



**UNIVERSIDAD DE TALCA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**EXPECTATIVAS LABORALES, FAMILIARES, APOYO FAMILIAR  
PERCIBIDO EN JÓVENES MILLENNIALS UNIVERSITARIOS Y SECUNDARIOS  
ADULTOS CON UN ENFOQUE DE GÉNERO**

**Memoria**

**para optar al Título de Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones**

Autores

Teresa de Jesús Castro Toledo  
Andrés Ignacio Orellana Ruiz

Profesor Guía  
Andrés Eduardo Jiménez Figueroa

**TALCA Enero de 2021**

## 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, por su apoyo incondicional, dedicación y esfuerzo para guiarme y acompañarme durante todo este proceso, sin ellos nada de esto sería posible.

A mis amigas, amigos y pareja, por su cariño, comprensión y acompañamiento durante todos estos años, su compañía contribuyó a mi crecimiento personal y profesional.

A mi compañero de tesis por su creatividad, entusiasmo y serenidad desde el inicio hasta el final, logrando que el desarrollo de este trabajo fuese lo más ameno posible.

Y a nuestro profesor guía por su dedicación, apoyo y entrega que permitió que todo esto fuera posible.

Teresa Castro T.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mi polola y amigos por entenderme y apoyarme en toda circunstancia.

A mi familia por darme la oportunidad de encontrar mi verdadera vocación.

A mi compañera de tesis que gracias a su iniciativa y constancia este trabajo pudo ser realizado.

A nuestro profesor guía por su pasión por enseñar y ayudar a lo largo de nuestro proceso formativo.

Andrés Orellana R.

## **RESUMEN**

El presente estudio tiene por objetivo determinar si existen diferencias por género en las expectativas laborales, familiares y el apoyo familiar percibido en jóvenes estudiantes del

Maule, quienes conforman una muestra de 277 estudiantes de la generación “Y” o “Millennials”, la cual comprende a los nacidos entre 1983 y 1999, quienes se caracterizan por su clara tendencia hacia el crecimiento personal, junto con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, situación que deriva en cambios en las visiones sobre la familia y el trabajo. Para lograr esto se establece una investigación no experimental, transversal, en donde se aplican 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). Los resultados de dichos instrumentos se expresan mediante análisis descriptivos y de frecuencia, para variables sociodemográficas e instrumentos. También se realiza una prueba T para establecer paralelos por género y por formación educativa. Además se establece una correlación de Pearson para determinar la relación entre expectativas laborales y apoyo familiar percibido de los jóvenes. Se observa que los jóvenes no visualizan grandes diferencias dentro del apoyo familiar percibido, situación que se replican en las expectativas laborales. Igualmente, existe una relación positiva entre expectativas laborales y la percepción de apoyo familiar de los jóvenes. Se concluye que las características de esta generación deben considerarse dentro de políticas públicas por el impacto que mantienen a nivel social, laboral y familiar.

**Palabras clave:** Generación Millennials, Expectativas laborales, Expectativas familiares, Apoyo familiar percibido, Perspectiva de género.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to determine if there are differences by gender in the work expectations family expectations and perceived family support in young Maule students, who make up a group of 277 students of the “Y” or “Millennials” generation, which includes those born between 1983 and 1999, which are characterized by their clear tendency to personal growth, together with the incorporation of women into the labor market, a situation that derives from changes in views on family and work. To achieve this, an experimental, cross-sectional investigation is established, from which the following instruments are applied: Inventory of Perception of Family Support (Baptista, 2007), Scale of Planning of Work Life / Family Life

(Hernández, 2008) and Scale of Styles of Life (Gilbert, Dancer, Rossman & Thorn, 1991; Hernández, 2008). The results of these instruments are expressed through descriptive and frequency analysis sociodemographic variables and instruments. Likewise, a T test is carried out to establish parallels by gender and by educational background. In addition, a Pearson correlation is established to determine the relationship between work expectations and perceived family support of young people. It's observed that young people don't see great differences in perceived family support, a situation that is replicated in job expectations. Likewise, there is a positive relationship between work expectations and the perception of family support for young people. It's concluded that the characteristics of this generation should be considered within public policies due to the impact that the social, work and family level maintains.

**Keywords:** work, family, perceived family support, young people, gender perspective

## ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
Cohortes Generacionales.....	8
Generación Millennial.....	10
Millennials en el mundo laboral.....	11
Expectativas laborales.....	14
Familia y Millennials .....	16
Roles de género en trabajo y familia.....	18
Pertinencia del estudio .....	22
OBJETIVOS.....	25
Objetivo General.....	25
Objetivos Específicos.....	25
HIPÓTESIS.....	26
MÉTODO.....	27
Diseño y tipo de estudio.....	27
Participantes.....	27
Instrumentos.....	28
Procedimiento.....	30
Plan de análisis.....	31
RESULTADOS.....	33
DISCUSIÓN.....	43
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	67

## INTRODUCCIÓN

La juventud, como grupo de transición, se ha posicionado como tópico relevante durante los últimos años. Para Souto (2007), esta se manifiesta como grupo social en sí, el cual proviene de los cambios producidos por el desarrollo de un Estado moderno que se acompaña de procesos de modernización como lo son los cambios en las trayectorias profesionales y vitales. Dichos cambios, que se dan cada vez de forma más imprevista debido a la incertidumbre que caracteriza a las sociedades actuales, han permitido el realce de la juventud como grupo en la sociedad (Savickas et al. 2009).

Por lo general esta etapa puede caracterizarse como un período de transición y búsqueda, ya que, durante esta fase de ciclo vital, cuya extensión comprende el período entre los 15 y los 29 años, emerge la construcción de la denominada identidad personal y, al mismo tiempo, se experimenta la toma de decisiones importantes, las que posteriormente tendrán repercusiones respecto a lo que se anhela lograr en la adultez (Gómez & Royo).

Así, este paso tradicional y estructural desde la juventud a la adultez, el cual se encuentra definido y estructurado por aspectos ya delimitados culturalmente, como lo es el estudiar, luego trabajar y posteriormente casarse y tener hijos, se ha visto fuertemente afectado por las nuevas formas de adultez que se abren paso, en donde hay otras secuencias, plazos e hitos para cada ciclo de la vida (Dávila & Ghiardo 2005 citado en Gómez & Royo, 2015).

Estas nuevas trayectorias que vienen a instalarse se vinculan a los constantes cambios a los que la juventud se enfrenta, como las nuevas conformaciones familiares y de pareja que surgen, se masifican y se consolidan día a día. Dichas concepciones modernas, van dejando atrás las formas tradicionales de actuar, siendo la familia, la que especialmente se ve enfrentada a las



nuevas exigencias sociales que emergen a causa del continuo cambio de la sociedad. En consecuencia, con motivo de estas nuevas conformaciones, es necesario que los jóvenes trabajen sus capacidades para tomar buenas decisiones en pro de la construcción de su identidad y proyecto personal (Gómez, Jiménez & Barreto, 2020).

Asimismo, dentro de esta etapa se dan ciertos hitos, como la conclusión de la educación formal y el ingreso a la educación superior para quienes cuenten con las condiciones para acceder a esta. También, dentro de esta fase se toman decisiones vinculadas al futuro profesional debido a que, por lo general, surge la necesidad de insertarse dentro del mundo laboral. Igualmente, se establecen relaciones de pareja, se delibera respecto de conformar una familia, enfrentándose así, a decisiones propias de esta etapa de la vida (Gómez & Royo, 2015).

### **Cohortes Generacionales**

La juventud como ciclo vital va adquiriendo diversas características según al espacio temporal en el cual se desenvuelven, lo que deriva al concepto de generación, la cual está basada en las posibles divisiones que pudiesen existir para cada rango etario. Para algunos como mera palabra se vincula con parentesco, otros proponen que relaciona a personas que mantienen la misma edad y comparten momentos históricos, mientras que una tercera noción se asocia a que pertenecer a una misma generación es estar vinculados a las fases de la vida como lo es la juventud, la madurez o la vejez (Díaz, López & Roncallo, 2017).

Cada una de las cohortes generacionales presentan ciertas características con las que se les identifica, las cuales tienden a diferir según diversas percepciones sociales. Actualmente no

existe una total unanimidad respecto a los intervalos de años para cada generación o para las características determinantes para diferenciar entre unas y otras (Segura & García, 2010).

No obstante, se ha encontrado que existen ciertos aspectos que permiten diferenciar entre generaciones. Para esto es necesario tener en cuenta tres factores, primero la edad cronológica, segundo el período de tiempo, entendido como el espacio temporal en el cual se están viviendo ciertos acontecimientos y, por último, la cohorte, la cual se entiende como un grupo específico de personas, que han compartido ciertas situaciones de carácter social, político, económico etc., que ven influida su conducta por tales experiencias. Así, la sola proximidad en edad no basta para poder considerar a cierto grupo como parte de una misma generación, debido a que es necesario poder identificar un conjunto de experiencias compartidas que brindarán una visión en común respecto al contexto, la vida y los propios valores personales (González, 2011).

En la actualidad, se consideran a cinco generaciones como las que conforman la sociedad, la más antigua refiere a los Tradicionalistas quienes nacieron antes de 1940, luego vienen los Baby Boomers que incluyen a los nacidos entre 1940 y 1960, le sigue la Generación X que incluye a quienes nacieron entre 1960 y 1980, posteriormente se encuentran los Millennials o Generación Y que comprende a los nacidos entre 1980 y el 2000 y por último está la Generación Z o Post Millennials, generación que suscribe a los nacidos a partir del 2000 (Díaz, López & Roncallo, 2017; Howe & Strauss, 2007; Oh & Reeves, 2014).

Si bien esta categorización es transversal en todo el mundo, la fecha exacta y las características de cada generación pueden variar según la ubicación geográfica, ya que la línea entre su inicio y su fin se consideran difusas, variando entre los diferentes autores; principalmente se debate sobre los límites de la generación Millennials los cuales se funden con

los inicios de la generación Z. Por ejemplo, para Zemke, Raines y Filipczak (2013) la generación Y o Millennial abarca a los nacidos entre 1980 y 2004, mientras que para De Hauw y De Vos (2010) quienes pertenecen a esta generación son quienes nacieron entre 1980 y 1994 y para Benckendorff, Moscardo y Pendergast (2010), los Millennials son aquellos nacidos entre 1977 y 2003.

Particularmente, en esta investigación se considerarán los años de nacimiento establecidos a partir de las definiciones de las consultoras PWC (2011), Deloitte (2014) y autores como Cuesta, Ibáñez, Tagliabue y Zangaro (2009), Díaz, López y Roncallo, (2017) quienes se refieren a los Millennials como aquellos nacidos entre 1980 y 1999 y a la Generación Z como los nacidos del 2000 en adelante. El foco principal de esta investigación estará puesto en los Millennials o generación Y.

### **Generación Millennial**

Los Millennials son descritos como individuos idealistas con un amplio pensamiento social y un sentido de respeto por el otro (Chirinos, 2009), le dan gran importancia al poder y al universalismo, siendo estos sus valores centrales (Zúñiga, Salinas & Taticuán, 2018).

A la vez se destacan por su independencia en cuanto al pensamiento y las acciones, necesitan de sobremanera una constante estimulación y motivación para la realización de actividades, las cuales se acompañan por una marcada orientación al logro (Varas & Yáñez, 2016; Chirinos, 2009).

Para ellos es sumamente importante la seguridad, ya sea la que puedan sentir de sí mismos o la derivada de las relaciones que tienen con los otros. Se considera que sus intereses personales y la familia tienden a ser primordiales al momento de tomar decisiones (Varas & Yáñez 2016).

Esta generación se distingue por la facilidad de acceso a la información, el conocimiento y la tecnología, lo cual se acompaña con la exigencia de inmediatez de respuestas. Además, se destacan por ser sumamente tolerantes ante la diversidad (Chirinos, 2009), ya que se les conoce por ser más progresistas en relación a temas contingentes, sus actitudes en su mayoría apuntan a promover la diversidad cultural, el matrimonio igualitario, la legalización de la marihuana, entre otros (Contreras & Gutiérrez, 2020). Igualmente, cuentan con una profunda preocupación por el medio ambiente y el anhelo de transformar el mundo (Varas & Yáñez 2016).

### **Millennials en el mundo laboral**

Respecto al ámbito laboral, a los Millennials les agradan los líderes que confían lo suficiente en ellos como para otorgarles más responsabilidades y capacitarlos con el propósito de utilizar su experiencia y conocimiento (Ken Blanchard Companies, 2016). También se ha encontrado que no solo desean que sus empleos sean únicamente significativos y competitivos, sino que también buscan que estos les brinden oportunidades de aprendizaje continuo mientras siguen avanzando dentro de su carrera profesional, debido a que para estos la realización personal corresponde a una motivación que está al mismo nivel que una posible retribución económica alta (Gong, Greenwood, Hoyte, Ramkissoon & He, 2018).

Del mismo modo, presentan preocupaciones profesionales que terminan siendo aspectos muy importantes a medida que observan sus trabajos como una carrera de para toda la vida o como una vía para responder a una necesidad particular y estas preocupaciones van a modificar, en muchos casos, la manera en que definen el trabajo a realizar dentro de las organizaciones (Gong et al., 2018).

Al momento de hablar sobre cómo se desenvuelve esta generación como fuerza laboral, resalta principalmente su juventud como base para todos sus comportamientos. Se destacan por la orientación a desempeñarse en equipos de trabajo, estar enfocados hacia el éxito, ser multitareas y estar fuertemente relacionados con la tecnología (Castells, 2004). Además, se caracterizan por preferir tareas complejas, tendiendo a cambiar sus lugares de trabajo si no se cumplen sus preferencias (Kelan & Lehnert, 2009).

En cuanto al mercado laboral, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), actualmente en Chile los Millennials representan la mayor fuerza laboral del país, compuesta por 2.667.451 empleados formales y 2.421.890 empleados informales, ocupando un 50% de la fuerza laboral chilena (Montes, 2019). Asimismo, según una proyección realizada por la consultora española Deloitte (2014), para el año 2025 el 75% de la fuerza de trabajo en el mundo estará compuesta por Millennials.

En la actualidad, junto a la generación Z representan un 59% de la fuerza trabajadora en el mundo y se estima que para el año 2025 controlarán el 47% de los activos del planeta Comisión Nacional de Productividad (2018), por lo que los Millennials serán considerados como la fuerza laboral más numerosa de todo el planeta.

A partir de lo anterior, es posible señalar que para los Millennials surgen diversas posibilidades a futuro vinculadas a la inserción laboral, en las cuales muchas veces se evidenciará un desajuste entre las expectativas que se tienen al momento de incorporarse al mercado, ya que estas se basan en experiencias previas las cuales tienen como base la asimilación e interacción con el mundo cotidiano, en el cual forman esquemas de referencia para esta nueva etapa, los cuales muchas veces no son replicables en este mundo del trabajo al que se incorporan (Corica, 2012).

Por ende, los jóvenes están frente a un contexto social que les demanda mayores niveles de escolaridad y experticia en sus respectivas áreas profesionales (Silas, 2012). Estas exigencias a las que se enfrentan las y los jóvenes no solo se enmarcan en la realidad local, sino que son fruto de diversas situaciones como la creciente globalización la cual se acompaña por una fragilidad económica instalada a nivel mundial que repercute en Latinoamérica (Juárez & Gayet 2014).

Por tanto, es sumamente necesario que la juventud trabaje su capacidad para tomar buenas decisiones, pues estas irán en favor de la construcción de un proyecto personal y acompañarán el desarrollo de una identidad que les haga sentido. Estas elecciones estarán presentes en todas las etapas de su ciclo vital, incluso se darán en momentos de gran incertidumbre, en donde su principal guía para decidir cómo actuar en relación a su proyecto de vida estará dada por las construcciones modernas de pareja y familia, las cuales les permitirán transitar y construir dicho plan que han desarrollado para sí mismos (Gómez & Royo, 2015).

De esta forma, se ha encontrado que en general los jóvenes, independiente de la generación en la que se les encasille, le otorgan una gran importancia a su desarrollo personal y

profesional debido a que el ambiente en que están insertos es dinámico, exigente y volátil, por lo que requieren estar en una constante actualización de sus habilidades y competencias como estrategia individual para facilitar su incorporación al mercado laboral (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

Entonces, para lograr avanzar en la comprensión vinculada a estas nuevas proyecciones y desempeño a futuro de los jóvenes, es necesario poder describir los diversos puntos de vista que se dan en dichas trayectorias futuras (Leccardi, 2005).

### **Expectativas laborales**

En la actualidad la juventud se caracteriza por un nivel de ambición mayor en términos de expectativas académicas y laborales respecto a las generaciones anteriores (Sepúlveda & Valdebenito, 2014). La gran mayoría de estos aspira a continuar sus estudios luego de su etapa de enseñanza secundaria, con el propósito de lograr mejores oportunidades laborales en un futuro, pero debido a la gran volatilidad del mercado laboral del siglo XXI y al carácter complejo y multivariado que existe en la transición a la vida activa, deviene en dificultades para lograr este escenario ideal (González & Martínez, 2016).

Sin embargo, este grado de expectativas y la construcción de aspiraciones a futuro varía sustancialmente entre los jóvenes estudiantes chilenos, puesto que existen factores que pueden incidir en estas aspiraciones, como lo es el nivel socioeconómico al que pertenecen o el tipo de establecimiento educacional al que asistieron (Sepúlveda & Valdebenito, 2014).

Por otro lado, y para seguir comprendiendo el fenómeno de la proyección en los jóvenes, se ha encontrado que el vínculo que existía entre la educación y el trabajo se ha modificado, poniéndose en evidencia un aumento en la complejidad de este durante los tiempos actuales.

Antes, esta relación era lineal, primero se estudiaba y luego, con el título universitario ya obtenido, se iniciaba la búsqueda de trabajo. Actualmente, cada vez son más los estudiantes que piensan o deben combinar el estudio con el trabajo, pero para poder mantener esta idea y llevarla a cabo, muchas veces dependerán de sus habilidades y recursos para lograr ambas actividades (Miranda & Otero 2007).

Este cambio en la relación estudio y trabajo se debe a que las reglas de juego en el mercado laboral han variado: el desarrollo de carrera, la empleabilidad, la movilidad, la colectividad y la flexibilidad han dejado atrás algunos conceptos de décadas anteriores como estabilidad, estructura, especificidad de tareas e individualización (Sisto, 2009; Tamayo & Wisley, 2018; Thompson, 2015). En definitiva, durante el transcurso de su carrera profesional, un trabajador contemporáneo es probable que cambie de ocupación más de una vez y se desempeñe en diversas funciones, por lo que deberá estar preparado y adaptarse a las distintas realidades.

En la misma línea, a nivel local y partir de la IX Encuesta Nacional de la Juventud INJUV (2018), se encontró que 8 de cada 10 jóvenes chilenos ejecuta una actividad ya sea laboral y/o educacional, en tanto que los que no estudian ni trabajan se dedican a otras responsabilidades.

También, a partir de esta encuesta, quedó en evidencia que la gran mayoría de los jóvenes mantiene grandes expectativas en relación a su educación, pues buscan alcanzar un nivel superior, ya sea técnico, universitario o de postgrado. El 29% de los encuestados ya cuentan con un título profesional y dentro de las razones para seguir estudiando se encuentra el adquirir



mayor conocimiento, crecer como profesional y poder conseguir un empleo que sea de su agrado (INJUV, 2018).

### **Familia y Millennials**

Por otro lado, para poder adquirir y desarrollar esta necesidad de equidad vinculada al desenvolvimiento del proyecto de vida, es necesario comprender que existen diversos factores que puedan influir en la formación de la propia identidad. Se considera que uno de estos corresponde a la familia, ya que como forma de organización nuclear es capaz, por medio de las interacciones de los miembros, de transmitir valores y creencias a estos, ayudándoles en sus futuras relaciones sociales y laborales y al mismo tiempo funcionan como un pilar dentro de estos procesos de cambio (Ardila, 2009), manteniendo un rol fundamental al momento de afrontar las nuevas dinámicas sociales que emergen, en donde la familia desempeña una función de contención ante las dificultades percibidas por sus miembros (Nunes, Rigotto, Ferrari & Marín, 2012).

Así, dentro de las redes de apoyo con las cuales cuenta un individuo, la familia, en sus diversas formas de configuración, es considerada dentro de las más importante, o al menos la más visible para la gran mayoría de las personas, teniendo incidencia ya sea por su presencia o su carencia (Ardila, 2009).

A raíz de lo anterior, se conceptualiza el apoyo familiar, el cual se entiende como un proceso psicosocial que implica considerar las formas, significados y valores que se les atribuyen a los miembros de la familia. Este ha sido definido por Moore y Quintín (2001) citado en Aquino, Nunes y Carneiro (2011) como las relaciones de afecto, apoyo, protección, cariño, cercanía y autonomía que ocurren dentro de una familia.

En este sentido y según lo encontrado por Bosch y Hernández (2020), para los jóvenes chilenos las experiencias vividas dentro del hogar tendrán incidencia al momento de establecer decisiones asociadas a la familia, el trabajo y la relación entre estas variables.

Lo anterior toma relevancia, pues se encontró que el 71% de los jóvenes chilenos encuestados en la IX Encuesta Nacional de la Juventud vive con sus padres, mientras que un 15,1% lo hace en un lugar propio. La mitad de quienes residen con sus padres (50,8%) señalan que buscarían independizarse al momento de tener autonomía económica, en tanto que el 21,7% no ha pensado todavía en dejar de vivir con ellos (INJUV, 2018). Mientras que en relación a la conformación propia de una familia se ha encontrado que cada vez es menor la cantidad de jóvenes que tiene hijos, pues solo 25% es padre o madre, porcentaje que se encuentra por debajo de lo obtenido en la medición del año 2015 en donde el 31,4% ya tenía hijos. Particularmente en el caso de los hombres, el porcentaje disminuyó de un 22,1% a 17,2% mientras que en las mujeres este descendió de 40,9% a 33,1% (INJUV, 2018).

De la misma forma, el 64,9% de los encuestados dice tener intenciones de ser padres en el futuro y al consultarles sobre su actual estado civil, el 48% declara estar soltero o soltera, mientras que un 24% está pololeando (relación de pareja), un 14% conviviendo con su pareja, un 6% se encuentra "andando" (relación informal) con alguien y, por último, solo un 4,2% se encuentra casado (INJUV, 2018).

Por otro lado, y de forma más específica, se ha encontrado que, en relación al apoyo familiar, en ocasiones, se presentan diferencias entre hombres y mujeres, estas en favor de los varones, quienes señalan recibir más ayuda tangible por parte de su familia (Martínez & Osca,

2002; Romanelli, 1999; Rigotto, 2006). Sin embargo, también se ha encontrado que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres dentro del apoyo familiar (Riquelme, Rojas & Jiménez, 2012).

Lo anterior puede enlazarse con la elaboración del proyecto de vida, situación que surge como una necesidad a raíz del contexto histórico en el que estos han estado inmersos, ya que, por ejemplo, las formas en que se dan las familias se han pluralizado gradualmente, situación que de igual modo se replica dentro del trabajo remunerado el que cual también ha sufrido diversas modificaciones con el paso del tiempo (Gómez, Jiménez & Barreto, 2020).

### **Roles de género en trabajo y familia**

Por otra parte, si se mira en retrospectiva hacia unas décadas atrás, específicamente en los años 80 y 90, las actividades relacionadas al trabajo y la familia se polarizaron, en términos generales se presenta el concepto de matrimonio tradicional, en donde el trabajo era un aspecto fundamental en la vida de los varones, quienes actuaban como proveedores y sustento económico del hogar, mientras que la formación y desarrollo de una familia junto al cuidado de los hijos eran actividades más propias de las mujeres (Gómez & Royo, 2015).

Sin embargo, en Chile se ha encontrado que hombres y mujeres jóvenes se muestran dispuestos a ampliar sus opciones vinculadas a sus proyectos de vida, en donde el género sigue actuando como un aspecto que determina en gran proporción las expectativas y roles que deben asumir por separado hombres y mujeres. No obstante, existe un cambio en las generaciones actuales el cual viene a añadir mayor flexibilidad en relación a esta temática, pues la evidencia exhibe que es probable que la juventud contemporánea se encuentre en un proceso de rearticulación en los aspectos vinculados al trabajo, la familia y/o la pareja, proceso que está

dándose con mayor fluidez si se compara con los patrones fuertemente marcados que existían anteriormente para hombres y mujeres en relación a estas temáticas (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019). Para la generación X, el mercado laboral se caracterizaba por una alta participación masculina y una entrada paulatina de la mujer en el mundo laboral, ocupando aún un alto porcentaje como gestora del hogar. Sin embargo, en la Generación Y, la mujer empieza a tener un rol cada vez más protagónico junto con un aumento progresivo en el mercado laboral, en donde la mujer deja de lado las funciones asignadas socialmente como la gestión del hogar y la crianza y se preocupa cada vez más por su desarrollo profesional (INE, 2015). Lo anterior queda en evidencia cuando se observa la evolución de los niveles de participación femenina en el mundo laboral, los cuales han tenido un aumento considerable con un 35% de aumento en 1990, llegando a un 55% en el año 2015. De la misma forma, la distribución por grupos de edad de participación laboral femenina evidencia que la población Millennials femenina presenta el porcentaje mayoritario frente a otras generaciones considerando que el 43% de la fuerza laboral femenina se distribuye entre los 25 y 40 años al año 2015 (Comisión Nacional de productividad, 2018).

Actualmente, a raíz de esta nueva distribución de roles en las generaciones actuales, se espera que la incorporación en el mercado laboral de la fuerza femenina aumente aún más que en sus antecesores. Un indicio de esto puede evidenciarse en el incremento progresivo del nivel educativo de la mujer en los últimos años, donde la presencia femenina en universidades ha tenido un crecimiento de un 46,1% entre los años 2008 y 2018 Teletrece (2018), considerando además que los años de escolaridad son uno de los factores que más inciden en la participación laboral (Centro de estudios MINEDUC, 2017). Este incremento en la escolarización femenina

se acompaña por el aumento en la incorporación de la mujer al trabajo remunerado. Según datos de la Comisión Nacional de productividad (2018) la tasa de ocupación de la población femenina con educación superior técnico profesional y universitaria es de un 85% y 91% respectivamente, frente a la cantidad de mujeres con educación básica y educación media con una tasa de participación del 53% y 66% respectivamente al año 2015. Sin embargo, sus niveles de participación continúan siendo bajos, en relación a los hombres. Dichos niveles pueden explicarse mediante las diversas responsabilidades que ellas aún asumen en el hogar, las cuales, además, se acompañan del cuidado de los hijos, hechos que las limitan al momento de querer incorporarse al mercado (Gómez, 2012).

Acompañado de lo anterior, se evidencia que la tasa de ocupación femenina ha mostrado un aumento sostenido en el tiempo, el cual es producto de una mayor inserción de las mujeres al mercado laboral junto con la expansión de sus niveles educativos. Dicho incremento seguirá en ascenso en los próximos años, por lo que es sumamente necesario que esta incorporación se enfrente como un desafío, el cual no solo genera impactos a nivel individual y privado, sino que mantiene implicancias para la equidad social y de género, ya que a partir de la incorporación de nuevos cambios culturales que experimentan e implementan las sociedades, se les brinda mayor valor a las mujeres como individuos y como profesionales (Baptista, Santos, Alves & Souza 2008; Souza 2007; Riquelme, Rojas & Jiménez, 2012).

Así, la incorporación de las mujeres al mercado laboral trae consigo el deseo de poder compartir sus posibles proyectos de maternidad con el desarrollo de una carrera con un empleo remunerado, y, por ende, es que estas tienden a cuestionar esta idea de que la familia y, en

particular la crianza de los/as hijos/as, sea exclusiva responsabilidad femenina (Gómez & Royo, 2016). Por su parte, los hombres expresan que desean involucrarse más en el aspecto emocional y en las relaciones con sus hijos, situación que se ve reflejada en una participación más enérgica dentro de las responsabilidades del día a día en el hogar. De esta forma, si se presentan estos cambios vinculados a la afectividad de los hombres hacia sus hijos y, además, se suma la volatilidad del mercado laboral, junto con la incorporación de la mujer al trabajo, acompañada de la eliminación de las limitaciones derivadas de los roles de género clásicos, se puede dar paso a una oportunidad para replantear ciertas formas de organización social que traiga consigo configuraciones más actuales e igualitarias al momento de establecer relaciones de pareja y vínculos entre padres e hijos (Gómez & Royo, 2015).

En consecuencia, estos grupos de la población ponen en discusión diversas tensiones y contradicciones que se encuentran presentes en Chile (Herrera, Huracán & Inostroza, 2019) pues, se evidencian aspectos altamente marcados como los cambios en los roles y posiciones de las mujeres, los cuales son considerados como los factores más influyentes al momento de redefinir los fundamentos de las relaciones entre mujeres, hombres y niños; y en consecuencia, de la familia ya que, se pone en jaque la concepción de tradicional de familia patriarcal (Castells, 2004). Estas transformaciones y tensiones sociales también quedan en evidencia a partir de una serie de cambios demográficos como la reducción en las tasas de fecundidad y de nupcialidad, el aumento en la tasa de divorcios, entre otros (Molina, 2018).

Así, se vislumbra una oportunidad de transformación democrática atingente a las necesidades y procesos actuales. A pesar de esto, es necesario señalar que dicho proceso se

entiende como una potencialidad, la cual no necesariamente ocurrirá de forma “natural”, ya que, para que esta transformación de los roles sea positiva, debe darse en un ambiente donde las mujeres puedan desarrollar habilidades de diálogo dentro de los espacios de acción que con anterioridad estaban predeterminados por el género, y a partir de estos cambios podrían expresarse niveles más altos de satisfacción en las y los jóvenes, pues en su vida estará presente la equidad dentro de las relaciones familiares y laborales (Gómez & Royo, 2015).

### **Pertinencia del estudio**

De esta forma, dentro de este estudio se buscará identificar si estas posibles diferencias entre hombres y mujeres persisten en los jóvenes Millennials, ya que, como se ha señalado con anterioridad, dentro de esta generación existe una concepción diferente respecto al proyecto de vida familiar y laboral, la cual está guiada por una creación particular de identidad personal junto con las relaciones y lazos que establecen con sus cercanos, los cuales generan influencias en la conformación final que establecen lo que se busca ser como individuo. Estas influencias pueden darse dentro de sus prioridades, opiniones y decisiones al momento de elaborar su proyecto de vida. Entendiendo, que hombres y mujeres se verán enfrentados a distintas realidades en los planos familiares y laborales que deseen construir.

En base a las temáticas abordadas anteriormente, resulta pertinente generar el conocimiento y reflexiones explícitas sobre la materia de expectativas laborales y apoyo familiar en los jóvenes Millennials chilenos tanto en establecimientos de educación secundaria como universitaria, en donde se trabaje desde una perspectiva social, económica y cultural. Para esto, resulta fundamental conocer y ampliar la perspectiva teórica sobre las expectativas laborales de

estudiantes chilenos que sirvan para conocer las motivaciones y aspiraciones de los trabajadores del hoy y el mañana. De esta manera, las organizaciones pueden integrar y administrar fuerzas laborales multigeneracionales, adaptándose a las necesidades de cada uno de sus trabajadores logrando niveles óptimos de eficiencia (Universum, 2017).

Además, es importante ampliar las expectativas laborales de los estudiantes Millennials comparándolos según el tipo de establecimiento educacional al cual pertenecen para conocer el impacto que tienen ciertos factores determinantes en elección de la carrera laboral Carrasco, Zúñiga y Espinoza, (2014) en los que destacan el género, factores económicos y apoyo de familia. Del mismo modo, resulta fundamental conocer el contexto regional y nacional sobre las expectativas laborales y familiares de jóvenes estudiantes de establecimientos y contextos socioeconómicos distintos, para aportar información pertinente que sirva de utilidad para intervenciones y mejoras en el ámbito educativo, social, político y/o en futuras investigaciones teóricas.

Así pues, se considera necesario generar reflexiones explícitas sobre esta materia, con el propósito de avanzar hacia la ejecución de una distribución más equitativa de roles, particularmente entre madres y padres trabajadores, así como entre familias, organizaciones y Estado. Esto podría contribuir en la materialización de cambios dentro del mercado del trabajo, entendiendo que el poder contar con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al momento de acceder a los empleos, así como contar con mejoras en los ingresos, puede generar la posibilidad de crear relaciones de género más igualitarias y democráticas dentro de las familias (Camaño, 2007 citado en Jiménez & Gómez, 2015).



Por consiguiente, a partir de la anterior descripción, se busca responder a la interrogante: ¿Existen diferencias por género en las proyecciones familiares y laborales en Millennials universitarios y Millennials en nivelación secundaria? Igualmente surgen otros cuestionamientos como: ¿Cuáles son las proyecciones laborales y familiares de las y los estudiantes Millennials que se encuentran en la universidad?, ¿Cuáles son las proyecciones laborales y familiares de las y los adultos en nivelación secundaria?, ¿Qué nivel de apoyo familiar predomina en ambos grupos?, ¿Existen diferencias por género en los niveles de apoyo familiar y expectativas laborales?, ¿Existe relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido en estas generaciones?

De modo que, derivado de lo anterior, en la presente investigación se busca caracterizar ambos grupos de estudiantes, indagar en sus características principales a partir de sus expectativas laborales y familiares, pudiendo de esta forma describir la relación entre expectativas en el ámbito laboral y las percepciones de apoyo familiar que se presentan en los jóvenes en nivelación secundaria y los universitarios. Esto basado en la comparación de los resultados de ambos grupos, los cuales se encuentran en etapas de formación distintas. Junto a lo anterior, se entenderá al género como factor mediador en cada una de las variables buscando determinar si existen diferencias por género en los dos escenarios.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Determinar si existen diferencias por género en las expectativas familiares, laborales y el apoyo familiar percibido en los jóvenes estudiantes de la región del Maule.

### **Objetivos Específicos**

- Describir las expectativas laborales, familiares y el apoyo familiar en estudiantes universitarios y estudiantes en nivelación secundaria de la región del Maule.
- Determinar si existen diferencias en el apoyo familiar percibido y las expectativas laborales entre estudiantes con formación universitaria y estudiantes en nivelación secundaria de la región del Maule.
- Determinar si existen diferencias en el apoyo familiar percibido y las expectativas laborales entre hombres y mujeres estudiantes de la región de Maule.
- Describir la relación entre el apoyo familiar percibido y las expectativas laborales en jóvenes de la región del Maule.

## **HIPÓTESIS**

H1: Los jóvenes universitarios presentan mayores expectativas laborales que los jóvenes en nivelación secundaria.

H2: Los jóvenes universitarios tienen mayores niveles de apoyo familiar percibido que los jóvenes en nivelación secundaria.

H3: Los hombres presentan mayores expectativas laborales por sobre las mujeres.

H4: Los hombres tienen mayores niveles de apoyo familiar percibido que las mujeres.

H5: Existe una relación positiva y significativa entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido en los jóvenes de la región del Maule.

## **MÉTODO**

### **Diseño y tipo de estudio**

Este estudio corresponde a un estudio descriptivo correlacional, pues el propósito es caracterizar a determinado grupo de sujetos en relación a variables establecidas, y al mismo tiempo se espera conocer la relación entre dos de las variables en estudio: expectativas laborales y apoyo familiar percibido (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Igualmente, corresponde a un estudio de tipo no experimental, debido a que no existe manipulación de las variables, pues no se influyó en estas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), ya que durante la aplicación de los instrumentos solo se les solicitó responder mediante un formulario, no hubo ninguna intervención por parte de los investigadores. Por último, corresponde a un estudio de corte transversal, ya que la medición de las variables se realizó en un solo momento (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

### **Participantes**

La muestra seleccionada correspondió a 277 jóvenes de edades entre 18 y 30 años (ver Tabla N° 7) los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) pues, la participación de estudiantes dependía de su disponibilidad, la cual derivó del acuerdo realizado con las instituciones educativas.

La distribución de la muestra correspondió a 154 estudiantes de una Universidad (equivalente al 55,6%) y 123 (44,4%) jóvenes de nivelación de enseñanza secundaria de un

establecimiento educacional, ambas instituciones educativas pertenecen a la Región del Maule (ver Tabla N° 8). Por su parte 144 fueron mujeres (correspondiente al 52%) mientras que los hombres eran 130 (representando el 47%), y por último, 3 participantes se identificaron en la categoría “otros” (representando el 1%) (ver Tabla N° 9).

### **Instrumentos**

Inicialmente se presenta un formulario, el cual se divide en 2 apartados. El primero, se encarga de recoger datos relacionados a los antecedentes personales de los sujetos, por medio de preguntas sociodemográficas, mientras que el segundo está vinculado al proyecto de vida de cada persona. Posteriormente se da paso a los instrumentos en específico, los cuales se enfocan en medir las variables de la investigación.

#### *Inventario de Percepción de Apoyo Familia*

Este instrumento contiene 42 afirmaciones acerca de la percepción sobre el soporte o asistencia familiar recibida por la persona. La forma de responder va desde “Nunca o casi nunca”, “a veces” y “Casi siempre o siempre”, estas toman los valores de 0, 1 y 2 respectivamente. El instrumento cuenta con tres dimensiones: Afectivo-Consistente, que refiere a las expresiones de afecto, como el respeto, el apoyo y la empatía entre quienes pertenecen a una familia (Por ejemplo: ítem 4 “Mis familiares me elogian”, ítem 26 “Mi familia me hace sentir mejor cuando estoy triste”). Le sigue la dimensión de Adaptación Familiar que apunta hacia la existencia de comportamientos y sentimientos negativos (como agresividad, rabia y competitividad) en la familia (Por ejemplo: ítem 1 “Creo que mi familia presenta más problemas

emocionales que otras”, ítem 7 “Yo siento rabia hacia mi familia”). Finalmente está el apartado de Autonomía Familiar, relacionado con la confianza, libertad y privacidad entre los miembros de una familia (Por ejemplo: ítem 10 “Mi familia me permite ver las cosas como yo quiero,” ítem 18 “En mi familia tenemos privacidad”) (Baptista, 2007). La confiabilidad global del instrumento es de 0,93 tanto en la escala original como en la adaptación chilena (Baptista, Teodoro, Cunha, Santana & Carneiro, 2009). Con este instrumento se busca recopilar datos asociados a la variable “Apoyo familiar percibido”.

#### *Escala de planificación vida laboral y vida familiar*

Corresponde a un instrumento que busca abarcar las percepciones de los jóvenes de una manera más específica. Cuenta con 4 ítems que tiene como propósito describir las concepciones de las personas en cuanto su situación de pareja (si ha pensado en casarse o tener una relación de pareja, y si es así, a qué edad lo esperaría), su situación parental (si desea tener hijos, el número y la edad en la cual le gustaría tenerlos) y por último el nacimiento del primer hijo y la conformación familiar, la cual se aborda mediante una pregunta abierta de origen cualitativo (Hernández, 2008). Con este instrumento se busca medir la variable “Expectativas familiares”.

#### *Escala Estilos de Vida*

Esta escala de Orientación hacia la Integración Trabajo-Familia (Orientation to Occupational-Family Integration Scale, OOFI), cuenta con 18 afirmaciones, valoradas mediante 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). Del mismo modo, existen cuatro dimensiones dentro de la escala, las cuales se refieren a cuatro estilos. El primero es denominado

estilo Igualitario, el cual se compone de ítems como: 1. “Veó a mi pareja y a mí mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo de forma continua la responsabilidad de la provisión de ingresos del hogar”, ítem 2: “Veó a mi pareja y a mí mismo/a trabajando a tiempo completo y compartiendo en gran medida las responsabilidades diarias del cuidado del hogar”. El segundo estilo es el designado como Tradicional de Provisión de Ingresos y se compone de ítems como: 7. “Veó a mi pareja trabajando a tiempo completo y siendo el principal proveedor de ingresos”, 8. “Veó a mi pareja trabajar solo para conseguir unos ingresos adicionales”. Posteriormente les sigue el tercer estilo: Tradicional Dependiente, el cual está compuesto por ítems como: 12. “Me veo trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos”, 13. “Veó a mi pareja trabajando a tiempo parcial y adoptando la principal responsabilidad del cuidado del hogar y de los hijos”. Por último, se encuentra el estilo Transicional, el cual se compone de ítems como: 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” (Hernández, 2008). De esta manera, a partir de los resultados de escala y sus dimensiones permitirán obtener las percepciones en torno a las “Expectativas laborales” a través de los roles que, en ese caso los jóvenes, deberán enfrentar en un futuro. Así, a partir de los instrumentos mencionados, es posible responder a las variables consideradas en el estudio.

### **Procedimiento**

Inicialmente, se realizó la invitación a contestar el cuestionario a las y los estudiantes, esto con previa autorización y aprobación de dirección de escuela en el caso de los universitarios y de la dirección del establecimiento educacional en el caso de los secundarios en nivelación

secundaria. La convocatoria a nivel universitario se realizó mediante el centro de estudiantes, correos electrónicos y actividades académicas, mientras que a nivel secundario el establecimiento realizó la convocatoria. De esta forma, para todos quienes decidieron participar se realizó una aplicación tradicional, de manera individual, en formato lápiz y papel, en un tiempo aproximado de 30-40 minutos.

En principio, a cada estudiante se le otorgó un cuestionario y antes de comenzar se les presentó un consentimiento informado que debían leer y firmar. En este se especificaba el propósito de la investigación, la voluntariedad de esta y el resguardo junto con la confidencialidad de los datos recopilados. Junto a lo anterior se presentaba el contacto del investigador a cargo, en caso de que surgieran dudas de cualquier tipo. Además, dentro del consentimiento informado se señalaba que dicho proyecto había recibido la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Autónoma, con fecha 27 de marzo 2019.

El cuestionario consistía en una encuesta inicial con dos apartados sociodemográficos, luego le seguía el Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF), posteriormente la Escala de Estilos de Vida y, por último, una Escala de Planificación Vida Personal/Vida Familiar. Todo este proceso se realizó durante mayo, junio y julio del año 2019.

### **Plan de análisis**

Se realizaron análisis descriptivos (media y desviación estándar) ya sea, para las variables sociodemográficas (sexo, edad, nivel de estudio) como para los instrumentos aplicados. De esta forma, se logró obtener datos generales de las respuestas de los participantes. Igualmente se realizó una prueba t de Student para muestras independientes ( $p < .05$ ) en donde



se buscaba comparar a ambos grupos de estudiantes, y a la vez generar un paralelo por sexo. Asimismo, se realizaron correlaciones de Pearson ( $p < .05$ ) para dar cuenta de la relación entre las variables expectativas laborales y apoyo familiar percibido junto a una regresión lineal simple para explicar la variabilidad del apoyo familiar percibido en expectativas laborales.

Para efectuar estos análisis se utilizó el programa estadístico SPSS versión 15.0.

## RESULTADOS

A continuación, se presentarán los principales resultados descriptivos, pruebas t de Student para muestras independientes, correlaciones de Pearson y regresión lineal simple propuestas al inicio de esta investigación, los cuales permitirán mantener o rechazar las hipótesis propuestas.

Tabla N° 1

*Medias de la Escala de Estilos de Vida para hombres y mujeres universitarios*

Sexo		N	Media	Desv. Típica
Mujer	Igualitario	91	4,44	,653
	Dependiente	91	2,45	,749
	Transicional	91	2,71	,934
	Provisión de Ingresos	91	2,92	,619
Hombre	Igualitario	63	4,22	,851
	Dependiente	63	2,60	,661
	Transicional	63	2,86	,895
	Provisión de Ingresos	63	3,22	,683

Respecto a la Tabla N° 1, se observa que el estilo Igualitario de expectativas laborales es el que predomina en mujeres ( $M= 4,44$ ;  $DT= ,653$ ) y hombres ( $M= 4,22$ ;  $DT= ,851$ ) en relación con los demás, pues presenta la media más alta en comparación a las otras dimensiones. Mientras que el estilo Dependiente es el que presenta una media más baja, en comparación a los

otros estilos, ya sea en hombres ( $M= 2,60$ ;  $DT= ,661$ ) y mujeres ( $M= 2,45$ ;  $DT= ,749$ ) universitarios.

Tabla N° 2

*Medias de la Escala de Estilos de Vida para hombres y mujeres en nivelación secundaria*

Sexo		N	Media	Desv. Típica
Mujer	Igualitario	52	3,79	1,054
	Dependiente	52	2,44	,608
	Transicional	52	2,73	,866
	Provisión de Ingresos	52	3,06	,698
Hombre	Igualitario	67	3,80	1,099
	Dependiente	67	2,48	,859
	Transicional	67	3,03	,918
	Provisión de Ingresos	67	3,39	,797

En cuanto a la Tabla N° 2 es posible observar que el estilo Igualitario de expectativas laborales es el que predomina en mujeres ( $M= 3,79$ ;  $DT= 1,054$ ) y hombres ( $M= 3,80$ ;  $DT = 1,099$ ) en nivelación secundaria, mientras el estilo Dependiente presenta una media más baja para en hombres ( $M= 2,48$ ;  $DT= ,859$ ) y mujeres ( $M= 2,44$ ;  $DT= ,608$ ) en nivelación secundaria.

Por otro lado, en cuanto a la Escala de Planificación Vida personal/Vida laboral, relacionada a la conformación familiar y la proyección o no de tener pareja e hijos, se encontró que, un 45,1% de los participantes piensa en casarse o tener una relación de pareja a largo plazo. Un 32,1% expresa que quizás podría considerar casarse o tener una pareja a largo plazo, un 9% no quiere casarse y, por último, solo un 6% tiene pareja estable o considera casarse. En cuanto

a los hijos, un 57,8% de los y las estudiantes señalan que les gustaría tener hijos/as, mientras que un 21,3% manifiesta que tal vez consideraría esa opción y un 9% señala que no le gustaría tener hijos/as. En cuanto a esto, se les consultó sobre de qué depende esta decisión y un 33,2% señaló que depende de estar en un momento de la vida en que pueda dedicarles el tiempo que necesitan, un 16,2% menciona que deben estar bien emocionalmente como pareja. En tanto que el 15,9% expresó que la decisión depende de su trabajo, su estabilidad económica y proyecto de carrera.

Tabla N° 3

*Medias de Apoyo Familiar Percibido para hombres y mujeres universitarios*

Sexo		N	Media	Desv. Típ.
Mujer	Afectivo Consistente	91	31,74	7,685
	Autonomía Familiar	91	12,79	2,767
	Adaptación Familiar	91	3,80	4,410
Hombre	Afectivo Consistente	63	30,02	9,095
	Autonomía Familiar	63	12,51	2,961
	Adaptación Familiar	63	4,37	4,433

En relación a los resultados de la Tabla N°3, es posible observar que tipo de Apoyo Familiar que predomina frente a los demás es el Afectivo Consistente al presentar la media más alta entre los estudiantes universitarios tanto para hombres como para mujeres. En contraste, el estilo de Adaptación Familiar es el que presenta una media más baja para mujeres y hombres.

A la vez, según los rangos establecidos para el instrumento (Ver Tabla N°14), es posible dar cuenta de un nivel moderado bajo ( $M= 31,74$ ;  $DT= 7,685$ ) en la dimensión Afectivo Consistente para las mujeres universitarias. En cuanto a los hombres universitarios, estos también se posicionan dentro del nivel moderado bajo para dicha dimensión ( $M= 30,02$ ;  $DT= 9,095$ ). En cuanto a Autonomía Familiar, las mujeres se ubican en un nivel moderado bajo ( $M= 11 - 12$ ) ( $M= 12,79$ ;  $DT= 2,767$ ), situación que también se presenta para los hombres ( $M= 12,51$ ;  $DT= 2,961$ ).

Por último, en la dimensión Adaptación Familiar, mujeres ( $M= 3,80$ ;  $DT= 4,410$ ) y hombres ( $M= 4,37$ ;  $DT= 4,433$ ) se ubican en nivel bajo ( $M 0 - 18$ ).

Tabla N° 4

*Medias de Apoyo Familiar Percibido para hombres y mujeres en nivelación secundaria*

Sexo		N	Media	Desv. Típica
Mujer	Afectivo Consistente	52	23,83	8,627
	Autonomía Familiar	52	9,76	3,467
	Adaptación Familiar	52	6,12	4,993
Hombre	Afectivo Consistente	67	23,03	10,017
	Autonomía Familiar	67	10,06	4,372
	Adaptación Familiar	67	5,97	4,855

En cuanto a la Tabla N°4, es posible observar que en las mujeres en nivelación secundaria el tipo de apoyo familiar predominante corresponde al Afectivo Consistente situación que igualmente se observa en los hombres en nivelación secundaria.

En contraste, el estilo de Adaptación Familiar presenta una media más baja para mujeres y hombres en relación a los otros estilos de Apoyo Familiar Percibido.

Al mismo tiempo según los rangos establecidos para el instrumento (Ver Tabla N° 14), es posible dar cuenta de un nivel bajo ( $M= 23,83$ ;  $DT= 8,627$ ) en la dimensión Afectivo Consistente para las mujeres en nivelación secundaria ( $M$  entre 0 - 25). Mientras que los hombres en nivelación secundaria, también se encuentran dentro del rango bajo para esta dimensión ( $M= 23,03$ ;  $DT= 10,017$ ). Respecto a Autonomía Familiar, las mujeres se ubican en un nivel bajo ( $M$  01 - 10) ( $M= 9,76$ ;  $DT= 3,467$ ), situación que se repite en los hombres ( $M= 10,06$ ;  $DT= 4,372$ ) y por último, en la dimensión Adaptación Familiar, mujeres ( $M= 6,12$ ;  $DT= 4,993$ ) y hombres ( $M= 5,97$ ;  $DT= 4,855$ ) en nivelación secundaria se ubican en un rango bajo ( $M$  entre 0 - 18).

Tabla N° 5

*Prueba t para estudiantes universitarios y estudiantes en nivelación secundaria en Escala Estilos de Vida e Inventario de Apoyo Familiar Percibido*

	t	gl	Sig. (bilateral)
Afectivo Consistente	-7,084	275	0,00
Autonomía Familiar	-6,220	211,613	0,00
Adaptación Familiar	3,507	247,907	0,00
Igualitario	-4,664	207,957	0,00
Dependiente	-0,469	275	0,64
Transicional	1,083	273	0,28
Provisión de Ingresos	2,265	240,694	0,02

Según los estilos de apoyo familiar percibido entre estudiantes universitarios y estudiantes en nivelación secundaria, que se muestran en la Tabla N° 5, se encontró que para la

dimensión Afectivo Consistente existen diferencias significativas entre estudiantes universitarios ( $M=31,03$ ;  $DT=8,306$ ;  $n=154$ ) y estudiantes en nivelación secundaria ( $M= 23,50$ ;  $DT= 9,374$ ;  $n= 123$ ),  $t(275)= 7,804$ ,  $p<0,00$ . Por otra parte, en la dimensión de Autonomía Familiar, se encontró que existen diferencias significativas entre estudiante universitarios ( $M= 12,68$ ;  $DT= 2,842$ ;  $n=154$ ) y estudiantes en nivelación secundaria ( $M= 10,02$ ;  $DT= 3,970$ ;  $n= 122$ ),  $t(211,6) = -6,220$ ,  $p<0,00$ . Por último, el estilo de Adaptación Familiar se encontró que existen diferencias significativas entre universitarios ( $M= 4,03$ ;  $DT= 4,414$ ;  $n= 154$ ) y estudiantes en nivelación secundaria ( $M= 6,02$ ;  $DT= 4,911$ ;  $n= 123$ ),  $t(247,9) = 3,507$ ,  $p< 0,00$ .

Respecto a las expectativas laborales, se encontró que para el estilo Igualitario existen diferencias significativas entre universitarios ( $M= 4,35$ ;  $DT= 0,746$ ,  $n= 154$ ) y estudiantes en nivelación secundaria ( $M= 3,82$ ;  $DT= 1,068$ ;  $n= 122$ ),  $t(207,9) = -4,664$ ,  $p=0,000$ . En la dimensión Dependiente, no se encontraron diferencias significativas entre estudiantes universitarios ( $M= 2,51$ ;  $DT= 0,716$ ,  $n= 154$ ) y estudiantes en nivelación secundaria ( $M= 2,47$ ;  $DT= 0,750$ ,  $n= 123$ ),  $t(275) = -0,469$ ,  $p= 0,6$ .

En el mismo orden, en la dimensión Transicional no se encontraron diferencias significativas entre estudiantes universitarios ( $M= 2,77$ ;  $DT= 0,918$ ,  $n= 154$ ) y estudiantes en nivelación secundaria ( $M= 2,89$ ;  $DT= 0,902$ ,  $n= 121$ ),  $t(273) = 1,083$ ,  $p= 0,28$ .

Finalmente, en la dimensión Provisión de Ingresos, se encuentran diferencias significativas entre estudiantes universitarios ( $M= 3,05$ ;  $DT= 0,660$ ,  $n= 154$ ) y estudiantes en nivelación secundaria ( $M= 3,5$ ;  $DT= 7,220$   $n= 123$ ),  $t(240,6) = 2,265$ ,  $p<0,02$ .

Tabla N° 6

*Prueba t para hombres y mujeres en Escala Estilos de Vida e Inventario de Apoyo Familiar Percibido*

	t	gl	Sig. (bilateral)
Afectivo Consistente	2,129	272	0,034
Autonomía Familiar	1,011	271	0,313
Adaptación Familiar	-1,005	272	0,316
Igualitario	1,704	271	0,09
Dependiente	-0,982	272	0,327
Transicional	-2,027	266,03	0,044
Provisión de Ingresos	-3,958	256,946	0,00

De acuerdo a los estilos de apoyo familiar percibido para hombres y mujeres que se encuentran en la Tabla N° 6 (ver tabla N°10), se encontró que para la dimensión Afectivo Consistente existen diferencias significativas entre mujeres ( $M= 28,86$ ;  $DT= 8,843$ ;  $n=144$ ) y hombres ( $M= 26,42$ ;  $DT= 10,167$ ;  $n= 130$ ),  $t(272) = 2,129$ ,  $p= 0,034$ . En relación con la dimensión de Autonomía Familiar, se encontró que no existen diferencias significativas entre mujeres ( $M= 11,69$ ;  $DT= 3,349$ ;  $n= 144$ ) y hombres ( $M= 11,25$ ;  $DT= 3,938$ ;  $n= 130$ ),  $t(271)=1,011$ ,  $p=0,313$ . Por último, respecto al tercer estilo de apoyo familiar, correspondiente al de Adaptación Familiar, se encontró que no existen diferencias significativas entre mujeres ( $M= 4,62$ ;  $DT= 4,739$ ;  $n= 144$ ) y hombres ( $M= 5,19$ ;  $DT= 4,707$ ),  $t(272) = -1,005$ ,  $p= 0,316$ . Mientras que para las expectativas laborales, se encontró que para el estilo Igualitario no existen diferencias significativas entre mujeres ( $M= 4,20$ ;  $DT= 0,874$ ,  $n= 144$ ) y hombres ( $M= 4,01$ ,  $DT= 1,004$ ;  $n= 129$ ),  $t(271) = 1,704$ ,  $p=0,09$ . En cuanto al estilo Dependiente, no se encontraron



diferencias significativas entre mujeres ( $M=2,45$ ;  $DT=0,698$ ;  $n=144$ ) y hombres ( $M= 2,54$ ;  $DT= 0,769$ ;  $n=130$ ),  $t(272) = -0,982$ ,  $p=0,327$ . Sobre el tercer estilo, denominado como Transicional, se encontraron diferencias significativas entre mujeres ( $M= 2,02$ ;  $DT= 0,904$ ,  $n= 144$ ) y hombres ( $M= 2,95$ ,  $DT= 0,908$ ;  $n= 129$ ),  $t(266) = -2,027$ ,  $p=0,044$ . Por último, acerca del estilo de Provisión de Ingresos, se encontró que existen diferencias significativas entre mujeres ( $M= 2,97$ ;  $DT= 0,647$ ,  $n=144$ ) y hombres ( $M= 3,31$ ,  $DT= 0,745$ ;  $n= 130$ ),  $t(256,9) = -3,958$ ,  $p<0,01$ .

Tabla N° 7

*Correlaciones Bivariadas: Apoyo Familiar Percibido y Estilos de Vida (n= 277)*

	1	2	3	4	5	6
1. Afectivo Consistente	-					
2. Autonomía Familiar	0,663**	-				
3. Adaptación Familiar	0,592**	0,433**	-			
4. Igualitario	0,283**	0,174**	-0,129*	-		
5. Dependiente	0,050	0,037	0,091	0,128*	-	
6. Transicional	0,054	-0,045	0,058	0,178**	0,451**	-
7. Provisión de Ingresos	-0,022	-0,066	0,054	0,133*	0,357**	0,395**

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

\* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral)

La tabla N°7 muestra que hubo asociaciones estadísticas significativas, las cuales fueron bajas y positivas entre la dimensión Estilo Igualitario de la escala Estilos de Vida y la dimensión Afectivo Consistente de la escala de Apoyo Familiar Percibido ( $r=,283$ ;  $p<0,01$ ). Del mismo modo, la dimensión Igualitaria tuvo relaciones estadísticamente significativas, las cuales fueron

positivas, aunque bajas, con la dimensión de Autonomía Familiar de la escala de Apoyo Familiar Percibido ( $r=0,174$ ;  $p<0,01$ ).

Por otra parte, se encontró una relación estadísticamente significativa, aunque negativa y baja, entre la dimensión Igualitaria de la escala Estilos de Vida y la dimensión Adaptación Familiar de la escala de Apoyo Familiar Percibido ( $r=-0,129$ ;  $p<0,05$ ).

Finalmente, no se encontraron relaciones estadísticas significativas entre las variables estilo Dependiente, Transicional y Provisión de Ingresos de la Escala Estilos de Vida con las dimensiones de la escala Apoyo Familiar Percibido.

Tabla N° 8

*Estadísticos de regresión lineal simple para la asociación de Estilo Igualitario y las Dimensiones del Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF)*

	Afectivo Consistente	Autonomía Familiar	Adaptación Familiar
	$R^2 = 0,08$	$R^2 = 0,03$	$R^2 = 0,17$
Igualitario	$F = 23,781$	$F = 8,509$	$F = 4,611$
	$p < 0,05$	$p < 0,05$	$p < 0,05$

La tabla N°8 muestra que se encontraron relaciones estadísticamente significativas en el estilo Igualitario de la escala estilos de vida y las dimensiones del Inventario de Percepción de Apoyo Familiar ( $p<0,05$ ). Sin embargo, estas relaciones fueron bajas, donde la variable Igualitario tiene la capacidad de explicar un 8% la variabilidad de la dimensión afectivo

consistente ( $R^2=0,08$ ), un 3% la variabilidad de la dimensión Autonomía Familiar ( $R^2=0,08$ ) y un 17% la variabilidad de la dimensión Adaptación Familiar ( $R^2=0,17$ ).

## DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación consistió en determinar si existían diferencias por género entre las expectativas laborales, familiares y el apoyo familiar percibido en jóvenes estudiantes de la región del Maule, para esto se propusieron diversas hipótesis y respecto a la primera de ellas, a partir de lo encontrado, esta es rechazada, pues solo el estilo Igualitario presentó diferencias de medias significativas en los estudiantes universitarios por sobre los estudiantes en nivelación secundaria, mientras que los estilos Dependiente y Transicional no presentaron diferencias de medias estadísticamente significativas. Al mismo tiempo, el estilo de Provisión de Ingresos presentó medias superiores para los estudiantes en nivelación secundaria por sobre los universitarios.

Por lo tanto, según los datos no se puede asegurar que los universitarios presentan mayores expectativas laborales que los secundarios.

Estos resultados pueden vincularse a que, en primer lugar, para el estilo Igualitario se ha encontrado que los jóvenes universitarios, presentan elevados niveles de aceptación sobre el hecho de que la mujer tenga un empleo remunerado, y que, al mismo tiempo, esto no tenga repercusiones en la crianza de sus hijos, comprendiendo que el trabajo doméstico ya no es la única opción de las mujeres, ya que estas han adquirido mayores niveles de autonomía, junto con un aumento en los niveles de la escolaridad, los que se acompañan de la incorporación al mercado laboral (Duryea, Cox & Ureta 2002; Chávez, 2016; Cruz, Noriega & Garduño 2003; Arcos, et al., 2006).

Al mismo tiempo, el que los estudiantes en nivelación secundaria presentan niveles más altos que los universitarios, puede vincularse a que los programas de formación en los que se encuentran inmersos responden a ciertas necesidades y expectativas derivadas del modelo de enseñanza propuesto, en donde se aportan conocimientos para mejorar la calidad de vida de estos, ya que se son un grupo de personas importantes de la población chilena que se encuentran en esta modalidad, pues no han logrado terminar sus estudios básicos, ya sea por situaciones personales, familiares o sociales (Flores, Gallardo & Inostroza, 2018).

De esta manera, estos programas dentro del territorio nacional buscan atender las particularidades de los adultos, considerando entre otros factores su menor disponibilidad de tiempo para la formación escolar, teniendo como fin favorecer la empleabilidad de los adultos (MINEDUC, 2004). Dentro de las razones para seguir estudiando responden a adquirir mayor conocimiento, crecer como profesional y poder conseguir un empleo que sea de su agrado (INJUV, 2018).

En consecuencia, dichos jóvenes están frente a un contexto social que demanda mayores niveles de escolaridad (Silas, 2012) mientras que buscan lograr mejores oportunidades laborales en un futuro (González & Martínez, 2016), por lo cual muchas veces piensan o deben combinar el estudio con el trabajo (Miranda & Otero, 2007), situación que establece una perspectiva de expectativas laborales asociadas incremento de los ingresos monetarios.

En tanto que la inexistencia de diferencias significativas de medias entre ambos grupos para las dimensiones Dependiente y Transicional, estilos asociados a roles más clásicos, puede explicarse al cambio generacional del que son parte, ya que por ejemplo, para las generaciones antecesoras a los Millennials, como la generación X, el mercado laboral se caracterizaba por

una alta participación masculina, en donde la entrada de la mujer era de manera paulatina, pues aún, la gran mayoría, se dedicaba a las labores domésticas. Mientras que para los Millennials la mujer ha tomado un rol más protagónico y ha dejado a un lado las funciones que les fueron asignadas socialmente como lo es la gestión del hogar y la crianza, preocupándose en la actualidad en mayor medida por su desarrollo profesional (INE, 2015).

Por otro lado, a partir de lo encontrado, es posible conservar la segunda hipótesis, ya que para los tres estilos de apoyo familiar (Afectivo Consistente, Autonomía Familiar y Adaptación Familiar) los estudiantes universitarios presentaron medias más altas que los jóvenes que estaban en nivelación secundaria.

Estos hallazgos pueden vincularse a que, durante la transición a la educación superior, se abren nuevas opciones vinculadas al proyecto de vida, lo que a la vez se acompaña por las nuevas experiencias y contextos a los cuales es necesario adaptarse, entendiendo que existe una inmersión en esta nueva cultura universitaria (De Gatica, Bort, Romero & De Gatica, 2019).

Por ende, se experimenta la necesidad de contar con un mayor apoyo familiar y de esta forma, hacer frente a estas diversas situaciones, recurriendo a los recursos afectivos y capacidad de expresión de emociones derivadas de este apoyo familiar Contreras y Gutiérrez (2020) entendiendo además, que para los jóvenes chilenos las vivencias experimentadas dentro de sus hogares incidirán en sus decisiones a futuro Bosch y Hernández (2020), pues la familia es percibida como un lugar en el cual se experimentan relaciones positivas, que propicia en bienestar y la confianza (Castillo, Chacón & Díaz, 2016).

En paralelo, es posible señalar que los jóvenes en nivelación secundaria muchas veces están inmersos dentro de un contexto vulnerable, ya que muchos de ellos en algún momento

debieron abandonar el sistema formal de educación, producto de problemáticas sociales, familiares y personales (Flores, Gallardo & Inostroza, 2018).

De esta manera, para quienes se encuentran dentro de esta modalidad uno de los principales motivos para continuar con su educación es no repetir las vivencias de sus familiares no escolarizados y en muchas ocasiones desmarcarse de estos, buscando el fortalecimiento de la propia autoestima (Donvito, Fanaro & Otero, 2017).

En consecuencia, es factible mencionar que los bajos niveles de apoyo familiar percibido, presentados por los jóvenes en nivelación secundaria pueden asociarse a estas experiencias personales y familiares, dentro de este contexto de vulnerabilidad, que han derivado en el hecho de desertar en algún momento de la educación formal. Dichas vivencias provocan que al momento de reintegrarse estos se vean enfrentados a estos mismos factores personales, socioeconómicos, contextuales e institucionales, cuya presencia puede incidir positiva o negativamente en su formación (Arancibia & Trigueros, 2018).

En relación a la tercera hipótesis es posible señalar que esta se conserva, pues, existen diferencias significativas en los estilos de Provisión de Ingresos y Transicional entre hombres y mujeres, al presentar una mayor media en la muestra de género masculino.

En el caso del estilo Provisión de Ingresos, los resultados pueden ser explicados por las características propias de la distribución de roles en la familia según el género al cual pertenezcan, considerando la fuerte relación entre el poder y el aporte económico presente en las parejas chilenas (Gómez & Jimenez, 2015). Además, esto conlleva que a pesar del progreso cultural en temáticas de género presentes en los jóvenes Millennials, muchos de ellos todavía

perciben que el hombre debe ser el principal sustentador económico del hogar, delegando las tareas domésticas a la pareja femenina.

En el estilo Transicional llama poderosamente la atención porque la literatura señala que en el último tiempo las mujeres se han incorporado al sistema laboral, siendo el soporte económico, pero a la vez mantienen el rol protagonista como responsables del trabajo doméstico Gómez & Jiménez, (2015), lo que relacionaría a las mujeres con este estilo. Sin embargo, se puede atribuir la mayor media en los hombres producto de las características propias de esta generación, donde los hombres de las nuevas generaciones quieren estar presentes en los cuidados del hogar Gómez y Royo (2016) pero, por los aspectos propios de nuestra cultura, continúan otorgando la percepción de que el rol de sustentador económico principal se atribuye al género masculino.

Finalmente, hay que señalar que en la dimensión Igualitaria en la cual no se encontraron diferencias significativas, los puntajes entre hombres y mujeres encuestados arrojaron los niveles más altos en comparación de las otras tres dimensiones. Esto quiere decir que una mayoría de los jóvenes Millennials piensan que debe existir una corresponsabilidad con la pareja en las cargas laborales y domésticas del hogar, lo que concuerda con la literatura de Gómez & Royo (2016) donde los hombres cada vez más participan en las responsabilidades del hogar y las mujeres, por el contrario, se incorporan fuertemente al mercado laboral.

En relación a la cuarta hipótesis, vinculada a que los hombres tienen mayores niveles de apoyo familiar que las mujeres, en este se rechazarla, ya que, dentro del Apoyo Familiar Percibido, específicamente en las dimensiones de Autonomía Familiar y Adaptación Familiar, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres para estas variables. Al



mismo tiempo, se encontró que, en el tercer estilo de apoyo familiar, denominado Afectivo Consistente, las mujeres exhibieron medias superiores que los hombres, las cuales fueron estadísticamente significativas.

Estos hallazgos coinciden con lo encontrado por Souza, Baptista & Baptista (2010); Baptista, Santos, Alves & Souza (2008); Souza (2007); Riquelme, Rojas & Jiménez, (2012) quienes observaron que en población universitaria el apoyo familiar percibido no presentó diferencias por género entre hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, lo hallado, se contradice con los resultados obtenidos por Romanelli (1999) y Rigotto (2006), quienes visualizaron que los hombres mantienen mayores niveles de adaptación e independencia dentro de la familia, así como una mayor presencia de sentimientos de inclusión y cooperación en relación a las mujeres.

Sin embargo, estos resultados pueden vincularse, como se mencionó en un inicio, a la implementación de un cambio cultural dentro del país, en donde se toma en mayor consideración a las mujeres y se les conceptualiza como personas que pueden desarrollarse de forma profesional, por ende, estas percepciones asociadas al apoyo que reciben por parte de sus familias se adapta a los tiempos actuales, en los cuales las mujeres son percibidas de forma más equitativa y al mismo tiempo, quedan en claro cambios sociodemográficos vinculados a las familias, que como se mencionó con anterioridad, se relacionan con disminución en la natalidad, número de hijos y el aumento de la fuerza de trabajo femenina (Riquelme, Rojas & Jimenez, 2012).

Estas diferencias en las investigaciones pueden darse por los diversos patrones y representaciones de los roles sociales que se dan en cada una de las muestras específicas. Para

intentar explicar mejor esta relación, se cree necesario poder incluir otras variables que puedan ser relacionadas con el apoyo familiar, como la microcultura, el nivel social, representación social (Souza, Baptista & Baptista, 2010).

Por último, los resultados aceptan nuestra quinta hipótesis, es decir, existe una relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido en los jóvenes estudiantes de la región del Maule. Esto queda demostrado al analizar los resultados de la escala que mide expectativas laborales, es decir, Estilos de vida con la Escala de Apoyo familiar percibido. Los hallazgos sostienen que sólo una de las dimensiones de la escala estilos de vida, correspondiente a la dimensión Igualitario, correlaciona con las tres dimensiones de la escala Apoyo Familiar Percibido. De dichas dimensiones, dos correlacionaron de manera positiva (Afectivo Consistente y Autonomía Familiar) y una correlacionó de manera negativa (Adaptación Familiar). Esta relación puede ser explicada por varias razones. Una de las principales explicaciones tiene que ver con la relación trabajo-familia presente en la sociedad chilena como núcleo del orden social, donde la familia representa un papel protagonista, a la hora de desarrollar y fomentar competencias tanto personales como profesionales a los integrantes de las mismas (Bosch et al., 2016 citando en Bosch & Hernández, 2020). De esta manera, cuando existe un alto grado de apoyo, respeto y autonomía dentro de la familia, presente en las dimensiones Afectivo Consistente y Autonomía Familiar, mayor la corresponsabilidad entre ámbito familiar y laboral presente en la dimensión Igualitaria de Estilos de Vida. Del mismo modo, al encontrarse comportamiento y sentimientos negativos dentro de la propia familia, presente en la dimensión Adaptación Familiar, menor es la corresponsabilidad familiar-laboral, evidenciado por los datos al presentar una correlación negativa.

Otra de las posibles explicaciones, se relaciona con las características propias de la generación Millennial presente en este estudio. Al presentar una muestra con un cohorte caracterizado por tomar decisiones enfocadas en intereses personales y familiares (Varas & Yáñez 2016), donde se priorice la flexibilidad en el trabajo, la conformación de parejas laboralmente activas y sus altos niveles de autonomía e independencia (Díaz, López & Roncallo, 2017), permite encontrar coincidencias entre las cualidades propias de la Generación Millennial con las características presentes en el Estilo Igualitario y las dimensiones Afectivo Consistente y Autonomía Familiar.

A partir de lo mencionado anteriormente es posible señalar que estos grupos de la población ponen en evidencia la vertiginosidad con la que se dan los cambios para los jóvenes chilenos en los distintos espectros de la vida ya sea en el plano familiar como laboral, pues el ambiente en el cual se encuentran es sumamente cambiante y volátil, requiriendo de la adaptación de los jóvenes a estos cambios culturales (Gómez & Royo, 2015). Dichos cambios generan espacios y oportunidades de transformación democrática, pues son atingentes a los escenarios actuales de vida de las nuevas generaciones (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

Por consiguiente, como generación, los Millennials cada vez buscan más ambientes enriquecedores y colaborativos, requiriendo a la vez espacios en donde se le dé cabida a la diversidad y a la igualdad (De la Garza, Guzmán & López, 2019), pues han experimentado y conocido acerca de los nuevos estilos de vida, de relaciones y conformaciones familiares, en los cuales se puede desarrollar una relación más armoniosa entre el mundo del trabajo y la familia a través de vínculos más equitativos entre hombres y mujeres (Gómez, Royo, Jiménez & Cruz, 2019).

De esta forma, hombres y mujeres mantienen expectativas claras respecto a su futuro laboral y familiar debido a que sus inclinaciones claramente se asocian a la nueva concepción que estos tienen respecto del proyecto de vida familiar y laboral (Gómez & Royo, 2015). Dicho proyecto releva la importancia de independizarse, lograr un trabajo estable y posteriormente formar una familia. Esto está guiado por la creación específica de una identidad personal, la cual se acompaña de los diversos lazos y relaciones que se pueden establecer con otros, la importancia del crecimiento y desarrollo personal, todo esto acompañado por el apoyo de sus cercanos, situación que queda en evidencia tanto para hombres como para mujeres.

Por otro lado, quedó en evidencia la importancia de ampliar importante las expectativas laborales de los estudiantes Millennials según el tipo de formación escolar que estén recibiendo pues, como quedó demostrado, esto puede impactar en los factores determinantes al momento de escoger un trabajo o conformar una familia Carrasco, Zúñiga y Espinoza, (2014), entendiendo que en los planos vinculados a la nivelación de la enseñanza secundaria existe un enfoque dirigido a la autonomía, independencia, desarrollo financiero y profesional de quienes deciden retomar sus estudios.

En consecuencia, a partir de las nociones que se dan dentro de esta generación es que resulta fundamental aportar información pertinente que sirva de utilidad para intervenciones y mejoras dentro del espectro educativo, social, político y como lo señalan Gómez y Jiménez (2015) avanzar desde las políticas públicas y organizacionales hacia la ejecución de una distribución más equitativa de roles dentro de las familias y el trabajo, contribuyendo en la implementación cambios a futuro dentro del mercado del trabajo, derivados de la creación de

relaciones de género más igualitarias y democráticas dentro de las familias (Gómez & Royo, 2015).

De esta forma, el objetivo inicial de esta investigación buscaba determinar si existían o no, diferencias por género dentro del apoyo familiar percibido, las expectativas laborales y familiares en jóvenes estudiantes de la región del Maule, buscando el paralelo responde a las preguntas de investigación planteadas en un inicio: ¿Existen diferencias por género en las proyecciones familiares y laborales en Millennials universitarios y Millennials en nivelación secundaria?, ¿Cuáles son las proyecciones laborales y familiares de las y los estudiantes Millennials que se encuentran en la universidad?, ¿Cuáles son las proyecciones laborales y familiares de las y los adultos en nivelación secundaria?, ¿Qué nivel de apoyo familiar predomina en ambos grupos?, ¿Existen diferencias por género en los niveles de apoyo familiar y expectativas laborales?, ¿Existe relación entre las expectativas laborales y el apoyo familiar percibido en estas generaciones?

Pudiendo entender entonces, a partir de lo ya señalado, que las proyecciones familiares y laborales ya sea para hombres o mujeres, universitarios o jóvenes en nivelación secundaria, de esta generación, siguen entregando nueva información sobre cómo se desenvuelven los Millennials dentro del campo laboral y familiar, lo cual permite generar ventajas competitivas al momento de conocer a esta generación de recambio (Varas & Yáñez, 2016).

Entre las principales fortalezas de este estudio se encuentra la importancia de destacar la temática de género y la preocupación que existe en abordar estas temáticas desde una perspectiva científica y académica, resaltando la importancia y relevancia de incorporar la perspectiva de género en las ciencias sociales. De esta manera, se logra avanzar en un

conocimiento más amplio que garantice, por un lado, un fomento a futuras investigación en dichas temáticas y por otro, la creación de nuevas perspectivas de género que no considere a hombres y mujeres como entidad estática sino como seres complejos en constante evolución (Moscoso, 2008).

Por otro lado, el análisis y descripción de diversas variables de estudio, en este caso, nivel educacional, cohorte demográfica, género, expectativas laborales y expectativas familiares, otorgan una ventaja al presentar una mirada compleja y variada de los fenómenos de estudios.

En relación a las limitaciones del estudio, se encuentran las características de la muestra, la cual está compuesta por participantes de solo dos establecimientos educacionales y que se encuentran en la misma ciudad, lo que significa que la muestra pueda estar afectada por variables culturales y/o sociales propias de la ciudad y/o región. Por lo tanto, se sugiere una mayor variabilidad en la muestra, al seleccionar estudiantes Millennials de distintas localidades y de un mayor número de establecimientos educacionales.

Otra limitación importante es el haber considerado la cultura e idiosincrasia chilena como mediadora y no como una posible variable de estudio de la cual necesitamos relacionar con las ya estudiadas. En ese sentido, fueron varios los resultados de nuestra investigación que no pudieron ser explicados totalmente por las variables de género y educación, sino que posiblemente deben vincularse a aspectos culturales chilenos como, por ejemplo, el rol central que presenta la familia en nuestra sociedad (Bosch et al., 2016 citando en Bosch & Hernández, 2020).

Por último, hay que considerar que la conceptualización de familia nuclear tradicional está cambiando, dando forma a nuevos tipos de familia como las familias homoparentales, reconstituidas, compuestas, entre otras Vidal (2017) por lo que debe ser considerado la posibilidad de utilizar nuevos antecedentes teóricos y/o instrumentos de medición acorde a las nuevas realidades.

Se considera que la contribución de este estudio se da a nivel teórico, social y práctico, ya que se trata de un estudio descriptivo que entrega hallazgos importantes que permiten caracterizar a este grupo de la población, por medio de la descripción de los aspectos que recalcan al momento de proyectar en su vida profesional o familia, incorporando diferenciaciones por género y por niveles educativos que brindan una mayor especificidad al momento de planear líneas de acción, debido a que estas visiones particulares respecto al trabajo y la familia pueden entregar una nueva mirada que permita potenciar el mercado laboral para las y los jóvenes que se están incorporando a este.

Se proponen nuevas líneas de acción de carácter investigativo enfocadas en variables que no fueron consideradas en este estudio como, por ejemplo, las variables culturales propias del país y/o región. Adicionalmente, se proponen líneas de acción enfocadas a nivel grupal y organizacional, como por ejemplo el fomento del apoyo en familias con jóvenes estudiantes con el fin de mejorar las expectativas laborales y programas para fortalecer la equidad de género en establecimientos secundarios en contextos vulnerables para aspirar a una sociedad más justa e inclusiva. Finalmente, futuras investigaciones deben conceptualizar de forma más amplia la variable familia debido a su carácter mutable a través del tiempo dentro de nuestra sociedad.

## REFERENCIAS

- Álvarez, P. (2016). La «generación Z» toma el relevo a los «Millennials». *Cinco Días*: Madrid. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1761269122/abstract>.
- 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>
- Arancibia, R & Trigueros, C (2018). Aproximaciones a la deserción universitaria en Chile. *Educação e Pesquisa*, 44, e165743. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201708165743>
- Arcos, E., Molina, I., Trumper, R., Larrañaga, L., del Río, M., Tomic, P., Guerra, D., Uarac, M. & Szmulewicz, P. (2006). Estudio de Perspectiva de Género en Estudiantes y Docentes de la Universidad Austral de Chile. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 32(2), 27-45. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052006000200002>.
- Ardila, S. (2009). El apoyo familiar como uno de los pilares de la reforma de la atención psiquiátrica. Consideraciones desde una perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(1), 114-125.
- Baptista, M. (2007). Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF): Estudo Componential em duas Configurações. *Psicología Ciência e Profissão*, 27(3), 496-509.



- Baptista, M., Santos, T., Alves, G. & Souza, M. (2008). Correlação entre Percepção de Suporte Familiar e Traços de Personalidade em Universitários. *International Journal of Hispanic Psychology*, 1:167-183.
- 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.
- Benckendorff, P., Moscardo, G. & Pendergast, D. (2010). *Tourism and generation Y*. Wallingford: CABI Publishing.
- 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](https://doi.org/10.1007/978-3-030-12477-9_4)
- Campione, W. (2015). Corporate offerings: why aren't millennials staying? *Journal of Applied Business and Economics*, 17(4), 60–76.
- Carrasco, E., Zúñiga, C. & Espinoza, J. (2014). Elección de carrera en estudiantes de nivel socioeconómico bajo de universidades chilenas altamente selectivas. *Calidad en la educación*, (40), 95-128. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652014000100004>
- Castells, M. (2004). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (Vol. 1). siglo XXI editores: México.

- 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>
- Centro de estudios MINEDUC. (2017). *Brechas de género en el Sistema Único de Admisión a la educación superior*. Santiago de Chile.
- Chávez, J. (2016). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016. *Trabajo Social UNAM*, (10), 75-90.
- Chirinos, N. (2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(4), 133–153.
- Comisión Nacional de Productividad. (2018). *Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados*. Santiago. Recuperado de <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2018/06/Nota-Técnica-1.Mercado-laboral-.pdf>.
- Contreras M. & Gutiérrez G. (2020). *Expectativas de vida laboral, familiar y apoyo laboral percibido en estudiantes millennials de enfermería de una universidad pública de la ciudad de Talca*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Talca. Chile.
- Corica, A. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: entre lo posible y lo deseable. *Última década*, 20(36), 71-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362012000100004>

- Cruz, A., Noriega, M. & Garduño, M. (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud: las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones. *Cadernos de Saúde Pública*, 19, 1129-1138.
- Cuesta, E., Ibáñez, M., Tagliabue, R. & Zangaro, M. (2009). La nueva generación y el trabajo. *Barbarói*, (31), 126.
- 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 Hauw, S. & De Vos, A. (2010). Millennials’ career perspective and psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations? *Journal of Business and Psychology*, 25 (2), 293-302.
- De la Garza , M., Guzmán, E. & López, J. (2019). Expectativas de los Millenials en el contexto laboral: Un estudio de género. *UPGTO Management Review*, 4(1), 2.
- Deloitte, L. (2014). Big demands and high expectations: What generation Y wants from business, government, and the future workplace. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/uk/en/pages/press-releases/archive-press-release/big-demandsand-high-expectations-what-generation-y-wants.html>.
- Díaz, C., López, M. & Roncallo, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Clío América*, 11(22). <https://doi.org/10.21676/213897848.2440>.

Donvito, A., Fanaro, M. & Otero, M. (2017). Estudiantes adultos y sus representaciones sociales acerca de la escuela secundaria de adultos: una exploración utilizando técnica de grupos de enfoque.

Duryea, S., Cox, A. & Ureta, M. (2002). Women In The Lac Labor Market: The Remarkable 1990s. Recuperado de <http://Www.Iadb.Org/Publications/Search.Cfm?Language=Englishkeywords>

Fernández, F. & Fernández, M. (2016). Los docentes de la Generación Z y sus competencias digitales. *Comunicar*, 24(46), 97–105. <https://doiorg.ezproxy.javeriana.edu.co/10.3916/C46-2016-10>.

Flores, G., Gallardo, C. & Inostroza, G. (2018). *Creencias de los docentes en relación a la convivencia escolar de sus estudiantes, en un establecimiento de educación de adultos vespertino de la Comuna Peñaflor, durante el año 2017* (Tesis de Pregrado), Universidad Gabriela Mistral. Chile.

García, J. (2017). Los ‘Z’, una generación de contradicciones. *Cinco Días*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1892057451>

Gilbert, L., Dancer, L., Rossman, K. & Thorn, B. (1991). Assessing perceptions of occupational family integration. *Sex Roles*, 24(1-2), 107–119. doi:10.1007/bf00288705.

- Gómez, V. & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *Polis (Santiago)*, 14(40), 377-396. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100018>
- 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. <http://dx.doi.org/10.7440/res53.2015.07>
- Gómez, V. & Royo, P. (2017). A new work–life balance: gender and employment in young people’s perceptions in Chile. *Journal of Youth Studies*, 20(4), 503-517.
- Gómez, V. (2012). Divorcio á la chilena: familia, género e ciudadanía no Chile, 1990-2004. *Revista de sociología e política*, 20 (44), 177-195.
- Gómez, V., Jiménez, A., & Barreto, R. (2020). Proyectos familiares y laborales en jóvenes: la demanda por igualdad de género. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(1), 1-21. <https://dx.doi.org/10.11600/rlcsnj.19.1.4618>
- 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>
- Gong, B., Greenwood, R., Hoyte, D., Ramkissoon, A. & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: *The role of job crafting and career anchor on service*. 104.

- González C. & Martínez, P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183.
- González, R. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral: el caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. *Palermo Business Review*, (5), 67-93.
- 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](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.
- Herrera, D., Huracán, V., & Inostroza, D. (2019). Indicadores de subutilización de la fuerza de trabajo en Chile: *evidencia a partir de la Encuesta Nacional de Empleo*. Instituto Nacional de Estadísticas. Recuperado de <https://bit.ly/3absbaP>.
- Howe, N. & Strauss, W. (2007). The Next 20 Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve. *Harvard Business Review*, 85(7/8), 41-52.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2015). *Mujeres en Chile y el mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. Santiago de Chile. Recuperado de [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-yanuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participación-laboralfemenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4\\_3](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-yanuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participación-laboralfemenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3)

Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) (2018). *Resultados de la Novena Encuesta Nacional de Juventud. Santiago de Chile: Instituto Nacional de la Juventud.* Recuperado de [www.injuv.gob.cl › storage › docs › 9° Encuesta Nacional.](http://www.injuv.gob.cl/storage/docs/9%20Encuesta%20Nacional)

Jiménez, A. & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas*, 11(2), 289-302. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982015000200010.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982015000200010)

Kelan, E., & Lehnert, M. (2009). The millennial generation: generation y and the opportunities for a globalised, networked educational system. *Beyond Current Horizons.*

Ken Blanchard Companies. (2016). Millennials in the workplace: How do managers inspire them? Perspectives, (1), 1–6. Recuperado de [http://www.kenblanchard.com/getattachment/Leading-Research/Research/Millennials-in-the-Workplace/Millennials-in-the-Workplace-MK0825.pdf.](http://www.kenblanchard.com/getattachment/Leading-Research/Research/Millennials-in-the-Workplace/Millennials-in-the-Workplace-MK0825.pdf)

Leccardi, C. (2005). "Facing uncertainty. Temporality and biographies in the new century", *Young*. 13(2), pp. 123-146.

Martínez, M. & Ossa, A. (2002). Análisis psicométrico del Inventario de Apoyo Familiar para trabajadores. *Psicothema*, 14(2), 310-316.

Ministerio de Educación (MINEDUC). (2004). *Objetivos fundamentales y contenidos mínimos obligatorios de la educación básica y media de adultos.* Santiago: Mineduc. Obtenido de <https://media.mineduc.cl/>

- Miranda, A. & Otero, A. (2007). La condición joven, aproximaciones desde el tránsito entre la educación y el empleo en la Argentina contemporánea. En *xxvi International Congress Latin American Studie Association (lasa)*, Montreal, Canadá.
- Molina, M. (2018). *Millennials en modo ahorro: Sobre los procesos de subjetivación de jóvenes profesionales en Chile*. (Tesis de Magister). Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/176015>.
- Montes, C. (2019). *Millennials se convierten en la generación con más trabajadores en Chile*. Recuperado de <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/millennials-son-la-mayorfuerza-laboral-en-chile/900365/>.
- Moscoso, C. (2008). *El Carácter Sistémico de la Discriminación de Género y su Reducción a través de la Incorporación del Enfoque de Género en el Diseño de las Políticas Públicas: El caso del Sistema de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión*. (Tesis de Pregrado), Universidad de Chile. Chile.
- 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](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2012000100002)
- Oh, E. & Reeves, T. (2014). Generational Differences and the Integration of Technology in Learning, Instruction, and Performance. En *Handbook of Research on Educational Communications and Technology* (pp. 819-828). Springer, New York, NY. [https://doi.org/10.1007/9781-4614-3185-5\\_66](https://doi.org/10.1007/9781-4614-3185-5_66).



PWC. (2011). Millennials at work. *Reshaping the workplace*.

Recuperado de

<https://www.pwc.com/m1/en/services/consulting/documents/Millennials-at-work.pdf>.

Rigotto, D. (2006). Evidências de validade entre Suporte Familiar, Suporte Social e Autoconceito. *Dissertação de Mestrado*, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

Riquelme, E., Rojas, A. Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, 16(18), 203-215.

Romanelli, G. (1999). O relacionamento entre pais e filhos em famílias de camadas médias. *Cadernos de Psicologia e Educação- Paidéia, Ribeirão Preto*, 8(14-15), 123-136.

Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M., Guichard, J. et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. [doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004).

Segura, E. & García, M. (2010). La convivencia de diferentes generaciones en la empresa; Compatibilización y liderazgo integral. *4th International Conference On Industrial Engineering and Industrial Management*, (pp. 160-170).

Sepúlveda, L & Valdebenito, M. (2014). ¿Las cosas claras? Aspiraciones de futuro y proyecto educativo laboral de jóvenes estudiantes secundarios. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 243-261. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000100015>

- Silas, J. (2012). Percepción de los estudiantes de nivel medio superior sobre la educación superior: Dos ciudades y cinco instituciones. *Sinéctica*, (38), 1-17. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665109X2012000100010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665109X2012000100010&lng=es&tlng=es).
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Universum (Talca)*, 24(2), 192-216.
- Souto, S. (2007). Juventud, teoría e historia: La formación de un sujeto social y de un objeto de análisis. *Historia Actual Online* (13) 171-192. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2479343.pdf>
- Souza, M. (2007). Suporte Familiar e Saúde Mental: Evidência de Validade Baseada na Relação entre Variáveis. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.
- Souza, M., Baptista, A. & Baptista, M. (2010). Relação entre suporte familiar, saúde mental e comportamentos de risco em estudantes universitários. *Psico-USF*, 13(1), 143-154. Recuperado de: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/download/47051/35056>
- Tamayo, C. & Tamayo, J. (2018). Las habilidades que requiere el trabajador del futuro. *Rutas De formación: Prácticas Y Experiencias*, 6, 58-63. <https://doi.org/10.24236/24631388.n6.2018.1904>

Teletrece (2018). El importante aumento de la matrícula femenina en la Educación Superior.

Recuperado de <https://www.t13.cl/noticia/nacional/el-crecimiento-matriculas-femeninaseducacion-superior>

Thomson, P. (2014). Nuevas formas de trabajar en la empresa del futuro. BBVA OpenMind.

Recuperado de <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/nuevas-formas-de-trabajar-en-la-empresa-del-futuro/>.

Universum. (2017). Brave new workplace. A look at how generations X, Y and Z are reshaping

the nature of work. Recuperado de

<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/centres/emi/docs/generations-seriesbrave-new-workplace.pdf>

Varas, A. & Yáñez, T. (2016). Caracterización de los profesionales de la generación Millennials de Arica y Parinacota, Chile, mirada del capital intelectual. *Interciencia*, 41 (12), 812.

Vidal, F. (2017). Transformaciones familiares en Chile: Modelos familiares emergentes.

Corporación MILES. Recuperado de <http://mileschile.cl/wp-content/uploads/2017/08/Argumentos-N1-1.pdf>

Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2013). *Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*. EEUU: Kindle Edition de AMACOM.

Zúñiga, C., Salinas, F. & Taticuán, E. (2018). Jerarquía de valores para los Millennials y la Generación Z. Un enfoque desde la edad y situación de vulnerabilidad. *En I Congreso Internacional de Investigación Científica CIIC 2018*. Ecuador: Universidad Indoamérica.

## ANEXOS

### Anexo 1 *Consentimiento Informado*



#### **Consentimiento informado**

##### **Estimado/a:**

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

El estudio “Jóvenes, trabajo y familia: hacia un modelo para la comprensión de expectativas familiares y laborales” busca establecer cómo las personas menores de 30 años tomarán decisiones respecto de su futuro familiar y laboral, y con qué criterios se establecen prioridades para un ámbito o el otro -por ejemplo, decisiones referidas a la formación de pareja estable o a tener hijos/as.

Para ello, solicitaremos a Ud. pueda entregar información mediante una entrevista individual que requerirá 30 a 40 minutos de su tiempo, y que le pedimos nos autorice a grabar. Esta entrevista será transcrita y almacenada con un código de identificación que asegura que no será posible identificarlo/a y no se utilizará para ningún otro propósito diferente de este estudio.

Esta investigación no representa riesgo alguno para Ud., ya que la información que proporcione sólo será presentada de manera general y anónima, sin identificación de la fuente, en publicaciones especializadas. Su colaboración también es absolutamente voluntaria: si una vez iniciada la investigación no desea seguir colaborando, puede suspender su participación sin que ello implique ninguna consecuencia negativa para Ud.

La investigación tampoco implica beneficio personal, ya que se trata de una colaboración voluntaria y no remunerada. Ninguno de los procedimientos aplicados para recoger información implicará costo alguno para Ud. ni riesgo para su salud.

Adicionalmente, quienes realizan esta investigación manifiestan su voluntad para aclarar cualquier duda que surja sobre su participación en la misma. Para ello, puede contactarse con la Dra. Verónica Gómez, investigadora de la Universidad Autónoma de Chile, al correo [vgomezu@uautonoma.cl](mailto:vgomezu@uautonoma.cl) o al teléfono (71) 2735758, o al Dr. Andrés Jiménez, investigador de la Universidad de Talca, al correo [anjimenez@utalca.cl](mailto:anjimenez@utalca.cl), en el período comprendido en la investigación y hasta 6 meses después de concluida ésta. También puede contactar al Comité de

Ética de la Universidad Autónoma al correo [comité.etico@uautonoma.cl](mailto:comité.etico@uautonoma.cl) o al teléfono (56-45)2895249<sup>1</sup>.

Al firmar esta carta, Ud. declara:

- Haber recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la investigación, así como de los beneficios sociales o comunitarios que se espera obtener de ella.
- Estar en pleno conocimiento que la información obtenida mediante la entrevista será absolutamente confidencial, y que no aparecerá su nombre en ningún producto de la investigación descrita.
- Estar en conocimiento de que la decisión de participar en esta investigación es absolutamente voluntaria. Si una vez iniciada la investigación no desea seguir colaborando, puede suspender su participación sin que ello implique ninguna consecuencia negativa para Ud.

También declara haber leído el documento, entendido lo que se declara en él y la necesidad de hacer constar su consentimiento, para lo cual lo firma libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento.

### **Declaración de consentimiento informado**

Yo, \_\_\_\_\_, Cédula de identidad o pasaporte N° \_\_\_\_\_, de nacionalidad \_\_\_\_\_, mayor de edad, consiento en participar en la investigación denominada: “Jóvenes, trabajo y familia: hacia un modelo para la comprensión de expectativas familiares y laborales”. Para ello acepto ser entrevistado/a en las condiciones señaladas arriba y a que se utilice la información que he entregado, exclusivamente para los fines señalados en este documento.

Firma de la persona que consiente: \_\_\_\_\_

Talca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

Nombre, firma y RUT de quien realiza la toma de consentimiento

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Este proyecto ha recibido la Aprobación del Comité de Ética de la Universidad Autónoma, Acta n° CEC 05-19 de fecha 27 de marzo 2019.

Anexo 2 Encuesta sociodemográfica

**Investigación de expectativas laborales y apoyo familiar**

**Instrucción**

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 la actualidad usted vive con:

- (   ) Familia   (   ) Amigo   (   )/colega   (   ) Solo (   )

otro (especificar)\_\_\_\_\_

**k)** Actualmente recibe beca de estudio?

(   ) no

(   ) si

**k.1)** En caso afirmativo, cuál? especifique \_\_\_\_\_

Anexo 3 Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF)

**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 está de acuerdo con su respuesta, por favor, escoja aquella que más se acerque a lo que usted percibe.

N.º	AFIRMACIONES	NUNCA O CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE O SIEMPRE
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			



<b>12</b>	Mi familia me hace sentir que puedo cuidar de mí mismo cuando estoy solo			
<b>13</b>	Yo me siento como un extraño en mi familia			
<b>14</b>	Mis familiares me permiten hacer las cosas que yo quiero			
<b>15</b>	Las personas de mi familia gustan de pasar el tiempo juntas			
<b>16</b>	Mis familiares generalmente culpan a alguien de la familia cuando las cosas no están bien			
<b>17</b>	En mi familia discuten todos juntos antes de tomar una decisión importante			
<b>18</b>	En mi familia tenemos privacidad			
<b>19</b>	Mi familia permite que siga el camino de lo que quiero ser			
<b>20</b>	Hay odio en mi familia			
<b>21</b>	Yo siento que mi familia no me comprende			
<b>22</b>	Para solucionar los problemas, la opinión de todos es tomada en consideración			
<b>23</b>	Las personas de mi familia saben cuando me pasa alguna cosa, aunque no lo diga			
<b>24</b>	Los miembros de mi familia se abrazan y hacen cariño			
<b>25</b>	Mi familia me brinda mucho apoyo emocional			
<b>26</b>	Mi familia me hace sentir mejor cuando estoy triste			
<b>27</b>	Vivir con mi familia es desagradable			

<b>28</b>	En mi familia nos decimos si actuamos bien o mal, buscando el bienestar de cada uno			
<b>29</b>	En mi familia las tareas son distribuidas adecuadamente			
<b>30</b>	En mi familia existe relación entre lo que decimos y lo que hacemos			
<b>31</b>	Mi familia sabe que hacer cuando hay una emergencia			
<b>32</b>	En mi familia existe competitividad entre sus miembros			
<b>33</b>	Siento vergüenza de mi familia			
<b>34</b>	En mi familia es permitido que yo haga cosas que me gusta hacer			
<b>35</b>	En mi familia demostramos cariño a través de las palabras			
<b>36</b>	Mi familia me irrita o enoja			
<b>37</b>	Los miembros de mi familia expresan interés y cariño unos con otros			
<b>38</b>	Mi familia me da toda la libertad que quiero			
<b>39</b>	Yo me siento excluido de mi familia			
<b>40</b>	Mis familiares me permiten decidir mis cosas			
<b>41</b>	Mis familiares me sirven como modelo en mi vida			
<b>42</b>	Las personas de mi familia se sienten cercanas unas con otras			

Anexo 4 *Escala de Estilos de Vida*

**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 5 Escala de Planificación Vida Personal/Vida Familiar

**ESCALA DE PLANIFICACION 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...)

---

---

---

---

---

Anexo 6 Tablas descriptivas

Tabla N° 7

*Estadísticos descriptivos para “Edad”*

---

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	16-17 años	9	3,2%
	18-19 años	146	52,7%
	20-21 años	56	20,2%
	22-23 años	35	12,6%
	24-25 años	24	8,7%
	26-27 años	2	,7%
	30 años o más	2	,7%
	Total	274	98,9%
Perdidos		3	1,1%
Total	277	100,0%	

---

Tabla N° 8

*Estadísticos descriptivos para nivel de estudios*

---

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nivelación secundaria	123	44,4%
	Universitario	154	55,6%
	Total	277	100,0%

---

Tabla N° 9  
*Estadísticos descriptivos para “Sexo”*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Femenino	144	52,0%
	Masculino	130	46,9%
	Otro	3	1,1%
	Total	277	100%

Tabla N° 10  
*Estadísticos descriptivos prueba t hombres y mujeres*

Estilo	Sexo	N	Media	Desviación Típ.
Afectivo Consistente	Femenino	144	28,86	8,843
	Masculino	130	26,42	10,167
Autonomía Familiar	Femenino	143	11,69	3,349
	Masculino	130	11,25	3,938
Adaptación Familiar	Femenino	144	4,62	4,739
	Masculino	130	5,19	4,707
Igualitario	Femenino	144	4,20	,874
	Masculino	129	4,01	1,004



Dependiente	Femenino	144	2,45	,698
	Masculino	130	2,54	,769
Transicional	Femenino	144	2,02	,904
	Masculino	128	2,95	,908
Provisión de ingresos	Femenino	144	2,97	,647
	Masculino	130	3,31	,745

Tabla N° 11

*Estadísticos descriptivos prueba t estudiantes en nivelación secundaria y universitario*

Estilos	Nivel educativo	N	Media	Desviación Típ.
Afectivo Consistente	Nivelación Secundaria	123	23,50	9,374
	Universitario	154	31,03	8,306
Autonomía Familiar	Nivelación Secundaria	122	10,02	3,970
	Universitario	154	12,68	2,842
Adaptación Familiar	Nivelación Secundaria	123	6,02	4,911
	Universitario	154	4,03	4,414
Transicional	Nivelación Secundaria	121	2,89	,902
	Universitario	154	2,77	,918
Igualitario	Nivelación Secundaria	122	3,82	1,068
	Universitario	154	4,35	,746
Dependiente	Nivelación Secundaria	123	2,47	,750
	Universitario	154	2,51	,716

Provisión de Ingresos	Nivelación Secundaria	123	3,24	,772
	Universitario	154	3,05	,660

---

Tabla N° 12

*Frecuencia de respuestas ante la pregunta “¿Piensa casarse o tener una relación de pareja a largo plazo?”*

---

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ya está casado/a, tiene pareja estable	17
	Sí	125
	No	26
	Quizás	89
	No he pensado sobre ello	18
	Total	275
Perdidos		2
Total	277	100,0%

---

Tabla N° 13

*Frecuencia de respuestas ante la pregunta “¿Quiere tener hijos?”*

---

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ya tengo hijos	2
	sí, me gustaría tener	160
	No	25

	Quizás	59
	No he pensado en ello	13
	Total	259
Perdidos		18
Total	277	100,0%

Tabla N° 14

*Frecuencia de respuestas ante la pregunta “Cantidad hijos que le gustaría tener”*

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	1	9
	2	68
	3	53
	4	17
	5	5
	7	1
	Total	153
Perdidos		124
Total	277	100,0%

Tabla N° 15

*Frecuencia de respuestas ante la pregunta “Decisión de tener hijos depende de...”*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Creo que esas cosas no se pueden planificar	12	4,3%
	No planeo tener hijos/as	27	9,7%
	Mi trabajo (mi propia estabilidad económica y proyecto de carrera)	44	15,9%
	El trabajo de mi pareja (nuestra estabilidad económica como familia)	11	4,4%

	Estar en un momento de la vida en que pueda dedicarles el tiempo que necesitan	92	33,2%
	Estar bien emocionalmente, como pareja	45	16,2%
	No sé, no lo he pensado	39	14,1%
	Total	271	97,8%
Perdidos		6	2,2%
Total		277	100,0%

Tabla N° 16

*Rangos del Inventario de Percepción de Apoyo Familiar (IPSF)*

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

Tabla N° 17

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

	Media	Desv. Típica
Afectivo Consistente	27,69	9,548
Autonomía Familiar	11,50	3,629
Adaptación Familiar	4,92	4,738

Tabla N° 18

*Estadísticos Descriptivos de las dimensiones de la Escala Estilos de Vida*

	Media	Desv. Típica
Igualitario	4,12	,939
Dependiente	2,49	,730
Transicional	2,83	,911
Provisión de Ingresos	3,13	,717