



UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Tendencias emprendedoras, expectativas de vida laboral y familiar percibidas en
estudiantes de Enfermería e Ingeniería de una Universidad pública de la región del
Maule.**

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

Autoras

Sofía Rafaela Oyarzún Jiménez

Karolain Nathalia Valenzuela Leal

Profesor

Andrés 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

A mis padres, por darme la posibilidad de estudiar y confiar siempre en mis capacidades.

A mi compañera de tesis, por ser un gran apoyo y complemento en este proceso.

Sofía Oyarzún J.

AGRADECIMIENTOS

Deseo dedicar la presente investigación a mi familia, en especial a mis padres, ya que ellos han sido fuente de inspiración para culminar con mi pregrado. Gracias por apoyarme siempre, dar lo mejor de ustedes para yo poder salir adelante, lo cual me hace querer demostrar día a día qué tan capaz soy de destacar y enseñar al mundo la calidad de profesional en que me estoy convirtiendo.

Quiero que sepan; que, sin ustedes, nada ni nadie sería, así que gracias infinitas a mis padres por convertirme en quien soy, una íntegra futura Psicóloga Organizacional.

Karolain Valenzuela L.

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo analizar las tendencias emprendedoras y expectativas de vida laboral y familiar en estudiantes de Enfermería e Ingeniería, desde una perspectiva de género, pertenecientes a la generación Millennials de una Universidad Pública de la Región del Maule.

Para esto, se trabaja en una investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental, aplicando los siguientes instrumentos: Test de Tendencia Emprendedora General (Carvalho, Vaghetti, Dias y Rocha, 2016), Escala de Estilos de Vida (Gilbert, Dancer, Rossman & Thorn, 1991) y Escala de Planificación Vida Personal/ Vida Familiar (Hernández, 2008).

Se realizan análisis descriptivos, comparación de medias y correlaciones entre variables de la investigación, junto a la prueba de Levene, los cuales permitirán comprobar si se cumplen o no las hipótesis planteadas en relación a las variables de estudio.

Se observa que las tendencias emprendedoras son más predominantes en Ingeniería que en Enfermería, mientras que las expectativas de vida laboral y familiar de estos estudiantes no son más marcadas en una carrera que en otra, sino más bien, tienden a proyectarse de una manera similar.

De esta forma, se concluye que estos resultados se dan por la predominancia de los rasgos como generación Millennials, en vez de que se realce el prejuicio de género asociado a las carreras, al ser una históricamente feminizada y la otra masculinizada. De acuerdo a ello, es que son fundamentales estas similitudes que convergen a estas carreras, predominando su esencia como generación, más que su formación académica.

Palabras clave: Tendencias emprendedoras, Expectativas de vida laboral y familiar, Ingeniería, Enfermería, Millennials.

ABSTRACT

The present investigation has for objective to analyze the tendencies on entrepreneurial and working life expectancies, and family life expectancies between students of Nursing and Engineering from a perspective of gender belonging to the Millennials generation from a public University from Region of Maule.

For this, the investigation will be made of descriptive correlation type study, non experimental, applying the following instruments: Test of general entrepreneurial tendencies (Carvalho, Vaghetti, Dias y Rocha, 2016), Scale of styles of life (Gilbert, Dancer, Rossman & Thorn, 1991) and Scale of personal life planification/family life (Hernández, 2008).

Descriptive analysis and average comparison and correlation of the investigation are performed altogether, with the application of the Levene test, which will allow to prove if the raised hypothesis are fulfilled on relation with the variables of the study. The entrepreneurial tendencies are seen to be more predominant on engineering than nursing, while the working life expectancies and family life expectancies on these students are not more marked on one career than the other, on the contrary, the variables tend to project on a similar way.

Thus, it concludes that these results are given by the predominance of features by the Millennials generation, instead of the enhancement by the prejudice of gender associated to these careers, that in historical terms, one has been feminized and the other masculinized. On agreement to that, is that these similarities are fundamental on the convergence of these careers, predominating generation essence, rather than their academic formation.

Keywords: Entrepreneurial Tendencies, Working Life Expectancies and Family Life Expectancies, Engineering, Nursing, Millennials.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
OBJETIVOS.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
HIPÓTESIS.....	16
MÉTODO.....	17
Diseño y tipo de estudio.....	17
Participantes.....	17
Instrumentos.....	18
Procedimiento.....	20
Plan de análisis.....	21
RESULTADOS.....	22
DISCUSIÓN.....	26
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

INTRODUCCIÓN

La psicología del trabajo y las organizaciones se enfoca en estudiar diversas premisas dentro del área, como, por ejemplo, los cambios en el mercado laboral, la incertidumbre relacionada al empleo y el surgimiento de nuevas empresas mediante el emprendimiento. Esta última, es una de las temáticas más abordadas en el último tiempo, y, para efectos de esta investigación, toma real importancia como tendencia emprendedora, en conjunto con otras variables, una de ellas son las expectativas laborales. Para comenzar a profundizar en estas temáticas, es necesario conocer sus concepciones, de esta forma se tiene que “tendencia”, según la Real Academia Española [RAE] (2020), alude a la inclinación o intención que presentan las personas para realizar un fin determinado. Además, esta misma define el término “emprendedor” como carácter innovador de una persona natural que decide emprender. Dadas las presentes definiciones, es que se puede identificar la tendencia emprendedora como la inclinación que presenta una persona hacia un fin determinado, este con ideas para solucionar y llevar a cabo de manera innovadora.

Ahora bien, la intención emprendedora se podría definir como el auto-reconocimiento de la autodeterminación de crear un negocio y la planificación adecuada para llevarlo a cabo en un futuro. La intención de emprender se puede ver influenciada por los valores del individuo, su cultura, entorno social, familiar y educativo, llevándolo a conformar el deseo de crear o no una empresa propia (Soria, Zuñiga y Ruiz, 2016).

La tendencia emprendedora, también, hace alusión a la intención de crear un negocio en donde se debe tener en consideración el tipo de emprendimiento sobre el cual se quiere ahondar, al respecto, Moreno (2015), describe 3 tipos. En primer lugar, está el emprendimiento empresarial, el cual refleja las oportunidades de generar un autoempleo, donde se puede participar en actividades de carácter privado como personas independientes o propietarios de empresas, estando al tanto de los posibles riesgos inherentes. En segundo lugar, se encuentra el

emprendimiento organizacional, que hace referencia a las acciones y actitudes que en su mayoría se desarrollan en servicios públicos, con el fin de promover y ofrecer servicios innovadores. Finalmente, el emprendimiento social, es el que presenta la capacidad de implementar ideas novedosas destinadas a promover objetivos sociales y ambientales.

El emprendimiento empresarial es uno de los primeros en desarrollarse, por lo que es importante mencionar diversos fenómenos considerados relevantes para el desarrollo económico hasta la fecha, como lo fue la Revolución Industrial, ocurrida en Gran Bretaña en el siglo XVIII. Es con la llegada de la Revolución Industrial que se produce un cambio realmente importante en el proceso de producción, puesto que el cambio desde la manufactura hacia las máquinas trajo consigo un incremento y surgimiento de empresas (Moreno, 2015). En cierto modo, a partir de este movimiento se comienza a visualizar el espíritu emprendedor mediante la innovación y el cambio que hoy en día son conceptos primordiales al hablar de emprender; puesto que, tal como lo mencionó Moreno (2015) el emprendimiento es una revolución silenciosa que será para el siglo XXI más de lo que la revolución industrial fue hasta el siglo XX.

En primer lugar, debiéramos enfocarnos en el surgimiento de este concepto. A lo largo del tiempo han surgido varias teorías del emprendimiento, no obstante, todas estas definiciones se terminan complementando. Esto comienza a tomar importancia en la década de los ochenta, cuando la creación de empresas adquiere un importante crecimiento dentro del campo de investigación científica. Es por lo mencionado que el campo de estudio no es mayor de treinta años, sin embargo, en este poco tiempo ha podido desarrollarse de manera significativa, esto se ve reflejado en que el número de publicaciones sobre emprendimiento ha crecido de forma significativa, en donde se destaca la presencia de Estados Unidos, siendo el país que más publica sobre esta temática en particular. Esto principalmente sucede puesto que el emprendimiento es uno de los motores utilizados para el crecimiento de las economías desarrolladas y en desarrollo, esto ocurre particularmente en Asia, en donde los empresarios se preocupan de introducir la

innovación y que esta sea valorada tanto en el propio país, como también en el extranjero, es por ello, que el Asia Pacífico es considerada y reconocida como una de las potencias de la nueva economía mundial, donde principalmente se destaca la participación de Japón y China, que en conjunto con la explosión tecnológica, el uso de internet y el crecimiento de mercado en las aplicaciones de comercio electrónico ha beneficiado e intensificado esta red de comercialización, que permite que sus productos cuenten con una ventaja competitiva dentro del mercado global (Herrera y Montoya, 2013).

En línea con lo anterior, Vélez y Ortiz (2016), postulan que el emprendimiento posee una estrecha relación con otros conceptos tales como, la creatividad e innovación, donde, innovación y emprendimiento van de la mano y la creatividad corresponde a una característica de estos dos. Además, los elementos principales que envuelven estos dos conceptos (emprendimiento e innovación) son la creación, el asumir riesgos, la motivación, las decisiones, la oportunidad, el futuro; estando todos estos presentes en el inicio de un proceso de emprendimiento en relación con el mercado, donde también el producto, competidores, proveedores, clientes e impacto económico que representan son fundamentales. Asimismo, explican que la capacidad emprendedora corresponde a la competencia de actuar con iniciativa y perseverancia, de tal manera que se pueda modificar la realidad, convirtiéndose en un agente de cambio, donde aporte soluciones innovadoras a organizaciones productivas y sociales.

De igual manera que en otros países, donde el emprendimiento ha tomado bastante importancia, en Chile, la promoción de este se ha convertido en una de las principales estrategias para el desarrollo en la última década, siendo planteado como un medio para fomentar el desarrollo local, procurando que esta política se oriente exclusivamente al incremento del número de empresas dentro del territorio, con la intención de erradicar la desigualdad, superando de esta forma la línea de la pobreza. Principalmente estos emprendedores se centran en el sector urbano, pasando también por el empleo agrario por cuenta propia en las áreas rurales, el

autoempleo informal que se encuentra distribuido en las principales ciudades de nuestro país (Atienza, Lufín y Romaní, 2016).

Ante esto, es que actualmente se ha evidenciado cómo los trabajos son cada vez más rotativos, careciendo de estabilidad y siendo una minoría la que cuenta con una seguridad de permanencia dentro de sus trabajos; por lo que la tendencia emprendedora es fundamental para poder contrarrestar esta situación y optar por buscar de manera independiente una estabilidad que se adecue al ideal de cada persona. Entonces, ¿por qué se considera importante la tendencia emprendedora?, porque principalmente busca fortalecer las capacidades de las personas, con el fin de que puedan mejorar sus posibilidades de empleo y mantenerse en ellos, moviéndose tanto dentro como fuera de su profesión o generando sus propias oportunidades de empleo (Poncio, 2010).

Como ya se mencionó, otra variable importante para esta investigación corresponde a las expectativas, que según la RAE (2020), la comprende como una posibilidad, o incluso, una esperanza de conseguir un empleo u otro bien, o al suceder algo que no se ha previsto.

En relación con esto, Bongiovanni (2016) y diversos estudios han evidenciado que generalmente, las proyecciones apuntan hacia un equilibrio de la vida laboral con la familiar, lo cual se ve interferido con los horarios y extensión de las jornadas de trabajo en las empresas. Dado esto, es que las actuales generaciones han ido dejando de lado el miedo a la rotación en el mercado laboral; priorizando el reconocimiento de su capacidad y la posibilidad de desarrollar sus iniciativas. Con actuales generaciones se hace énfasis a la denominada generación “Y” o “millennials”, que se encuentra conformada por personas nacidas entre los años 1980-2000. Son individuos que actualmente se encuentran comenzando e insertándose en el mercado laboral, lo que propone un gran desafío para las organizaciones, puesto que son jóvenes que presentan una visión renovada en comparación con generaciones anteriores sobre lo que implica el trabajo. En el ámbito laboral, buscan la optimización del tiempo, entendiendo el trabajo como una vía para

lograr bienestar. La presente generación se conforma por personas con iniciativa y capacidad para poder resolver problemas, donde su esfuerzo sea reconocido y bien remunerado; no les asusta la rotación laboral como se mencionó anteriormente, sino que muestran un interés en las promociones relacionadas con un reconocimiento de su capacidad y que le permita poner en marcha sus ideas e iniciativas.

En cuanto al equilibrio familiar mencionado, este se sitúa como un gran soporte para que el individuo enfrente estas nuevas dinámicas sociales, puesto que permite que el individuo adquiera valores y creencias que lo ayudarán en sus futuras relaciones sociales y laborales (Nunes, Rigotto, Ferrari y Marín, 2012).

Las expectativas que tienen los y las estudiantes respecto a su futuro revelan que tanto los hombres como las mujeres consideran el trabajo como una fuente de realización personal. Del mismo modo, se muestran partidarios de dejar de lado algunas de sus metas con el fin de que puedan acomodar las exigencias familiares y personales que se le van presentando en paralelo a su desempeño laboral (Hernández, Llaguno y Marzulli, 2010).

A partir de lo antes expuesto, es relevante mencionar la existencia de un patrón que interfiere en la designación o más bien división del trabajo en el ámbito doméstico; de acuerdo con este, son de suma importancia los procesos relacionados con la escolarización del individuo, el trabajo doméstico, la autoridad, y demás elementos que rodean la vida familiar y social (Bustos, 1999).

Si bien la generación Y es destacada por sus creencias, aspiraciones y actitudes diferentes en contraste con las generaciones precedentes, estos, respecto al balance de su vida familiar y laboral tienden a priorizar y privilegiar los aspectos intrínsecos que trae consigo el trabajo, muestran además tener sumo interés en desarrollar una carrera que equilibre ambos componentes de su vida, demostrándose incluso que el género no tiene mucha influencia en esta decisión (Golik, 2013).

Ahora bien, la presente investigación se sitúa dentro de la educación superior, correspondiendo la muestra a diferentes carreras, este último término ha sido definido por la RAE (2020), como una profesión o actividad que exige a su vez una formación académica previa. De esta forma, han sido consideradas, en primer lugar, la carrera de Enfermería, ubicada en una Universidad pública de la región del Maule, dentro de un plan académico que pretende formar profesionales comprometidos con la dimensión humana del cuidar, siendo estos capaces de comprender la salud como un valor esencial de la vida, además, de su cuidado como un deber de carácter social y personal. Inclusive, es destacada por el espíritu de servicio, pensamiento crítico, liderazgo y capacidad de trabajo en equipo, asumiendo de esta manera, la responsabilidad ética y legal que trae consigo la gestión del cuidado (Universidad de Talca, 2020).

El foco de esta carrera está en ser la principal herramienta metodológica para diagnosticar las necesidades del cuidado de las personas, familias y comunidades por medio del ciclo vital y un proceso salud-enfermedad, esto para poder actuar de manera autónoma e independiente frente a los ámbitos que corresponden a promoción, prevención, recuperación, rehabilitación y cuidados paliativos, proporcionándole un gran énfasis a la atención primaria y gerontogeriatría en salud. La formación en esta disciplina facultará al futuro profesional en ejercer en su campo laboral con calidad y seguridad sobre los dominios principales, que corresponden al asistencial, educacional en la salud, gestión del cuidado y administración de servicios de salud e investigación para el cuidado (Universidad de Talca, 2020).

En segundo lugar, se trabaja con la carrera de ingeniería, según la Facultad de esta en la misma universidad; esta carrera, en general, sostiene una estructura curricular que incluye en su formación contenidos verticales, transversales y un proyecto integrador, diseñados para garantizar la obtención de las competencias requeridas para un egresado de cualquier carrera de ingeniería de dicha universidad (Universidad de Talca, 2020).

Como mencionan Maragno, Castillo, Viñé y Camejo (2009), un ingeniero debe poseer ciertas competencias que son genéricas dentro de la carrera, estas corresponden al diseño de sistemas, procesos y productos, la planificación, la construcción y el mantenimiento de obras, estructuras y equipos y finalmente la gestión de procesos, recursos y resultados.

Además, es necesario mencionar que dicha Universidad, cuenta con diversos tipos de carreras dentro de la Ingeniería, estas son: Ingeniería Civil en Computación, Civil Industrial, Civil en Minas, Civil en Obras Civiles, Civil Mecánica, Civil Mecatrónica, Civil en Bioinformática, Civil Eléctrica e Ingeniería en Desarrollo de Videojuegos y Realidad Virtual.

Considerando lo antes mencionado, es que existe un constante prejuicio sobre la asociación de un determinado género hacia los y las profesionales de estas carreras. Para ahondar más en esto, es necesario definir el concepto género, que según menciona Lagarde (1996), corresponde a un conjunto de atributos, atribuciones y características asignadas al sexo. Dichas características que tradicionalmente se pensaban como de origen sexual, en realidad son de carácter histórico, por eso señalamos que las características son “atribuidas” al género, influyendo en la estigmatización de ambas carreras.

El género entonces corresponde al conjunto de características asignadas al sexo, que no venían en el “paquete”, tampoco en los genes, ni estaban en los cromosomas y no tienen que ver con las características específicas de orden biológico de las personas. De acuerdo con ello, la categoría de género incluye la dimensión del sexo, esto quiere decir, el conjunto de características biológicas, o sea, la biomórfica agrupa a los sujetos de acuerdo con cuatro fundamentales dimensiones que corresponden al sexo genético, al hormonal, al genotípico y al gonádico (Lagarde, 1996).

Respecto a lo anterior, contamos con sujetos sexuados femeninos y sujetos sexuados masculinos. A estos cuerpos regularmente se les asignan ciertas funciones en la sociedad y características determinadas al sexo conforme al género (Lagarde, 1996).

Finalmente se concluye que el género es una categoría que abarca, tanto lo biológico, como también una categoría bio-socio-psico-econopolítico-cultural. La categoría de género se caracteriza también por analizar la síntesis histórica que se da entre lo biológico, económico, social, jurídico, político, psicológico, cultural, implicando al sexo (Lagarde, 1996).

En este sentido, son relevantes para el presente estudio las expectativas de vida laboral y familiar, asociadas a lo que los/as estudiantes de Enfermería e Ingeniería logran conseguir en relación a estas variables, es decir, qué es para ellos/as, cuál es su ideal para concretar un trabajo y llevar a cabo vida de familia, así como también es de suma importancia preguntarnos sobre la presencia o ausencia de las tendencias emprendedoras en estos/as estudiantes, lo cual determinará, según la formación que están adquiriendo, su desempeño a futuro en el campo laboral. Es por ello, que nos surge el siguiente cuestionamiento que nos motiva a realizar la presente investigación. ¿Existe una marcada diferencia emprendedora y de expectativas laborales y familiares entre una carrera masculinizada (Ingeniería) y otra feminizada (Enfermería) en relación a su formación académica?

OBJETIVOS

Objetivo general

Describir las tendencias emprendedoras y expectativas de vida laboral y familiar entre estudiantes Millennials de Enfermería e Ingeniería, desde el prejuicio hacia la perspectiva de género.

Objetivos específicos

Contrastar la tendencia emprendedora y expectativas laborales y familiares que presentan ambas carreras con relación a su formación curricular.

Determinar si existen diferencias entre expectativas laborales y familiares en ambas carreras.

Describir si existe relación en tendencias emprendedoras y expectativas laborales y familiares entre ambas carreras.

HIPÓTESIS

H1: Existen diferencias significativas en cuanto a la tendencia emprendedora entre estudiantes, donde Ingeniería presenta mayores niveles de emprendimiento en relación a Enfermería.

H2: Existe una relación significativa entre las expectativas de vida laboral y familiar, donde es más marcada en estudiantes de Enfermería en comparación con los de Ingeniería.

H3: Existe una asociación entre las variables, donde la tendencia emprendedora es muy marcada en Ingeniería, mientras que las expectativas de vida laboral y familiar predomina más en Enfermería, esto desde una perspectiva de género.

MÉTODO

Tipo de estudio y diseño

El presente estudio es de tipo descriptivo correlacional, ya que se pretende caracterizar a un grupo específico de sujetos con determinadas variables, involucrando lo correlacional, debido a que se espera conocer las diferencias entre las tres variables de estudio de las carreras implicadas en la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Por lo tanto, se busca describir la tendencia emprendedora y expectativas laborales y familiares, y, además, determinar si existe una relación positiva y significativa entre las variables ya mencionadas en los estudiantes de la generación Y dentro de las carreras de Ingeniería y Enfermería en una Universidad pública de la región del Maule.

Por otro lado, la presente investigación corresponde a un estudio no experimental, esto debido a que no existe manipulación de las variables ya mencionadas. Además, es de corte transversal, pues la investigación se llevará a cabo en sólo un determinado momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Participantes

La muestra constó de 724 estudiantes, donde 525 corresponden al plan de formación de Ingeniería y 199 a la carrera de Enfermería de una Universidad pública de la región del Maule. De los participantes de Ingeniería 404 corresponden a hombres y 121 son mujeres, en Enfermería 44 corresponden a hombres y 155 son mujeres. La edad promedio se encuentra entre los 20 - 21 años. Todos pertenecientes a la generación Y, comprendiendo un rango etario de los 18 a 30 años, cursando desde primero a quinto año de carrera.

Los participantes fueron escogidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Instrumentos

En primer lugar, se aplicó una encuesta, la cual consta de 3 apartados; el primero enfocado a los antecedentes sociodemográficos de los participantes; el segundo en la proyección laboral y percepción de los estudiantes en relación a la carrera de Ingeniería y Enfermería; y el tercer apartado relacionado al mercado laboral de Ingeniería y Enfermería, solicitando escribir un máximo de 7 áreas de trabajo a las que se puede tener acceso. Posterior a esto, se da paso a la implementación de los instrumentos específicos para la medición de las variables del presente estudio, tomando en consideración para su análisis la globalidad del test y no sus dimensiones en específico.

Test de Tendencia Emprendedora General (TEG)

Instrumento desarrollado en la Unidad de Formación Empresarial e Industrial de Durham University Business School, cuyo objetivo es evaluar las características y tendencias emprendedoras mediante la utilización de cinco categorías: La Necesidad de Logro (ítems 1, 06, 10, 15, 19, 24, 28, 33, 37, 42, 46, 51) correspondiente a un emprendedor con cualidades como visión de futuro, autosuficiencia, optimismo, orientación hacia tareas y resultados, autoconfianza, persistencia, determinación y dedicación; Autonomía/Independencia (ítems 3, 12, 21, 30, 38, 48) correspondiente a la preferencia por el trabajo autónomo, prioriza los objetivos personales, prefiere tomar decisiones en lugar de recibir órdenes; Tendencia Creativa (ítems 5, 8, 14, 17, 23, 26, 32, 35, 41, 44 50, 53) correspondiente a la imaginación, innovación, tendencia a soñar despierto, versatilidad, gusto por nuevos desafíos, novedad y cambios; Riesgo Calculado (ítems 2, 9, 11, 18, 20, 27, 29, 36, 38, 45, 47, 54) que corresponde a objetivos desafiantes, autoconfianza, equilibrio entre resultados y esfuerzos; Impulso y Determinación (ítems 4, 7, 13, 16, 22, 25, 31, 34, 40, 43, 49, 52) como la cualidad de aprovechar oportunidades; (Carvalho, Vaghetti, Dias y Rocha, 2016).

El test de Tendencia Emprendedora General cuenta con 54 preguntas o afirmaciones de las cuales se puede responder “De acuerdo” o “Desacuerdo” según la comprensión del encuestado, siendo el puntaje para ambas de 1 punto. Dado esto, es que los valores máximos y promedio correspondiente a cada una de las 5 dimensiones son: Necesidad de Logro (máximo 12, promedio 9), Autonomía/ Independencia (máximo 6, promedio 4), Tendencia Creativa, Riesgo Calculado e Impulso y Determinación (máximo 12, promedio 8). La clasificación de la tendencia emprendedora se determina con puntajes superiores al promedio mencionado, considerando una categoría por encima del promedio como “Muy bajo”, dos categorías sobre el promedio “Bajo”, tres categorías por sobre el promedio “Medio”, cuatro categorías por sobre el promedio “Alto” y cinco categorías por sobre el promedio “Muy alto” (Carvalho, Vaghetti, Dias y Rocha, 2016).

Escala de Estilos de Vida

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

Asimismo, estos ítems están contenidos en cuatro dimensiones, estas son: estilo transicional (ítem 15, 16, 17), estilo igualitario (ítem 1, 2, 3, 14), estilo tradicional de provisión de ingresos (ítem 4, 6, 8, 9, 13, 18) y estilo tradicional dependiente (ítem 5, 7, 10, 11, 12) (Hernández, 2008). De esta forma, los resultados de esta escala permitirán obtener las percepciones en torno a sus “Expectativas laborales” mediante los roles que deben enfrentar en un futuro, respondiendo así a las variables consideradas en el estudio.

Escala de Planificación Vida Personal/Vida Familiar

Es un instrumento que aborda las percepciones de los y las estudiantes de una manera particularmente más específica. En sus 4 ítems pretende describir las concepciones de los sujetos en torno a la situación de pareja (si ha pensado en casarse o tener una relación de pareja, y de ser así, a qué edad espera hacerlo), situación parental (si desea tener hijos, el número estimado de hijos y la edad en que le gustaría empezar a tenerlos), nacimiento del primer hijo (dependerá del trabajo, pareja, ambos, o si, por el contrario se tratará de una decisión independiente de las opciones antes mencionadas) y conformación familiar, esta última dimensión mencionada, es abordada cualitativamente con una pregunta abierta. Mientras tanto que las demás preguntas, también deben ser completadas con datos, por ejemplo, edad en la que quisieran casarse o tener una pareja, edad de su primer hijo, entre otros (Hernández, 2008). Por medio de este instrumento se busca medir la variable “Expectativas familiares”, con la finalidad de conocer si los/as estudiantes tenían intenciones de tener hijos, a qué edad o si han pensado en tener pareja y establecerse, todo esto para tener un panorama más claro dentro de la generación Y (Manning, Smock y Neal, 2019). Gracias a un estudio realizado por Bello, Rivadeneira, Concha, Soto y Diaz (2017), se indicó que el instrumento resultó ser confiable y válido para medir aspectos de la calidad de vida familiar en la población chilena, eso al poseer altos niveles de consistencia interna, y una adecuada validez discriminante y convergente.

Procedimiento

Inicialmente, se realizó el proceso de enlace con la investigación que ofrece el Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONDECYT), ya que el académico a cargo de la presente investigación estaba indagando sobre estas temáticas. Gracias a un acuerdo realizado con la Facultad de Ingeniería de la Universidad y la de Enfermería, se gestionó todo para proceder a la aplicación de la batería de instrumentos (Ver anexo 1) a ambas carreras.

A todos/as los y las estudiantes, previo a proceder con la aplicación del instrumento, se les fue administrado un consentimiento informado que contenía todos los resguardos éticos necesarios para que los y las participantes se sintieran seguros y respaldados al ser parte de esta investigación. Este documento se entregaba con dos copias, una para el/la estudiante y otra los/as investigadores/as.

La aplicación del dossier se llevó a cabo de diferente manera para Enfermería e Ingeniería. Para la primera carrera, el proceso fue completamente presencial, utilizando papel y lápiz para responder la batería de instrumentos, mientras tanto que en Ingeniería este proceso se dio de dos maneras, a cierta cantidad de estudiantes de esta carrera se le aplicó el dossier de forma presencial en formato de papel y a los demás le fue aplicada de forma online por medio de Google Form, con el mismo formato del instrumento impreso. De esta forma, todos aquellos estudiantes del año 2019 de primero a quinto año, de manera individual resolvieron los cuestionarios, formato lápiz y papel u online, dependiendo de la instancia en que fue aplicado, en un tiempo delimitado de entre 30 a 40 minutos aproximadamente.

Es importante mencionar, que la diferencia de aplicación de la batería de instrumentos entre las carreras mencionadas se debe a que los datos correspondientes a la muestra de Enfermería son de una investigación previa realizada por Contreras y Gutiérrez (2020).

Plan de análisis

Se realizó un análisis descriptivo (M; DS), comparación de medias mediante prueba t para muestras independientes y una correlación de Pearson (r ; $\text{sig} < 0,05$) de las variables Tendencia Emprendedora General (TEG), Escala de Estilos de Vida (EEV) y Escala de Planificación Vida Personal/Familiar (EPVPF); de esta forma se obtienen los lineamientos generales en base a las respuestas de los y las participantes, para comprobar las hipótesis establecidas previamente.

Para efectuar estos análisis se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25.

RESULTADOS

A continuación, se presentarán los principales resultados descriptivos, comparación de medias y correlaciones de la investigación, los cuales permitirán comprobar si se cumplen o no las hipótesis planteadas en relación a las variables de estudio.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos del Test Tendencia Emprendedora General, Escala de Estilos de Vida y Escala de planificación de vida personal/familiar y laboral/familiar para estudiantes de Ingeniería y Enfermería

Estadísticos					
Carrera			TEG_T	EEV_T	EPVPF_T
Ingeniería	N	Válido	525	525	525
		Perdidos	0	0	0
	Media		87,2419	54,2610	10,7638
	Desv. Desviación		5,61151	10,73921	2,51554
	Asimetría		-0,278	0,236	0,311
	Error estándar de asimetría	de	0,107	0,107	0,107
	Curtosis		-0,117	1,183	-0,106
	Error estándar de curtosis		0,213	0,213	0,213
Enfermería	N	Válido	199	199	199
		Perdidos	0	0	0
	Media		78,8894	52,6985	10,5980
	Desv. Desviación		3,89870	9,85499	2,38031
	Asimetría		-0,125	0,255	0,269
	Error estándar de asimetría	de	0,172	0,172	0,172
	Curtosis		-0,264	1,005	0,337
	Error estándar de curtosis		0,343	0,343	0,343

En la tabla anterior se puede observar que la Tendencia Emprendedora General (TEG) en Ingeniería es (M= 87,2; DS= 5,6) y para Enfermería es (M= 78,8; DS=3,8). Para Estilos de Vida (EEV) Ingeniería obtiene (M= 54,2; DS= 10,7), mientras que Enfermería obtiene (M= 52,6; DS= 9,85). Para la Escala de Planificación de Vida Personal Familiar y Laboral Familiar (EPVPF) en Ingeniería se tiene (M= 10,7; DS= 2,51) y en Enfermería (M= 10,5; DS= 2,38).

Tabla 2

Prueba de muestras independientes para la Prueba de Levene y prueba t en Test Tendencia Emprendedora General, Escala de Estilos de Vida y Escala de planificación de vida personal/familiar y laboral/familiar para estudiantes de Ingeniería y Enfermería

Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	Prueba t para la igualdad de medias		t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias	Dif. de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.						Inferior	Superior
TEG_T	Se asumen varianzas iguales	32,181	0	19,302	722	0	8,35246	0,43273	7,50289	9,20203
	No se asumen varianzas iguales			22,619	511,805	0	8,35246	0,36927	7,62699	9,07793
EEV_T	Se asumen varianzas iguales	0,153	0,696	1,787	722	0,074	1,56246	0,87443	-0,15426	3,27918
	No se asumen varianzas iguales			1,857	386,754	0,064	1,56246	0,84126	-0,09156	3,21648
EPVPF_T	Se asumen varianzas iguales	1,879	0,171	0,803	722	0,422	0,16582	0,20638	-0,23936	0,571

No se asumen varianzas iguales	0,824	375,686	0,411	0,16582	0,20131	-0,23001	0,56165
---	-------	---------	-------	---------	---------	----------	---------

En la tabla anterior, para igualdad de medias en la prueba t de muestras independientes, se observa que en TEG ($t= 19,3$; $Sig= 0,00$) las medias son iguales, habiendo diferencias significativas, y para la Prueba de Levene ($F= 32,1$; $Sig = 0,00$) en la misma variable las varianzas resultan ser iguales, encontrándose además diferencias significativas. Por su parte, en EEV, ($t= 1,7$; $Sig= 0,07$) en la prueba t se obtienen medias iguales, no encontrándose diferencias significativas entre ellas, mientras que para la prueba de Levene ($F= 32,1$; $Sig= 0,00$) las varianzas resultan ser iguales, a la vez que no se encuentran diferencias significativas. Por último, en EPVPF ($t= 0,8$; $Sig= 0,42$) en la prueba t se obtuvieron medias iguales, sin encontrarse diferencias significativas, y para la prueba de Levene ($F= 1,8$; $Sig= 0,17$), se encontraron varianzas iguales sin diferencias significativas.

Tabla 3

Correlaciones de Pearson para Test Tendencia Emprendedora General, Escala de Estilos de Vida y Escala de planificación de vida personal/familiar y laboral/familiar en estudiantes de Ingeniería y Enfermería

Correlaciones				
		TEG_T	EEV_T	EPVVPF_T
TEG_T	Correlación de Pearson	de 1	-0,002	-0,005
	Sig. (bilateral)		0,957	0,894
	N	724	724	724
EEV_T	Correlación de Pearson	de -0,002	1	-0,046
	Sig. (bilateral)	0,957		0,220
	N	724	724	724
EPVVPF_T	Correlación de Pearson	de -0,005	-0,046	1
	Sig. (bilateral)	0,894	0,220	
	N	724	724	724

En la tabla anterior se puede observar que no hay relación entre TEG y EEV ($r = -0,002$; Sig = 0,957), de la misma forma, no existe relación entre EEV y TEG ($r = -0,005$; Sig = 0,8). Finalmente, no hay relación entre EPVVPF y EEV ($r = -0,046$; Sig = 0,2).

DISCUSIÓN

Teniendo en consideración el objetivo general de esta investigación de analizar las tendencias emprendedoras y expectativas de vida laboral y familiar entre estudiantes de Enfermería e Ingeniería, desde una perspectiva de género; se evidencia que la primera hipótesis puesta a prueba fue rechazada, debido a que se evidenció que ambas carreras puntuaron por sobre la media (promedio) en cuanto a sus tendencias emprendedoras, obteniendo puntuaciones cercanas, siendo el TEG en Ingeniería mayor que en Enfermería. Respecto a esto, se ha reportado que la generación del milenio valora el equilibrio entre la remuneración y el tiempo libre, lo que es concordante con la idea de lograr su desarrollo personal (Gómez y Royo, 2015).

Lo anterior se hace evidente ante la posibilidad de emprendimiento que tiene Ingeniería por su formación académica que le entrega la Universidad, esto en contraste con el plan de formación curricular de Enfermería que se ha centrado en el cuidado y bienestar de las personas (Universidad de Talca, 2020), ambos teniendo asignaturas especializadas en estos determinados temas, lo cual hace difícil que una de estas carreras cuente con las mismas condiciones de formación y adquisición de información de la otra.

De igual manera, más de la mitad de los/as estudiantes de esta generación se declaran independientes y conforman grupos de manifestantes aglutinados bajo la bandera del descontento político y religioso. Este carácter, apoyado en la incredulidad, se ha visto auspiciado por las dificultades para encontrar un empleo y, consecuentemente para poder independizarse (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2016). Dado lo mencionado, es que esta generación se ha visto ante la necesidad de incursionar en el ámbito laboral para emprender y crear sus propios negocios que suplan la necesidad de no conseguir un trabajo que responda a sus necesidades.

En la actualidad, debido en parte a las redes sociales y el internet, los consumidores son más activos en la creación de nuevos productos, les encanta la participación y la interacción con

las marcas y frecuentemente las empresas consultan a los consumidores, entre los cuales los Millennials se destacan por su afinidad a la interacción vía red social (Rivera, Canacas, Jovel y Romero, 2017). Por lo que resulta inevitable que el comportamiento de los millennials como consumidores sea distinto al de sus padres; destacando por querer tener relaciones abiertas y honestas con sus gerentes, colegas. Las empresas están en conocimiento de esto, y por lo mismo, tratan de conocer sus normas, ya que esta generación está acostumbrada a vivir fuera del anonimato y comparten sus gustos y criterios constantemente por medio de las redes sociales (Begazo y Fernández, 2015).

Es importante recordar que esta generación prefiere trabajar desde casa, al no sentirse cómoda con los horarios de oficina, por eso busca constantemente opciones de Home Office, y en caso de que la posibilidad no exista, estos no dudarán en considerar el emprendimiento y abrir sus propias empresas. Cuando están en un empleo convencional, duran poco tiempo en él, esto en base a las grandes expectativas que tienen hacia el trabajo, ya que son idealistas y sueñan con hacer grandes cosas con su vida. Se interesan en dejar un impacto en la sociedad. Les interesan los temas ecológicos, de cuidado del medio ambiente y aunque de manera personal pueden resultar un tanto descuidados, si buscan e intentan comer de manera saludable y balanceada, de ahí que en el occidente se denomina a esta generación como vegana (Begazo y Fernández, 2015). Lo mencionado respalda los resultados obtenidos, donde se evidencia que no hay diferencias significativas en cuanto a emprender, de hecho, ambas carreras obtienen puntuaciones altas en cuanto al porcentaje de tendencias emprendedoras que poseen, superando las barreras de prejuicio que se esperan hacia estos estudiantes.

Esta generación prioriza la movilidad laboral, cuando un millennial siente que su trabajo ya no es un reto, inmediatamente lo dejará sin remordimiento alguno, y buscará otro empleo donde se sienta más a gusto. Esto también se debe a que suelen ser multifacéticos, es muy probable que mantengan varios trabajos free-lance de forma simultánea. De acuerdo con lo que

proyectan Begazo y Fernández (2015) en Estados Unidos, un joven cambia 15 veces de trabajo antes de cumplir los 38 años. Esto da seguridad de confirmar el poco apego que tienen hacia lo referente a lo laboral. Tal como lo mencionó Bongiovanni (2016), la presente generación se conforma por personas con iniciativa y capacidad para poder resolver problemas, donde su esfuerzo sea reconocido y bien remunerado; no les asusta la rotación laboral como se mencionó anteriormente, sino que muestran un interés en las promociones relacionadas con un reconocimiento de su capacidad y que le permita poner en marcha sus ideas e iniciativas.

Los millennials corresponden a una parte importante del mercado mundial laboral. Muchos de ellos están incursionando o estableciéndose en cargos de liderazgo, mientras que otros como practicantes. En base a un estudio de Díaz, López y Roncollo (2017), se determinó que esta generación expresa muy poca lealtad hacia sus empleadores, y están constantemente pensando en migrar a otra compañía en busca de nuevas oportunidades. Además, priorizan sus intereses personales por sobre los de la compañía, no se encuentran cómodos ante estructuras rígidas y demandan posiciones variadas e interesantes en el trabajo. Ellos reclaman la necesidad de una retroalimentación periódica y posibilidad de crecimiento personal y laboral dentro de este ámbito.

Ante esto y según una proyección de la consultora Deloitte, en 2025, los Millennials representarán el 75% de la fuerza laboral del mundo (Forbs, 2016). La influencia de la tecnología, en esta generación en particular, es una característica que los diferencia radicalmente de las generaciones anteriores, junto con la necesidad de estar en constante comunicación, compartiendo actividades y emociones. Su estilo de vida ha influenciado no solo en las estrategias de mercadeo de las marcas que los quieren conquistar, sino también en el estilo de las organizaciones y el mundo laboral (Medina, 2016). Por ende, es entendible que ambas carreras puntúan por sobre la media en cuanto a poseer tendencias emprendedoras en general.

A nivel organizacional, se destaca que los millennials se caracterizan por actuar con respecto al quehacer en la institución, en cuanto a autoridad, conocimiento e innovación, liderazgo, comunicación, motivación y proyección laboral. Respecto al tema de autoridad, se destaca la manera en que se relacionan con sus jefes o líderes. En cuanto a conocimiento e innovación, se menciona que ellos son la generación más innovadora de este milenio y que su gran orientación está puesta en querer emprender en diferentes ámbitos y sectores. Respecto al emprendimiento, su proyecto de vida es ser su propio jefe y crear empresa, esto en relación con el buscar constantemente tener ideas de negocios y emprendimientos, crear nuevos procesos e inventar productos o servicios útiles para la comunidad. Le otorgan una gran relevancia a la educación y formación, son la generación “más educada de la historia”, el nivel de estudios es importante para ellos y se suma al interés de adquirir competencias blandas (Gutiérrez, Posada y Gonzales, 2018).

En cuanto a lo anterior, y rescatando lo mencionado por Vélez y Ortiz (2016), el emprendimiento posee una estrecha relación con conceptos como la creatividad e innovación, donde tanto la innovación con el emprendimiento va de la mano y la creatividad corresponde a una característica de estos dos, donde también el producto, competidores, proveedores, clientes e impacto económico que representan son fundamentales. Lo anterior cobra importancia en cuanto a los resultados obtenidos, ya que la generación Y se caracteriza por evidenciar lo ya descrito al poner en práctica todos sus conocimientos acerca del emprendimiento.

Ahora bien, respecto a un estudio similar sobre tendencias emprendedoras en estudiantes universitarios realizado por Carrizo, Burguete, Rodríguez y Miguélez (2011), se obtuvo que el perfil emprendedor del alumnado apareció caracterizado por elevadas expectativas de resultados positivos en la creación de empresas, moderados intereses y percepciones de competencia para el desempeño de tal actividad, y considerablemente bajas propensiones a corto plazo hacia la elección de carreras emprendedoras, lo que corrobora con los resultados obtenidos que no se trata

de estar inserto en una carrera considerada como emprendedora, sino que desde el área en la cual el alumno se encuentra puede contar con ideas novedosas para comenzar a emprender. Además, se hizo un contraste entre diversas carreras, dentro de ellas, con estudiantes de carreras de Ciencias Económicas y Empresariales, donde los principales aspectos emprendedores se relacionaban con la competencia empresarial (marketing, gestión, etc.), centrado en la creación de negocios novedosos y en las fases de gestión y crecimiento de las nuevas y pequeñas empresas. Por otro lado, con estudiantes de Humanidades y Ciencias Sociales su enfoque podría estar centrado en la autogestión y la creación de empresas sociales, lo cual proporciona oportunidades al servicio tanto de la comunidad como de la sociedad en general.

La segunda hipótesis fue rechazada, puesto que no se encontraron diferencias significativas en cuanto a las expectativas familiares y laborales de ambas carreras, de hecho, se encuentra igualdad de varianzas y medias para las pruebas de Levene y t en la variable TEG, lo cual no ocurre en las variables EEV y EPVPF, puesto que en ellas no hubo igualdad de varianzas ni medias. Esto principalmente debido a que la generación Y se ha declarado completamente liberal en todos los sentidos, desde el punto de vista familiar, no consideran al matrimonio como una opción inmediata, de hecho, encuentran el tener hijos/as como un tema más hacia el futuro, y las relaciones para ellos entre el mismo sexo son bien vistas y aceptadas (Begazo y Fernández, 2015).

Además, respecto al aspecto familiar, esta generación conforma hogares en los cuales la pareja comúnmente es activa laboralmente, por lo que para ellos es necesario que exista y se priorice la flexibilidad en el trabajo, al ser esta una de sus prioridades. Con relación a ello y de acuerdo con un estudio de EYGM Limited de México en el 2015, los millennials combinan su ambición y deseo de crecimiento con la necesidad de incorporar el carácter de flexibilidad en sus empleos (Díaz, López y Roncallo, 2017).

Por otro lado, la generación del milenio también se le conoce por retornar a la casa de sus padres retrasando, así, la formación de un hogar independiente. Las causas principales de esto se encuentran sustentadas en: la situación económica, la dificultad para encontrar un empleo y acceder a una vivienda digna (Medina, 2016).

Además, tal como lo mencionó Nunes, Rigotto, Ferrari y Marín (2012) respecto al equilibrio familiar de la generación del milenio, esta se sitúa como un gran soporte para que el individuo enfrente estas nuevas dinámicas sociales, ya que así permite que la persona adquiera valores y creencias que lo ayudarán en sus futuras relaciones sociales y laborales; por lo que, al sentirse respaldado por sus familiares cercanos, como sus padres, suelen retrasar el hecho de conformar su propio hogar.

Cabe mencionar, que en un estudio similar realizado por Pozzi (2013) sobre expectativas laborales en universitarios Millennials, se encuentra que tienen como prioridad que su trabajo sea interesante, desafiante, con oportunidad de crecimiento, equilibrio laboral y personal, siendo en el último rango de importancia la estabilidad laboral; lo que corrobora y respalda los resultados obtenidos en relación con la segunda hipótesis planteada, donde se evidencia que hay igualdad de varianzas en las tendencias emprendedoras, por el contrario, no hay relevancia en cuanto a las variables de escala de estilos de vida y la escala de planificación vida personal familiar. Además, tal como mencionó Hernández, Llaguno y Marzulli (2010) respecto a las expectativas que tienen los y las estudiantes sobre su futuro, los autores revelan que tanto los hombres como las mujeres consideran al trabajo como una fuente de realización personal, del mismo modo, señalan que se muestran partidarios de dejar de lado algunas de sus metas con el fin de que puedan acomodarse a las exigencias familiares y personales que se le van presentando en paralelo a que se desempeña dentro de su trabajo, lo que concuerda totalmente con su ideal de contar con un equilibrio entre su vida personal y laboral.

Ahora bien, en cuanto la tercera hipótesis propuesta, específicamente respecto a las tendencias emprendedoras, expectativas de vida y planificación laboral y familiar en estudiantes de Ingeniería y Enfermería, se rechaza, puesto que los hallazgos dan cuenta de que no existe relación entre las tendencias emprendedoras y estilos de vida. Los hallazgos coinciden con la idea de que los jóvenes están considerando nuevas opciones de constituir familia, lo que se refleja en la idea de organizar las prioridades en relación con el trabajo y familia (Bosch y Hernández, 2017). Esto se debe a que existen requisitos propios del desarrollo personal de estos jóvenes, puesto que consideran el factor trabajo y pareja al momento de pensar en tener hijos/as. Lo que es respaldado por los autores Manning, Smock & Neal (2019), quienes en la exploración de la cohabitación y expectativas maritales en millennials solteros estadounidenses, hallaron una clara tendencia a la postergación de una vida en pareja, a causa de la necesidad de cumplir con proyectos personales, no obstante, esto no implica un rechazo hacia la idea de una vida compartida.

Lo anterior cobra mayor relevancia al considerar que en Chile, los jóvenes se encuentran situados en un escenario de constante cambio, en especial en los ámbitos de trabajo y familia (Gómez, Royo, Jiménez y Cruz, 2019). Asimismo, Manning, Smock & Neal (2019), vienen a respaldar estos cambios a nivel familiar, concluyendo que las trayectorias de relación, en la generación Y, resultando ser cada vez más variadas e inciertas, dejando en evidencia que los millennials están enfrentando la naturaleza cambiante en la conformación de pareja.

En paralelo, es posible dar cuenta de que tienen una clara idea respecto al trabajo como prioridad, luego vienen la pareja e hijos, no como elemento esencial, pues si bien figuran dentro de las posibilidades no será a costa del desarrollo profesional (Gómez y Royo, 2015). Asimismo, Manning, Smock & Neal (2019), dan cuenta de una postergación en la idea de crear familia, lo que no implica un abandono de esta, sino más bien un reajuste de acuerdo con las prioridades de la generación.

De este modo, se tenía como objetivo inicial de estudio dar cuenta de un análisis sobre las tendencias emprendedoras y expectativas de vida laboral y familiar entre estudiantes de Ingeniería y Enfermería, y al mismo tiempo, contestar la pregunta de investigación planteada al inicio ¿existe una marcada diferencia emprendedora y de expectativas laborales y familiares entre una carrera masculinizada (Ingeniería) y otra feminizada (Enfermería) en relación a su formación académica?

Respecto a los resultados obtenidos, es que se puede observar que se han roto los esquemas en cuanto a los prejuicios de género hacia estas carreras tan polarizadas socialmente, esto debido a la generación que se ha puesto en tela de juicio dentro de esta investigación. Los millennials según Begazo y Fernández (2015) corresponden a un grupo de personas que se dejan guiar por la visión *carpe diem*, debido a que ponderan el presente por sobre todas las cosas. Ellos quieren vivir el momento actual de forma intensa y buscan la felicidad y la pasión en todo lo que hacen, generando un cambio importante, ya que mientras que para las generaciones anteriores el sinónimo del éxito estaba siempre más relacionado con las posiciones jerárquicas en lo laboral, los millennials anteponen el poder trabajar en lo que les gusta por sobre el ejercicio del poder o incluso lo material.

Lo anterior está relacionado con lo que señalan Díaz, López y Roncallo (2017) al mencionar que los millennials generan un mayor desempeño en entornos que los estimulen y resulten más creativos para ellos. Priorizan viajar, ya que les gusta mucho, pero prefieren congeniar esto con su ambiente de trabajo, ya que bien como se señala, esta generación corresponde a los ciudadanos/as del mundo. Por lo tanto, siendo enfermeros o ingenieros, estos jóvenes se sentirán parte de organizaciones que velen porque ellos puedan congeniar sus tiempos con sus metas, que por lo general van de la mano con conocer y explorar, lo cual se encuentra vinculado estrechamente con estar viajando de manera constante.

Para esta generación es de suma relevancia generar un balance entre la vida personal y laboral, priorizando esto por sobre otras motivaciones que puedan tener. Es así como ellos/as valoran el horario flexible en sus trabajos, y su tiempo libre, esto para poder dedicarlo al entrenamiento, ocio y diversión. Generalmente realizan salidas al cine, restaurantes, pasar tiempo con sus familiares y sus amigos, les interesa estudiar y viajar con el mundo, pero lo que más hacen, es pasar tiempo conectados. Su motivación está puesta en la posibilidad de tener un equilibrio en sus vidas, además, pretender obtener mayor reconocimiento que el que les da un salario, buscan su realización personal como prioridad principal, lo que a veces los cataloga de egoístas y narcisistas (Gutiérrez, Posada y Gonzales, 2018).

Asimismo, se rompe con la creencia del perfil sobre ambas carreras; esto dado que siempre se ha considerado a Enfermería con una tendencia más femenina y sobresaliendo por su vocación de servicio, lo que es común a todas las carreras de la salud en el país según lo menciona el Ministerio de Educación (2018), mientras que las Ingenierías en su totalidad se les tiende a masculinizar y atribuir rasgos más emprendedores; esto cobra relevancia, al considerar que la muestra proviene de una universidad pública y que los resultados evidencian que no existe tal diferenciación entre las carreras mencionadas en relación a la muestra utilizada. Lo anterior, respaldado en lo mencionado por Lagarde (1996) de que contamos con sujetos sexuados femeninos y sujetos sexuados masculinos, a los cuales regularmente se les asignan ciertas funciones en la sociedad y características determinadas al sexo conforme al género.

Ahora bien, el presente estudio presenta varias fortalezas, entre ellas está el hecho de que nos permite darnos cuenta de que se están rompiendo los estereotipos y prejuicios de género hacia determinadas carreras que han rondado a nuestra sociedad por mucho tiempo. De esto nos podemos dar cuenta al estudiar muestras un tanto variadas, pero a la vez muy similares al pertenecer todos a la misma generación: los millennials.

En la misma línea, es importante destacar que esta investigación ofrece una mirada más completa al hacer una comparación de carreras entre las variables estudiadas, ya que, en estudios pasados como el de Contreras y Gutiérrez (2020), tan solo habían incursionado al contrastar las respuestas que dan los/as estudiantes de enfermería.

En cuanto a las limitaciones que presenta este estudio, tenemos el hecho de que no se usaron pruebas cualitativas para complementar y enriquecer los datos obtenidos con las pruebas cuantitativas aplicadas, el usar la técnica de focus group o entrevistas, podría haber potenciado aún más la trascendencia de esta investigación al haber obtenido los discursos y posiciones de los estudiantes frente a las variables estudiadas.

También, se encuentra otra limitante al haber solo contrastado a estudiantes de una Universidad Pública, por lo mismo, sería muchísimo más completo y complejo por su calidad, el estudiar y replicar este estudio en estudiantes de Universidades privadas, para así obtener la mirada bajo otro prejuicio y variable considerable dentro de una investigación, la posición socioeconómica de una población y sus proyecciones a futuro.

Si bien el enfoque de género se tomó en consideración, es limitante al no haber profundizado aún más en este, a pesar de que nuestras conclusiones nos dieron a conocer que no existen diferencias significativas entre tendencias emprendedoras y expectativas de vida laboral y familiar en los estudiantes de Ingeniería y Enfermería, ya que la muestra sobrepone las características de la generación Millenials ante los prejuicios limitantes al género y formación académica.

La gran contribución que nos ofrece esta investigación es que nos invita a reflexionar acerca de cómo está cambiando en esta sociedad. Los estereotipos están perdiendo valor al revisar estudios como este. Ya que a simple vista podríamos asumir un sinnúmero de cosas ante las expectativas de vida laboral y familiar de estas carreras tan diferentes, lo mismo ocurre con las tendencias emprendedoras, pero si revisamos detenidamente los resultados, nos damos cuenta

de que esto no es así. Aquí, la generación millennials y sus rasgos asociados toman mayor protagonismo que las características que puedan asociarse a estos estudiantes al estar dentro de carreras tan diferentes, una enfocada al cuidado de otros y la otra enfocada hacia la economía, el surgimiento y emprendimiento como tal.

Consideramos que las posibles líneas de investigación futuras deben estar de la mano de contrastar los resultados obtenidos en esta investigación con los que se pudieran obtener al aplicar la misma batería de pruebas a jóvenes de la misma generación que no se encuentran trabajando, a otros que no se encuentran ni trabajando ni estudiando y a otros que sean recién egresados de estas carreras en cuestión. Además, creemos necesario poder replicar a futuro el presente estudio con un análisis más exhaustivo de las dimensiones que posee cada instrumento aplicado.

Desde la Psicología Organizacional, estos resultados pueden ser ampliamente utilizados dentro de organizaciones que prioricen el bienestar de sus trabajadores, sus metas y valores, y que a la vez estén innovando y a la vanguardia de los nuevos modelos de desarrollo organizacional en las empresas, esto en especial para la generación Y, que como bien descubrimos en esta investigación, ha enfrentado varios cambios, ya sea en cuanto a los prejuicios que surgen hacia ambas carreras, como también hacia las preferencias y proyecciones que tienen estos estudiantes, próximos a ser egresados, hacia su futuro laboral y familiar.

Respecto a esto, es importante mencionar que la presente generación cuenta con diversas implicancias en su perfil profesional; por un lado, presentan fortalezas y oportunidades como lo es ser nativos digitales, su habilidad para manejar las Tecnologías de la información y comunicación (TICs), adaptación a los cambios, seguridad de sí mismos, adelantos tecnológicos en temas de comunicación, existencia de herramientas digitales para realizar diversas actividades laborales (Melchor, Flores, Rodríguez, Vázquez y Flores, 2019). Por otro lado, se encuentra el hecho de que mucho de los contenidos de las materias cursadas no están actualizadas a la realidad

empresarial/profesional, aspectos que podrían mejorar, contribuyendo al diseño de un perfil profesional completo que considere las deficiencias identificadas y avances respecto al transcurso de los años (Herrera, 2019).

En relación al mercado laboral para esta generación se cubre de un mayor grado de exigencia, en capacitación, formación, habilidades y conocimiento. Los millennials, comparan y visualizan la posición de trabajo que les pueda dar una calidad de vida diferente a las que las otras generaciones están acostumbradas, ya que buscan experiencias, viajes, felicidad, y un empleo que les de estas posibilidades (Melchor, Flores, Rodríguez, Vázquez y Flores, 2019).

Ante esto, la empleabilidad atiende con eficacia a las demandas que la sociedad requiere, con base en la importancia de las competencias para el desarrollo profesional. (Ariza, 2007). Así, la empleabilidad contempla dos factores, el primero es la situación del mercado laboral y el segundo la formación profesional basado en las competencias (Ariza, 2007). El mercado laboral en el último tiempo se ha visto obstaculizado respecto a la actual pandemia de Covid-19 que nos encontramos atravesando mundialmente; ante esto, muchas empresas han tomado la decisión de reducir personal y optar por la modalidad de teletrabajo, lo cual es una oportunidad ante la mirada de la Generación Y, ya que su principal habilidad es la utilización de los medios tecnológicos y si esta modalidad no responde a sus demandas, optan por emprender, opción que se ha visto en crecimiento durante la pandemia y que da oportunidad de crecimiento laboral ante una adversidad mundial.

REFERENCIAS

- Ariza, J. (2007). Las competencias: un factor clave en la empleabilidad de los titulados universitarios. *Revista de Fomento Social* 62, 239-253. Recuperado de <https://doi.org/10.32418/rfs.2007.246.2165>
- Atienza, M., Lufín, M. y Romaní, G. (2016). Un análisis espacial del emprendimiento en Chile: Más no siempre es mejor. *EURE (Santiago)*, 42(127), 111-135. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612016000300005>
- Bello, N., Rivadeneira, J., Concha, M., Soto, A. y Diaz, X. (2017). Escala de Calidad de Vida Familiar: validación y análisis en población chilena. *Universitas Psychologica*. 16. Recuperado de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.ecvf>
- Begazo, J. y Fernández, W. (2015). Los millennials peruanos: características y proyecciones de vida. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 18(36), 9-15. Recuperado de <https://doi.org/10.15381/gtm.v18i36.11699>
- Bongiovanni, N. y Soler, C. (2016). Características y expectativas laborales de la generación Y. *Rev. ADENAG*, 6, 15-21. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Dra_Lic_Celina_N_Amato/publication/330854371_Evolucion_del_concepto_de_Procesos_Organizacionales/links/5ca2066fa6fdcc1ab5ba002f/Evolucion-del-concepto-de-Procesos-Organizacionales.pdf#page=15
- Bosch, M. y Hernández, T. (2017). *Estudio de nuevas generaciones en Chile*. Recuperado de https://www.ese.cl/ese/site/artic/20180514/asocfile/20180514104928/estudio_de_nuevas_generaciones_en_chile.pdf

- Bustos, B. (1999). Roles, actitudes y expectativas de género en la vida familiar. *La ventana*, 1(9), 130-157. Recuperado de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana9/ventana9-6.pdf>
- Carvalho, D., Vaghetti, H., Dias, J. y Rocha, L. (2016). Características emprendedoras de enfermeiras: um estudo no sul do Brasil. *Revista Baiana de Enfermagem*, 30(4), 1-11. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v30i4.16803>
- Carrizo, A., Burguete, J., Rodríguez, P. y Miguélez, M. (2011). Evaluación de la conducta emprendedora en estudiantes universitarios: implicaciones para el diseño de programas académicos. *Pecunia: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de León*, (12), 219-243. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18002/pec.v0i12.623>
- Contreras, M. y Gutiérrez, B. (2020). Expectativas laborales, familiar y apoyo familiar percibido en estudiantes Millennials de una Universidad Pública de Talca. Tesis pregrado, Universidad de Talca.
- Díaz, C., López, M. y Roncallo, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Revista Clío América*, 11(22), 188-204. Recuperado de <https://doi.org/10.21676/23897848.2440>
- Forbs (2016). Forbs. Recuperado de Forbs: <http://www.forbes.com.mx/7-cosas-que-debes-saber-sobre-la-generacion-z/#gs.jdadNOO>
- Gilbert, L., Dancer, L., Rossman, K. & Thorn, B. (1991). Assessing perceptions of occupational-family integration. *Sex Roles*, 24, 107-119. Recuperado de <https://doi.org/10.1007/BF00288705>

- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuadernos de administración*. 26(46), 107-133. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20527100005.pdf>
- Gómez, V. y 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. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.7440/res53.2015.07>
- Gómez, V., Royo, P., Jiménez, A. y Cruz, M. (2019). Trabajo y Familia: expectativas en jóvenes chilenos. *Sociologías*, 21(52), 270-297. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1590/15174522-94085>
- Gutiérrez, C., Posada, L. y Gonzales, D. (2018). Caracterización del comportamiento de los millennials. Una revisión de literatura. *Universidad EAFIT*. 1-35. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10784/12658>
- Herrera, A. (2019). Análisis de los factores determinantes en la empleabilidad profesional de la generación millennial: perfil económico administrativo. Tesis posgrado, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Recuperado de <http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3236>
- Hernández, A. (2008). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de publicidad y relaciones públicas. Tesis doctoral, Universidad de Alicante. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9599/1/tesis_doctoral_alejandra_hernandez.pdf

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, A., Llaguno, M. y Marzulli, P. (2010). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de publicidad en la Argentina. *Ecos de comunicación*. 3(3), 107-130. Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6783>
- Herrera, C. y Montoya, L. (2013). El emprendedor: una aproximación a su definición y caracterización. *Punto de Vista*, 4(7), 10-31. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4776922>
- Lagarde, M. 1996. La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo. *Metodología para los estudios de género*. México: Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México, 1(1), 48-71. Recuperado de <http://capacitacion.hcdn.gob.ar/wp-content/uploads/2015/12/lagarde.pdf>
- Manning, W., Smock, P. & Neal, M. (2019). Cohabitation and Marital Expectations Among Single Millennials in the U.S. *Population Research and Policy Review*, 38(3), 327-346. doi: 10.1007/s11113-018-09509-8
- Maragno, P., Castillo, C., Viñé, M., y Camejo, M. (2009). Determinación y validación del perfil de competencias de los ingenieros venezolanos. *Anales de la Universidad Metropolitana*. 9 (1), 135-157. Universidad Metropolitana. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3623778>
- Medina, C. (2016). Los millennials su forma de vida y el streaming. *CSH-Revista*, (50), 121-137. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11191/4932>

- Melchor, P., Flores, I., Rodríguez, R., Vázquez, M., y Flores, R. (2019). Empleabilidad de la generación Millennials. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, 7(13), 54-61. Recuperado de <https://doi.org/10.29057/xikua.v7i13.3557>
- Ministerio de Educación. (2018). *mifuturo.cl*. Gobierno Transparente, Chile. Recuperado de <https://www.mifuturo.cl/busador-de-empleabilidad-e-ingresos/>
- Moreno, J. (2015). *El emprendimiento empresarial: La Importancia de ser emprendedor*. IT Campus Academy. Recuperado de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=fYfJCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=Moreno,+J.+\(2015\).+El+emprendimiento+empresarial:+La+Importancia+de+ser+emprededor.+IT+Campus+Academy.&ots=h1WJfIgoKo&sig=E-JrLY1cBCg-DNkrI-VXkZpvKjM#v=onepage&q=Moreno%20\(2015\).%20El%20emprendimiento%20empresarial%3A%20La%20Importancia%20de%20ser%20emprededor.%20IT%20Campus%20Academy.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=fYfJCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=Moreno,+J.+(2015).+El+emprendimiento+empresarial:+La+Importancia+de+ser+emprededor.+IT+Campus+Academy.&ots=h1WJfIgoKo&sig=E-JrLY1cBCg-DNkrI-VXkZpvKjM#v=onepage&q=Moreno%20(2015).%20El%20emprendimiento%20empresarial%3A%20La%20Importancia%20de%20ser%20emprededor.%20IT%20Campus%20Academy.&f=false)
- 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
- OECD (2016). *The State of the North American Labor Market. Report Prepared for the 2016 North American Leaders Summit. Recovered from <https://www.oecd.org/canada/The-state-of-the-north-american-labour-market-june-2016.pdf>*.

- Poncio, D. (2010). *Animarse a emprender*. Eduvim. Recuperado de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5L-erERQeAMC&oi=fnd&pg=PA13&dq=Poncio,+D.+\(2010\).+Animarse+a+emprender.+Eduvim.&ots=_qfcTbANuL&sig=d8S-hhjpNffNFKoWwUZYEExWB-Q#v=onepage&q=Poncio%2C%20D.%20\(2010\).%20Animarse%20a%20emprender.%20Eduvim.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5L-erERQeAMC&oi=fnd&pg=PA13&dq=Poncio,+D.+(2010).+Animarse+a+emprender.+Eduvim.&ots=_qfcTbANuL&sig=d8S-hhjpNffNFKoWwUZYEExWB-Q#v=onepage&q=Poncio%2C%20D.%20(2010).%20Animarse%20a%20emprender.%20Eduvim.&f=false)
- Pozzi, S. (2013). Generación" Y", sus expectativas laborales: investigación acerca de los factores que buscan los jóvenes Millenials en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico: un estudio de las expectativas laborales de los graduados de la Universidad de San Andrés. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10908/2588>
- Real Academia Española. (2020). *Diccionario de la lengua española* [Dictionary of the Spanish Language] (22). Madrid, Spain: Author. Recuperado de <https://dle.rae.es/>
- Rivera, C., Canacas, I., Jovel, D. y Romero, J. (2017). Millennials: El nuevo reto del Marketing. *Realidad Empresarial*, (3), 7-13. Recuperado de <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5961>
- Soria, K., Zuniga, S., y Ruiz, S. (2016). Educación e intención emprendedora en estudiantes universitarios: un caso de estudio. *Formación universitaria*, 9(1), 25-34. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062016000100004>
- Universidad de Talca. (2020). Enfermería – Admisión 2021. Talca, CL, Universidad de Talca. Recuperado de <https://admission.otalca.cl/?portfolio=enfermeria>
- Vélez, X. y Ortiz, S. (2016). Emprendimiento e innovación: Una aproximación teórica. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 346-369. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802889>

ANEXOS

Anexo 1: *Dossier*

Investigación de intenciones emprendedoras 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.

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) Año que cursa:

1° año 2° año 3° año 4° año 5° año

d) Escuela a la que pertenece:

Ingeniería Civil Industrial Ingeniería Civil Eléctrica
 Ingeniería Civil Mecánica Ingeniería Civil de Minas
 Ingeniería Civil Mecatrónica Ingeniería Civil em Bioinformática
 Ingeniería Civil en Computación Ingeniería en Desarrollo de Videojuegos y Realidad Virtual
 Ingeniería Civil en Obras Civiles

e) Estado civil:

Soltero casado/unión civil Separado/Divorciado Viudo Otros

f) Número de hijos:

0 1 2 3 4 o más

g) En enseñanza básica su centro educativo corresponde a:

Escuela Privada Escuela pública Particular Subvencionada

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

Escuela Privada Escuela Pública Particular Subvencionada

h) 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.

i) Usted proviene de Ciudad: _____

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

() Si () No

k) En caso afirmativo, trabaja como:

() ayudante universitario

() da clases particulares

() otra función en la universidad, cuál? _____

() otra actividad no relacionada con la ingeniería, cuál? _____

l) En la actualidad usted vive con:

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

m) Ha sido parte de algún proyecto de investigación

() Si () No

n) Actualmente recibe beca de estudio?

() no () si

n.1) En caso afirmativo, cuál? Especifique _____

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

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

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

() trabajar en docencia exclusiva

() trabajar en el servicio público

() trabajar en el industrias de manufactura

() trabajar en la industria de servicios

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

() no sé

() otra. Especifique: _____

2.2. Su motivación para estudiar ingeniería corresponde a:

() Por alta remuneración

() Satisfacción personal

() posibilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en mi formación

() facilidad en estudiar / investigar

() deseo de terceros (mis padres, responsables, tutores, etc.)

() estabilidad profesional

() no me gusta ingeniería

() no tengo clara la respuesta

otra. Especifique: _____

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

sí no no sé

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

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

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

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

Especifique: _____

PARTE 3

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

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

TEST DE TENDENCIA EMPRENDEDORA GENERAL (TEG) - DESARROLLADO EN LA UNIDAD DE FORMACIÓN EMPRESARIAL E INDUSTRIAL DE DURHAM UNIVERSITY BUSINESS SCHOOL

No hay respuestas correctas o incorrectas. Usted encontrará una relación de 54 frases distintas, donde solicitamos que usted se indique "Estoy de acuerdo" o en "Desacuerdo" con ellas. Seleccione la opción "ACUERDO", si está de acuerdo con la frase, o la opción "DESACUERDO", si usted está en desacuerdo con la frase. Puede suceder, en ciertas frases, que usted no esté completamente de acuerdo o completamente en desacuerdo con la frase. En este caso, le pedimos que intente elegir la opción que más se aproxime a su respuesta.

Ítems	De acuerdo	Desacuerdo
1. No me importaría tener un trabajo rutinario y sin desafíos, si fuera bien remunerado.		
2. Cuando tengo que fijar mis propios objetivos prefiero fijar objetivos difíciles a objetivos fáciles.		
3. No me gusta hacer cosas nuevas o poco convencionales.		
4. Las personas competentes que no lograron éxito, de hecho, no supieron aprovechar las oportunidades.		
5. Raramente sueño despierto		
6. En general defiendo mi punto de vista, cuando alguien discrepa de mí.		
7. Usted es bueno o no por naturaleza, el esfuerzo no hace diferencia.		
8. A veces, la gente encuentra mis ideas inusuales.		
9. Si tuviera que gastar \$1000 preferiría comprar una rifa o jugar cartas.		
10. Prefiero desafíos que realmente ponen a prueba mis habilidades		
11. Prefiero tener una remuneración razonable en un trabajo seguro, que tener un trabajo que pudiera perder si mi rendimiento no fuera bueno		
12. Me gusta hacer las cosas a mi manera, sin preocuparme de lo que los demás piensan.		
13. Muchos de los malos momentos por los que una persona pasa se deben al azar.		
14. Me gusta descubrir cosas, aunque tenga que afrontar algunos problemas		

15. Si estoy teniendo problemas con una actividad, la dejo de lado y hago otra cosa.		
16. Cuando hago planes para hacer algo, casi siempre hago lo que planeé.		
17. No me gustan los cambios repentinos en mi vida.		
18. Asumo riesgos aun cuando las posibilidades de éxito sean 50%		
19. Pienso más en el presente y en el pasado que en el futuro.		
20. Si tuviera una buena idea para ganar dinero, estaría dispuesto a pedir un préstamo para que pudiera realizarlas.		
21. Cuando estoy en un grupo, me siento satisfecho de dejar que otra persona sea el líder.		
22. Generalmente las personas consiguen lo que merecen.		
23. No me gusta adivinar las cosas.		
24. Es más importante hacer bien el trabajo que tratar de satisfacer a los demás.		
25. Conseguiré lo que quiero de la vida para agradar a las personas con control sobre mí.		
26. Las otras personas creen que hago muchas preguntas.		
27. Si existe la posibilidad de fracaso, prefiero no hacerlo.		
28. Me molesta las personas que no son puntuales.		
29. Antes de tomar una decisión, me gusta conocer todos los detalles, sin importar cuánto tiempo tomará.		
30. Al resolver un problema, raramente preciso o quiero ayuda.		
31. El éxito no sucede, si no estás en el lugar correcto, en el momento oportuno		
32. Prefiero ser bueno en varias cosas a ser muy bueno en una sola cosa		
33. Prefiero trabajar con una persona de quien me gusta, aunque no sea tan competente, que trabajar con alguien que no me gusta, pero que sea competente.		
34. Ser exitoso es resultado de mucho trabajo, la suerte no tiene nada que ver con eso.		
35. Prefiero hacer las cosas de la manera habitual a intentar hacer de una nueva manera.		

36. Antes de tomar una decisión importante, prefiero pesar los pros y contra rápidamente en vez de pasar mucho tiempo pensando al respecto.		
37. Prefiero trabajar en una actividad como miembro de un equipo que asumir solo la responsabilidad.		
38. Prefiero aprovechar una oportunidad que puede cambiar las cosas para mejor que tener una experiencia que me guste.		
39. Hago lo que esperan de mí y sigo las instrucciones.		
40. Para mí, conseguir lo que quiero tiene poco que ver con la suerte.		
41. Me gusta tener mi vida organizada de modo que todo transcurra de forma tranquila y planificada.		
42. Cuando enfrento un desafío, pienso más en el resultado del éxito que en el efecto del fracaso.		
43. Creo que lo que sucede en mi vida está determinado, generalmente, por otras personas		
44. Puedo hacer muchas cosas al mismo tiempo.		
45. Tengo dificultades para pedir favores a otras personas.		
46. Me levanto temprano, salgo tarde y me quedo sin comer cuando quiero realizar una actividad especial.		
47. Normalmente es mejor aquello con lo que estamos acostumbrados que lo que es desconocido.		
48. La mayoría de la gente cree que soy terco.		
49. Los fracasos de las personas raramente son el resultado de un juicio deficiente.		
50. A veces tengo tantas ideas que no sé cuál de ellas elegir.		
51. Puedo relajarme fácilmente en las vacaciones		
52. Consigo lo que quiero en la vida porque trabajo mucho para hacer que las cosas pasen		
53. Es más difícil para mí adaptarme a un cambio que permanecer en la rutina		
54. Me gusta iniciar nuevos proyectos que puedan ser arriesgados.		

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	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					

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.

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.

2b. Si has contestado que sí ¿a qué edad te gustaría empezar a tener hijos?

A partir de _____ años.

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

Te gustaría que te contactáramos para una mesa de trabajo:

Nombre: _____ **Mail:** _____ **Teléfono:** _____

Anexo 2: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Tendencias emprendedoras, expectativas de vida laboral y familiar percibidas en estudiantes de Enfermería e Ingeniería de una Universidad pública de la región del Maule.

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

Resumen del proyecto:

El objetivo general del proyecto consiste en determinar si existe una diferencia emprendedora y expectativas de vida laboral y familiar entre Enfermería e Ingeniería, desde una perspectiva de género.

Al respecto, expongo que:

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

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

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

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

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

Yo,.....(nombre completo), Cédula de identidad Número,....., de nacionalidad....., Consiento en participar en la investigación determinada: “**Tendencias emprendedoras, expectativas de vida laboral y familiar percibidas en estudiantes de Enfermería e Ingeniería de una Universidad pública de la región del Maule**”, y autorizo al señor Andrés Jiménez Figueroa, investigador responsable del

proyecto y/o quienes este designe como sus colaboradores directos, para realizar a (los) procedimiento(s) requerido(s) por el proyecto de investigación descrito.

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

Hora:.....

Firma de la persona que consiente:

Investigador responsable: Andrés Jiménez Figueroa

Co-Investigadoras: Sofía Oyarzún – Karolain Valenzuela