

La Motivación Intrínseca, ¿Impacta en la inserción al mercado laboral en  
juventudes entre 20 a 24 años de una comuna de la Región Metropolitana?

POR: ROMINA ESPINOZA REYES

Tesina presentada a la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo  
para optar al grado académico de Magíster en Políticas Públicas.

PROFESORES GUÍAS:

Sr. Jorge Fábrega  
Sr. Rodrigo Arellano

Julio 2025, SANTIAGO

©Se autoriza la reproducción total o parcial de esta obra, con fines académicos o de investigación , por cualquier medio o procedimiento, siempre que se incluya la referencia bibliográfica.

## Tabla de Contenidos

1	INTRODUCCIÓN .....	3
2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN.....	7
3	MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	12
3.1	Concepto de la motivación.....	12
3.2	Realidad de las juventudes en Chile.....	16
4	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN .....	21
4.1	Objetivo General.....	21
4.2	Objetivos Específicos.....	21
5	METODOLOGÍA .....	22
5.1	Enfoque Cualitativo – Descriptivo .....	22
5.2	Tipo de Diseño .....	22
5.3	Tipo de investigación descriptiva.....	23
5.4	Muestra .....	23
5.5	Técnica de levantamiento de información.....	23
5.6	Tipo de Análisis.....	23
6	ANÁLISIS DE DATOS .....	25
6.1	Codificación de Datos:.....	25
6.2	Categorización .....	28
6.3	Análisis de Patrones .....	33
6.4	Interpretación de resultados .....	35
6.4.1	<i>Motivaciones intrínsecas personales y sociales.....</i>	<i>35</i>
6.4.2	<i>Expectativas vs. realidad laboral.....</i>	<i>37</i>
6.4.3	<i>Barreras estructurales y personales.....</i>	<i>38</i>
6.4.4	<i>Propuestas y agencia juvenil.....</i>	<i>39</i>
7	CONCLUSIÓN .....	41
8	BIBLIOGRAFÍA.....	43

## 1 INTRODUCCIÓN

El presente estudio aborda una temática de gran relevancia en el campo de las políticas públicas y el desarrollo de las juventudes: la relación entre la motivación intrínseca y la inserción al mercado laboral en esta etapa. En específico, se centra en el grupo etario de juventudes entre los 20 y 24 años, habitantes de la comuna de Providencia, reforzando la idea de que, al pertenecer a una comuna con mayores ingresos per cápita, las juventudes no enfrentan obstáculos significativos para acceder al mundo laboral.

En las últimas décadas, diversos informes internacionales y diagnósticos locales han visibilizado los múltiples desafíos que enfrentan las juventudes en su transición hacia la adultez, entre ellos, la precariedad laboral, la desconexión entre formación y empleo, la falta de experiencia, las brechas de género y clase, y entre estas, la escasa participación y consideración de las juventudes dentro de los planes o programas para “abarcarse” sus necesidades. Sin embargo, son pocos los estudios que han indagado el rol que juega la motivación intrínseca, entendida como el impulso interno que lleva a actuar por interés, satisfacción o propósito personal, en la trayectoria laboral juvenil. Esta investigación, por tanto, busca llenar ese vacío, planteando la siguiente pregunta de investigación: ¿La motivación intrínseca impacta en la inserción al mercado laboral en juventudes entre los 20 y 24 años de la comuna de Providencia?

El objetivo de esta tesina es analizar cómo influye esta motivación intrínseca en la inserción laboral de jóvenes de 20 a 24 años residentes en Providencia, con el

propósito de generar evidencia que contribuya al fortalecimiento del diseño de políticas públicas orientadas a mejorar la empleabilidad juvenil. Y de forma mas especifica, identificar las motivaciones personales vinculadas al área laboral; describir las barreras estructurales y personales en el proceso de inserción al mercado laboral; analizar la brecha que existe entre expectativas y realidad laboral; y exponer las propuestas que emergen desde las propias juventudes para mejorar su empleabilidad.

En cuanto a la hipótesis, se plantea que: “La motivación intrínseca influye en las decisiones laborales de las juventudes, pero su impacto está mediado por factores estructurales, como la oferta de empleo, la experiencia previa, las condiciones actuales de estudio y el nivel socioeconómico”. Este supuesto se fundamenta en los marcos teóricos de la psicología motivacional, como la Teoría de la Autodeterminación, así como en estudios nacionales e internacionales sobre empleo juvenil, desigualdades sociales y transición a la adultez, que respaldan la propuesta.

La metodología que se adopta en este estudio, es bajo un enfoque cualitativo descriptivo, mediante la aplicación de un focus group con jóvenes de 20 a 24 años de la comuna de Providencia, quienes se encuentran trabajando o en búsqueda de empleo. A través de preguntas establecidas, se exploran sus experiencias, percepciones y propuestas en torno a la motivación, la inserción laboral y su rol como agentes de cambio. La muestra fue seleccionada de forma intencionada, considerando criterios de edad, nivel educativo y situación laboral. Los datos fueron

analizados a través de técnicas de codificación, categorización e interpretación de patrones.

La estructura de esta tesina se compone de cuatro capítulos principales. En el Capítulo 1, se presenta el planteamiento del problema, desarrollando el contexto general y local sobre juventudes y empleo. El Capítulo 2 corresponde al marco referencial, donde se revisan los principales conceptos teóricos y antecedentes empíricos sobre la motivación, juventudes y la realidad laboral actual. En el Capítulo 3, se expone el marco metodológico, detallando el diseño de investigación, muestra, técnicas de recolección de datos y el método de análisis, utilizado para este estudio. El Capítulo 4 presenta el análisis de datos, estructurado en cuatro categorías temáticas relacionadas a: motivación intrínseca, expectativas versus realidad laboral, barreras estructurales y personales del grupo de estudio, y finalmente propuestas desde las juventudes, como agentes de cambio e impulsores de cambio. Finalmente, en las conclusiones, se discuten los hallazgos y se proponen recomendaciones para el diseño de políticas públicas más inclusivas y ajustadas a las realidades juveniles.

Esta investigación no solo busca comprender cómo la motivación interna o intrínseca influye en las decisiones laborales de las juventudes, sino también relevar la necesidad de una política pública específica para este grupo etario. Dicha política debe considerar los distintos tramos de las juventudes y sus necesidades biopsicosociales, incorporando un enfoque multisistémico que facilite una transición adecuada entre la adolescencia, la juventud y la adultez.

El objetivo es entregar herramientas que permitan a las y los jóvenes desarrollar su potencial, fortalecer sus capacidades y orientarse en la toma de decisiones durante esta etapa clave. Esto incluye no solo la elección informada de una carrera técnica o universitaria, sino también asegurar su inserción efectiva en el mercado laboral.

Asimismo, se busca visibilizar sus opiniones, perspectivas y propuestas, desde una mirada que reconozca su contexto y los desafíos concretos que enfrentan en el actual escenario laboral.

## 2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN

Desde el año 1999, con la publicación del informe (Bridging the gap: new opportunities for 16–18-year-olds not in education, employment or training, 1999) en Reino Unido “*Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training*”, (Cerrando la brecha: Nuevas oportunidades para jóvenes entre 16-18 años que no estudian ni trabajan ni reciben formación), aparece por primera vez el concepto “NiNis”, que se refiere a jóvenes que no estudian ni trabajan. En este estudio se destacan los diversos factores que intervienen en este tipo de “conductas de poco interés” relacionados al contexto social y económico, como la pobreza o la desigualdad, reveladas por una “pobreza intergeneracional”, hogares inestables, contextos de violencia dentro del hogar o falta de apoyo, que afectan la trayectoria en las juventudes. Con ello aparecen diversos factores de riesgo en esta población, por ejemplo: el abuso de sustancias, salud mental deficiente y embarazos adolescentes. También se asocia al bajo nivel educativo, ya que tendrían antecedentes de fracaso escolar o abandono temprano del sistema educativo, lo que limita las oportunidades. Además, se menciona la escasa oportunidad de educación técnica para postular a empleos mejor remunerados, y más estables; La transición fallida, también sería un factor que afecta en la inserción laboral, por la poca estructuración desde la educación formal hacia el empleo o formación. Luego de su publicación, este concepto comenzó a aplicarse a juventudes de edades más grandes, alcanzando los 28 años (Torres., 2021) en gran parte de América Latina.

Con el estudio *Bridging the gap*, se revela un área de las problemáticas juveniles, poco visibilizada hasta ese entonces, pero clave al momento de pensar en conceptos como las habilidades en las juventudes, la inserción laboral, la transición de la etapa adolescente a la juvenil y juvenil adulta, entendiendo las responsabilidades o en la creación de programas y políticas en pro de las juventudes: Hablamos de la motivación, considerando sus diferentes aristas, y para ser más específicos, la motivación intrínseca, que al parecer juega un rol importante dentro del desarrollo de estrategias en las juventudes para afrontar la vida adulta.

Según el Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones, de la biblioteca del Congreso Nacional (Cortés, 2023), en Chile el empleo juvenil enfrenta desafíos significativos, como el desempleo, la precariedad y la brecha de género, los cuales se vieron afectados posterior a pandemia, y exacerbó la vulnerabilidad de las juventudes. También aborda problemáticas estructurales, como la incongruencia entre la formación y el mercado laboral, puntos en común con los estudios anteriores, los cuales también concluyen que a pesar de los avances en políticas públicas, tales como subsidios al empleo joven, programas de capacitación, entre otros, los obstáculos persisten, afectando la búsqueda y la estabilidad laboral.

La población de interés que se considera en este estudio es la población joven de 20 a 24 años, en etapa universitaria, que se encuentra ya con empleo o en búsqueda de uno, habitantes de la comuna de Providencia. La elección de esta comuna para este estudio responde a una decisión estratégica que busca

cuestionar el prejuicio sobre las juventudes que habitan en comunas del sector Oriente ya su vez evidenciar que, más allá del nivel socioeconómico comunal, existen necesidades y desafíos comunes a los que enfrentan jóvenes de otras comunas del país.

Según la proyección del INE, Providencia cuenta con una población juvenil estimada en 29.858 personas entre 15 y 29 años, representados en un 18,2% a nivel comunal, y en un 20,8% a nivel metropolitano. Sin embargo, no existen actualmente diagnósticos específicos ni encuestas locales que caractericen a esta población, lo cual genera un vacío importante en la formulación de políticas públicas focalizadas. Al no contar con datos precisos, se tiende a invisibilizar las problemáticas de las juventudes del sector, partiendo del supuesto de que, por vivir en una comuna con alto ingreso per cápita, (CASEN 2022), no enfrentan mayores dificultades en su inserción laboral. Este estudio busca precisamente tensionar esa mirada.

La etapa de los 20 a los 24 años es clave en el tránsito hacia la vida adulta, donde se intensifica la búsqueda de independencia, la toma de decisiones vocacionales y el ingreso al mercado laboral. En este proceso, como se mencionó anteriormente, la motivación intrínseca, entendida como el impulso interno que lleva a una persona a actuar por interés propio, satisfacción o propósito personal, cumple un rol esencial. Este estudio plantea que, incluso en contextos donde hay mayor disponibilidad de recursos, existen jóvenes que enfrentan barreras en su proceso de inserción, las que pueden estar relacionadas con la falta de oportunidades significativas,

desorientación vocacional, expectativas frustradas o condiciones de precariedad laboral.

Además permitirá abordar la inserción laboral desde una perspectiva más compleja y menos extrema que la clásica división entre jóvenes “vulnerables” y “privilegiados”. Respecto a esto, la encuesta CASEN (CASEN, 2017) y el Instituto Nacional de Juventud, las juventudes entre 20 a 24 años, registra un total de 1.485.592, que representan un total del 8,3 % de jóvenes en Chile. Según la distribución por sexo, el 50,3% está representado por hombres, mientras que el 49,7% pertenece a mujeres.

Los datos revelan una realidad preocupante en el mercado laboral juvenil: mientras la tasa de ocupación alcanza solo un 43,9%, el desempleo afecta al 18,9% de este grupo. Además, aquellos que logran insertarse en el mercado perciben un ingreso promedio mensual de \$308.607, lo que refleja las dificultades para acceder a empleos de calidad.

A esta situación se suma que un 40,4% de los jóvenes no trabaja ni estudia, evidenciando un alto grado de inactividad y exclusión del sistema educativo. Esta combinación de desocupación, precariedad laboral y desvinculación formativa plantea un desafío urgente para las políticas públicas, que deben abordar tanto la generación de empleo digno como la reintegración educativa de las juventudes.

De acuerdo con la Décima Encuesta Nacional de Juventud del INJUV, un 16,7% de los jóvenes declara estar buscando o haber buscado empleo recientemente.

Según Mardones, en su texto acerca de la situación actual del trabajo juvenil en Chile, plantea que la población de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS) disminuyó al 10,7%. Mientras que la percepción de los jóvenes acerca de las oportunidades laborales empeoró, evaluando con 4 puntos sobre 7, en comparación con los 4,2 puntos del año 2018. Y en cuanto a la equidad de género, la tasa de empleo para mujeres jóvenes es más baja que para hombres, con un 27,4% frente a un 40,3% en 2022.

A nivel Metropolitano es donde se encuentra la mayor concentración de Jóvenes (INJUV, Décima Encuesta Nacional de Juventud., 2022) y quienes, según el rango de 20 a 24 años, buscan insertarse en el mercado laboral pero, la permanencia es inestable.

Dados estos antecedentes, parece relevante saber si estos factores descritos por diversos autores, permitirán comprender la realidad de las juventudes, y si esta tiene relación con que si ¿la motivación intrínseca impacta en la inserción al mercado laboral en juventudes entre los 20 y 24 años de la comuna de Providencia? A través de esta investigación revisaremos los datos estadísticos como bibliografía acerca de la realidad laboral de las juventudes, también se analizarán los factores considerados en diversos estudios que, influyen en la búsqueda laboral en este rango etario, y su relación con la motivación intrínseca.

### 3 MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN BIBLIOGRÁFICA

#### 3.1 *Concepto de la motivación*

El concepto de motivación ha sido ampliamente estudiado en la literatura académica, donde destaca entre ellos la Teoría de la Autodeterminación (Deci, 2000) la cual se define como un concepto relacionado con la energía, dirección, persistencia y equifinalidad de la activación y la intención. Esto, bajo la visión central de la psicología, asocia la regulación biológica, cognitiva y social. Este concepto sería esencial porque produce consecuencias significativas, que guían a sujetos a “obtener roles de líderes”, educadores, y padres. Además, hace una clasificación de esta misma, la cual dependería de la perspectiva de que si, la persona actúa bajo factores internos o externos, diferenciados según el grado de autonomía, es muy probable que se desarrolle la motivación extrínseca e intrínseca. Esta última, como tema del estudio, sería una “tendencia innata” la cual impulsa a las personas a buscar desafíos, explorar, aprender; a realizar actividades por gusto, sin esperar una recompensa. Todo esto fomentado por la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas, como: la competencia, la autonomía y relaciones. Las cuales dependen de condiciones sociales que, al ser positivas, incrementan esta motivación, y con ello el bienestar, el desarrollo social y cognitivo. Muy coincidente con los resultados del primer estudio y el cual dio origen al término “NiNis”, que relaciona por primera vez el concepto de motivación intrínseca, como un agente que se ve afectado por diferentes factores, entre ellos, el socioeconómico, relacionado al poco o nulo incentivo a la educación continua o formación técnica como vía deseable. Además, destaca factores negativos que

impactan en la motivación, sobre todo en aquella población que no se encuentra estudiando, trabajando o en algún proceso de formación. Por otro lado, recalca que las oportunidades laborales para jóvenes con poca formación, no solo académicas, sino también relacionadas a contextos sociales, están limitadas a empleos temporales o sin perspectivas de avance, afectando la formación intrínseca para el trabajo, sumando a ello que no en todos los empleos existe capacitación formal, lo que aporta en mayor medida el desinterés y la dificultad para conservar un empleo a largo plazo.

Autores como Rodríguez y León (Rodríguez, 2021) relaciona ambas motivaciones, tanto la intrínseca como la extrínseca, y la vinculan a la elección de una carrera profesional, desde la proyección, como propósito de obtener recompensas externas, como: estándar de vida, satisfacción de necesidades, entre otras, las cuales satisfacen sus deseos de éxito profesional. Estudios como el de Torres (Torres, 2021), asocia factores socioeconómicos, familiares y de género, entre ellos: las barreras socioeconómicas, falta de modelos positivos e incentivos externos, que afectan a la motivación intrínseca, ya que estas circunstancias como hogares con bajos ingresos o jefaturas de bajo nivel educativo, hacen que jóvenes se enfrenten con mayores barreras para continuar sus estudios o conseguir empleos de calidad. Por tanto, la ausencia de ambientes que fomenten la educación o el desarrollo personal, también limita la motivación intrínseca, ya que no cuentan con modelos que impactan de manera positiva en ellos. Además, menciona, que la falta de incentivos externos, para un empleo estable y con buena remuneración, también reduce las oportunidades de que

jóvenes desarrollen una motivación intrínseca para el trabajo o estudio, como un concepto fundamental para el desarrollo personal y social, esto último coincide con el estudio anterior de Rodríguez y Cecchini, el cual propone desafíos para conservar o aumentar esta motivación que tendría una fecha de caducidad.

Propuestas concluyentes al análisis de Valenzuela y Keller (Valenzuela-Keller, 2021) señalan que entornos familiares y educativos influyen positivamente en la motivación emprendedora, como resultado de la exposición a actividades formativas enfocadas en la proactividad e interés por el desarrollo personal. Lo que coincide con Herrera y Zamora (Herrera Soria, 2014) en su investigación en estudiantes, donde hablan del concepto de motivación como un proceso “auto - energético”, que atrae a las personas hacia un objetivo y le permite “aceptar” el esfuerzo necesario para alcanzarlo. Además, relaciona la motivación con elementos como: necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas, siendo el motor previo al aprendizaje y a las actividades. En este aspecto, autores como Rodríguez y Cecchini, añaden que la motivación intrínseca sería una inclinación, ya que a medida que el sujeto crece, especialmente en la adolescencia, esta motivación disminuye, afectando el interés y los desafíos futuros. Por otro lado, este estudio también revela factores claves al momento de considerar la transición al trabajo, como la educación incompleta, que, si bien esta ha mejorado, aun la brecha educativa urbano- rural existe, lo que no asegura mejores empleos. La falta de experiencia, al ser esta transición prolongada, con un promedio de 6 años, para un joven que egresa de la educación secundaria, o está en educación formativa (universitaria o técnica) limita la empleabilidad,

generando la búsqueda de empleos informales, inseguros y con baja probabilidad de adquirir futuras proyecciones importantes para la motivación.

Bien como mencionan algunos autores, la motivación, sobre todo la intrínseca, si sería un estado primordial al momento de la inserción laboral, ya que impulsa a las juventudes hacia la búsqueda de empleos, según sus gustos personales, fines y solvencia de necesidades, pero no sería el único factor relevante al momento de iniciar este proceso, ya que también depende de las condiciones, niveles y cantidad de ofertas que tenga el mercado laboral para las juventudes. Recordando lo planteado por Torres, Rodríguez et al y Valenzuela et al, quienes mencionan los incentivos externos, como factores que intervienen en el desarrollo de la motivación, al momento de buscar, y mantenerse en el empleo, consideran que, la buena remuneración, jefaturas aspiracionales, etc. son parte de los factores que influyen en la motivación por buscar y encontrar empleo.

### **3.2 Realidad de las juventudes en Chile**

Según Cotett (Cottet, 2015) en su investigación sobre las juventudes y la realidad actual, destaca los desafíos que tiene el mercado laboral en Chile para las juventudes, entre ellas el campo laboral precario, donde predominan empleos temporales o informales con bajos salarios, también se habla de incompatibilidad educativa- laboral la cual se relaciona con las habilidades y formación las cuales no coinciden con las demandas del mercado. La desigualdad de oportunidades, de las cuales las barreras de género, locación y el nivel socioeconómico, son parte de esta desigualdad, y el acceso limitado a beneficios, entre ellos la seguridad social y capacitaciones para la inserción laboral.

La Décima Encuesta INJUV (INJUV, Décima Encuesta Nacional de Juventud., 2022) destaca que las juventudes enfrentan desafíos significativos en ámbitos de inserción laboral, donde los factores económicos, sociales y de entorno familiar tienen un rol determinante. Por ejemplo, el 31% de los jóvenes que no estudian, mencionan que el motivo económico es el principal factor, y un 32,6% refiere que el ingreso económico es la principal razón para trabajar. Según lo arrojado en esta encuesta, en Chile a nivel educativo, los años de escolaridad han ido en aumento, pero también hay que considerar que la pandemia, dejó secuelas en el ciclo educativo de las juventudes. Dentro de las referencias mencionadas anteriormente, recordando el estudio “Bridging the Gap”, se habla de la deserción escolar, o educación incompleta, como uno de los factores principales al momento de hablar de trabajo, e inserción laboral. Según cifras del Ministerio de Educación (MINEDUC, 2024) en el año 2024, se reportaron 47.509 estudiantes

desvinculados, cifra inferior a la del año 2023, pero que aún sigue siendo una alerta existente y de preocupación. Uno de los estudios en Chile realizado por Salce Diaz (Salce Diaz, 2020) menciona que las causas principales de la deserción escolar se relacionarían con el rendimiento académico previo, como el haber reprobado algún año educativo, sobre todo repetir primero medio, el cual aumentaría mucho más el riesgo de deserción. Cambios a nivel educativo, relacionados al tipo de establecimiento, con gran tasa de deserción en establecimientos municipales versus particulares, asociado a recursos y calidad educativa; infraestructura, cambio de estudiantado y docencia, afectan el rendimiento y la “motivación” de seguir asistiendo a clases. La calidad docente también es un factor que se considera dentro de este estudio, además de la transición a niveles educativos superiores. Por tanto, esta deserción escolar estaría influenciada por múltiples factores tanto individuales, como socioeconómicos y en relación con el sistema educativo y la calidad docente, las cuales no solo afectan la continuidad educativa de las juventudes, sino que también generan que las desigualdades se mantienen a nivel educativo.

La realidad actual, según el estudio presentado por la CEPAL (CEPAL, 2022) refiere el estado de la inclusión laboral de las juventudes en América Latina y el Caribe, donde destacan ciertos desafíos que deben enfrentar los jóvenes en su transición al mercado laboral, mencionando entre ellos: altos niveles de desempleo, la cual es significativamente más alta que para la población adulta, aumentando en pandemia a un 25%, lo que agravó aún más la exclusión laboral para las juventudes y con trabajos rotativos, poco estables y mal remunerados.

Este informe además se refiere a las brechas de género, étnico- raciales y socioeconómicas, las cuales también se consideran factores que impactan en las oportunidades laborales, como es el caso de las mujeres, que tendrían mayores dificultades al momento de buscar empleo dadas sus responsabilidades (jefas de hogar, hijos, cuidadoras, etc.).

El contexto socioeconómico, también afecta a la motivación intrínseca en jóvenes, ya que muchas de las juventudes que provienen de entornos desfavorecidos, que no promueven la educación continua, o formativa, como vía de progreso para optar a más alternativas, no incentivan a la búsqueda laboral por falta de motivación.

Según la agenda 2030 para el desarrollo sostenible (MIDESO, 2023) en Chile, se identifican dentro de los objetivos y ejes estratégicos, diversos desafíos con y para las juventudes y, que reflejan la necesidad de políticas públicas integrales y participativas que involucren a las mismas. Estos objetivos están orientados al acceso a oportunidades de educación y formación, los cuales disminuyen las brechas en la calidad de la educación y en el acceso a tecnologías; la inclusión laboral y trabajo decente, proponiendo disminución del desempleo y promoción de la equidad laboral para disminuir las desigualdades laborales; la salud integral y bienestar, reduciendo la brecha en el acceso a salud; pobreza y desigualdad, facilitando el acceso a necesidades básicas; y la generación de oportunidades, reduciendo los accesos y la descentralización en el desarrollo territorial.

Múltiples desafíos son los que se necesitan para generar instancias que favorezcan a las juventudes, no solo en su presente, sino que en su futuro. Por tanto, esta relación entre la motivación intrínseca y la inserción al mundo laboral en juventudes entre los 20 y 24 años de la región Metropolitana se encuentra mediada por múltiples factores, como pudimos ver, la condición socioeconómica, incentivos laborales, y las oportunidades educativas. En conclusión, se deben fomentar entornos que promuevan la autonomía, las competencias y las relaciones interpersonales positivas, ya que son la clave para mejorar sus perspectivas laborales y su desarrollo (Unit, 1999) a través de programas de inclusión laboral que entreguen capacitación técnica, intermediación laboral para conectar la oferta y la demanda laboral y los incentivos al empleo, para mejorar la calidad educativa, la creación de nuevos empleos, y reducir las brechas de género y regionales, a través de políticas públicas integrales que no solo aborden los problemas de acceso al mundo laboral, sino que las desigualdades estructurales para las juventudes (Morales, 2022)

Según el diagnóstico comunal realizado por el Gobierno Regional, junto a la Universidad San Sebastián (GORE, 2024) la situación del empleo juvenil en la Región Metropolitana se caracteriza por varios desafíos estructurales. El informe destaca que la tasa de desempleo juvenil en Chile supera el promedio de América Latina, lo que refleja una situación preocupante para esta población en términos de acceso al mercado laboral formal.

Entre las principales problemáticas identificadas se encuentran: el desempleo juvenil persistente, la alta informalidad laboral, la falta de experiencia profesional, y las brechas de habilidades frente a las demandas del mercado.

Estas condiciones generan una inserción laboral precaria y dificultan el desarrollo de trayectorias laborales estables. Como respuesta, el Estado ha impulsado planes sociales como el Subsidio al Empleo Joven, diversos programas de capacitación laboral y fomento al emprendimiento juvenil, los cuales buscan mejorar las competencias laborales, promover la formalización del empleo y generar oportunidades económicas autónomas.

Además, se señala la existencia de sectores con potencial de crecimiento económico local, los cuales podrían ser aprovechados para incentivar la innovación y el emprendimiento juvenil, contribuyendo tanto al desarrollo personal de los jóvenes como al dinamismo de las economías locales. Tal es el caso de Alemania (DHILA, 2022) y su Modelo de Formación Dual. Este modelo ha logrado una de las tasas más bajas de desempleo juvenil en Europa, alrededor del 5,8% en el año 2023. Gracias a este sistema, caracterizado por basar su educación en el pensamiento crítico y analítico, la productividad, el liderazgo, la proactividad y la visión organizativa, integra educación técnica con prácticas remuneradas, permitiendo a las juventudes desarrollar habilidades demandadas por el mercado, reduciendo la brecha de experiencia, y fomenta la motivación intrínseca al alinear intereses personales con oportunidades reales.

## **4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **4.1 Objetivo (DHLA, 2022) General**

Analizar y comprender el impacto de la motivación intrínseca en la inserción laboral de jóvenes entre 20 y 24 años de la comuna de Providencia, con el propósito de aportar evidencia empírica que permita optimizar el diseño de futuras políticas públicas dirigidas a favorecer la empleabilidad de las juventudes.

### **4.2 Objetivos Específicos**

- Caracterizar las expectativas laborales y las trayectorias formativas de las juventudes de 20 a 24 años en Providencia, considerando su relación con la motivación intrínseca.
- Explorar las experiencias educativas y expectativas laborales de las juventudes entre 20 a 24 años de Providencia.
- Identificar los factores internos que inciden en la búsqueda de empleo en las juventudes.
- Describir cómo las condiciones del mercado laboral (oferta, remuneración, estabilidad) afectan la motivación de los jóvenes en la inserción del mercado laboral.
- Identificar las brechas de los programas actuales dirigido a las juventudes y las necesidades motivacionales de las mismas, en la inserción laboral.
- Proponer lineamientos para la construcción de una política pública que integre la dimensión motivacional, articulando los ámbitos educativos y laborales para favorecer una inserción laboral temprana, pertinente y sostenible en las juventudes.

## **5 METODOLOGÍA**

En el marco metodológico de la presente investigación se adopta un enfoque cualitativo- descriptivo, utilizando espacios de Focus Group como principal método para obtener información.

La investigación se centra en jóvenes entre los 20 a 24 años, explorando su experiencia en el paso por la educación media, sus expectativas y la motivación. A continuación, se detallan aspectos claves del diseño, la muestra, las técnicas de levantamiento de información y el tipo de análisis empleado.

### **5.1 Enfoque Cualitativo – Descriptivo**

La presente investigación se basa bajo la metodología de investigación cualitativa y descriptiva. Primero se realiza una instancia de Focus Group, a través de 4 preguntas relacionadas a su paso por la enseñanza media, qué los o las motivaba en ese entonces, y sus expectativas versus la realidad. Estas preguntas serán aplicadas en un grupo de 6 a 8 jóvenes, entre los 20 a 24 años, pertenecientes a una comuna de la región metropolitana, y que hayan completado su enseñanza media.

### **5.2 Tipo de Diseño**

Esta investigación se basa en un diseño no experimental transversal, ya que al tener un enfoque cualitativo la información que se obtiene es mediante el focus group (semiestructurado), y la información recabada ayudará a tener una perspectiva de las juventudes del grupo, desde la experiencia y realidad de cada participante.

### **5.3 Tipo de investigación descriptiva**

En esta investigación, con enfoque cualitativo, se obtienen información de datos descriptivos, desde el mismo relato de la realidad y contextos de las juventudes participantes. (A., 2002)

### **5.4 Muestra**

En esta investigación el tipo de muestra es una muestra intencionada, ya que permite seleccionar casos característicos de una población, limitando la muestra sólo a estos casos. Tipo de técnica utilizada en muestras donde la población es muy variable y a la vez, la muestra es muy pequeña (de 6 a 8 participantes). (C., 2017)

### **5.5 Técnica de levantamiento de información**

Mediante Focus Group, de manera presencial, mediante la recolección de datos obtenidos en el grupo, bajo la técnica de facilitación como preguntas de seguimiento, reformulación, lenguaje corporal positivo, etc. Con una duración de 60 minutos.

### **5.6 Tipo de Análisis**

Análisis descriptivo, ya que a través de este método se destaca cómo la descripción protege la alteridad del otro al intentar registrar sus comportamientos e interacciones más allá de los esquemas mentales del investigador. Además, destaca que la descripción actúa como garante de validez en el proceso de registro y análisis de datos. (J, 2015)

En resumen, la metodología adoptada busca explorar a fondo las experiencias y expectativas de las juventudes entre los 20 y 24 años, utilizando un enfoque cualitativo que permitirá saber la riqueza de las juventudes. La combinación de entrevistas semiestructuradas, una muestra intencionada y un análisis descriptivo contribuirá a obtener una comprensión de lo que realmente las juventudes esperan y desde dónde podemos mejorar para responder a las necesidades y dificultades que enfrentan los jóvenes al momento de pasar a una juventud más adulta.

## 6 ANÁLISIS DE DATOS

A través de un Focus group se espera comprender las opiniones, percepciones y actitudes de un grupo específico de jóvenes, en relación a la influencia de la motivación intrínseca en la inserción laboral. Comprender lo que motiva a las juventudes a tomar la decisión de insertarse en el mundo laboral, mediante 4 preguntas claves relacionadas a la motivación intrínseca, las expectativas laborales, la realidad laboral y su posición como agentes de cambio.

### 6.1 Codificación de Datos:

Mediante la codificación se identificarán y etiquetar los principales temas que surgieron en el espacio de Focus Group.

#### **Pregunta 1. ¿Qué actividades disfrutas hacer sin una recompensa?**

##### **Tema general: Motivación intrínseca**

Código	Palabra clave	Descripción
M1	Cuidado animal	Paseos con mascota por gusto personal
M2	Voluntariado	Ayudar a otros (ropa, comunidad) por satisfacción personal
M3	Enseñar/apoyar	Enseñar a compañeros por altruismo y autoaprendizaje
M4	Videojuegos	Disfrute personal, estrategia, desconexión
M5	Deporte recreativo	Adrenalina, comunidad, disfrute (descenso en cerro en bici)
M6	Cuidado personal	Skincare como actividad relajante y de autoestima
M7	Conexión social	Conocer gente como parte de actividades placenteras

**Tabla 1:** Codificación de respuesta a pregunta 1 ¿Qué actividades disfrutas hacer sin una recompensa? Elaboración propia.

**Pregunta 2. ¿Cómo han cambiado tus expectativas laborales desde que saliste del colegio?**

**Tema general: Expectativas vs. Realidad del trabajo**

Código	Palabra clave	Descripción
E1	Desfase expectativo	Trabajo actual no coincide con lo imaginado previamente
E2	Estudio prioritario	Dificultad de compatibilizar estudio con trabajo
E3	Adaptación laboral	Aceptación de trabajos por necesidad económica
E4	Empleo vocacional	Algunos trabajan en lo que estudiaron (ej: periodista en redes)
E5	Trabajo familiar	Participación en negocios familiares con esfuerzo físico/emocional
E6	Influencia externa	Redes de contacto o recomendaciones que facilitan la entrada laboral
E7	Emprendimiento digital	Ser influencer o creador de contenido como vía laboral emergente

**Tabla 2:** Codificación de respuesta a pregunta 2: ¿Cómo han cambiado tus expectativas laborales desde que saliste del colegio? *Elaboración propia.*

**Pregunta 3: ¿Qué dificultades has tenido en la búsqueda de empleo?**

**Tema general: Barreras laborales**

Código	Palabra clave	Descripción
D1	Falta de experiencia	Primera barrera para acceder a trabajos
D2	Incompatibilidad horaria	Horarios laborales no se ajustan a la vida académica
D3	Escasa oferta laboral	Pocas opciones para jóvenes sin experiencia
D4	Preferencia personal	Rechazo a empleos nocturnos o poco afines a intereses
D5	Carga familiar	Dificultad para dejar responsabilidades familiares
D6	Acceso restringido	Dependencia de redes de contacto para acceder a oportunidades
D7	Autoexigencia digital	Necesidad de visibilidad en redes para mantenerse como influencer

**Tabla 3:** Codificación de respuesta a pregunta 3: ¿Qué dificultades has tenido en la búsqueda de empleo?. Elaboración propia.

**Pregunta 4: ¿Qué estrategias proponen para facilitar el acceso al empleo joven?**

**Tema general: Propuestas de ideas**

Código	Palabra clave	Descripción resumida
P1	Trabajos de temporada	Empleo con flexibilidad para estudiantes
P2	Flexibilidad académica	Menor carga horaria para compatibilizar estudio y trabajo
P3	Eliminar experiencia	No exigir experiencia para primeros empleos
P4	Bolsa de empleo joven	Plataforma específica con empleos dirigidos a jóvenes estudiantes
P5	Jornada diferenciada	Clasificación por jornada completa y parcial
P6	Foco en habilidades	Enfocar empleabilidad en capacidades y no en trayectoria

**Tabla 4:** Codificación de respuesta a pregunta 4: ¿Qué estrategias proponen para facilitar el acceso al empleo joven? *Elaboración propia.*

## 6.2 Categorización

Mediante la categorización, los temas identificados se agruparon en categorías más amplias relacionadas a la motivación intrínseca, interpretada como la relación directa con el goce y la satisfacción interna mediante las actividades realizadas. Las expectativas, mediante la visibilización de la brecha existente entre el ideal vocacional y la realidad laboral. Las barreras estructurales y personales, para identificar los factores que interfieren o condicionan el acceso al empleo. Y las estrategias para facilitar la inserción laboral, a través de la generación de ideas, desde la experiencia juvenil.

## **CATEGORÍA 1: Motivaciones intrínsecas personales y sociales**

### **Subtemas incluidos**

M1 - Cuidado animal

M2 - Voluntariado

M3 - Enseñar/apoyar

M4 - Videojuegos estratégicos

M5 - Deportes recreativos

M6 - Cuidado personal (skincare)

M7 - Conexión social

**Tabla 5:** Subsistema de la categorización de la motivación intrínseca. *Elaboración propia.*

Según el resultado de esta categoría, estas motivaciones se conectan con la autorrealización, el sentido de pertenencia u el bienestar emocional, lo que revela que las juventudes eligen actividades que no están mediadas por la retribución económica, pero si con el significado personal. Esto de una u otra forma puede impactar en la forma que perciben y valoran ciertos trabajos y qué tipo de empleos buscar, privilegiando aquellos que generen satisfacción, no solo ingreso.

## **CATEGORÍA 2: Expectativas y barreras al ingreso al mundo laboral**

### **Subtemas incluidos**

E1 - Desfase expectativa

E2 - Estudio prioritario

E3 - Adaptación laboral

E4 - Empleo vocacional

E5 - Trabajo familiar

E6 - Influencia externa

E7 - Emprendimiento digital (influencer)

**Tabla 6:** *Subsistema de la categorización expectativas y barreras al mundo laboral.*  
*Elaboración propia*

Según esta categoría, los jóvenes experimentan un desajuste entre lo que esperaban y lo que finalmente logran conseguir en el mercado laboral. Por otro lado, algunos logran insertarse en labores que se alinean a los intereses intrínsecos (como en las redes sociales o comunicación, joven 7), lo que da cuenta el cómo este tipo de motivación puede dirigir a la juventud hacia la empleabilidad cuando existen oportunidades en el mercado laboral que son compatibles.

### CATEGORÍA 3: Barreras estructurales y personales para la inserción laboral

#### Subtemas incluidos

- D1 - Falta de experiencia
- D2 - Incompatibilidad horaria
- D3 - Escasa oferta laboral
- D4 - Preferencia personal por ciertos ambientes laborales
- D5 - Carga familiar
- D6 - Acceso restringido por redes de contacto
- D7 - Exigencia de visibilidad digital

**Tabla 7:** Subsistema de la categorización barreras estructurales y personales para la inserción laboral. Elaboración propia.

En esta categoría, podemos ver que los tipos de barreras más comunes se relacionan a lo estructural, las cuales afectan en el tipo de empleo al que las juventudes pueden aspirar. En algunos casos, la motivación intrínseca se ve desplazada por la necesidad de aceptar empleos poco deseables o por falta de redes, tiempo o experiencia, lo que limita de cierta manera, la posibilidad de conectar lo que les gusta o apasiona , con el trabajo.

#### **CATEGORÍA 4: Propuestas desde la autocomprensión de las juventudes.**

##### **Subtemas incluidos**

- P1 - Trabajos de temporada
- P2 - Flexibilidad académica
- P3 - Eliminar requisito de experiencia
- P4 - Bolsa de empleo juvenil
- P5 - Jornada diferenciada
- P6 - Foco en habilidades personales

**Tabla 8:** *Subsistema de la categorización propuesta desde la autocomprensión de las juventudes. Elaboración propia.*

Lo que nos muestra esta categoría es que los jóvenes son capaces de realizar diversas propuestas que van acorde a sus tiempos, capacidades y motivaciones.

Lo que sugiere que logran identificar y dar valor a sus habilidades intrínsecas, lo que hace que deseen un sistema laboral “más flexible” y justo, que valore el aporte de ellos, sin condiciones irracionales. Además reflejan una conciencia crítica sobre su rol como agentes de cambio.

En síntesis podemos decir que dadas estas 4 categorías, y su relación con la motivación intrínseca e inserción laboral, muestra que la motivación intrínseca es fuerte en este grupo de estudio y ello los puede orientar en la búsqueda laboral si existen las condiciones del mercado laboral. Por otro lado, la motivación se adapta al sistema laboral dependiendo de las oportunidades disponibles. Además, considera que las condiciones externas pueden limitar a que los jóvenes canalicen su motivación en empleos significativos. Finalmente, esta motivación intrínseca actúa como un motor de propuestas e innovación social para mejorar la empleabilidad en las juventudes.

### 6.3 *Análisis de Patrones*

A partir de las categorías antes descritas, se logra identificar ciertos patrones y tendencias que permitirán interpretar cómo la motivación intrínseca impacta en la inserción laboral juvenil.

#### **1. La motivación intrínseca es transversal, pero no suficiente para garantizar empleabilidad**

**Patrón 1:** Todos los jóvenes identifican actividades que les generan satisfacción personal, como enseñar, hacer voluntariado, cuidar su piel o practicar deportes. Estas actividades reflejan altos niveles de motivación intrínseca, pero no necesariamente se traducen en oportunidades laborales alineadas con esas pasiones.

**Tabla 9:** *Patrón 1- motivación intrínseca y empleabilidad. Elaboración propia.*

El patrón n°1 indica que la tendencia apunta hacia la motivación intrínseca desde sus diferentes aristas, pero el mercado actual no logra reconocer estas motivaciones, especialmente para empleos de medio tiempo o sin la experiencia previa.

#### **2. Las expectativas laborales se ajustan a la realidad socioeconómica**

**Patrón 2:** La mayoría de los participantes experimentó un quiebre entre sus expectativas vocacionales y su primer empleo. Muchos asumieron trabajos por necesidad (pubs, locales, trabajo familiar) y no por afinidad o vocación.

**Tabla 10:** *Patrón 2 – expectativas laborales y realidad socioeconómica. Elaboración propia.*

El patrón n°2 indica que la tendencia se orienta hacia la flexibilidad y la adaptabilidad, como factores claves al momento de la inserción laboral temprana. Algunas juventudes se reinventan, bajo sus motivaciones, para ajustarse al mercado, como el joven 7 y joven 5 , que para trabajar usan las redes sociales.

### **3. Las barreras estructurales inhiben la conexión entre motivación y empleo**

**Patrón 3:** Los principales obstáculos identificados fueron la falta de experiencia, incompatibilidad horaria y baja oferta laboral. Estas barreras afectan de forma transversal, especialmente a quienes estudian.

**Tabla 11:** *Patrón 3- barreras estructurales, motivación y empleo. Elaboración propia.*

El patrón n°3 muestra que los jóvenes tienden a reconocer que la motivación por si sola no basta si no hay condiciones estructurales que permitan que se desarrolle esta motivación. La experiencia se convierte en una exigencia excluyente, aunque se esté recién iniciando en la búsqueda e inserción al mercado laboral.

### **4. Se fortalece la conciencia crítica y el rol como agentes de cambio**

**Patrón 4:** La mayoría de los participantes propone ideas estructuradas para facilitar el empleo juvenil, como una bolsa de trabajo específica, flexibilización de horarios y valoración de habilidades en lugar de experiencia.

**Tabla 12:** *Patrón 4 – conciencia crítica y rol como agente de cambio. Elaboración propia.*

El patrón n°4 muestra una tendencia al empoderamiento juvenil, donde el grupo de estudio no solo es capaz de identificar problemas, sino que plantear soluciones concretas y posiblemente viables. Esto evidencia la transición de un rol pasivo hacia uno más participativo ante la inserción al mundo laboral.

## **5. La motivación intrínseca se conecta con el deseo de equilibrio vida–trabajo**

**Patrón 5:** Muchos jóvenes valoran empleos que permitan estudiar, descansar y disfrutar de sus intereses. El ideal laboral no es solamente ganar dinero, sino tener tiempo y salud mental.

**Tabla 13:** Patrón 5- motivación intrínseca, equilibrio y vida-trabajo. Elaboración propia.

El patrón n°5 plantea que para el grupo de estudio el empleo ideal es aquel que logra coordinar los tiempos, el desgaste y la afinidad personal, por sobre el estatus social. Ante esto, la motivación intrínseca influye directamente en la percepción de lo que significa un buen trabajo.

En conclusión, la motivación intrínseca si influye en la forma que las juventudes proyectan su inserción laboral, ya que condicionan los tipos de empleos que desea, su percepción del trabajo ideal , y las propuestas de mejora al sistema. Sin embargo factores como la falta de experiencia, inflexibilidad horaria y la escasa oferta laboral, limitan que esta motivación sea efectivamente favorable a una empleabilidad satisfactoria.

### **6.4 Interpretación de resultados**

#### **6.4.1 Motivaciones intrínsecas personales y sociales.**

**Patrón observado:** El grupo de estudio identifica actividades que les generan un bienestar sin una retribución económica directa. Estas motivaciones responden a necesidades de autorrealización, pertenencia u óseo.

### **Percepciones:**

- “Lo hago porque me hace feliz” (ej. pasear al perro, skincare, descenso en bici)
- “Ayudar a otros también me ayuda a mí” (voluntariado, enseñar a compañeros)
- “Jugar es una forma de desconectarme” (videojuegos como espacio de descanso mental)

### **Actitudes:**

- Positivas hacia el desarrollo personal no remunerado
- Deseo de mantener espacios de disfrute más allá de las obligaciones laborales o académicas
- Búsqueda de actividades con sentido y conexión emocional.

### **Comportamientos:**

- Realizan actividades que no implican beneficio material directo.
- Priorizan lo emocional, lo relacional y que les de identidad.
- Generan un valor personal en torno a lo que “les hace bien”

En este ámbito la motivación intrínseca es el motor de muchas decisiones, incluso a nivel laboral, pero no siempre se materializa como empleo.

### **6.4.2 Expectativas vs. realidad laboral**

**Patrón observado:** Existe una discrepancia entre lo que los jóvenes esperaban del campo laboral y lo que realmente encuentran. La mayoría debe adaptarse a trabajos que no se alinean con sus intereses.

#### **Percepciones:**

- “No pensé que iba a trabajar en esto, pero sirve”
- “Esperaba trabajar en algo que me gustara más”
- “No me queda otra por ahora”

#### **Actitudes:**

- Flexibilidad pragmática: aceptan trabajos no deseados por necesidad
- Frustración moderada, pero también aceptación a la oferta laboral.
- Algunos logran reconvertir sus pasiones en oportunidades (joven 5 y 7)

#### **Comportamientos:**

- Se insertan en trabajos informales o no vocacionales
- Buscan oportunidades laborales que respeten su tiempo y prioridades.
- Ajustan sus expectativas para sobrevivir en un mercado poco responsivo a las necesidades.

En este ámbito La motivación intrínseca se replantea al enfrentar la realidad del mercado laboral. Solo en algunos casos se convierte en ruta hacia el empleo deseado.

### **6.4.3 Barreras estructurales y personales**

**Patrón observado:** En el grupo de estudio las barreras más frecuentes son la falta de experiencia, escasa oferta y horarios incompatibles a sus realidades como estudiantes. También se aprecian obstáculos emocionales o familiares.

#### **Percepciones:**

- “Piden experiencia, pero nadie te da la primera oportunidad”
- “No puedo trabajar de noche o todos los fines de semana”
- “Quiero ayudar en mi casa, pero también quiero un trabajo digno”

#### **Actitudes:**

- Crítica hacia el sistema laboral excluyente y discriminatorio.
- Frustración ante la rigidez del sistema y la falta de oportunidades reales, ante la necesidad.
- Reconocimiento de privilegios relativos (quienes no tienen que trabajar, por ejemplo)

#### **Comportamientos:**

- Postergan el empleo o lo limitan a espacios compatibles con su realidad y carga académica.
- Participan en trabajos familiares aunque no les gusten, dejando de lado sus pasiones.
- Evitan empleos que afectan su salud mental o calidad de vida, para generar espacios de óseo.

En este ámbito las barreras limitan directamente la capacidad de los jóvenes de ejercer su motivación intrínseca como guía de empleabilidad.

#### **6.4.4 Propuestas y agencia juvenil**

**Patrón observado:** Los jóvenes proponen soluciones realistas como bolsas de empleo diferenciadas, mayor flexibilidad horaria y menos exigencia de experiencia ante la búsqueda de empleo.

#### **Percepciones:**

- “Faltan espacios donde buscar trabajo siendo joven”
- “No deberían pedir experiencia si es tu primera vez”
- “La universidad no debería ocupar todo el día si uno también necesita trabajar”

#### **Actitudes:**

- Propositivos, creativos, conscientes de su contexto actual.
- Se reconocen como agentes capaces de transformar sus condiciones ante las necesidades.
- Valoran la equidad, el mérito y el reconocimiento de habilidades no formales

#### **Comportamientos:**

- Generan ideas colaborativas con sus pares y específicas.
- Evalúan críticamente las instituciones existentes (ej. OMIL, universidades)
- Aspiran a un modelo de empleabilidad juvenil más justo y accesible a su perfil actual.

En este ámbito la motivación intrínseca también actúa como base para la agencia social: querer transformar el sistema es también una forma de canalizar el deseo de sentido y pertenencia, como parte de un tejido social.

En conclusión el grupo de estudio de este focus group comprende el trabajo como una dimensión que debe interactuar con su bienestar, su motivación interna y su desarrollo personal. No desean trabajar “por obligación”, sino por sentido. Sin embargo, las barreras del mercado y la rigidez del sistema educativo muchas veces

impiden que esa motivación se traduzca en oportunidades laborales. Pese a ello, el grupo de estudio muestra una actitudes críticas, resilientes y propositivas, lo que indica que la motivación intrínseca no solo influye en sus intereses, sino también en su capacidad de imaginar y exigir nuevas formas de inserción laboral juvenil que se adapte a su perfil actual.

## 7 CONCLUSIÓN

A partir del análisis del focus group aplicado a jóvenes entre 20 y 24 años de la comuna de Providencia, se evidencia que la motivación intrínseca desempeña un rol relevante pero no determinante en la inserción laboral de este grupo etario. Los participantes manifestaron un alto grado de identificación con actividades que les generan satisfacción personal, tales como ayudar a otros, realizar actividades recreativas o cuidar de sí mismos. Estas motivaciones, si bien no están directamente asociadas a recompensas externas, configuran un marco de referencia sobre el tipo de empleos que consideran deseables o significativos.

Sin embargo, la transición hacia el mundo laboral está mediada por fuertes barreras estructurales y contextuales, como la falta de experiencia, la incompatibilidad entre los horarios académicos y laborales, y la escasa oferta laboral hacia las juventudes con condiciones dignas. Estas limitaciones obligan a muchos jóvenes a aceptar trabajos alejados de sus intereses o a postergar su inserción laboral, lo que evidencia una desconexión entre la motivación interna y las oportunidades reales de empleo.

A pesar de ello, los jóvenes participantes no adoptan una actitud pasiva frente a estas dificultades. Por el contrario, expresan una conciencia crítica del sistema laboral actual y formulan propuestas concretas orientadas a mejorar el acceso al trabajo juvenil, como la creación de bolsas de empleo específicas, la flexibilización de jornadas y la eliminación del requisito de experiencia para empleos iniciales. Esto revela que la motivación intrínseca no solo influye en la forma en que los jóvenes

entienden el trabajo, sino también en su rol como agentes activos de cambio, capaces de imaginar y demandar nuevas formas de empleabilidad.

En síntesis, los resultados permiten concluir que la motivación intrínseca sí impacta en la inserción laboral juvenil, aunque su potencial transformador depende en gran medida del contexto institucional, económico y social que habilite o limite la posibilidad de conectar dicha motivación con oportunidades laborales reales. Este hallazgo sugiere la necesidad de crear políticas públicas y programas laborales dirigidos a las juventudes y a su realidad, que reconozcan el valor de las motivaciones personales, las habilidades no formales y la búsqueda de equilibrio entre trabajo, estudio y bienestar. Además, entendiendo los estudios realizados por Ryan, R., & Deci, E. L. (2000) quienes plantean que la motivación intrínseca se desarrolla dentro de las primeras etapas de la vida y que de alguna u otra forma se relaciona con la motivación extrínseca, es que también se plantea la necesidad de generar modificaciones a la Reforma Educacional, considerando el contexto bio-psico-social de cada niño, niña y adolescente (NNA) que le permita descubrir, desarrollar y potenciar sus habilidades desde la infancia. De tal manera que al momento de transitar a la etapa “joven” pueda reconocer sus expectativas y hacia dónde dirigir su desarrollo académico o laboral, transformándose en un motor para el desarrollo sostenible a nivel nacional, como demuestra Alemania, bajo políticas que integran educación, motivación y oportunidades reales que transforman el desempleo juvenil en un dividendo demográfico. Chile tiene la oportunidad de avanzar hacia esta dirección, asegurando que las juventudes no sean solo el futuro, sino que actores claves de la economía y agentes de cambio.

## 8 BIBLIOGRAFÍA

A., S. (2002). *Investigación Cualitativa: Diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*. Universidad de San Martín de Porres .

Bridging the gap: new opportunities for 16–18-year-olds not in education, employment or training. (1999). *Great Britain. Cabinet Office. Social Exclusion Unit*.

C., O. T. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. 227-232.

CASEN, E. (2017). *Encuesta CASEN- Resultados Tramo Jóvenes*.

CEPAL. (2022). Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. *CEPAL* .

Cortés, G. M. (2023). Situación actual del trabajo juvenil en Chile. *Biblioteca del Congreso Nacional* .

Cottet, P. (2015). *Juventudes: Metáforas del Chile contemporáneo* . Santiago: RIL EDITORES.

DHLA (2022) Duale Hochschule Latinoamérica : <https://www.dhla.org/el-modelo-de-educacion-dual-aleman/>

Deci, R. &. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. *American psychologist* .

*Encuesta CASEN 2017, Resultados Tramo Jóvenes*. (s.f.).

GORE, U. S. (2024). *Diagnóstico comunal RED CIUDAD JOVEN* . Santiago : Universidad San Sebastián .

Herrera Soria, J. &. (2014). ¿ Sabemos realmente que es la motivación?. . *Correo Científico Médico, N. 18*, 126-128.

INJUV. (2022). *Décima Encuesta Nacional de Juventud*.

INJUV. (2022). *Décima Encuesta Nacional de Juventud*. INJUV.

J, A. (2015). *El papel de la descripción en la investigación cualitativa* . Santiago: Cinta Moebio N°53.

MIDESO, M. d. (2023). *Estrategia de Chile para la implementación de agenda 2030*.

MINEDUC. (2024). [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl). Obtenido de MINEDUC: <https://centroestudios.mineduc.cl/2024/11/11/mineduc-da-a-conocer-cifras-de-desvinculacion/>

Morales, B. &. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas*. Noruega : Naciones Unidas .

Rodríguez, L. F. (2021). Motivación adolescente y educación superior. *evista científica multidisciplinar UNIFLU*, 34-52.

Salce Diaz, F. (2020). Deserción escolar y calidad de los docentes en Chile. *Revista de análisis económico*, 35, 135-159.

Torres, R. (2021). Los jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS) en Colombia . *Universidad Nacional de Colombia, FCE, CID*.

Torres., R. (2021). Los jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS) en Colombia . *Universidad Nacional de Colombia, FCE, CID*.

Unit, S. E. (1999). *Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training*. London .

Valenzuela-Keller, G.-G. C. (2021). Análisis del perfil emprendedor para la formación de las nuevas generaciones de jóvenes chilenos. 209-216.

