).

En este sentido, dentro del ámbito laboral, el caso de los y las jóvenes de esta generación es complejo pues, según datos entregados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2014), son quienes acceden a empleos de peor calidad, con salarios bajos y escasa cobertura de los sistemas de seguridad social. Asimismo, suelen aceptar trabajos que no se relacionan con la profesión que estudiaron, empleos precarios, temporales, prefieren trabajar por su cuenta o simplemente en trabajos informales, todo esto no cumple las expectativas de los jóvenes ni completa su integración al mundo laboral (López, Ferreiro, Brito & Garambullo, 2011). Con esto, queda en evidencia que el mercado laboral no

es ajeno a la globalización ni al desarrollo tecnológico y las implicancias que estos conllevan en el contexto social, político y económico de un país (Escobar & Covarrubias, 2019).

A pesar de este complicado escenario, los millennials sienten que tienen una idea clara de lo que quieren lograr por lo menos en este momento de su vida, aspirando a un proyecto laboral que sea compatible con sus intereses personales, tiempos para familia y amigos, además de un ambiente de trabajo estimulante con un liderazgo claro (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

En este sentido, surge el trabajo independiente como un plan B, pues permite conciliar las responsabilidades familiares y laborales debido al carácter flexible de los tiempos de trabajo. No obstante, en Chile este tipo de trabajo es más bien precario, por lo que no es una opción muy distinta al difícil escenario descrito anteriormente (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

Un hallazgo interesante, vinculado a lo anterior, es la intención de los jóvenes a emprender, iniciando un proyecto profesional propio. En este sentido, se reportan diferencias significativas con respecto al sexo. En el caso de los hombres, la mayoría se ve trabajando en un proyecto propio, en contraste, con las mujeres quienes manifiestan esta intención, pero en menor medida (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

Lo anterior puede ser explicado por el hecho de que los jóvenes no encuentren el trabajo que buscan o que las características de este no cumplen con sus expectativas, ejemplo de aquello sería la poca o nula posibilidad de conciliar la vida laboral con la privada, lo que es un eje primordial, pues están interesados en tener una vida personal además de su trabajo (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

Así, estas situaciones podrían generar la intención de desarrollar nuevos modelos de negocio, de manera que cumplan con sus expectativas de un trabajo más flexible y colaborativo (Bosch & Hernández, 2017).

Lo anterior, tiene sentido al considerar que estos jóvenes se ven como agentes activos en el desarrollo de sus trayectorias, donde su esfuerzo personal, habilidades personales y de emprendimiento son recursos que van a contribuir a sus proyectos de vida, convirtiéndolos en realizables y sostenibles. Así, los jóvenes millennials, son la generación con mayores posibilidades de movilidad social (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019), a causa del acceso a estudios superiores y esta constante búsqueda de su propio destino.

Con esto, es posible entender las particularidades de esta generación en el ámbito laboral, destacando como característica trascendental el favorecer la empleabilidad por sobre la estabilidad en el empleo (Cuesta & Tagliabue, 2011; Cuesta, 2014), además de no manifestar inconvenientes si deben pasar mucho tiempo en busca de lo que consideran un trabajo ideal, propician el cambio continuo e indagan en el propósito de su trabajo (López, Ferreiro, Brito & Garambullo, 2011), teniendo siempre en consideración la existencia de un equilibrio entre trabajo y vida privada como característica fundamental, debido a que no adjudican al trabajo un significado mayor que a su vida personal. Así, cuando se trata de fidelidad, el compromiso se dirige hacia sí mismos y no a la empresa que les ha dado empleo (Tagliabue & Cuesta, 2011).

De la misma forma, tienen la perspectiva del trabajo como un medio para propiciar su desarrollo y el de su carrera, privilegiando el tiempo libre y la formación para poder convertirse en buenos profesionales. Asimismo, no vacilan al momento de cambiar su lugar de trabajo a otro que proporcione mejor salario y actividades interesantes, pues son sujetos

creativos y audaces, que tienen la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios, dejando en evidencia que se está frente a individuos mucho más versátiles que en generaciones anteriores (Tagliabue & Cuesta, 2011).

Estas características, vienen a dinamizar y favorecer a las organizaciones de trabajo, las que incluso, no deberían implementar cambios radicales para responder a las características y demandas de los millennials, lo que significa que incorporarlos no implica un costo extra (Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen, 2017). No obstante, existen jefaturas que muestran molestia por el constante cambio y los altos índices de rotación de estos profesionales (Ibáñez, Cuesta, Tagliabue & Zangaro, 2008).

En contraste, Blancero, Mouriño & Padilla (2018), argumentan a favor de las características variantes de este segmento, postulando que este constante cambio y diversidad de generaciones en los lugares de trabajo traen consigo oportunidades y desafíos en las relaciones de los empleadores y empleados.

En base a toda esta descripción, surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las proyecciones laborales y familiares de los y las estudiantes millennials de la carrera de enfermería? ¿Qué nivel de apoyo familiar predomina en los estudiantes millennials de enfermería? ¿Existe relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Describir la relación entre apoyo familiar percibido, expectativas laborales y expectativas familiares en los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca.

Objetivos Específicos

- Describir las expectativas laborales y apoyo familiar percibido de los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca.
- Describir la relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido de los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca.
- Caracterizar las proyecciones familiares presentes en los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca.

HIPÓTESIS

H1: En base a la revisión bibliográfica, las expectativas laborales y apoyo familiar percibido que presentan los estudiantes de enfermería de una universidad pública de Talca, se ajustan a las características de la generación Millennials.

H2: Existe una relación positiva y significativa entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido de los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca.

H3: Existe una relación entre la constitución familiar (pareja estable y posibilidad de hijos) que proyectan los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca, con las proyecciones de la generación Millennials descritas en la literatura.

MÉTODO

Diseño y tipo de estudio

El estudio es de tipo descriptivo correlacional, puesto que se busca caracterizar a un grupo determinado de sujetos con determinadas variables, y correlacional debido a que se espera conocer la relación entre dos de las variables en estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Es decir, se busca describir las expectativas laborales, familiares y apoyo familiar percibido y establecer si existe una relación positiva y significativa entre las variables expectativas laborales y el apoyo familiar percibido de los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca.

En este sentido, es un estudio no experimental debido a que no existe manipulación de las variables en estudio, es decir, no se influye en las mismas, a la vez, es un estudio de corte transversal, pues la medida de las variables se realizará en un sólo momento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Participantes

La muestra que se contempló en un comienzo, fueron 293 estudiantes de enfermería de la Universidad de Talca, pero tras la aplicación de los instrumentos, fueron 273 estudiantes quienes completaron el dossier, representando el 93,2% de jóvenes entre 18 y 30 años aproximadamente, dando cuenta de un alto porcentaje de cobertura en la aplicación de instrumentos (ver Tabla N°7), quienes cursan desde primer a quinto año de carrera (Ver Tabla N°8). La muestra se distribuye de la siguiente forma: 214 mujeres (representando el 78,4%), 57 hombres (20,8%) y 2 en categoría “otro” (0,7%).

Los estudiantes fueron escogidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), respondiendo a la disponibilidad de estudiantes a partir del convenio realizado con la escuela de enfermería.

Se les presentó un cuestionario, y antes de comenzar a contestar debían leer un consentimiento informado, donde se detalla la finalidad de la investigación, el carácter voluntario de la misma, la confidencialidad de la información y el contacto del investigador a cargo en caso de presentar dudas respecto a lo tratado. Luego de leer y firmar este, comienzan a contestar el cuestionario.

Instrumentos

Inicialmente, se presenta una encuesta, dividida en tres apartados, el primero, recopila información de los antecedentes personales de la muestra (encuesta sociodemográfica), el segundo se relaciona con el proyecto de vida que tiene la persona y el tercero está vinculado al mercado laboral en enfermería, allí se les pide escribir un máximo de 20 áreas de trabajo que consideran al entrar en el mundo laboral. Con esto, se da paso a los instrumentos en específico, destinados a medir las variables en estudio.

Inventario de Percepción de Apoyo Familiar

Instrumento que consta de 42 afirmaciones acerca de la percepción sobre el soporte o asistencia familiar recibida por la persona. La valoración de esta encuesta es “Nunca o casi nunca”, “a veces” y “Casi siempre o siempre”, a las cuales se les asignaron valores de 0, 1 y 2 respectivamente. Posee tres dimensiones: Afectivo-Consistente, que hace referencia a expresiones de afecto, como respeto, apoyo y empatía entre los miembros de la familia.

Adaptación familiar que alude a ausencia de comportamientos y sentimientos negativos (tales como agresividad, rabia y competitividad) en la familia y Autonomía familiar, que se vincula con la confianza, libertad y privacidad entre los miembros al interior de la familia (Baptista, 2007). Su confiabilidad global de 0,93 tanto en la escala original como en la adaptación chilena, además ya hay reportes de uso de esta última obteniendo buenas cifras de confiabilidad (Baptista, Teodoro, Cunha, Santana & Carneiro, 2009; Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011; Abarca, Letelier, Vega & Jiménez, 2016). Con este instrumento se busca recopilar datos vinculados a la variable “Apoyo familiar percibido”, esta variable es primordial puesto que, los jóvenes consideran las experiencias y satisfacciones vividas dentro del hogar al momento de tomar decisiones futuras respecto a su trabajo y familia (Bosch & Hernández, 2020).

Escala de planificación vida laboral/vida familiar

Es un instrumento que aborda las percepciones de los y las estudiantes de una manera más específica. En sus 4 ítems se busca describir las concepciones de los sujetos en torno a: situación de pareja (si ha pensado en casarse o tener una relación de pareja, y de ser así, a qué edad espera hacerlo), situación parental (si desea tener hijos, el número de hijos estimado y la edad en que le gustaría empezar a tenerlos), nacimiento del primer hijo (dependerá del trabajo, pareja, ambos, o si , por el contrario se tratará de una decisión independiente de las opciones antes mencionadas) y conformación familiar, esta última dimensión es abordada desde la metodología cualitativa con una pregunta abierta. Las demás preguntas, también deben ser completadas con datos, por ejemplo, edad en la que quisiera casarse o tener una pareja, edad del primer hijo, número de hijos, entre otros (Hernández, 2008). Con este

instrumento se busca medir la variable “Expectativas familiares”, con el fin de conocer si los estudiantes tienen intenciones de tener hijos, a qué edad o si han pensado en tener una pareja y establecerse, todo esto para aclarar el panorama en esta generación que, experimenta relaciones tan inciertas (Manning, Smock & Neal, 2019).

Escala Estilos de Vida

La escala de Orientación hacia la Integración Trabajo-Familia (Orientation to Occupational-Family Integration Scale, OOFI), consta de 18 afirmaciones que se valoran con una escala tipo likert que va de 1 a 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo (Gilbert, Dancer, Rossman & Thorn, 1991).

Asimismo, estos ítems están contenidos en cuatro dimensiones, estas son: estilo transicional, estilo igualitario, estilo tradicional de provisión de ingresos y estilo tradicional dependiente (Hernández, 2008). De esta forma, los resultados de esta escala permitirán obtener las percepciones en torno a sus “Expectativas laborales” mediante los roles que deben enfrentar en un futuro, respondiendo así a las variables consideradas en el estudio.

Procedimiento

Inicialmente, se realiza la invitación a contestar el cuestionario a las y los estudiantes de enfermería, con la previa autorización y aprobación de dirección de escuela de la carrera. Esta convocatoria se realiza mediante el centro de estudiantes, actividades académicas y correo electrónico. De esta forma, para todos aquellos estudiantes de primer a quinto año, se realizó una aplicación tradicional, de manera individual, formato lápiz y papel, en un tiempo aproximado de 30-40 minutos. El cuestionario consistía en una encuesta inicial con tres

apartados, luego el Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF), la Escala de Estilos de Vida y por último una Escala de Planificación Vida Personal/Vida Familiar. Todo este proceso se realiza durante junio, agosto y septiembre del año 2018.

Plan de análisis

Posteriormente, con los datos ya recogidos, se realizan análisis descriptivos y de frecuencia tanto para las variables sociodemográficas (sexo, edad, año de estudio), como para los instrumentos aplicados, y de esta forma, se obtienen los datos generales de las respuestas de los participantes.

Asimismo, se realizaron correlaciones de Pearson para dar cuenta de la relación entre las variables expectativas laborales y apoyo familiar percibido, entendiendo como significativas las que alcancen valores iguales o menores $p < 0.05$, y no significativas cuando sean mayores a tal valor. Para efectuar estos análisis se utilizará el programa estadístico SPSS versión 20.0.

RESULTADOS

A continuación, se presentarán los principales resultados descriptivos y correlaciones propuestos al inicio de este estudio, los cuales permitirán comprobar si se cumplen o no las hipótesis planteadas.

Tabla N°1

Análisis descriptivo del proyecto futuro de estudiantes de enfermería

	N° de respuesta	Porcentaje de casos
Continuidad a los estudios	144	62,6%
Docencia exclusiva	10	4,3%
Hospitales públicos	51	22,2%
Clínicas	10	4,3%
Negocio propio	2	0,9%
Otra actividad	1	0,4%
No sabe	7	3,0%
Otro	5	2,2%
Total	230	100%

Tabla N°2

Análisis descriptivo sobre la motivación de los estudiantes para entrar a la carrera de enfermería

	N° de respuesta	Porcentaje de casos
Por alta remuneración	1	0,4%
Satisfacción personal	122	49,6%
Poner en práctica los conocimientos adquiridos	19	7,7%
Facilidad en estudiar / investigar	23	9,3%
Deseo de cuidar	43	17,5%
Deseo de terceros	7	2,8%
Estabilidad profesional	11	4,5%
No me gusta la enfermería	4	1,6%
No tengo clara la respuesta	15	6,1%
Otra	1	0,4%
Total	246	100%

A partir de los resultados expuestos en la tabla N°1, es posible dar cuenta de la preferencia que poseen los estudiantes millennials de enfermería, por un lado, una clara tendencia a la continuidad de estudios, teniendo que un 49,6% mantiene esta expectativa.

Además, se reporta que para un 22,2% las expectativas laborales están orientadas hacia el trabajo en hospitales públicos.

En relación con lo descrito en la tabla N°2, se tiene que las principales motivaciones de los estudiantes millennials para entrar a la carrera de enfermería son, en primer lugar, la satisfacción personal con un 49,6% y en segundo lugar el deseo de cuidar con un 17,5%.

Tabla N°3

Medias de la Escala de Estilos de Vida por año de carrera

Año		N	Media	Desv. Típica
Primer Año	Igualitario	59	4,67	,47
	Dependiente	59	2,17	,72
	Transicional	59	2,79	1,14
	Provisión de Ingresos	59	2,80	1,18
Segundo Año	Igualitario	55	4,62	,521
	Dependiente	55	2,09	,820
	Transicional	55	2,43	1,05
	Provisión de Ingresos	55	2,30	1,12

Tercer Año	Igualitario	41	4,35	,93
	Dependiente	41	2,08	,80
	Transicional	41	2,30	1,10
	Provisión de Ingresos	41	2,45	1,08
Cuarto Año	Igualitario	67	4,30	,98
	Dependiente	67	2,22	,71
	Transicional	67	2,32	,93
	Provisión de Ingresos	67	2,49	1,14
Quinto Año	Igualitario	51	4,36	,79
	Dependiente	51	2,20	,75
	Transicional	51	2,52	1,15
	Provisión de Ingresos	51	2,87	1,25
Total	Igualitario	273	4,46	,77
	Dependiente	273	2,16	,75

Transicional	273	2,48	1,08
Provisión de Ingresos	273	2,58	1,17

En los resultados de la Tabla N°3, es posible observar que el estilo igualitario dentro de las expectativas laborales es el que predomina frente a los demás, manteniendo esta distribución desde primer a quinto año. En contraste, el estilo dependiente es el que presenta una media más baja, en todos los años de estudio.

Tabla N°4

Medias de Apoyo Familiar Percibido por año de carrera

Año		N	Media	Desv. Típica
Primer Año	Afectivo consistente	59	33,05	6,32
	Autonomía familiar	59	12,71	2,50
	Adaptación familiar	59	21,01	3,44
Segundo Año	Afectivo consistente	55	29,70	8,70
	Autonomía familiar	55	12,25	3,07
	Adaptación familiar	55	20,32	4,51

Tercer Año	Afectivo consistente	41	30,85	8,19
	Autonomía familiar	41	13,24	2,52
	Adaptación familiar	41	19,97	3,57
Cuarto Año	Afectivo consistente	67	30,71	7,88
	Autonomía familiar	67	12,86	2,70
	Adaptación familiar	67	21,16	3,20
Quinto Año	Afectivo consistente	51	28,80	9,48
	Autonomía familiar	51	12,64	2,76
	Adaptación familiar	51	19,45	4,31

A partir lo expuesto en la Tabla N°4, y según los rangos establecidos para apoyo familiar percibido (Ver Tabla N°9), es posible dar cuenta de un nivel medio alto ($M= 33,05$; $DT= 6,32$) en la dimensión afectivo consistente para los estudiantes de enfermería de primer

año, en el caso de los estudiantes de segundo a quinto año, existe un rango común, posicionando a este segmento dentro del rango medio bajo (M entre 26 - 32)

Para la dimensión autonomía familiar, desde primer a quinto año, los estudiantes se ubican en un nivel medio alto (M entre 13 - 14). Por último, en la dimensión adaptación familiar, todos los estudiantes se ubican en un rango medio bajo, categoría que contempla un promedio de respuesta entre los 19 a 21 puntos obtenidos en el instrumento.

Ahora bien, a modo general, los niveles de apoyo familiar percibido (Ver Tabla N°10) se distribuyen de la siguiente forma: los estudiantes se encuentran en un nivel bajo en la dimensión afectivo consistente (M= 30,68; DT= 8,19), dentro de un rango medio alto en la dimensión Autonomía Familiar (M=12,72; DT=2,72) y en la dimensión Adaptación familiar se ubican dentro del rango medio bajo (M=20,46; DT= 3,84).

En resumen, al describir los principales hallazgos respecto a las expectativas laborales y apoyo familiar percibido de los estudiantes millennials de enfermería y al considerar la literatura expuesta sobre el comportamiento de los miembros de esta generación en estas esferas, es posible confirmar que existen características representativas en los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca, que son propias de la generación millennials, considerando las variables en estudio.

Tabla N° 5

Correlaciones Bivariadas: Apoyo Familiar Percibido y Estilos de Vida
(n= 273)

	1	2	3	4	5	6
1. Afectivo Consistente	-					
2. Autonomía Familiar	0,523**	-				
3. Adaptación Familiar	0,658**	0,448**	-			
4. Igualitario	0,153*	0,202**	0,39	-		
5. Dependiente	- 0,008	- 0,20	0,20	- 0,33	-	
6. Transicional	0,140*	- 0,39	0,11	- 0,005	0,300**	-
7. Provisión de Ingresos	0,44	0,14	- 0,93	0,60	0,390**	0,440**

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (Bilateral)

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (Bilateral)

Respecto a la relación entre expectativas laborales y apoyo familiar percibido, según lo expuesto en la Tabla N°5, es posible dar cuenta de una relación significativa entre el estilo igualitario de las expectativas laborales y la dimensión afectivo consistente del apoyo familiar percibido ($r=.153$; $p<.05$). De la misma forma, es posible observar una relación positiva entre el estilo igualitario de las expectativas laborales y la dimensión autonomía familiar del apoyo familiar percibido ($r=.202$; $p<.01$). Por último, es posible dar cuenta de una relación

significativa entre el estilo transicional de las expectativas laborales y la dimensión afectivo consistente del apoyo familiar percibido ($r=.140$; $p<.01$).

Se confirma la segunda hipótesis, pues existe una relación positiva y significativa entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido de los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca.

Por último, en relación con la constitución familiar y la proyección o no de tener pareja e hijos, se obtuvo que, un 61,5% piensa en casarse o tener una relación de pareja, un 22,7% manifiesta que quizás podría considerar casarse o tener una pareja y sólo un 2,5% no quiere casarse.

En relación con los hijos, un 70,6% de los y las estudiantes de enfermería les gustaría tener hijos/as, mientras que un 16,4% manifiesta que tal vez consideraría esa opción y un 6,2% deja en claro que no le gustaría tener hijos/as.

En esta línea, se les pregunta a los y las estudiantes de qué va a depender el nacimiento de su primer hijo/a, teniendo que un 41,3% considera que su trabajo y pareja van a ser ejes por considerar, no obstante, un 26,3% manifiesta que no va a depender de aquello y un 20,1 % declara no pensar en hijos/as aún.

Considerando la literatura expuesta inicialmente y los hallazgos que arrojó el cuestionario Escala de Planificación Vida Personal /Vida Laboral, es posible confirmar la tercera hipótesis de este estudio, teniendo que la constitución familiar (pareja estable e hijos) que proyectan los estudiantes de enfermería de una universidad pública de Talca coinciden con las proyecciones de la generación millennials.

DISCUSIÓN

La primera hipótesis puesta a prueba fue confirmada, debido a que existen características compartidas entre los miembros de la generación millennials y la muestra de estudiantes de enfermería, en cuanto a expectativas laborales y apoyo familiar percibido.

Inicialmente, dentro de las expectativas laborales los estudiantes reportan una clara tendencia a seguir estudiando luego de egresar de la universidad, lo que fue hallado además en el estudio de Escobar & Covarrubias (2019), quienes también trabajaron con estudiantes de esta carrera, coincidiendo en que el posgrado está dentro de las 3 primeras opciones elegidas por los estudiantes de aquel estudio.

Asimismo, los participantes de este estudio reportaron que otra de sus proyecciones a nivel laboral es trabajar en hospitales públicos, lo que es respaldado por el mismo estudio, donde la mayoría esperaba realizar el servicio social en hospitales (Escobar & Covarrubias, 2019). Asimismo, un hallazgo relevante de discutir es el perfil de la carrera de enfermería, pues, tiene una clara tendencia de vocación de servicio, lo que es común a todas las carreras de la salud en el país (Ministerio de Educación, 2018), esto cobra relevancia, al considerar que la muestra proviene de una universidad pública.

No obstante, los participantes parecen tener un claro desarrollo de carrera al considerar la continuidad de estudios luego de salir de la universidad, pues tal como relata Gómez, Royo, Jiménez & Cruz (2019), saben que sólo con el título de egreso no basta para ser competitivo dentro del mundo laboral. Por lo tanto, surge una incongruencia entre el perfil de egreso orientado a pacientes y el desarrollo de carrera que siguen los estudiantes de enfermería. Desde ahí, que surge la necesidad de revisar los planes de estudio, para que se adecuen al actual contexto laboral y desarrollo profesional que están siguiendo los jóvenes millennials de

enfermería. Así como también, resulta necesario plantearse una modificación a los perfiles de egreso que mantienen las instituciones educativas, de manera que sean congruentes con las exigencias del mundo laboral y las expectativas al respecto de estos jóvenes (Escobar & Covarrubias, 2019). Con esto, se espera que se consideren, las oportunidades laborales que poseen los estudiantes de enfermería en otras áreas tales como, la gestión, educación e investigación (Medina & Kaempffer, 2007).

La segunda variable considerada en esta primera hipótesis es el apoyo familiar, donde se halló que los estudiantes otorgan una importancia medianamente alta a la dimensión afectiva consistente, especialmente aquellos que cursan primer año en la carrera, esta etapa inicial de ingreso a la educación superior, entendida como una posible opción para su proyecto de vida, representa un espacio nuevo y desconocido, que además de ofrecer un aprendizaje inédito para los estudiantes, requiere adaptarse a la cultura académica universitaria (De Gatica, Bort, Romero & De Gatica, 2019). Tal cambio experimentado, explica la fuerte tendencia hacia la necesidad de mayor apoyo familiar y de esta manera, hacer frente a posibles situaciones problemáticas, con mayor cantidad de recursos afectivos y posibilidad de expresión de emociones de una manera comfortable.

Ahora bien y en lo que respecta a los estudiantes de segundo a quinto año, existe un rango compartido, quedando todos dentro del rango medio bajo, características que podría ser explicada tras el volcamiento de figuras de apoyo insertas en el mismo contexto universitario y no tan solo en la familia, pues tal como señala Pierella (2011), la imagen del compañero amistoso ha de ser vista como un sostén, significando un apoyo y acompañamiento.

En lo que respecta a la dimensión de autonomía familiar, se observa que, desde primer a quinto año, los estudiantes se ubican en un nivel medio alto, lo cual conduce a una mayor

libertad de movimientos (social y/o académico) y con ello un incremento en la privacidad, desarrollando en el estudiante una imagen de sí mismo mucho más empoderada en cuanto a toma de decisiones, en un ambiente de confianza con el grupo familiar.

Por último, en la dimensión adaptación familiar, todos los estudiantes se ubican en un rango medio bajo resultados que, de cierta forma, se ven homologados a lo encontrado por Abarca, Letelier, Vega & Jiménez (2016) quienes en un grupo de noventa y nueve docentes, provenientes de establecimientos de educación primaria pública, también obtuvieron un nivel muy bajo en la dimensión de adaptación familiar y un nivel alto en autonomía familiar, esto debido a que, aun cuando se está expuesto a una gran cantidad de tareas; característica compartida por los estudiantes de enfermería, quienes muestran mayores niveles de ansiedad, dentro de las carreras de la salud, ante la sobrecarga académica y falta de tiempo para cumplir con las actividades académicas (Castillo, Chacón & Díaz, 2016) perciben al grupo familiar como un espacio de relaciones positivas, que enriquecen relaciones de confianza y bienestar.

En cuanto a la segunda hipótesis vinculada a la relación entre expectativas laborales y apoyo familiar, se halló una relación positiva entre el estilo igualitario, (corresponsabilidad en ámbito familiar y laboral) de la escala de estilos de vida que mide expectativas laborales y la dimensión afectivo consistente (expresiones de respeto, apoyo y empatía dentro de la familia) del apoyo familiar percibido, puede ser explicada a partir de la experiencia que viven los jóvenes al interior de sus hogares, es decir, la muestra, tal como fue expuesto antes, está de acuerdo con el estilo igualitario, lo que implica involucrarse en el hogar de manera equitativa, Bosch & Hernández (2020), igualmente hallan que, en la actualidad, hombres y mujeres quieren desempeñar un papel activo en sus hogares. Así, considerando esta tendencia hacia un

estilo igualitario, propia de las creencias de esta generación, y vivencias familiares positivas confluyen generando un patrón de familia positivo en estos jóvenes.

Lo anterior cobra más relevancia, si se tiene en cuenta que los jóvenes chilenos consideran las experiencias y satisfacciones vividas dentro del hogar al momento de tomar decisiones futuras vinculadas a trabajo, familia y la interacción de estas con la vida personal (Bosch & Hernández, 2020).

Asimismo, el hallazgo de una relación entre el estilo igualitario y la autonomía familiar, es decir la confianza, libertad y privacidad dentro de la familia, da cuenta de que si bien, los jóvenes consideran las vivencias al interior de la familia, poseen suficiente autonomía como para determinar aquellas tendencias que quieren seguir y cuales prefieren cambiar de acuerdo con los intereses que sean congruentes con su desarrollo personal. En este sentido, Bosch & Hernández (2020), hallan que los jóvenes otorgan alto valor a la familia, por lo que están dispuestos a jugar un papel activo en sus hogares, lo que es concordante con las preferencias de los millennials, al querer estar presentes en sus hogares y no ser consumidos por otras responsabilidades como el trabajo.

Ahora bien, en cuanto a las expectativas familiares y en línea con la tercera hipótesis propuesta, los hallazgos coinciden con la idea de que los jóvenes están considerando nuevas opciones de constituir familia, lo que se refleja en la idea de organizar las prioridades en relación a trabajo y familia (Bosch & Hernández, 2017), teniendo que para esta muestra, en general, la idea de tener pareja e hijos está presente, no obstante, existen requisitos propios del desarrollo personal de estos jóvenes, puesto que consideran el factor trabajo y pareja al momento de pensar en tener hijos/as. Lo que es respaldado por los autores Manning, Smock & Neal (2019), quienes en la exploración de la cohabitación y expectativas maritales en

millennials solteros estadounidenses, hallaron una clara tendencia a la postergación de una vida en pareja, a causa de la necesidad de cumplir con proyectos personales, no obstante, esto no implica un rechazo hacia la idea de una vida compartida.

Lo anterior cobra mayor relevancia al considerar que en Chile, los jóvenes se encuentran insertos en un escenario de constante cambio, en especial en las esferas de trabajo y familia (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019). Asimismo, Manning, Smock & Neal (2019), vienen a respaldar estos cambios a nivel familiar, explicando que las trayectorias de relación, para esta generación, son cada vez más variadas e inciertas, lo que deja en evidencia la naturaleza cambiante en las formaciones de pareja que están enfrentando los millennials.

En línea con lo anterior, se tiene que el hecho de que estos jóvenes hayan vivido modelos de familia más diversos abre la posibilidad de que puedan negociar su proyecto de vida en términos de trabajo y familia, en contraste a la generación de sus padres donde se vienen replicando patrones familiares (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

Por lo tanto, en medio de la oportunidad de negociación existente para esta generación, surge la relevancia del desarrollo personal para hombres y mujeres, expresado principalmente por el cumplimiento de metas personales, como elemento primordial, todo esto se explica por la marcada responsabilidad individual que atribuyen a su trayectoria laboral, es decir, sienten que los únicos responsables de lo que van a vivir son ellos mismos, por lo que gestionan sus prioridades para cumplir con sus propios intereses en todo ámbito. Así, se ha reportado que esta generación valora el equilibrio entre la remuneración y el tiempo libre, lo que es concordante con la idea de lograr su desarrollo personal (Gómez & Royo, 2015).

En paralelo, es posible dar cuenta de que tienen una clara idea respecto al trabajo como prioridad, luego vienen la pareja e hijos, no como elemento esencial, pues si bien figuran

dentro de las posibilidades no será a costa del desarrollo profesional (Gómez & Royo, 2015). Asimismo, Manning, Smock & Neal (2019), dan cuenta de una postergación en la idea de crear familia, lo que no implica un abandono de esta, sino más bien un reajuste de acuerdo con las prioridades de la generación.

Atendiendo a los requerimientos de esta generación y las nuevas trayectorias laborales y familiares, es que Novella, Repetto, Robino & Rucci (2018), plantean que brindar oportunidades a estos jóvenes tiene un doble sentido, por un lado, viene a favorecer sus perspectivas y, por otro, aporta al desarrollo económico, cohesión social y bienestar general. Desde ahí es que Gómez & Royo (2015), proponen la creación de políticas enfocadas en estos jóvenes como una forma de inversión en el nuevo capital humano, promoviendo la inserción laboral a empleos de calidad, tema muy controversial para esta generación. Para efectos prácticos, se propone la creación de estas políticas al interior de las organizaciones de salud, como una forma de atraer y mantener a estos jóvenes profesionales, sacando provecho de las ideas e introduciéndolos como potenciales factores de cambio al interior de ellas.

De este modo, se tenía como objetivo inicial de estudio dar cuenta de la relación (o no) entre las expectativas laborales, familiares y apoyo familiar percibido en los estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de Talca, y al mismo tiempo, contestar las preguntas de investigación planteadas al inicio, a saber: ¿Cuáles son las proyecciones laborales y familiares de los y las estudiantes millennials de la carrera de enfermería? ¿Qué nivel de apoyo familiar predomina en los estudiantes millennials de enfermería? ¿Existe relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido?

Así, luego de lo antes expuesto, es posible dar cuenta de una generación que, si bien no es nueva, sigue generando intriga en relación con las proyecciones que poseen a nivel laboral

y familiar, pues a través de este segmento es posible observar las tendencias y tensiones no resueltas de cada sociedad en relación con estas temáticas (Gómez & Royo, 2015).

Por otro lado, vinculado a las fortalezas del estudio, se tiene que el perfil sociodemográfico de la muestra coincide con el de otros participantes de estudios con estudiantes universitarios chilenos (Gómez & Royo, 2015; Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019), con estudiantes de enfermería mexicanos (Escobar y Covarrubias, 2019; Paz, Betanzos & Uribe, 2014), con jóvenes millennials mexicanos (De la Garza, Guzmán & López, 2019) y con jóvenes millennials estadounidenses (Manning, Smock & Neal, 2019).

Ahora bien, una limitación del estudio es la muestra, pues todos los participantes son universitarios y esto hace que las expectativas laborales, familiares inicien desde una base compartida, por lo que se sugiere incluir en futuros estudios una muestra de jóvenes millennials universitarios y no universitarios, lo que permitiría recopilar información que contribuye a la exploración en este campo, considerando a estos jóvenes que no han seguido la trayectoria universitaria y que por lo mismo, sus proyecciones a nivel laboral y familiar se construyen desde otra mirada.

Además, los jóvenes de la muestra son todos estudiantes de enfermería, carrera altamente feminizada (Superintendencia de Salud, 2017), lo que hace que la exploración se limite a un segmento específico, no obstante, el aporte sigue estando en la investigación de esta temática, por lo que, además, sería de utilidad trabajar estas variables ampliando las carreras de estudio, contrastando resultados, por ejemplo, con carreras altamente masculinizadas, obteniendo así un mayor alcance en la exploración.

Por otro lado, se propone incorporar una perspectiva de género al estudio, entendiendo el dinamismo del mundo actual y la nueva búsqueda y negociación de formas de constituir una

pareja, negociando responsabilidades familiares que en generaciones anteriores venían predeterminadas por el género. Además, esta negociación viene acompañada de cambios dentro del imaginario de hombres y mujeres derivando en ideas de familias más democráticas y participativas donde la negociación sea un eje central al pensar en los roles a desarrollar y conflictos a resolver (Gómez & Royo, 2015).

La contribución de este estudio es a nivel teórico, social y práctico, puesto se trata de un estudio exploratorio a nivel nacional, que brinda hallazgos relevantes para caracterizar a este segmento de la población al conocer los factores que consideran al pensar en su vida profesional o conformar una familia, permitiendo vislumbrar líneas de acción en su actuar y dar cuenta de cómo se están enfrentando a los cambios de la sociedad actual.

A partir de todo lo antes expuesto, se abre un nuevo campo de exploración y acción, pues al existir negociación dentro de la familia, el ámbito laboral se ve afectado y la necesidad de nuevas oportunidades que favorezcan la inserción de estos jóvenes se vuelve vital para el logro de su tan anhelado desarrollo personal.

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Vega, V. & Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285- 298.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n3/2011-7485-psdc-33-03-00285.pdf>
- Aquino, V., Nunes, M. & Carneiro, A. (2011). Family support, irrational beliefs and depressive symptomatology among undergraduation students. *Psicologia Ciencia e Profissao*, 31(1), 20-29. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6135003.pdf>
- Baptista, M. (2007). Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF): Estudo Componencial em duas Configurações. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(3), 496-509.
- Baptista, M., Teodoro, M., Cunha, R., Santana, P. & Carneiro, A. (2009). Evidência de Validade entre o Inventário de Percepção de Suporte Familiar - IPSF e Familiograma - FG. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(3), 466-473. doi: 10.1590/S0102-79722009000300018
- Barcellos, R., Cruz, M. & Almeida, L. (2010). Riscos ocupacionais e alterações de saúde entre trabalhadores de enfermagem brasileiros de unidades de urgência e emergência.

Ciencia y enfermería, 16(2), 69-81. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v16n2/art_08.pdf

Blancero, D., Mouriño, E. & Padilla, A. (2018). Latino Millennials—The New Diverse Workforce: Challenges and Opportunities. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 40(1), 3-21. doi: 10.1177/0739986317754080

Bonino L. (2008). Micromachismos, el poder masculino en la pareja "moderna". Espada Ch. España: Armería, 89-109.

Bosch, M. & Hernández, T. (2017). *Estudio de nuevas generaciones en Chile*. Recuperado de https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180514/asocfile/20180514104928/estudio_de_nuevas_generaciones_en_chile.pdf

Bosch, M. & Hernández, T. (2020). A Closer Look to Millennials in Chile: How They Perceive the New i-deal Worker. En: las Heras M., Chinchilla N. & Grau M. (eds). *The New Ideal Worker* (49-72). Suiza: Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12477-9_4

Bruner, J., García, R. & Zamorano, J. (2013). Generación Y chilena- su impacto en el mundo laboral. Seminario para optar al Título Profesional de Ingeniero Comercial mención Administración. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113965/Seminario%20de%20Titulo%20-%20Bruner&Garc%C3%ADa&Zamorano.pdf?sequence=1>

- Burguete, M.D. Martí, G. López, J & Martínez, J.R. (2018) Acceso a los estudios de Enfermería en función del sexo de los estudiantes. *Rev ROL Enferm*, 41(7-8), 534-542.
- Canales, M. Valenzuela, S. Paravic, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178-186. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-70632016000300178&lng=es&nrm=iso
- Carvalho, P. (2014). *Estudio de los millennials chilenos en el mercado laboral*. Tesis de grado para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica organizacional. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117375/Carvalho%20Rencoret%20Paulina.pdf?sequence=1>
- Castillo, C. Chacón, T & Díaz, G. (2016). Anxiety and sources of academic stress among students of health careers. *Investigación en educación médica*, 5(20), 230-237. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2016.03.001>
- Chacaltana, J., Dema, G. & Ruiz, C. (2017). ¿Qué piensan los y las jóvenes de América Latina y el Caribe sobre el futuro del trabajo? Resultados de encuestas recientes. En OIT, *El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y El Caribe* (Págs. 9-41). Perú: Copyright.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2014). *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37626/S1420729_es.pdf
- Cuesta, E. (2014). La Generación Y Latinoamericana en las organizaciones: algunos aportes conceptuales y empíricos. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 17-31. Recuperado de <http://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/download/1472/1367/>
- De Gatica, A. Bort, L. Romero, M. & De Gatica, N. (2019). “La Formación en el Ingreso a la Universidad”. *Revista Educación, Política y Sociedad*, 4(2), 54-75.
- De la Garza, M., Guzmán, E. & López, J. (2019). Expectativas de los millennials en el contexto laboral: Un estudio de género. *UMR: Management Review*, 4(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.18583/umr.v4i1.132>
- Diesing, G. (2016). Millennials. Who they are, what they want, why you need them. *Hospitals & Health Networks*, 90(11), 22-27.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*. Recuperado de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Escobar, D. & Covarrubias, E. (2019). Expectativas académicas y laborales en estudiantes de enfermería. *Revista Ciencia y Cuidado*, 16(2), 59-71. doi: <https://doi.org/10.22463/17949831.1608>

- Gilbert, L., Dancer, L., Rossman, K. & Thorn, B. (1991). Assessing perceptions of occupational-family integration. *Sex Roles*, 24, 107-119. doi: <https://doi.org/10.1007/BF00288705>
- Gómez, V. & Royo, P. (2015). Nuevas subjetividades y proyecto de vida: jóvenes universitarios de la VII región del Maule, Chile. *Revista de Estudios Sociales*, (53), 90-101. doi: <http://dx.doi.org/10.7440/res53.2015.07>
- Gómez, V., Royo, P., Jiménez, A. & Cruz, M. (2019). Trabajo y Familia: expectativas en jóvenes chilenos. *Sociologías*, 21(52), 270-297. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-94085>
- González, M. & Mercado, H. (2014). Gerenciando la Generación Y o el reto Millenials. *AD-minister*, (24), 7-8. e-ISSN: 2256-4322
- Gutiérrez, A. (2014). 6 rasgos clave de los millennials. Los nuevos consumidores. México: *Forbes*. Recuperado de forbes.com.mx/6-rasgos-clave-de-los-millennials-los-nuevos-consumidores
- Hernández, A. (2008). *Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de publicidad y relaciones públicas*. Tesis doctoral, Universidad de Alicante. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9599/1/tesis_doctoral_alejandra_hernandez.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Santa Fe, México: Mc Graw Hill.
- Howe, N. & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising. The Next Generation*. New York, Estados Unidos: Vintage Books.
- Ibáñez, E., Cuesta, M., Tagliabue, R & Zangaro, M. (2008). *La generación actual en la universidad: El impacto de los Millennials*. V Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6146/ev.6146.pdf
- Jiménez, A., Mendiburo, N. & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79922588011>
- Kapoor, C. & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Emerald Group Publishing Limited*, 3(4), 308-318. doi: 10.1108/17554211111162435.
- López, C., Ferreiro, V., Brito, J. & Garambullo, A. (2011). La generación del milenio, su diversidad y sus implicaciones en el desarrollo académico. *Revista Internacional administración & Finanzas*, 4(1), 67-81. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v4n1-2011/RIAF-V4N1-2011-5.pdf>

- Manning, W., Smock, P. & Neal, M. (2019). Cohabitation and Marital Expectations Among Single Millennials in the U.S. *Population Research and Policy Review*, 38(3), 327-346. doi: <https://doi.org/10.1007/s11113-018-09509-8>
- McNally, S., Azzopardi, T., Hatcher, D., O'Reilly, R. & Keedle, H. (2019). Student perceptions, experiences and support within their current Bachelor of Nursing. *Nurse Education Today*, 76, 56-61. doi: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.01.032>
- Medina, C. (2016). Los millennials su forma de vida y el streaming. *Gestión y estrategia*, (50), 121-137. ISSN: 1606-8459
- Medina, E. & Kaempffer, A. (2007). Medicina y otras Carreras de la Salud en Chile: Un análisis preliminar. *Revista médica de Chile*, 135(10), 1346-1354. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872007001000018>
- Ministerio de Educación. (2018). *mifuturo.cl*. Gobierno Transparente, Chile. Recuperado de <https://www.mifuturo.cl/buscador-de-empleabilidad-e-ingresos/>
- Miranda, L. (2016). La Generación Y (Millennials). Principales características y estrategias para su mejor inserción laboral. Santiago, Chile: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/322722486_LA_GENERACION_Y_MILLENNIALS_PRINCIPALES_CARACTERISTICAS_Y ESTRATEGIAS_PARA_SU_MEJOR_INSERTION_LABORAL

- Montenery, S., Walker, M., Sorensen, E., Thompson, R., Kirklin, D., White, R. & Ross, C. (2013). Millennial Generation Student Nurses' Perceptions of the Impact of Multiple Technologies on Learning. *Nursing Education Perspectives*, 4(6), 405-409. doi: 10.5480/10-451
- Novella, R., Repetto, A., Robino, C. & Rucci, G. (2018). *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?* Recuperado de https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Millennials_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_trabajar_o_estudiar.pdf
- Nunes, M., Rigotto, D., Ferrari, H. & Marín, F. (2012). Social support, family and self-concept: constructs relations. *Psicología desde El Caribe*, 29(1), 1-18. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2012000100002
- Paz, F., Betanzos, N. & Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78. Recuperado de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/3389/3406>
- Pierella, M. (2011). El ingreso a la Universidad como experiencia subjetiva y cultural en estudiantes de la Universidad Nacional de Rosario. *Revista Argentina de Educación Superior (RAES)*, 3(3), 26-48.

- Purani, K., Kumar, D. & Sahadev, S. (2019). e-Loyalty among millennials: Personal characteristics and social influences. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 48, 215-223. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.02.006>
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., & Järvinen, K. (2017). The Millennial Generation. *SAGE Open*, 7(1), 1-14. doi:10.1177/2158244017697158
- Retamales, O. Behn, V. Merino, J. (2004). Funcionamiento familiar de trabajadores-jefes de hogar en sistema de turnos de una empresa de Talcahuano. *Ciencia y enfermería*, 10(1), 23-30. doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532004000100004>
- Rosas, R. & Sebastián, C. (2008). *Piaget, Vigotski y Maturana. Constructivismo a tres voces*. Buenos Aires, Argentina: Aique.
- Següel, F. Valenzuela, S. y Sanhueza, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. *Ciencia y enfermería*, 21(2), 11-20. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
- Silvestre, E. & Cruz, O. (2016). Conociendo la próxima generación de estudiantes universitarios dominicanos a través de las redes sociales. *Ciencia y Sociedad*, 41(3), 475-503.
- Superintendencia de Salud (2017). *Estadísticas de Prestadores Individuales de Salud*. Elaborado por la Unidad de Registro, Intendencia de Prestadores de Salud.

Tagliabue, R. & Cuesta, E. (2011). Una Nueva Generación en la Universidad y el Trabajo: desafíos y oportunidades. *Revista GPT*, 50-58. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4122530.pdf>

Universia. (2020). *Las profesiones más solicitadas por los empleadores*. Recuperado de <https://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2020/01/17/1167570/profesiones-solicitadas-empleadores.html>

ANEXOS

Anexo N°1: Tablas descriptivas

Tabla N°7

Estadísticos descriptivos por Año de carrera

	Frecuencia	Porcentaje %
Primer año	59	21,6%
Segundo año	55	20,1%
Tercer año	41	15,0%
Cuarto año	67	24,5%
Quinto año	51	18,7%
Total	273	100,0%

Tabla N°8

Estadísticos descriptivos para “Edad”

	Frecuencia	Porcentaje %
16 - 17	3	1,1%
18- 19	86	31,5%
20 - 21	85	31,1%
22 -23	60	22,0%
24-25	33	12,1%
26 – 27	5	1,8%
30 o más	1	0,4%
Total	273	100,0%

Anexo N°2: Consentimiento Informado para estudiantes



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Intenciones Emprendedoras, Apoyo Familiar y expectativas personales.

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud. pueda decidir libremente si desea participar en la investigación, y que a continuación se describe en forma resumida:

Resumen del proyecto:

El objetivo general del proyecto consiste en determinar las intenciones emprendedoras, apoyo familiar percibido y expectativas familiares en estudiantes de enfermería.

Al respecto, expongo que:

Esta investigación no representa riesgo para Ud., ya que la información que proporcione sólo será utilizada para fines académicos. La investigación tampoco entraña beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada.

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios académicos, sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan. Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré, será absolutamente confidencial.

Sé que la decisión de participar en esta investigación, es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella o, una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas.

Adicionalmente, el investigador responsable, Andrés Jiménez Figueroa ha manifestado su voluntad en orden a aclarar cualquier duda que me surja sobre mi participación en la actividad realizada en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo,(nombre completo), Cédula de identidad Número,....., de nacionalidad....., Consiento en participar en la investigación denominada: "**Intenciones Emprendedoras, Apoyo Familiar y expectativas personales**", y autorizo al señor Andrés Jiménez Figueroa, investigador responsable del proyecto y/o a quienes éste designe como sus colaboradores directos, para realizar el (los) procedimiento (s) requerido (s) por el proyecto de investigación descrito.

Fecha:/...../.....

Hora:

Firma de la persona que consiente:

Investigador responsable: Andrés Jiménez Figueroa

Co-Investigadoras: Julieta Navea Castro - Bárbara Fernández Tapia

Anexo N°3: Encuesta sociodemográfica

1. Encuesta sociodemográfica

En este cuestionario se presenta una serie de 20 preguntas para conocer su capacidad de emprendimiento. Se recolectarán datos sociodemográficos y un test de tendencia de emprendimiento general. Responda a todas las preguntas señalando con una X su respuesta.

PARTE 1 Antecedentes Personales
--

a) Sexo:

Femenino Masculino Otro

b) Edad

16-17 años 22-23 años 28-29 años
 18-19 años 24-25 años 30 años o más
 20-21 años 26-27 años

c) Estado civil:

Soltero casado/unión civil Separado/Divorciado Viudo Otros

d) Número de hijos:

0 1 2 3 4 o más

e) En enseñanza básica su centro educativo corresponde a:

Escuela Privada Escuela pública Particular Subvencionada

f) En relación a su formación en enseñanza media, su institución corresponde a:

Escuela Privada Escuela Pública Particular Subvencionada

g) El Ingreso mensual total familiar total en la actualidad corresponde a:

150.000 a 300.000
 301.001 a 450.000
 450.001 a 675.000
 675.001 a 975.000
 975.001 a 1.575.000
 1.575.001 ó más.

h) Usted proviene de

Ciudad

i) Actualmente ejerce algún tipo de actividad remunerada (trabajo)?

Si No

j) En caso afirmativo, trabaja como:

auxiliar de enfermería

técnico de enfermería

otra función en el área de salud, cuál? _____

otra actividad no relacionada con salud, cuál? _____

k) En la actualidad usted vive con:

Familia Amigo ()/colega () Solo () otro
(especificar) _____

l) Ha sido parte de algún proyecto de investigación

Si No

m) Actualmente recibe beca de estudio?

no

si

m.1) En caso afirmativo, cuál?

especifique _____

PARTE 2: En relación a su proyección en el futuro :

2.1. En el futuro, después de la graduación, mi intención es:

Dar continuidad a los estudios (máster, doctorado, postdoctorado, especialización, etc.)

trabajar en docencia exclusiva

trabajar en hospitales públicos

trabajar en clínicas u otras instituciones particulares

contar con un negocio propio, empresario (dueño, gerente, presidente)

Realizar un actividad distinta al área de enfermería (estética, administración exclusiva, etc)

no sé

otra. Especifique: _____

2.2. Su motivación para estudiar enfermería corresponde a:

Por alta remuneración

satisfacción personal

posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en mi formación

facilidad en estudiar / investigar

- deseo de cuidar
- deseo de terceros (mis padres, responsables, tutores, etc.)
- estabilidad profesional
- no me gusta la enfermería
- no tengo clara la respuesta
- otra. Especifique:

2.3. Tiene algún familiar empresario (dueño, gerente, presidente, etc.)?

- sí
- no
- no sé

2.4. Según su percepción, ¿qué llevaría a un enfermero a abrir su propio negocio o actuar de forma independiente? (INDIQUE DE 3 A 5 OPCIONES)

- posibilidad de retorno financiero
- satisfacción personal
- posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en la formación
- personalidad emprendedora
- financiación propia o de terceros (padres, responsables, tutores, etc.)
- estabilidad económica en el país
- externalización de servicios de salud
- presencia de nuevas tecnologías
- incentivo de sus docentes
- capacitación de emprendimiento en pregrado
- políticas de incentivo del gobierno
- otra. Especifique: _____

2.5. Según su opinión, cuáles son las barreras más grandes que lleva a un enfermero a NO abrir su propio negocio o actuar de forma independiente? (INDIQUE DE 3 A 5 OPCIONES)

- falta de conocimiento sobre el espíritu empresarial
- exceso de burocracia para abrir un emprendimiento
- bajo retorno financiero inicial
- competencia desleal con otros profesionales no calificados
- cultura centrada en la atención médica
- perfil del graduado en enfermería
- necesidad de inversión o falta de financiamiento
- inestabilidad económica en el país
- falta de apoyo de la familia o tutores
- falta de políticas públicas de apoyo al emprendimiento
- falta de apoyo de las instituciones gremiales
- no haber aprendido nociones básicas de gestión en pregrado
- priorizar el cuidado sobre el beneficio financiero
- otra.

Especifique: _____

PARTE 3

En relación al mercado de trabajo del enfermero, ¿cuáles son las áreas de trabajo a las que tendría acceso? Por favor, cite el máximo de posibilidades de que conozca

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	

Anexo N°4: Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF)

2. Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF)

En este cuestionario se presenta una serie de 42 afirmaciones sobre su comprensión acerca de la percepción sobre el soporte o la asistencia familiar recibida por usted hasta el momento. Es necesario, por gentileza, que usted responda a todas las preguntas señalando con una X la alternativa que mejor se aplica a usted y, si por casualidad, ninguna de las opciones coincide con su respuesta, por favor, escoja aquella que más se acerque a lo que usted percibe

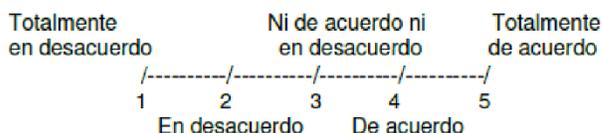
N°	AFIRMACIONES	NUNCA O CASI NUNCA	A VECE S	CASI SIEMP RE O SIEMP RE
01	Creo que mi familia presenta más problemas emocionales que otras			
02	Las personas de mi familia siguen las reglas establecidas entre ellos			
03	Existen reglas sobre diversas situaciones en mi familia			
04	Mis familiares me elogian			
05	Cada uno en mi familia tiene deberes y responsabilidades específicas			
06	Mis familiares se muestran interesados cuando algún integrante logra algo positivo			
07	Yo siento rabia hacia mi familia			
08	En mi familia nos peleamos y gritamos unos con otros.			
09	Los miembros de mi familia expresan claramente sus pensamientos y emociones entre ellos.			
10	Mi familia me permite ver las cosas como yo quiero			
11	Mi familia discute sus miedos y preocupaciones			
12	Mi familia me hace sentir que puedo cuidar de mí mismo cuando estoy solo			
13	Yo me siento como un extraño en mi familia			
14	Mis familiares me permiten hacer las cosas que yo quiero			
15	Las personas de mi familia gustan de pasar el tiempo juntas			
16	Mis familiares generalmente culpan a alguien de la familia cuando las cosas no están bien			
17	En mi familia discuten todos juntos antes de tomar una decisión importante			
18	En mi familia tenemos privacidad			

19	Mi familia permite que siga el camino de lo que quiero ser			
20	Hay odio en mi familia			
21	Yo siento que mi familia no me comprende			
22	Para solucionar los problemas, la opinión de todos es tomada en consideración			
23	Las personas de mi familia saben cuándo me pasa alguna cosa, aunque no lo diga			
24	Los miembros de mi familia se abrazan y hacen cariño			
25	Mi familia me brinda mucho apoyo emocional			
26	Mi familia me hace sentir mejor cuando estoy triste			
27	Vivir con mi familia es desagradable			
28	En mi familia nos decimos si actuamos bien o mal, buscando el bienestar de cada uno			
29	En mi familia las tareas son distribuidas adecuadamente			
30	En mi familia existe relación entre lo que decimos y lo que hacemos			
31	Mi familia sabe qué hacer cuando hay una emergencia			
32	En mi familia existe competitividad entre sus miembros			
33	Siento vergüenza de mi familia			
34	En mi familia es permitido que yo haga cosas que me gusta hacer			
35	En mi familia demostramos cariño a través de las palabras			
36	Mi familia me irrita o enoja			
37	Los miembros de mi familia expresan interés y cariño unos con otros			
38	Mi familia me da toda la libertad que quiero			
39	Yo me siento excluido de mi familia			
40	Mis familiares me permiten decidir mis cosas			
41	Mis familiares me sirven como modelo en mi vida			
42	Las personas de mi familia se sienten cercanas unas con otras			

Anexo N°5: Escala de Estilos de Vida

3. ESCALA DE ESTILOS DE VIDA

Teniendo en cuenta las responsabilidades a las que tendrás que hacer frente en el futuro, estamos interesados en saber tu opinión respecto a diversas opciones que miden tu participación en los roles familiares y laborales. Para ello utiliza la escala utilizada a continuación:



	MARCA CON UNA CRUZ LA OPCIÓN CORRECTA	1	2	3	4	5
1	Veo a mi pareja y a mí mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo de forma continua la responsabilidad de la provisión de ingresos en el hogar					
2	Veo a mi pareja y a mí mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias del cuidado del hogar					
3	Veo a mi pareja y a mí mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias del cuidado del hogar y de los hijos					
4	Me veo trabajando a tiempo completo y siendo el principal proveedor de ingresos					
5	Me veo prefiriendo no trabajar y si trabajo sólo haré por conseguir unos ingresos adicionales					
6	Me veo queriendo continuar trabajando y desarrollando mi carrera					
7	Veo a mi pareja trabajando a tiempo completo y siendo el principal proveedor de ingresos					
8	Veo a mi pareja trabajar solo para conseguir unos ingresos adicionales					
9	Veo que mi trabajo tiene una importancia principal (posiblemente puede requerir un cambio para mi pareja por mi traslado)					
10	Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar					
11	Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado de los hijos					
12	Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y de los					

	hijos					
13	Veo a mi pareja trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos					
14	Veo a mi pareja y a mí mismo/a trabajando a tiempo parcial y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos					
15	Me veo trabajando a tiempo completo y adoptando la principal responsabilidad diaria del cuidado del hogar					
16	Me veo trabajando a tiempo completo y adoptando la principal responsabilidad diaria del cuidado de los hijos					
17	Me veo trabajando a tiempo completo adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y del cuidado de los hijos					
18	Me veo trabajando a tiempo completo y no adoptando la principal responsabilidad, pero ayudando con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos					

Anexo N°6: Escala De Planificación Vida Personal/Vida Familiar

4. Escala de Planificación Vida Personal/Vida Familiar

Por favor completa la información requerida o marca con una X la opción que mejor describa tus perspectivas de vida personal.

1. Piensas casarte o tener una relación de pareja en un futuro
 - a) Ya estoy casado/a o ya tengo pareja
 - b) Sí ¿a qué edad? _____ años
 - c) No
 - d) Quizás
 - e) No he pensado en ello

2. ¿Quieres tener hijos?
 - a) Ya tengo _____ hijos, me gustaría tener _____ hijos.
 - b) Sí, me gustaría tener _____ hijos
 - c) No
 - d) Quizás
 - e) No he pensado sobre ello.
- 2b. Si has contestado que sí ¿a qué edad te gustaría empezar a tener hijos?

A partir de _____ años.

3. El nacimiento del primer hijo dependerá de...
 - a) Ya tengo hijos
 - b) No tendré hijos
 - c) Mi trabajo
 - d) El trabajo de mi pareja
 - e) Nuestro trabajo (dependerá de mi trabajo y del de mi pareja)
 - f) La decisión de tener hijos no dependerá del trabajo
 - g) No he pensado sobre ello.

4. En el espacio siguiente, escribe por favor las personas que para ti constituyen una familia (por ejemplo, mujer, hijos, padre...)

Tabla N°9

Rangos del Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF)

	Afectivo Consistente	Autonomía Familiar	Adaptación Familiar
Bajo	0 – 25	0 – 10	0 - 18
Medio bajo	26- 32	11- 12	19 – 21
Medio alto	33 - 36	13 -14	22
Alto	37 - 42	15 - 16	23- 25

Tabla N° 10

Estadísticos Descriptivos de las dimensiones del Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF)

	Media	Desv. tip
Afectivo Consistente	30,68	8,19
Autonomía Familiar	12,72	2,72
Adaptación Familiar	20,46	3,84