

Trabajo y familia: expectativas en jóvenes chilenos

Veronica Gómez-Urrutia* 

Paulina Royo-Urrizola** 

Andrés Jiménez-Figueroa** 

Miguel Ángel Cruz-Cubillos*** 

Resumen

Los y las jóvenes enfrentan un mundo donde el contrato social establecido en el siglo XX entre organizaciones y trabajadores/as y entre los sexos está cambiando. Este trabajo explora las expectativas de jóvenes chilenos/as en relación con trabajo y familia, en el contexto de la creciente diversificación de las biografías juveniles. Metodológicamente, el estudio se basa en una encuesta estandarizada aplicada en 2017 a jóvenes inscritos en la educación superior (N=1358) del centro-sur de Chile. Nuestros resultados sugieren que, aunque frecuentemente se les caracteriza ya sea como irresponsables o como víctimas, estos jóvenes reivindican la posibilidad de proyectos vitales propios, aunque en el contexto de desigualdades de género y limitaciones de acceso al mercado laboral.

Palabras clave: trabajo, familia, jóvenes, educación, emprendimiento.

* Universidad Autónoma de Chile, Talca, Chile.

** Universidad de Talca, Talca, Chile.

*** Universidad Santo Tomás, Talca, Chile.

Work and family: Chilean young people's expectations

Abstract

Young people face a world in which the terms of the social contract established in the 20th century between employers and workers, and between men and women, are changing. This paper explores young people's expectations regarding work and family, against the backdrop of a growing heterogeneity of youth biographies. Methodologically, the paper relies on data collected through a survey applied in 2017 to university students (N=1358) in Chile. Our results suggest that, although frequently characterized as either irresponsible or victims, young people vindicate the possibility of having their own life projects, although in a context still marked by gender inequalities and limited access to the labour market.

Keywords: work, family, young people, education, entrepreneurship.

Introducción

Como ocurrió en muchas sociedades latinoamericanas, en Chile, la década de los 1990 marcó el inicio de un cambio cultural que incide en las expectativas y aspiraciones de los y las jóvenes, tanto en el ámbito personal como familiar y laboral. El país ya mostraba signos evidentes de cambios sociales y demográficos importantes desde fines de los años 1970: baja en las tasas de matrimonio y natalidad, aumento de familias monoparentales (especialmente de jefatura femenina) y la demanda por mayor autonomía de las mujeres, entre otros. Detrás de estos cambios habría tanto modificaciones en los mandatos culturales sobre género como condiciones sociales y económicas que hicieron posible visualizar alternativas para los proyectos de vida. Un ejemplo de ello sería el nivel educacional alcanzado por la población chilena: según datos de 2015, la cobertura neta de enseñanza secundaria¹ era de 71,1 % para los hombres y de 75,6% para las mujeres. Esto es un salto importante desde el punto de vista histórico – la generación de chilenos/as que hoy tiene entre 19 y 29 años tiene en promedio 13,1 años de educación formal, comparado con

¹Esto es, jóvenes de entre 14 y 17 años que estaban enrolados en la enseñanza secundaria chilena, etapa educativa que debería cursarse en esa edad.

los 10,7 de quienes tienen hoy entre 45 y 59 años (Ministerio de Desarrollo Social, 2017a) – y se traduce, potencialmente, en más oportunidades para desarrollar talentos y movilidad social.

La evidencia disponible sugiere que, en Chile, hombres y mujeres menores de 30 años se muestran crecientemente dispuestos/as a ampliar el abanico de opciones que considerarán como parte de sus proyectos personales. Ello supondría establecer una relación distinta con el trabajo remunerado, así como experimentar nuevas formas de hacer pareja y familia, incluyendo la organización del trabajo doméstico y de cuidado frente al empleo (Buonocore; Russo; Ferrara, 2015). Estudios de opinión sugieren que la relación de los y las jóvenes con estos ámbitos ha cambiado, haciéndose más fluido a lo largo del eje género. Así, la división sexual del trabajo tradicional (modelo de hombre proveedor/mujer cuidadora) ha ido perdiendo legitimidad en la sociedad chilena, especialmente entre los grupos etarios más jóvenes – 18 a 24 y 25 a 34 años (Ministerio de Desarrollo Social, 2017b; UC-GfK Adimark, 2017a) –, aunque en la práctica sigue siendo el modelo dominante. Si bien el género sigue operando como un criterio que define en gran medida expectativas y roles diferenciados para hombres y mujeres, habría un cambio generacional que introduce una cierta flexibilidad en este ámbito. Este proceso, como todo cambio cultural, todavía es ambivalente, y a nivel de prácticas se ven flexibilizaciones de algunos aspectos de los roles de género, pero también resistencias por parte de hombres y de mujeres (Aguayo; Barker; Kimelman, 2016; Fulcher; Dinella; Weisgram, 2015; Valdés, 2009). En suma, la evidencia hace posible plantear la hipótesis de que las aspiraciones de los y las jóvenes se están rearticulando de manera más fluida en los ejes de trabajo remunerado pareja/y familia, que en el pasado solían marcar distintivamente las aspiraciones de hombres y mujeres.

Este trabajo explora las aspiraciones laborales de los/as jóvenes que están cursando la educación superior en la región del Maule, centro-sur de Chile. Se trata de una generación que puede vislumbrar más alternativas de vida que quienes les antecedieron: por una parte, ha vivido modelos de

familia y de género mucho más diversos; por otra, ha tenido oportunidades que son inéditas para el país, como lo muestra el sostenido aumento de la matrícula del nivel terciario chileno (Mineduc, 2018)². Sin embargo, eso no significa, necesariamente, que esas opciones se han distribuido de manera más igualitaria en términos de género o clase, pues los/as jóvenes también enfrentan un escenario laboral cambiante, donde la aspiración del trabajo asalariado “de por vida” es elusiva (Gerson, 2010). En ese escenario, cabe preguntarse cómo se imagina su futuro laboral y familiar la generación que hoy tiene menos de 30 años, y qué estrategias se plantea para llevar adelante estos proyectos. El concepto de generación utilizado aquí se basa en lo propuesto por Carles Feixa y Carmem Leccardi (2010): un grupo que comparte – más que una fecha de nacimiento – una experiencia histórica y unas coordenadas temporales, pero que también está marcado por líneas divisorias como género y clase social, que hacen que la experiencia concreta de distintos grupos de una generación pueda ser heterogénea.

El sentido del trabajo: ¿trabajar para vivir o vivir para trabajar?

Como indica la Organización Internacional del Trabajo - OIT, en el mundo del trabajo están ocurriendo cambios que se caracterizan tanto por la rapidez con que ocurren como por el impacto que pueden llegar a tener en las formas de organización social existentes hasta ahora. Entre éstos, puede contarse el avance tecnológico, los cambios demográficos, la fragmentación y globalización de la producción y del empleo, entre otros (OIT, 2016). Estos cambios han generado, al decir de la OIT, una alteración en el “contrato social” según el cual los individuos comprometen su participación en el trabajo remunerado para beneficio de toda la sociedad (por ejemplo, aportando sus talentos y pagando impuestos) y obtienen como recompensa

²Dichas oportunidades incluyen la política de gratuidad en la educación superior instaurada en 2016, según la cual los sectores de menores ingresos podrán optar a que el Estado asuma los gastos de matrícula y arancel en las Instituciones de Educación Superior (IES) por el tiempo que duren sus estudios, y que se convirtió en ley en 2018.

ingreso, una distribución más o menos justa de las oportunidades (por ejemplo, con la educación pública) y mecanismos de protección social como servicios de salud y pensiones tras la edad de retiro, entre otras – aspectos muy cuestionados hoy en Chile. No obstante, una característica de los mercados de trabajo actuales es su inestabilidad y el incumplimiento creciente de la promesa de empleo disponible y seguridad social (UNPD, 2015). Este efecto ha sido particularmente sensible en América Latina, una región caracterizada por la precariedad de sus mercados de trabajo y de los sistemas de protección social (Martínez; Sánchez-Ancochea, 2016).

Paralelamente, diversos estudios sugieren que para las generaciones más jóvenes el sentido del trabajo remunerado también ha cambiado, enfatizándose la posibilidad de empoderamiento, autonomía y desarrollo de un proyecto personal que van implícitos en la idea del empleo, ya sea asalariado o independiente (Fundación Chile Unido, 2018; OIT, 2017). Para el caso de Chile, estudios recientes (SCGP; Internal, 2015; Sodexo, 2017; Universidad Adolfo Ibáñez; Visión Humana, 2016; UC; GfK Adimark, 2017b) corroboran la idea de que las personas jóvenes valoran especialmente las posibilidades que presenta el trabajo remunerado no sólo como fuente de ingreso, sino también como una forma de contribuir a objetivos socialmente deseables y de enriquecer su propia experiencia. Al mismo tiempo, se plantea la expectativa de un empleo que respete los límites de la vida personal y familiar. Los datos disponibles sugieren que los/as jóvenes manifiestan la expectativa de trabajar para vivir, y no lo contrario, cuestión que va a contrapelo de la cultura laboral chilena, caracterizada por largas jornadas de trabajo, y donde el compromiso laboral se demuestra mediante la disponibilidad continua para responder a las exigencias del trabajo (SCGP; Internal, 2015; Zabel *et al.*, 2017). Así, por una parte, se espera más del empleo remunerado y considera que puede entregarse más; por otra, esas aspiraciones están en un contexto donde las exigencias y presiones sobre organizaciones y trabajadores/as para adaptarse a nuevas formas de trabajo y contratación ponen a prueba la capacidad de la legislación laboral para proteger las oportunidades de empleo y los derechos asociados. Este aspecto

es de vital importancia dado que el acceso al trabajo decente permite que los/as jóvenes puedan desarrollarse, enfrentar de mejor manera los nuevos desafíos del mercado laboral y contribuir no solo con su propio desarrollo, sino que también con el de sus familias y comunidades (PNUD, 2014; OIT, 2016).

Desde otro ámbito, los datos disponibles (UC; GfK Adimark, 2017a) muestran que las expectativas de mujeres y hombres jóvenes en el ámbito de relaciones de pareja y familia se han modificado notablemente, especialmente en relación a la distribución del trabajo reproductivo³: consistentemente, las chicas esperan compartir posibles proyectos de maternidad con el desarrollo de una carrera en el empleo remunerado, y por ello cuestionan la idea de que la familia y en particular la crianza de los/as hijos/as sea exclusiva responsabilidad femenina (Gómez-Urrutia; Royo, 2016). En ese escenario, caracterizado por el descentramiento de los proyectos de vida – esto es, la idea de que el trabajo remunerado ya no es el centro de la biografía masculina, ni la maternidad el eje de la femenina – cabe preguntarse por lo que hombres y mujeres jóvenes aspiran a priorizar en el futuro.

Desde esa perspectiva, este trabajo parte de la hipótesis de que las personas tienen la capacidad de plantearse un proyecto de vida – entendido como un conjunto relativamente articulado de aspiraciones sobre el futuro. Ello no significa que podrán, necesariamente, hacerlo realidad, pues esto dependerá de las condiciones objetivas de su existencia y los recursos simbólicos y materiales con que cuentan los individuos. Así, cuando se habla de proyecto de vida, se explicita la necesaria interacción de la perspectiva personal y la dimensión social que permite explorar posibilidades de futuro que están vinculadas con aspectos esenciales de la vida de una persona (Lellis *et al.*, 2013). Sin embargo, como observa Sen, el que las personas puedan al menos plantearse un proyecto de vida es una de las exigencias básicas de una sociedad que aspire al desarrollo (Sen, 2010) y, por ello,

³Entendido como el trabajo orientado a la reproducción física y cultural de una sociedad, que incluye el trabajo doméstico y los cuidados necesarios para el bienestar de las personas.

puede ser una radiografía de las oportunidades que se presentan a distintos grupos para decidir y hacer planes sobre el propio destino.

Estos proyectos, que solían ser bastante rígidos en términos de género, clase social y otros marcadores de estratificación social, se han ido diversificando y abriendo nuevas oportunidades en algunos casos, pero también presentando nuevos riesgos. Ese proceso es identificado por la teoría sociológica como individualización: la idea de que, de manera creciente, las personas deben reconstruir, como parte de un proceso personal, los significados colectivos, que en el pasado eran determinados socialmente, a partir de múltiples referentes, en una tarea que exige la construcción activa de la propia identidad (Beck; Beck- Gernsheim, 2003; Araujo; Martucelli, 2010).

Ello no significa que las oportunidades vislumbradas estén efectivamente abiertas para todos los sujetos: como parte de un grupo social, las opciones que los individuos tienen están condicionadas por el género, la clase social, la etnia, y otros factores de estratificación social, así como las posibles intersecciones entre ellos. Por ello, la individuación es un proceso de carácter ambivalente. Por una parte, amplía el abanico de opciones que se presentan como posibles para las personas. Por otra, ocurre en un espacio de distribución de poder y recursos (materiales y simbólicos) diferenciados, donde los márgenes de negociación que cada sujeto tiene para transformar sus preferencias en opciones reales estarán condicionados por su posición en la estructura social y los recursos materiales y simbólicos que dicha posición supone (Fulcher *et al.*, 2015; Nash, 2008).

Desde esa lectura, la generación que nació a mediados de los noventa tiene posibilidades de movilidad social relativamente mayores que las de generaciones anteriores. Según un estudio publicado por el Banco Mundial, entre 1990 y 2013, la clase media chilena pasó del 24% al 57,8%, constituyéndose en el grupo más numeroso del país. Este crecimiento habría ocurrido con particular rapidez entre 2009 y 2013. No obstante, esta nueva clase media es muy frágil, ya para una parte importante de esos

hogares el ingreso mensual apenas supera el salario mínimo (Ministerio de Desarrollo Social, 2017a).

Una parte importante de la movilidad social ocurrida se debería a mejores oportunidades de acceder a la educación superior (Ferreira et al., 2013): entre 1990 y 2018, la matrícula en educación conducente a grado se multiplicó casi cinco veces (Mineduc, 2018). Debe recalarse que también se han mantenido inequidades de género y clase social importantes en el acceso a las oportunidades educativas y de trabajo: de acuerdo con datos de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE, por sus siglas en inglés) el 21% de la población chilena entre 15 y 29 años (unas 544 mil personas) no estudian ni trabajan – grupo conocido como “Ni-nis”⁴ –, cifra superior en varios puntos al promedio de los países de la organización, que llega al 15%. Una proporción mayoritaria de este grupo son mujeres, y pertenecen a los sectores de menores ingresos de la sociedad chilena (OCDE, 2017). Los y las jóvenes chilenos/as también enfrentan mayores dificultades que otros grupos etarios para ingresar al mercado laboral: las tasas de desempleo y desocupación suelen ser más altas en los grupos menores de 30 años y, especialmente, entre las mujeres jóvenes (Ministerio de Desarrollo Social, 2017a).

Desde la perspectiva de género, si bien los roles tradicionales para hombres y mujeres han sido objeto de crítica y se han formulado políticas públicas para cambiarlos desde 1990, los arreglos institucionales destinados a proteger la maternidad/paternidad en el contexto del empleo se caracterizan por suponer la división sexual del trabajo (Staab, 2017), haciendo que para muchas mujeres sea difícil compatibilizar trabajo y familia. Por ejemplo, datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Chile corroboran este cuadro: según la Encuesta Nacional de Empleo, dentro del porcentaje de la población que se encuentra fuera de la fuerza de trabajo (esto es, no ocupada ni buscando trabajo) por razones de cuidado o de quehaceres del hogar, la

⁴Ni-ni es un acrónimo para referirse a los jóvenes menores de 30 años que ni estudian ni trabajan (Ni-ni). En la literatura anglosajona se habla de *Neet*: jóvenes sin empleo, educación y capacitación (*not in employment, education or training*).

gran mayoría (97,3%) son mujeres (INE, 2017). Casi un tercio (32,7%) de las mujeres inactivas por razones familiares permanentes (trabajo doméstico o cuidado de personas en situación de dependencia) se concentraron en el rango etario de 25 a 44 años, que coincide con la edad de crianza, con una edad promedio de 35,2 años⁵ (INE, 2017). Desagregado por educación, la mayoría (49,5%) de las mujeres en este grupo alcanzaron el nivel secundario; un 8,8%, tiene estudios técnicos y el 7,5% llegó a la educación universitaria (INE, 2017).

Lo anterior sugiere que, si bien han mejorado las oportunidades en la sociedad chilena y plantearse caminos distintos a los ya conocidos sea hoy una posibilidad, ello no significa que todos los/as jóvenes podrán transformar esas preferencias en decisiones concretas. Las posibilidades de individuación son mayores, pero aún están desigualmente distribuidas por, al menos, los clivajes de género y clase social. Incluso entre quienes tienen la oportunidad de acceder a la educación superior, existe la percepción de que las “reglas del juego” han cambiado: un estudio reciente encontró que más del 50% de los/as jóvenes universitarios/as considera que trabajará en algo diferente de lo que ha estudiado, o que iniciará una actividad por cuenta propia en algún momento de su vida laboral (Gómez-Urrutia; Royo, 2016).

Metodología: participantes e instrumento

En el escenario descrito, resulta de particular interés investigativo caracterizar las expectativas y estrategias que se plantean para enfrentar el futuro los/as jóvenes que hoy están cursando la educación superior. Nuestra investigación se focaliza en la ciudad de Talca, Región del Maule (centro-Sur de Chile), una zona caracterizada por bajos niveles de desarrollo social y en la cual una proporción importante (70-75%) de los/as estudiantes inscritos en la educación superior es primera generación de su familia en acceder a estudios terciarios (Mineduc, 2018). La razón para focalizarnos

⁵La segunda mayor concentración (32,5%) se presentó en el rango de edad de 45 a 60 años, siendo la edad promedio 52,3 años (INE, 2017).

en este grupo es doble: por una parte y como ya hemos sugerido, se trata del grupo de jóvenes que de manera más visible (y reciente) ha mejorado su posición relativa en la sociedad chilena. Ello, en contraste con otros grupos de jóvenes cuyas opciones no se perciben como menos limitadas de las que tenían sus padres o abuelos, sino que incluso se ven en una posición desmejorada (Pais, 2016; Sisto, 2009). Estas experiencias son importantes porque constituyen un punto de referencia para la elaboración de identidades y subjetividades de la nueva generación (Feixa; Leccardi, 2005). Por otra parte, han vivido modelos de familia más diversos, por lo cual los/as jóvenes que hoy están cursando la educación superior tienen la posibilidad de negociar los términos de su proyecto de vida en los ejes de trabajo y familia más que la generación de sus padres, porque son parte de la “revolución inconclusa” en términos de género, para utilizar la célebre expresión de Esping-Andersen y colaboradores (2013): una generación que tiene aspiraciones de mayor igualdad, pero que se encontrará, como en muchos países latinoamericanos, con un mundo del trabajo crecientemente precarizado y aún desigual en términos de género.

Nuestros/as informantes/as fueron jóvenes regularmente matriculados/as en instituciones de Educación Superior (IES de aquí en adelante) de Talca (N=1358) en 2017. De ellos, 82% cursaba estudios en una Universidad, y 18% en un Centro de Formación Técnica (CFT), lo cual refleja la proporción de jóvenes inscritos en cada tipo de IES en el país (Mineduc, 2018). Según sexo, 67% eran mujeres, y 33%, hombres⁶. La mayor proporción de mujeres se explicaría por la importancia que tienen en la región carreras relacionadas con Educación y Salud, altamente feminizadas en el contexto chileno, con la excepción de Medicina (Mineduc, 2018). La edad promedio fue de 21,8 años. Una amplia mayoría (91%) es soltero/a y no convive con una pareja, mientras que el 90% no tiene hijos/as. Más del 70% pertenece al sector

⁶Dada la disparidad del tamaño de la muestra proveniente de Universidades versus la que provenía de CFT, así como la diferencia en los tamaños muestrales por sexo, en ambos casos se seleccionaron al azar sub-muestras de tamaño equiparable para las pruebas estadísticas. En este trabajo sólo se reportan las diferencias estadísticamente significativas.

de menos ingresos de la sociedad chilena, y casi dos tercios reportaron que sus padres/madres habían alcanzado la educación secundaria como máximo nivel educativo. Los/as estudiantes fueron reclutados en las cuatro principales universidades y CFT de la capital regional, Talca, a través de una invitación abierta, luego, se trata de una muestra no probabilística, por lo que no se espera generalizar resultados más allá de este grupo. Se obtuvo el permiso de las autoridades de cada IES para cursar esta invitación a través de correos institucionales y/o cursos de formación general, en los cuales participan estudiantes de todas las carreras impartidas.

En todos los casos, se señaló el carácter voluntario y anónimo de la participación en el estudio. Cada informante recibió además un formulario de consentimiento informado individual, que debió leer y firmar antes de recibir el instrumento. Éste consistió en una encuesta especialmente elaborada para este estudio, en la cual se preguntaba sobre planes y estrategias futuras en los ámbitos de trabajo y familia, utilizando escalas tipo Likert de cinco puntos. La encuesta fue inicialmente revisada por cinco especialistas en temas de trabajo, juventud y género para asegurar la pertinencia de los ítems y su adecuada formulación; y tras la eliminación o modificación de los ítems no aprobados, fue aplicada de manera piloto en un grupo de 45 estudiantes, para asegurar su adecuación lingüística.

Resultados

En primer lugar, y para situar la discusión, importaba revisar el lugar del trabajo y la familia dentro de las prioridades de los/as jóvenes. En este punto, nuestros datos son consistentes con investigaciones anteriores, que resaltan la importancia dada al desarrollo personal (Gómez-Urrutia; Royo; Cruz, 2017) y su prioridad relativa frente a cuestiones como la familia o el dinero. Los resultados de la Tabla 1 sugieren que, si bien no hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a desarrollo personal, sí hay diferencias por sexo en relación con el trabajo y la pareja/familia, donde esta última es levemente más importante para las mujeres ($X^2 = 15.796$, $p\text{-value} = 0.003$,

V de Cramer 0.76), mientras que el trabajo lo sería para los varones ($X^2 = 17.924$, $p\text{-value} = 0.001$, V de Cramer 0.81), aunque la asociación es más bien débil.

Tabla 1 - ¿Cuáles consideras tú que son las dos cosas más importantes para ser feliz? Para ser feliz es importante, en primer lugar (porcentaje que marcó la opción)

	Hombres	Mujeres	Total
Desarrollarme como persona	37,5	39,6	38,9
Construir una buena familia o relación de pareja (*)	17,4	22,7	21,0
Tener un trabajo o profesión que me guste (*)	15,4	13,5	14,1
Tener buena salud	9,4	11,5	10,8
Tener buenos amigos	4,0	2,4	2,9
Tener buenos ingresos	3,3	1,4	2,0
No sé, no lo tengo claro	0,9	0,6	0,7

Fuente: elaboración propia. Asterisco (*) marca diferencias estadísticamente significativas en prueba de X^2 .

También se preguntó a los/as jóvenes por el grado de claridad que consideran tener respecto de sus proyectos laborales y familiares. Un 76,2% declaró considerarse una persona que tiene metas claras en la vida, en general. En relación con ámbitos más específicos, un 74,2% declaró estar “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con la afirmación: “Diría que soy una persona que tiene una idea clara de cómo le gustaría que fuera su futuro laboral”. Un 68,9% declaró lo mismo frente a la afirmación: “Diría que soy una persona que tiene una idea clara de cómo le gustaría que fuera su futuro en cuanto a pareja/familia”. No se encontraron diferencias significativas por sexo. Así, los/as jóvenes sienten que tienen una idea bien formada respecto de lo que les gustaría lograr, al menos en este momento de su vida, lo cual no significa que sus prioridades no cambiarán en el futuro o que, efectivamente, lograrán aquello que se proponen. Se trata de resaltar como ellos y ellas se han imaginado su futuro y las condiciones que les permitirán lograr ese ideal.

Así, resultaba interesante preguntarles qué esperan de un buen trabajo. Los resultados se presentan en la Tabla 2, en la cual puede apreciarse que, salvo el clima laboral, no hay diferencias importantes en las preferencias de chicos y chicas. Los motivos que más destacan se relacionan con un proyecto laboral que sea compatible con los intereses personales y con la demanda por tiempo para la familia y los amigos. Asimismo, se espera que ofrezca un ambiente humano estimulante y con liderazgos claros. Llama la atención la relativamente baja prioridad otorgada a la remuneración, aunque esto podría explicarse por la etapa de la vida en la que están nuestros informantes y al hecho de que la mayoría de ellos/as no tiene hijos y, por ende, todavía no tienen grandes presiones económicas. Sin embargo, el prestigio del lugar de trabajo (habitualmente asociado a mejores proyecciones y salarios) tampoco resultó un factor preponderante, lo cual sugiere que para este grupo una organización pequeña y flexible, donde el aporte personal sea visible, resulta más atractivo que una empresa grande y sólida, pero más impersonal.

La alta valoración que ponderó la afirmación referida a la estabilidad como un criterio importante para escoger un trabajo debe ser leída con el prisma del contexto social en que han crecido estos jóvenes. La estabilidad, argumentamos, no es concebida como la permanencia por largos años en una misma institución u organización, como probablemente era entendida por sus progenitores. La estabilidad se piensa desde la perspectiva de tener un trabajo remunerado que les permita proyectarse en un mediano plazo: un trabajo digno, decente, bien remunerado y con posibilidades de seguridad social. Ellos y ellas buscarán cada vez mejores alternativas laborales y parecen no estar dispuestos/as a sacrificarse en un trabajo que no les genere satisfacciones o que no cumpla con sus expectativas. En especial, que no cuente con un clima laboral que les permita sentir que son parte de la organización/empresa y que, a su vez, cumpla un rol social (Ganter; Tornel, 2016; Fundación Chile Unido, 2018).

Tabla 2 - En una escala de 1 a 6, donde 1 sea "Para nada importante" y 6 "Muy importante", ¿Qué tan importantes son, en tu opinión, los siguientes motivos para decidirse por un trabajo? (Aquí sólo "Importante" y "Muy importante")

Lo más importante al momento de escoger un trabajo es:	Hombres	Mujeres	Total
Que ofrezca una buena remuneración	51,5	50,3	50,7
Que me permita tener tiempo libre para mí, mis amigos, mis intereses	68,7	66,3	67,1
Que me permita tener tiempo libre para pasar con mi familia	81,2	82,4	82,0
Que ofrezca posibilidades de capacitación y desarrollo profesional	84,3	87,4	86,4
Que me ofrezca posibilidades de ascender a puestos de más jerarquía	69,5	65,5	66,8
Que me permita tener autonomía y libertad para decidir en el trabajo	74,2	73,6	73,8
Que sea entretenido, estimulante	77,6	80,1	79,3
Que exista un buen estilo de liderazgo de los/as jefes/as	79,8	82,6	81,7
Que sea una empresa de reconocido prestigio en el mercado	25,3	27,5	26,8
Que tenga un buen clima laboral (*)	86,4	91,7	90,0
Que ofrezca estabilidad	86,4	88,0	87,5

Fuente: elaboración propia. Asterisco (*) marca diferencias estadísticamente significativas en prueba de X^2 .

Desde el punto de vista de las condiciones que les permitirán encontrar ese trabajo ideal, un 74,5% de los/as jóvenes en nuestra muestra considera que el nivel de educación que han logrado les permitirá escoger lo que quieren hacer en el futuro. No obstante, al preguntárseles por los factores más relevantes al momento de optar a un trabajo remunerado, destacan las habilidades personales, más que los conocimientos técnicos o la experiencia laboral previa, como muestra la Tabla 3.

Tabla 3 - En una escala de 1 a 6, donde 1 sea "Para nada importante" y 6 "Muy importante", ¿Qué tan importantes son, en tu opinión, los siguientes factores *para conseguir un trabajo remunerado*? Según sexo (Aquí sólo "Importante" y "Muy importante").

Lo más importante al momento de escoger un trabajo es:	Hombres	Mujeres	Total
Los conocimientos técnicos que uno posee	77,1	79,9	79,0
Tener un título universitario	50,6	56,3	54,4
Las habilidades "blandas", como saber comunicarse o trabajar en equipo (*)	83,0	89,6	87,4
Tener experiencia laboral previa, aunque sea en otra área	39,5	39,1	39,2
La apariencia física (tener "buena presencia")	33,3	29,3	30,6
Tener buenos contactos ("pitutos") (*)	28,3	19,9	22,7
Haber salido de una Universidad o Instituto con prestigio	36,5	33,2	34,2
Demostrar que se tiene iniciativa, que uno "funciona solo/a"	70,0	73,1	72,1
Mostrar que uno tiene seguridad en sí mismo/a	83,6	87,8	86,4

Fuente: elaboración propia. Asterisco (*) marca diferencias estadísticamente significativas por sexo en prueba de X^2 .

En este punto, se encontraron diferencias significativas por sexo en relación con la importancia de las habilidades "blandas", aunque la asociación parece débil ($X^2 = 12.127$, p-value .002, V de Cramer 0,96) y con la importancia atribuida a los contactos personales, conocidos en Chile como "pitutos" o "enchufes" ($X^2 = 13.610$, p-value .001, V de Cramer 1.00). Sin embargo, sí se encontraron diferencias por tipo de institución, según se trate de Universidades o Centros de Formación Técnica (CFT), en todos los ítems, como muestra la Tabla 4. Las asociaciones más fuertes se dieron en los ítems "Tener un título universitario" ($X^2 = 29.161$, p-value .000, V de Cramer .146), que fue más valorado por quienes no están en la universidad; "Tener experiencia laboral previa" ($X^2 = 52.406$, p-value .000, V de Cramer .196), "La apariencia física" ($X^2 = 71.568$, p-value .000, V de Cramer .229) y "Haber salido de una Universidad o Instituto con prestigio" ($X^2 = 53.569$, p-value .000, V de Cramer .198).

Tabla 4 - En una escala de 1 a 6, donde 1 sea "Para nada importante" y 6 "Muy importante", ¿Qué tan importantes son, en tu opinión, los siguientes factores para conseguir un trabajo remunerado? Según tipo de Institución de Educación Superior (Aquí sólo "Importante" y "Muy importante")

Para encontrar un trabajo:	Universidad	CFT	Total
Los conocimientos técnicos que uno posee (*)	77,2	87,5	79,0
Tener un título universitario (*)	51,3	69,0	54,4
Las habilidades "blandas", como saber comunicarse o trabajar en equipo (*)	86,6	91,3	87,4
Tener experiencia laboral previa, aunque sea en otra área (*)	34,8	59,6	39,2
La apariencia física (tener "buena presencia") (*)	25,8	53,3	30,6
Tener buenos contactos ("pitutos") (*)	20,0	35,0	22,7
Haber salido de una Universidad o Instituto con prestigio (*)	29,9	54,6	34,2
Demstrar que se tiene iniciativa, que uno "funciona solo/a" (*)	69,8	82,9	72,1
Mostrar que uno tiene seguridad en sí mismo/a (*)	85,7	90,0	86,4

Fuente: elaboración propia. Asterisco (*) marca diferencias estadísticamente significativas por tipo de institución en prueba de χ^2 .

Desde esa lógica, también resultaba importante preguntarles a los/as jóvenes por la posibilidad de emprender⁷ o iniciarse como trabajadores/as por cuenta propia, ya que los resultados de las Tablas 3 y 4 sugieren su mayor interés por espacios de trabajo flexibles y que puedan ser integrados en un proyecto personal. Asimismo, como argumentamos al inicio de este trabajo, los cambios en el contrato social en relación con el trabajo remunerado han hecho que organismos como la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas consideren el emprendimiento como una estrategia para lograr la inserción laboral de jóvenes que en general carecen de experiencia laboral o las redes de contactos necesarios para captar buenas oportunidades

⁷Este trabajo considera la distinción hecha por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), que define al emprendedor como "empleador o trabajador por cuenta propia dueño de una microempresa (unidad económica con hasta 10 trabajadores, incluyendo al informante que es dueño de la unidad económica)", y el trabajador por cuenta propia, definido como "trabajador independiente sin relaciones de subordinación a un jefe, que ejerce por su cuenta una profesión, oficio o negocio" (INE, 2018).

laborales en el mercado asalariado. El emprendimiento podría poner en acción la capacidad de innovación que la juventud aportaría al mundo laboral (OIT; PNUD, 2016), en el mejor de los casos; en el peor, podría permitirles generar un ingreso frágil en mercados de trabajo precarizados y poco amigables para los/as jóvenes. Como en muchos países de América Latina, el trabajo independiente en Chile es mayoritariamente precario: según datos del INE, entre quienes se declararon trabajadores/as por cuenta propia, casi la mitad (49%) declaró ingresos ligeramente por sobre el salario mínimo, y menos de la mitad declara pagar regularmente contribuciones para la seguridad social en las áreas de salud y pensiones. Más aún, tanto en mujeres como en hombres prevalece la necesidad como motivación principal para iniciarse por cuenta propia, motivación que incluye la falta de oportunidades para encontrar un trabajo asalariado o conciliar familia y trabajo (INE, 2018). Las motivaciones principales expuestas por nuestros/as informantes se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5 - En una escala de 1 a 6, donde 1 sea "Para nada importante" y 6 "Muy importante", ¿Qué tan importantes son, en tu opinión, los siguientes motivos *para iniciar un negocio o emprendimiento laboral propio?* (Aquí sólo "Importante" y "Muy importante").

Iniciaría un negocio o emprendimiento laboral propio si:	Hombres	Mujeres	Total
No encontrara trabajo en lo que he estudiado (*)	40,2	51,8	48,0
Mi trabajo actual no pagara lo que considero que merezco ganar	29,7	30,1	29,9
Sintiera que mi trabajo actual no me ofrece oportunidades de crecimiento profesional (*)	43,3	52,0	49,2
Mi trabajo actual no me dejara el tiempo suficiente para estar con mi familia (*)	46,3	56,4	53,1
Quisiera ser mi propio jefe/a, tener más autonomía	51,8	49,0	49,9
Sintiera que soy discriminado/a en el mercado de trabajo (*)	42,6	53,9	50,2
Sintiera que no se respetan mis derechos laborales (*)	60,4	73,4	69,1
Sintiera que necesito complementar mi ingreso (*)	48,2	56,2	53,6

Fuente: elaboración propia. Asterisco (*) marca diferencias estadísticamente significativas por tipo de institución en prueba de χ^2 .

Como puede apreciarse en la Tabla 5, hay diferencias estadísticamente significativas por sexo para numerosas afirmaciones referidas al emprendimiento: las mujeres se inclinan más a concordar con las afirmaciones acerca de emprender si no encontraran trabajo en lo que han estudiado ($X^2 = 21.260$, $p\text{-value} = .000$, V de Cramer $.125$); el empleo no les ofreciera oportunidades de crecimiento profesional ($X^2 = 16,119$, $p\text{-value}.000$, V de Cramer $.109$); no les permitiera pasar tiempo suficiente con la familia ($X^2 = 15.552$, $p\text{-value}.001$, V de Cramer $.100$); se sintieran discriminadas ($X^2 = 18.058$, $p\text{-value} .000$, V de Cramer $.115$); no se respetaran sus derechos laborales ($X^2 = 24,580$, $p\text{-value} .000$, V de Cramer $.134$) o fuera necesario complementar sus ingresos ($X^2 = 11, 906$, $p\text{-value} .003$, V de Cramer $.094$). Este imaginario es consistente con las cifras sobre trabajo por cuenta propia en Chile, que sugieren que se trata más bien de un “Plan B” frente al empleo asalariado. Como ya señalamos, la mayoría de quienes inicia un trabajo por cuenta propia lo hace por necesidad, más que por oportunidad o por el deseo de independencia, y éste es particularmente el caso para las mujeres: 66,2% declaró emprender por necesidad, frente a 52,5% de los varones que adujeron el mismo motivo (INE, 2018). Esto podría deberse a las brechas por género (en salarios y tasas de ocupación) que todavía operan en el mercado de trabajo chileno y que dificultan una inserción laboral igualitaria, pero también a que los emprendimientos femeninos son en general más precarios. Las mujeres tienen más dificultades para acceder a capital financiero o físico, o las redes de contactos necesarios para iniciar un trabajo por cuenta propia, dada la segregación laboral horizontal y vertical que se verifica en Chile. Pero también porque el trabajo independiente es visto como una posibilidad de conciliar responsabilidades familiares y laborales – una necesidad que, por razones culturales, es más prevalente entre las mujeres.

Respecto de este punto – la distribución de responsabilidades familiares –, nuestros/as informantes parecen estar dispuestos/as a experimentar formas menos tradicionales que la división sexual del trabajo tradicional, al menos a nivel de imaginarios (UC; GfK Adimark, 2017a). Como muestran los datos

de la Tabla 6, un porcentaje mayoritario de informantes considera que la monoparentalidad femenina o masculina no es un obstáculo para criar hijos/as y que, para estos últimos, madres y padres son de igual importancia, con las mujeres con un grado de acuerdo levemente mayor ($X^2 = 12,620$, $p\text{-value} = .002$, V de Cramer $.125$ para la primera afirmación, $X^2 = 28,653$, $p\text{-value} = .000$, V de Cramer $.145$ para la segunda). No obstante, las chicas consideran que son las madres las que están dispuestas a hacer los mayores sacrificios por la progenie, como sugiere la afirmación tres ($X^2 = 21,856$, $p\text{-value} = .000$, V de Cramer $.127$). En general, chicos y chicas están de acuerdo en que Chile es un país poco amigable para quienes tienen hijos/as, sin diferencias estadísticamente significativas por sexo, lo que sugiere que se vislumbran las dificultades que implica conciliar el deseo por desarrollo personal y una carrera, por una parte, y el cuidado de hijos e hijas, por otra.

Tabla 6 - En una escala de 1 a 6, donde 1 sea “Completamente en desacuerdo” y 6 “Completamente de acuerdo”, ¿qué tan de acuerdo/desacuerdo estarías con las siguientes afirmaciones? (Aquí sólo “Completamente de acuerdo” y “De acuerdo”)

Afirmación	Hombres	Mujeres	Total
Un hombre solo puede criar a sus hijos tan bien como una pareja (*)	71,3	79,9	77,1
Una mujer sola puede criar a sus hijos tan bien como una pareja (*)	75,7	87,1	83,4
Las mujeres están más dispuestas que los hombres a sacrificarse por los hijos/as (*)	33,4	44,6	41,0
Es más importante para los/as hijos/as tener una buena madre que un buen padre	19,5	18,4	18,7
Chile es un país donde en general se apoya a la gente que tiene hijos/as.	26,4	28,3	27,7
Para las mujeres, tener hijos/as implica postergar las posibilidades de trabajo	40,3	44,7	43,3

Fuente: elaboración propia. Asterisco (*) marca diferencias estadísticamente significativas por tipo de institución en prueba de X^2 .

Esto es consistente con un grado de acuerdo alto, aunque no mayoritario, respecto de que, para las mujeres, tener hijos/as implica postergar sus

posibilidades de desarrollo laboral. Sobre este punto se preguntó a los/as jóvenes por el número de hijos/as que desearían tener en condiciones ideales, y cuántos creen que realmente tendrán, considerando limitaciones de tiempo y dinero. El porcentaje de personas que declara que no planea tener hijos/as sube de 7,2% para una situación ideal a 11,3% para la situación que se proyecta como real, siendo la diferencia estadísticamente significativa entre una situación y otra, pero no por sexo.

Discusión

Nuestros datos sugieren que los/as jóvenes de nuestra muestra reivindican la posibilidad de plantear un proyecto propio sobre el futuro, en el cual un elemento importante es estar cursando la educación superior, que en Chile está asociada culturalmente a la idea de movilidad social (Ganter; Tornel, 2016). Los procesos de individualización, entendida como el proceso por el cual la propia existencia es vivida como una biografía reflexiva y electiva (Beck; Beck-Gernsheim, 2003), han tenido, por un lado, el efecto de socavar la idea de una transición a la vida adulta predecible, caracterizada por un grado de certeza considerable respecto de la posición y los roles que los sujetos ocuparían en el orden social, permitiendo así el cuestionamiento de, por ejemplo, los roles de género tradicionales (Feixa; Fernández-Planells; Figueiras-Maz, 2016). Los/as jóvenes en nuestra muestra tienden así a verse como agentes activos de sus propias historias, incorporando la idea de esfuerzo personal, las habilidades personales y la capacidad de emprendimiento como recursos personales – e individuales – que deben ser movilizados para hacer sus proyectos realizables y sostenibles. De ahí, creemos, la importancia atribuida al desarrollo personal como factor para alcanzar la felicidad: en un entorno altamente cambiante, la actualización permanente aparece como una estrategia individual para facilitar la inserción laboral y, con ella, la realización de planes personales que dependen de contar con un cierto ingreso (incluyendo decisiones reproductivas) y/o de desarrollar un talento para su realización.

No obstante, por otro lado, los mismos procesos de individualización han tenido también el efecto de poner a los sujetos en la difícil situación de intentar encontrar soluciones biográficas a contradicciones sistémicas. Así, los/as jóvenes en nuestra muestra reivindican la posibilidad de ejercer agencia, asumiendo que ellos y ellas deberán movilizar y gestionar recursos personales para lograr sus propósitos. Desde esa lógica, existe la creencia de que ellos y ellas podrán escoger – posiblemente porque, como señalamos al inicio de este trabajo, son parte de grupo que ha podido tomar las nuevas oportunidades en educación terciaria que se han abierto en la sociedad chilena. Otras investigaciones con jóvenes chilenos con y sin educación terciaria (Ganter; Tornel, 2016; Gómez-Urrutia; Royo, 2016) muestran que la educación – especialmente la superior – sigue siendo considerada un “motor” fundamental para la movilidad social en Chile, como vía para acceder a empleos mejor remunerados, aunque las cifras señalen que esa asociación muestra signos de debilitamiento. Estudios con población similar indican que más de la mitad de los/as jóvenes que hoy cursan la educación superior entienden que deberán seguir estudiando o capacitándose a lo largo de su vida laboral, o que no trabajarán en aquello que estudiaron (Chacaltana; Dema; Ruiz, 2018; Gómez-Urrutia; Royo, 2016).

Desde ese punto de vista, la idea de responsabilidad individual auto-assumida oscurece el peso que los factores socioeconómicos tendrán en los resultados de sus trayectorias, incluida la fragilidad de la clase media chilena, y la desigualdad de género estructural (por ejemplo, las diferencias en salarios y oportunidades de promoción). Por ello, es necesario recalcar que las expectativas expresadas en este estudio no suponen, por cierto, que estos planes y preferencias vayan a convertirse necesariamente en acciones y decisiones. Vislumbrar nuevas aspiraciones no significa que todas ellas serán viables y realizables para todos los sujetos. Existe una distancia entre preferencias personales y las condiciones sociales existentes, brecha que presentará, indudablemente, opciones más amplias para quienes se encuentran en una posición de relativo privilegio en la estructura social.

En esa lógica y desde la mirada de género, nuestros resultados sugieren que los/as jóvenes participantes en este estudio, y en especial las chicas, consiguen vislumbrar el problema que representa la actual distribución social de las responsabilidades de cuidado, que pone esta responsabilidad sobre hombros femeninos. Considerando su edad, nuestros/as informantes vivieron su infancia y adolescencia en el contexto de la diversificación de formas familiares en Chile, presentándoseles una mayor variedad de modelos de familia y arreglos domésticos (Olavarría, 2014). Por ello, formas de organización del cuidado y de la provisión económica mucho más flexibles que la tradicional díada hombres proveedores/mujeres cuidadoras no les son desconocidas (Gómez-Urrutia; Royo, 2016). Sin embargo, también manifiestan sentir el peso cultural que todavía porta la maternidad frente a la paternidad en América Latina, y que explica (al menos en parte) la discriminación que todavía sufren las mujeres en el mercado de trabajo y que se expresa en mayores dificultades de inserción y promoción, y brechas salariales importantes (INE, 2017). Al mismo tiempo, si bien los hombres jóvenes declaran querer tener una participación más activa en la crianza, son aún renuentes a compartir el trabajo doméstico en un marco de co-responsabilidad o a renunciar por completo al rol de proveedores económicos, junto con el poder y prestigio que lleva aparejado (Aguayo *et al.*, 2016; Gómez-Urrutia *et al.*, 2017). Por ello, estas jóvenes también tendrán que negociar – hasta donde es posible usar el término – con sus parejas decisiones sobre el cuidado de hijos e hijas (si los tienen) y de adultos mayores, en un contexto cultural e institucional que todavía supone que se trata de responsabilidades femeninas (Staab, 2017). Otras investigaciones con población semejante (Gómez-Urrutia *et al.*, 2017), que incluyen datos cualitativos, sugieren que el grado de independencia e igualdad proyectada que estas jóvenes declaran está mediado por sus historias familiares, en especial en relación a madres y abuelas. Aquí, cobra importancia el concepto de “dimensión genealógica” en la constitución de las subjetividades generacionales propuesto por Feixa y Leccardi (2010), según el cual la experiencia de generaciones anteriores es un punto de

referencia para la elaboración de las subjetividades, entendiendo que las generaciones no son ni homogéneas ni compartimentos estancos, sino que coexisten y se ponen en tensión.

Conclusiones

En este trabajo hemos argumentado que los/as jóvenes chilenos se sitúan en un contexto social de rápidos cambios en las esferas del trabajo y de la familia, que siguen siendo – aunque ya no con la misma importancia que en el pasado – líneas a lo largo de las cuales se articulan puntos clave de las biografías. Se trata de un contexto donde nuevas oportunidades – como la posibilidad de ser el primer miembro de la familia en llegar a la educación terciaria – conviven con la precarización del trabajo y la persistencia de inequidades de género y clase social, donde las garantías que la educación y el trabajo remunerado solían ofrecer a los sujetos se ven mermadas. En ese marco, los/as jóvenes en nuestra muestra tienden a asumir el éxito o fracaso de sus proyectos como una responsabilidad individual, que depende de su capacidad para gestionar recursos personales como la educación y las habilidades “blandas”. Así, apostar a invertir en las propias habilidades y conocimientos tiene más sentido que involucrarse a largo plazo en el proyecto de una organización, que puede ser una decisión arriesgada en un contexto de cambios rápidos en el mercado de trabajo y en los términos generales del contrato social actual.

Esto les ha valido a los/as jóvenes la crítica de ser poco comprometidos, volátiles e incluso irresponsables. Sin embargo, una lectura más atenta sugiere que ellos/as intentan agenciar, con los recursos que sienten que tienen a disposición, una opción biográfica que les parezca deseable. En el caso de nuestra muestra, la educación superior se ve como un recurso importante para acceder al trabajo remunerado (dependiente o no) y, por esa vía, fortalecer su posición relativa en el mundo social. Si esas aspiraciones serán concretadas es otra cuestión, pues allí los proyectos de vida encuentran limitaciones estructurales, como la clase y el género. No obstante, los/as

estudiantes participantes en este estudio tienden a pensar el futuro en clave de agencia, probablemente, como señalamos, porque saben que ocupan una posición de ventaja relativa frente a otros grupos de jóvenes que han tenido menos oportunidades y porque, desde una perspectiva global, como generación, han conocido niveles de bienestar material mayores que los de sus padres. Ese bienestar es frágil y está constantemente amenazado, sin embargo, por la precariedad de un mercado de trabajo que ofrece cada vez menos protección y mayor incertidumbre. En ese marco, el emprendimiento puede ser una opción para el despliegue del talento juvenil, pero muchas veces reproduce (e incluso agrava) las desigualdades que se verifican en el mundo del trabajo asalariado. En ese contexto de ambivalencia, donde se responsabiliza a los individuos por sus propias trayectorias, pero se debilitan los soportes institucionales, tales como las políticas públicas, la legislación laboral y las iniciativas que las propias organizaciones puedan implementar para abrir nuevos espacios, los/as jóvenes de nuestra muestra aspiran a construir su propio destino.

Artículo elaborado en el marco del convenio de desempeño Humanidad, Artes y Ciencias Sociales Universidad de Talca y Ministerio de Educación de Chile, Programa MECE Educación Superior -TAL 1901y Proyecto Fondecyt 1190013.

Verónica Gómez Urrutia es Ph.D. (Sociología) por la Universidad de Sussex (Reino Unido). Académica de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades e investigadora asociada al Centro de Estudios y Gestión Social del Maule, de la Universidad Autónoma de Chile, sede Talca, Chile.

✉ gomezver@gmail.com

Paulina Royo-Urrizola es Docente e Investigadora del Instituto de Estudios Humanísticos “Juan Ignacio Molina”, Universidad de Talca, Chile.

✉ proyo@utalca.cl

Andrés Jiménez-Figueroa es Docente e Investigador de la Facultad de Psicología, Universidad de Talca, Chile.

✉ anjimenez@utalca.cl

Miguel Ángel Cruz-Cubillos es Docente del Departamento de Formación e Identidad, Universidad Santo Tomás, Talca, Chile.

✉ macrucubillos@gmail.com

Referencias

1. AGUAYO, Francisco; BARKER, Gary; KIMELMAN, Eduardo. Paternidad y cuidado en América Latina: ausencias, presencias y transformaciones. **Masculinities and Social Change**, v. 5, n. 2, p. 98-106, 2016. doi: 10.17583/MCS.2016.2140
2. ARAUJO, Kathya; MARTUCCELLI, Danilo. La individuación y el trabajo de los individuos. **Educação e Pesquisa** n. 36, p. 77-91, 2010. doi: 10.1590/S1517-97022010000400007
3. BECK, Ulrich; BECK-GERNSHEIM, Elisabeth. **La individualización**: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2003.
4. BUONOCORE, Filomena; RUSSO, Marcello; FERRARA, Maria. Work-family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences? **Community, Work and Family**, v. 18, n. 3, p. 299-316, 2015. doi: 10.1080/13668803.2014.981504
5. CHACALTANA, Juan; DEMA, Guillermo; RUIZ, Claudia. El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. **Perfiles Educativos**, v. 40, n. 59, p. 194-210, 2018.
6. ESPING-ANDERSEN, Gøsta; BOERTIEN, Diederik; BONKE, Jens; GRACIA, Pablo. Couple specialization in multiple equilibria. **European Sociological Review**, v. 9, n. 6, p. 1280-1294, 2013. doi: 10.1093/esr/jct004
7. FERREIRA, Francisco *et al.* **La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina**. Washington: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial, 2013.
8. FEIXA, Carles; LECCARDI, Carmem. O conceito de geração nas teorias sobre juventude. **Revista Sociedade e Estado**, v. 25, n. 2, p. 185-204, 2010. doi: 10.1590/S0102-69922010000200003
9. FEIXA, Carles; FERNÁNDEZ-PLANELLAS, Ariadna; FIGUEIRAS-MAS, Mónica. Generación hashtag. Los movimientos juveniles en la era de la web social. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud**, v. 14, n. 1, p. 107-120, 2016. doi: 10.11600/1692715x.1416301115
10. FULCHER, Megan; DINELLA, Lisa; WEISGRAM, Erica. Constructing a feminist reorganization of the heterosexual breadwinner/caregiver family model: college students' plans for their own future families. **Sex Roles**, v. 73, n. 3-4, p. 174-186, 2015. doi: 10.1007/s11199-015-0487-8
11. FUNDACIÓN CHILE UNIDO. **Los millennials, una mirada desde las organizaciones**, 2018. <http://www.chileunido.cl/?p=6780>.
12. GANTER, Rodrigo; TORNEL, Mabel. Sentido y significados sobre la educación y el trabajo en jóvenes estudiantes de enseñanza media técnico-profesional; comuna de Hualpén-Concepción. **Última Década**, n. 45, p. 55-73, 2016. doi: 10.4067/S0718-22362016000200004

13. GERSON, Kathleen. **The unfinished revolution: coming of age in a new era of gender, work, and family.** New York: Oxford University Press, 2010.
14. GÓMEZ-URRUTIA, Verónica; ROYO, Paulina. A new work-life balance: gender and employment in young people's perceptions in Chile. **Journal of Youth Studies**, v. 20, n. 4, p. 503-517, 2016. doi: 10.1080/13676261.2016.1241868
15. GÓMEZ-URRUTIA, Verónica; ROYO, Paulina; CRUZ, Miguel Ángel. Imagining families: gender, youth, and diversity in Chile. **Affilia, Journal of Women and Social Work**, v. 32, n. 4, p. 491-503, 2017. doi: 10.1177/0886109917718232
16. INE - Instituto Nacional de Estadísticas. **Enfoque estadístico 2017. Género y empleo**, 2017. http://historico.ine.cl/genero/documentos_de_analisis.php.
17. INE - Instituto Nacional de Estadísticas. **Quinta encuesta de microemprendimiento. Síntesis de resultados**, 2018. www.ine.cl/estadisticas/laborales/eme.
18. LELLIS, Martin; GÓMEZ, Támara; SILVA, Natalia da; CALZETTA, Cecilia. Proyecto de vida e inclusión social en adolescentes. **Anuario de investigaciones**, v. 20, n. 1, p. 287-294, 2013.
19. MARTÍNEZ, Juliana; SÁNCHEZ-ANCOCHEA, Diego. **The quest for universal social policy in the South.** Cambridge: Cambridge University Press, 2016.
20. MINEDUC - Ministerio de Educación de Chile. **Informe matrícula 2018 en educación superior en Chile**, 2018. www.mifuturo.cl/index.php/informes-sies/matriculados.
21. MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE CHILE. **Síntesis de resultados encuesta de caracterización socioeconómica CASEN – Educación 2015**, 2017a. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2015.php
22. MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE CHILE. **Síntesis de resultados encuesta de caracterización socioeconómica CASEN – Equidad de género 2015**, 2017b. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2015.php.
23. NASH, Jennifer. Re-thinking intersectionality. **Feminist Review**, n. 89, p. 1-15, 2008. doi: 10.1057/fr.2008.4
24. OLAVARRÍA, José. Transformaciones de la familia conyugal en Chile en el período de la transición democrática (1990-2011). **Polis (Santiago)** v. 13, n. 37, p. 473-479, 2014. doi: 10.4067/S0718-65682014000100025
25. OECD - Organization for Economic Cooperation and Development. **OECD indicators: education at a glance 2017**, 2017. www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm
26. OIT - Organización Internacional del Trabajo. **El contrato social y el futuro del trabajo: desigualdad, seguridad de los ingresos, relaciones laborales y diálogo social**, 2016. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543160.pdf.

27. OIT - Organización Internacional del Trabajo. **El futuro del trabajo que queremos**: la voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe, 2017. www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_561498/lang-es/index.htm.
28. OIT - Organización Internacional del Trabajo; PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Promoción del emprendimiento y la innovación social juvenil en América Latina**. Ciudad de Panamá: OIT-PNUD, 2016.
29. PAIS, José M. **Ganchos, tachos e biscates: jovens, trabalho e futuro**. Porto: Ambar, 2005.
30. PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Estrategia del PNUD para la juventud 2014-2018**, 2014. www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Youth/UNDP-Youth-Strategy-2014-2017-SP.pdf.
31. PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Informe sobre desarrollo humano 2016**, 2016. http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf.
32. SCGP - Sociedad Chilena de Gestión de Personas; INTERNAL. **Estudio generación Y**. Comunicación interna, compensación total y compromiso de los jóvenes trabajadores "Y" chilenos. Santiago: SCGP, 2015. www.internal.cl/estudios/.
33. SEN, Amartya. **La idea de la justicia**. Madrid: Taurus, 2010.
34. SISTO, Vicente. Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. **Universum**, v. 24, n. 2, p. 192-216, 2009. doi: 10.4067/S0718-23762009000200011
35. SODEXO. **Tendencias mundiales en el lugar de trabajo 2017**. <https://cl.sodexo.com/home/medios/publicaciones.html>.
36. STAAB, Silke. **Gender and the politics of gradual change**. Nueva York: Palgrave-MacMillan, 2017.
37. UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ; VISIÓN HUMANA. **Estudio zoom al trabajo**. Resultados 2016. https://issuu.com/visionhumana/docs/informe_chilescopio_zoom_trabajo_vi
38. UC - Universidad Católica; GFK ADIMARK. **Resultados encuesta bicentenario 2017-Familia**, 2017a. <https://encuestabicentenario.uc.cl/resultados/#2017>.
39. UC - Universidad Católica; GFK ADIMARK. **Resultados encuesta bicentenario 2017-Sentido del trabajo**, 2017b. <https://encuestabicentenario.uc.cl/resultados/#2017>.
40. VALDÉS, Ximena. El lugar que habita el padre en Chile contemporáneo. **Polis (Santiago)** v. 8, n. 23, p. 385-410, 2009.

41. ZABEL, Keith *et al.* Generational differences in work ethic: fact or fiction? **Journal of Business and Psychology**, v. 32, n. 3, p. 301-315, 2017. doi: 10.1007/s10869-016-9466-5.

Recibido en: 28 jun. 2019.
Aceptado en: 29 ago. 2019.