

# Expectativas laborales de los jóvenes universitarios

JULIO DE 2023

CASO CORRESPONDIENTE AL PERÍODO ACADÉMICO 2022-2023: ESTUDIANTES  
CURSANDO LOS ÚLTIMOS DOS SEMESTRES DE CARRERAS DE PREGRADO

Responsable: Gabriel Wald

# Tabla de contenido

**01** Introducción

**02** Ficha técnica

**03** Caracterización de los  
estudiantes

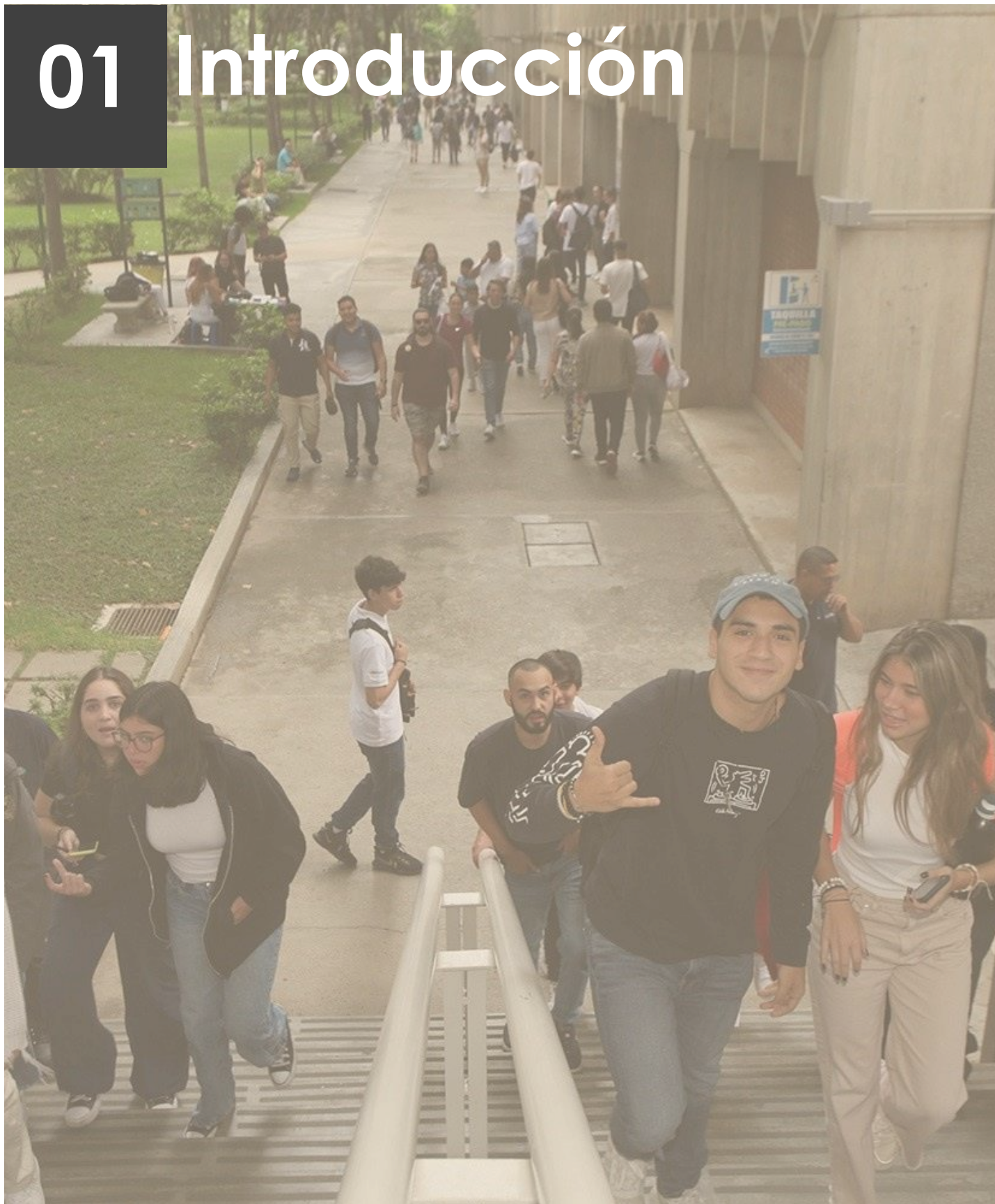
**04** Intereses a futuro

**05** Trabajo bajo dependencia

**06** Trabajo por cuenta propia

**07** Conclusiones

# 01 Introducción



Desde el Observatorio de Empleabilidad y Procesos Formativos de la UCAB, se realizó una encuesta a 621 estudiantes de los últimos dos semestres de las carreras de la UCAB en ambas sede (Montalbán y Guayana), con una población, cuya edad promedio es de 23 años, activos al momento de la aplicación.

El estudio hace seguimiento de sus preferencias, actitudes y aspiraciones en cuanto al tipo de trabajo, condiciones laborales, intención de emigrar, compensación, beneficios, oportunidades de crecimiento y equilibrio laboral-familiar.

Este estudio sirve como documento para orientar a las empresas que buscan atraer y retener talento joven, con ofertas más atractivas y alineadas con sus futuros colaboradores.

Por otra parte, los resultados permitirán a la UCAB establecer alianzas con el sector privado en el marco de programas de inserción laboral, que satisfagan las necesidades de sus estudiantes y los preparen para los desafíos del mercado.

**02**

## **Ficha técnica**



## Técnica

Encuesta auto-administrada de forma presencial. Tiempo promedio de aplicación: 30-45 min.



## Muestra

621 estudiantes de últimos dos semestres de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello, de las sedes Montalbán (513) y Guayana (108).



## Fecha de aplicación

Entre enero y julio de 2023.



## Objetivo

Conocer las expectativas laborales de los estudiantes de los últimos dos semestres de pregrado de la UCAB, una vez alcanzado el título profesional, considerando la modalidad de inserción al trabajo: bajo dependencia o por cuenta propia.



## Análisis de datos

**Tipo de análisis:** univariado, bivariado y multivariado.

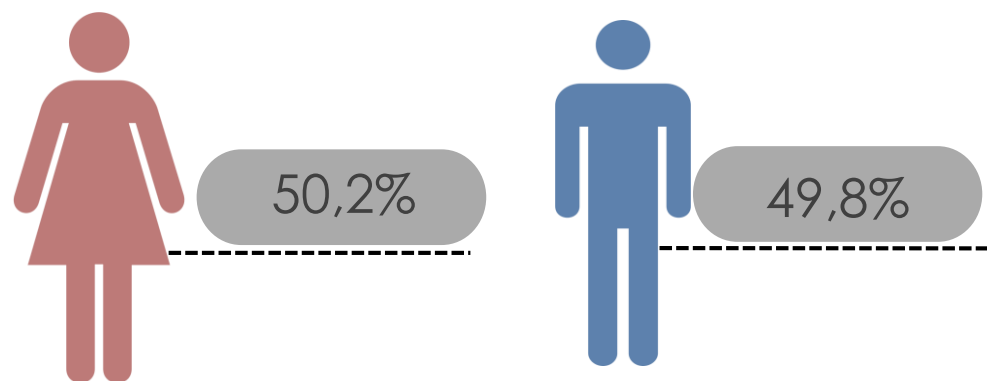
**Técnica de análisis multivariado:** Análisis de Componentes Principales. (Autovalores  $\geq 1$ ), rotación ortogonal Varimax.

**Variables de análisis:** Sexo.

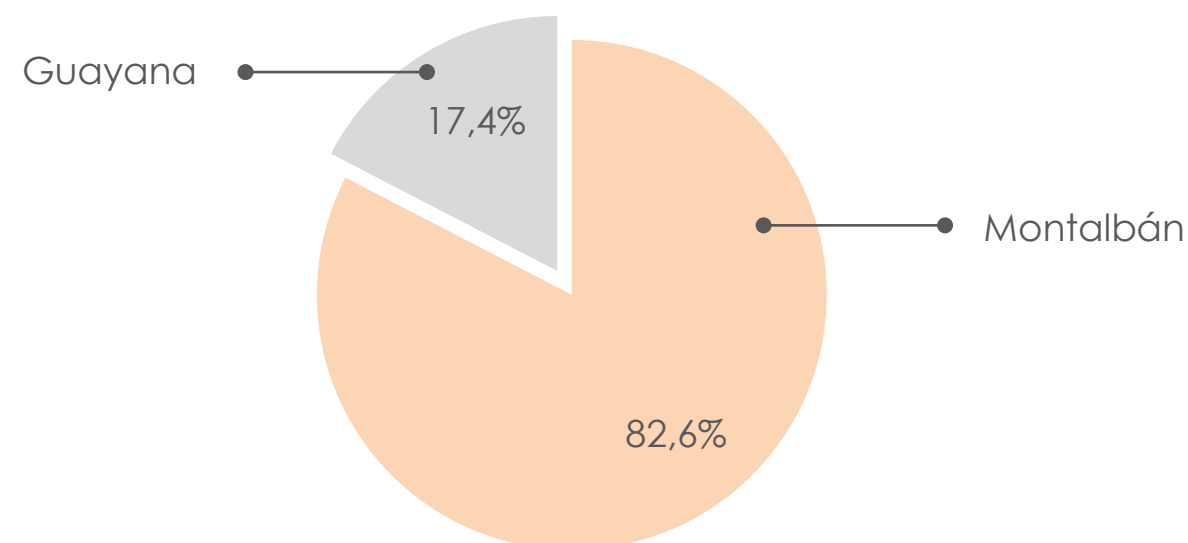
03

## Caracterización de los estudiantes

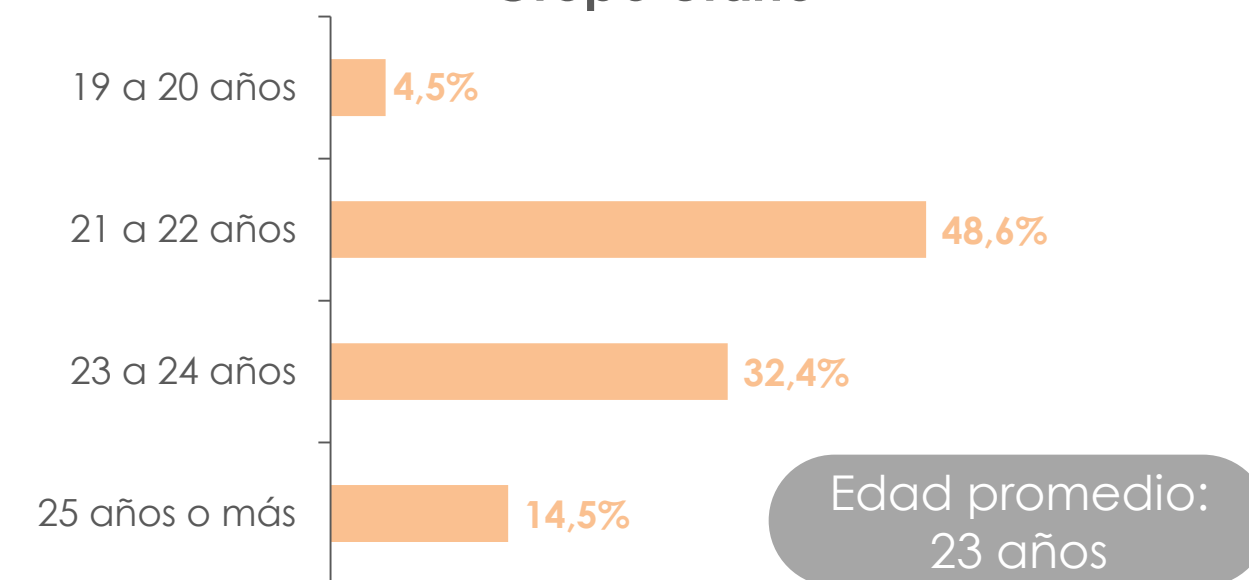
## Sexo



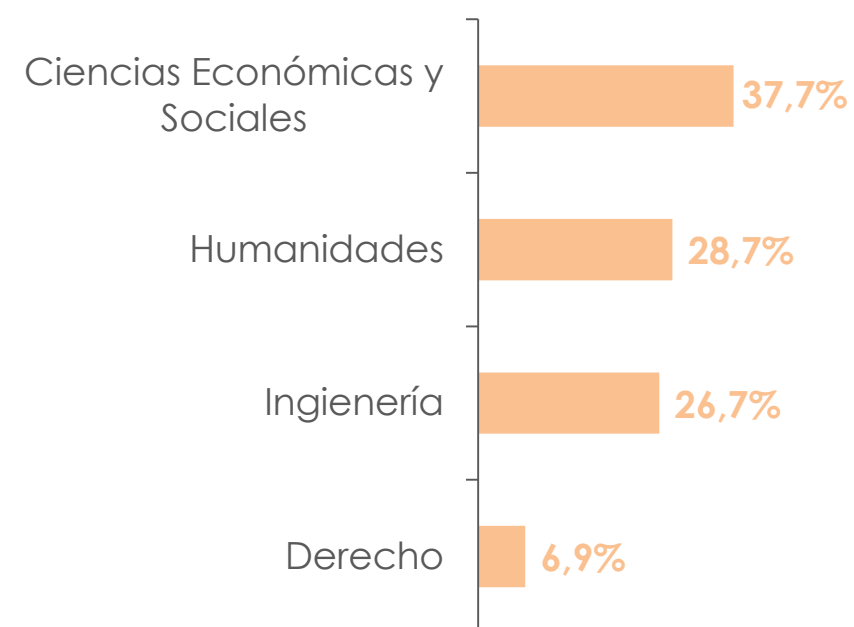
## Sede de la UCAB en la que estudia



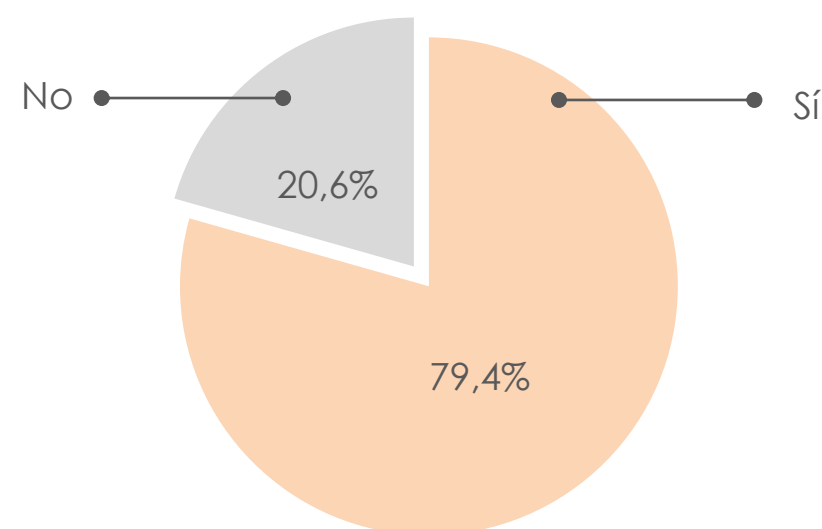
## Grupo etario



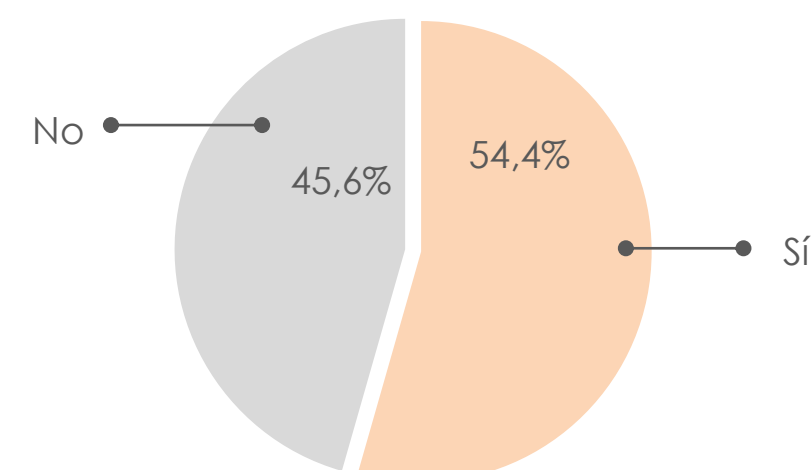
## Facultad de estudio



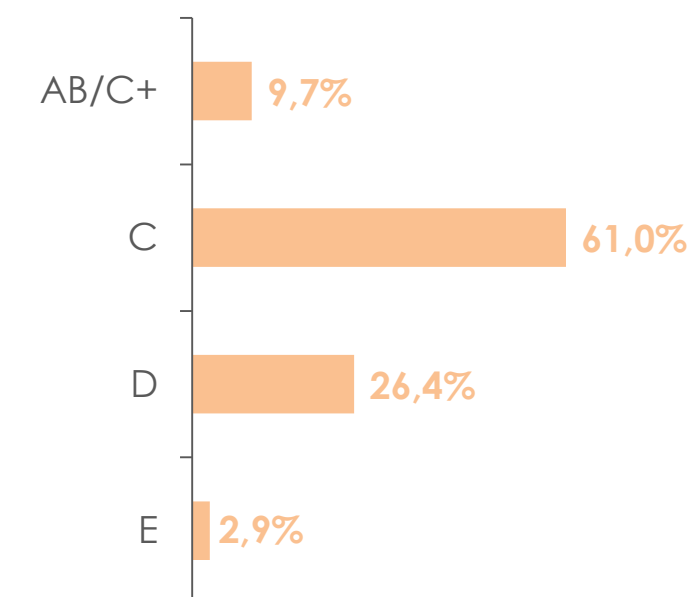
## Experiencia Laboral



## Ejerce una actividad laboral



## NSE



El sexo de los estudiantes se divide en 50,2% mujeres y 49,8% hombres. La sede de la UCAB con mayor cantidad de consultados es Montalbán. La edad promedio se encuentra en 23 años. En cuanto la facultad de estudio, Ciencias Económicas y Sociales predomina (37,7%), mientras que, Derecho es quien presenta el menor número de consultados. Por otro lado, cerca del 80% tiene experiencia laboral y más del 50% cuenta con un trabajo actualmente. El NSE que predomina es C (61,0%).

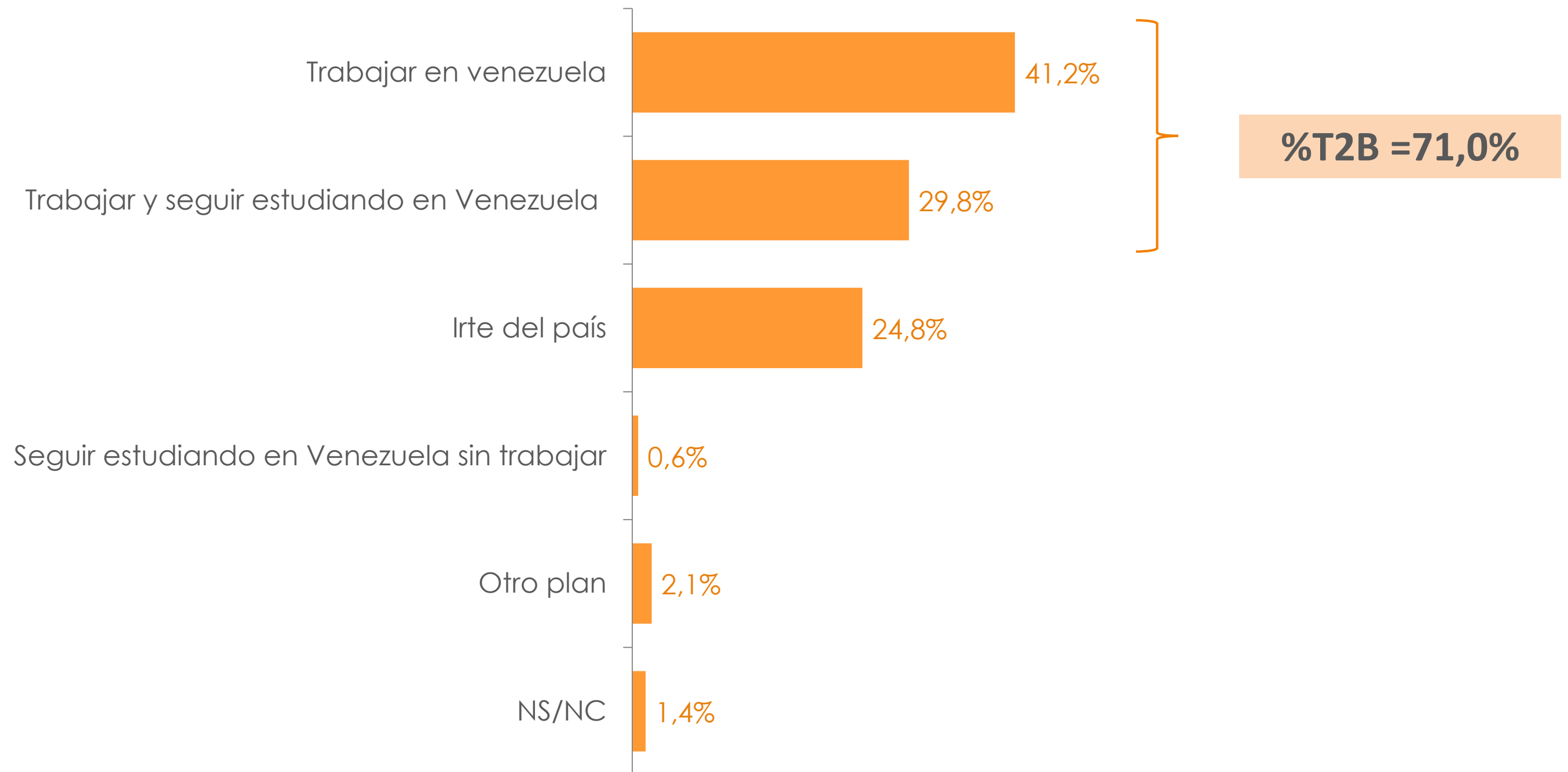
**04**

## **Intereses a futuro**

## 04 Intereses a futuro

“P5b. Al graduarte en la universidad, tienes pensado...”

Base: 621



Más de dos tercios de los estudiantes de los últimos semestres, piensa quedarse en Venezuela. Además, cerca de un cuarto planea irse. El objetivo principal de los encuestados no es únicamente estudiar en el país. El 71% piensa alternar el trabajo con los estudios o solo trabajar.

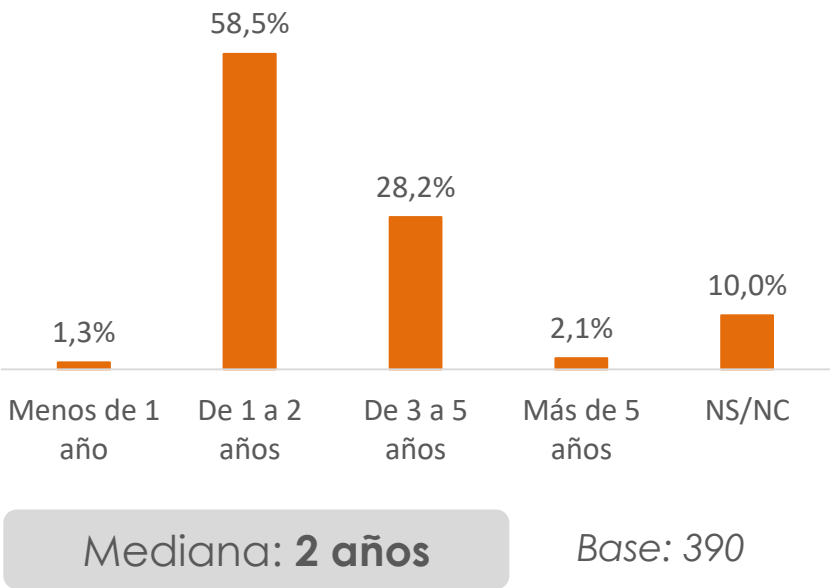
“P6.¿Qué tan probable es que te vayas del país?”

Base: 621



%T3B= 63%

“P6a.¿En qué tiempo lo harás? (Años)”



“P7.En caso de emigrar, ¿qué tan probable estimas que logres incorporarte en el mercado laboral extranjero?”

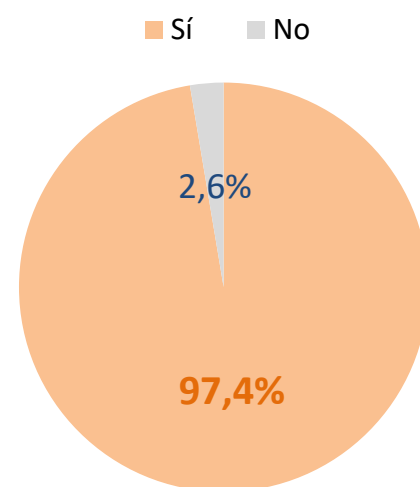


%T3B =91,4%

- Mientras que la mayoría de los encuestados considera la posibilidad de emigrar de Venezuela (63%), menos del 10% está convencido de hacerlo. Además, un poco más de un tercio, se muestra sin intenciones de abandonar el país.
- En promedio, aquellos estudiantes que desean emigrar, planean hacerlo dentro de 2 años.
- El 3,4% de los estudiantes de últimos semestres no cree probable incorporarse rápidamente al mercado laboral en caso de emigrar.

## 04 Intereses a futuro

“P8. Mientras permanezcas aquí, ¿qué tan probable es que te insertes, al menos transitoriamente, en el mercado laboral venezolano?”



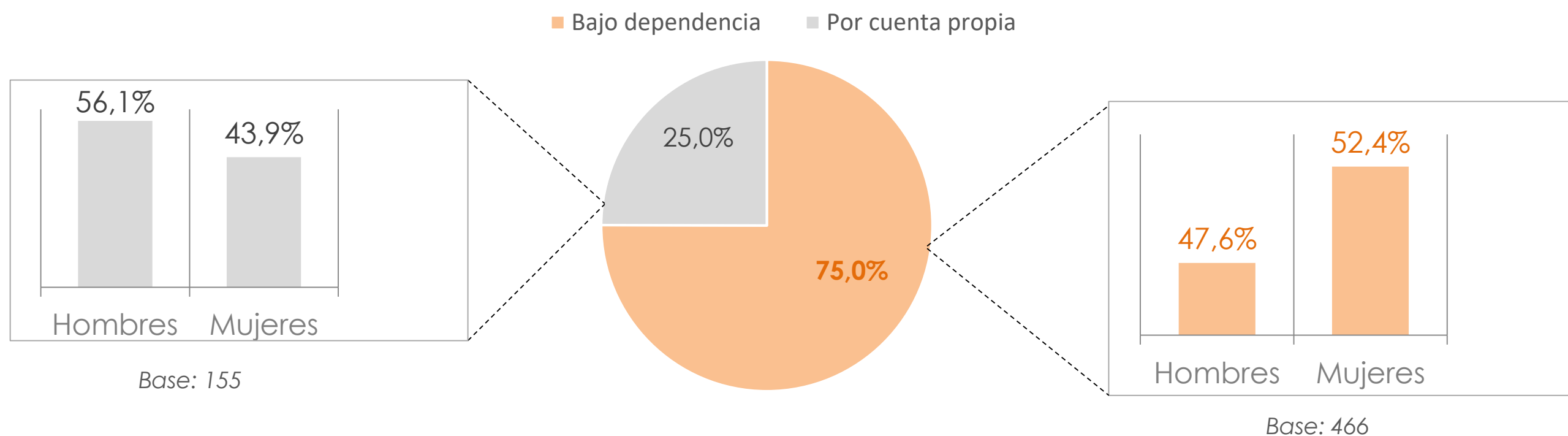
Más del 90% de los encuestados está interesados en insertarse laboralmente en Venezuela.

Con respecto a la modalidad con la que esperan insertarse en el mundo laboral, el 75% desea trabajar bajo dependencia.

Si bien se observa una leve preferencia de las mujeres por el trabajo bajo dependencia sobre el trabajo independiente, esta diferencia no alcanza significancia estadística.

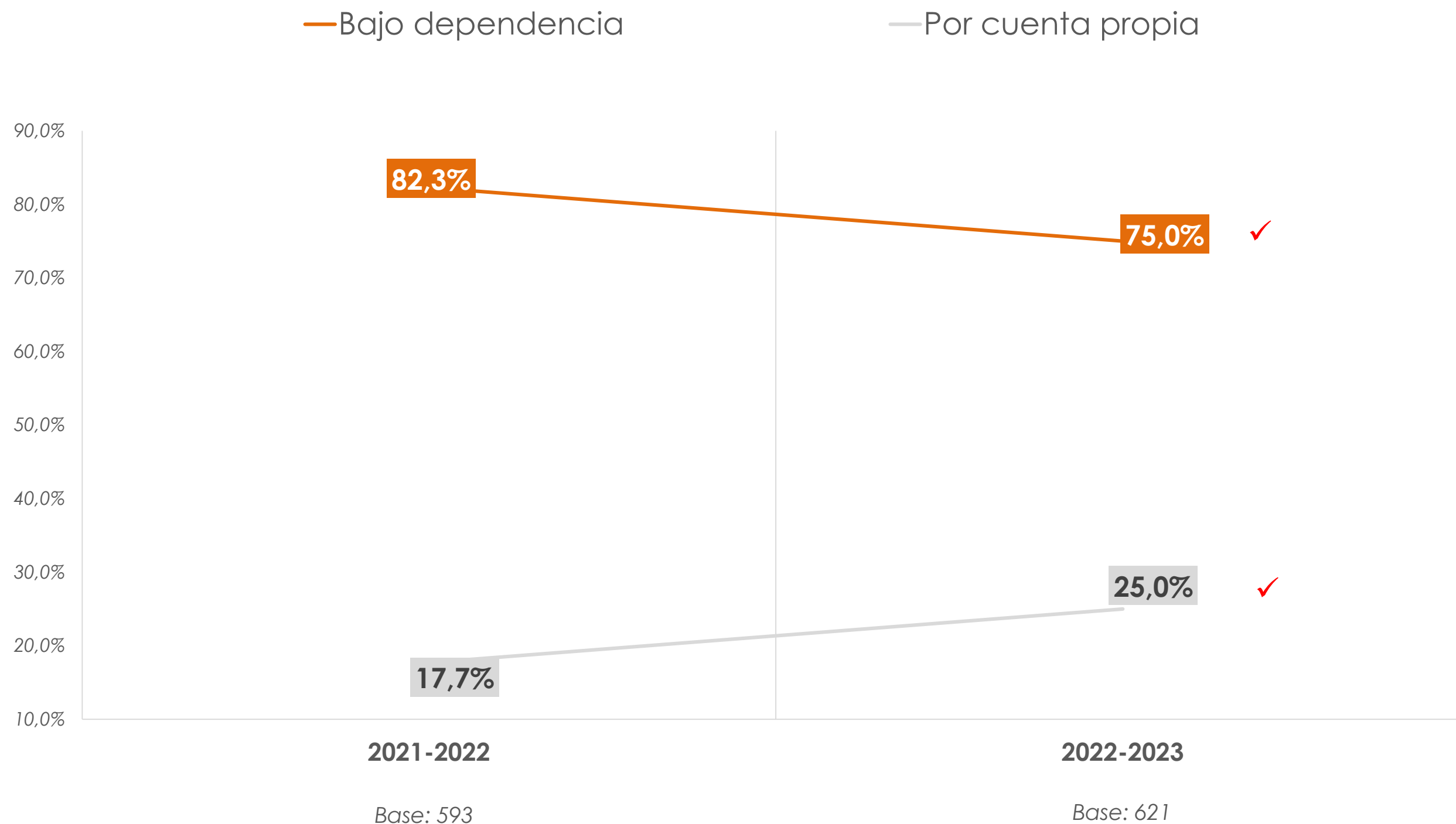
“P9. ¿En qué modalidad esperas insertarte en el mundo laboral?”

Base: 621



## 04 Intereses a futuro

“P9. ¿En qué modalidad esperas insertarte en el mundo laboral?”



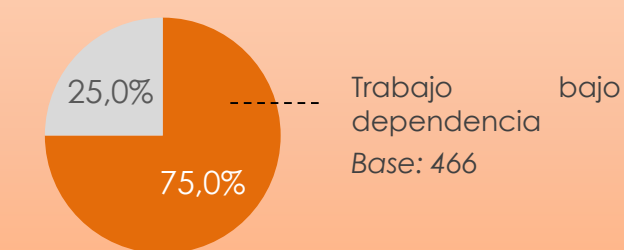
✓ Dif. Signif.  $\alpha=0,05$

Se observa una diferencia significativa entre los períodos 2021-2022 y 2022-2023, con respecto a las modalidades de inserción laboral ( $\alpha = 0.05$ ).

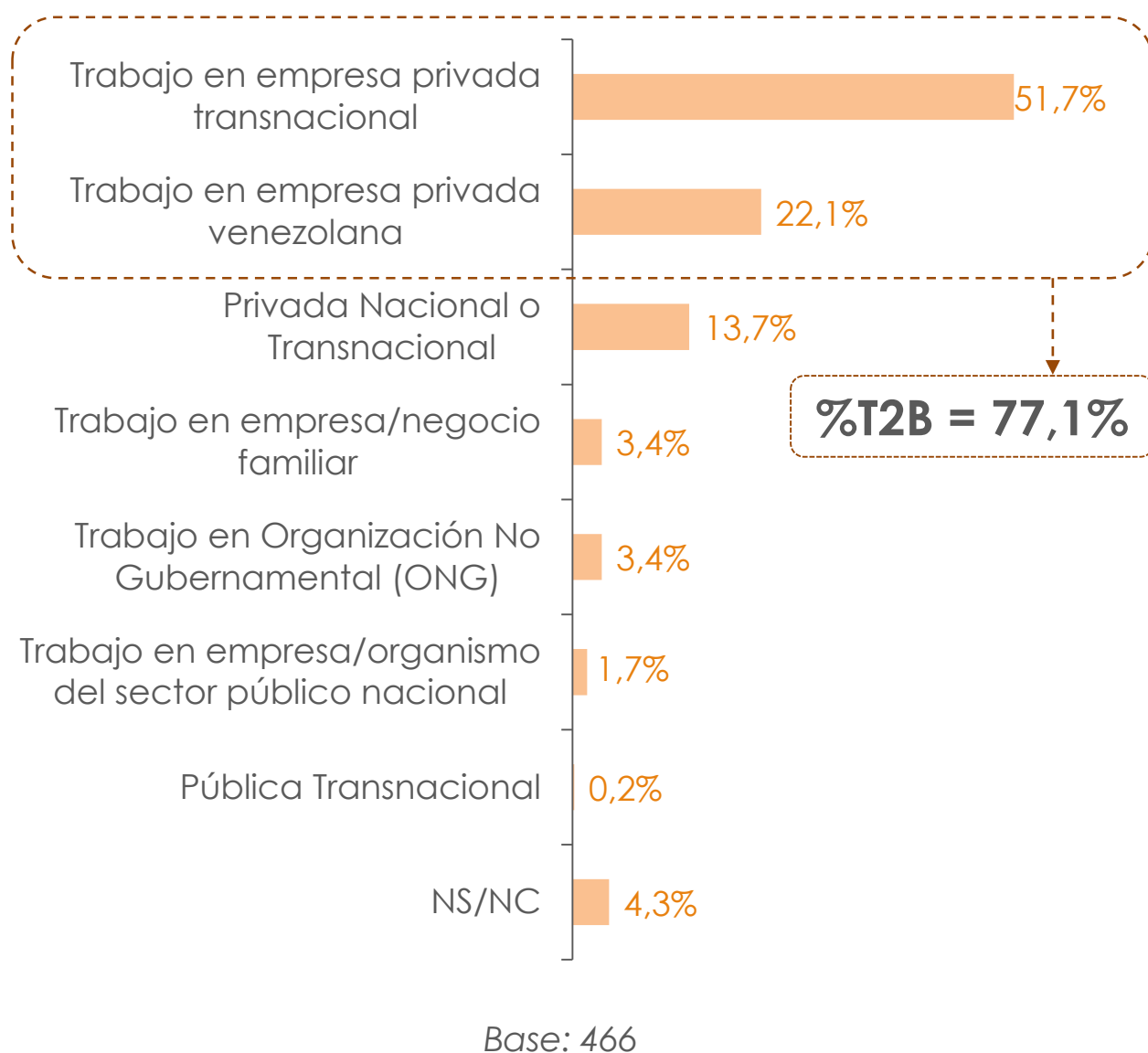
Al comprar con el período 2021-2022, el 2022-2023 evidencia un aumento en la proporción de estudiantes de los últimos semestres que aspiran trabajar por cuenta propia, y un descenso de los que desean trabajar bajo dependencia.

**05**

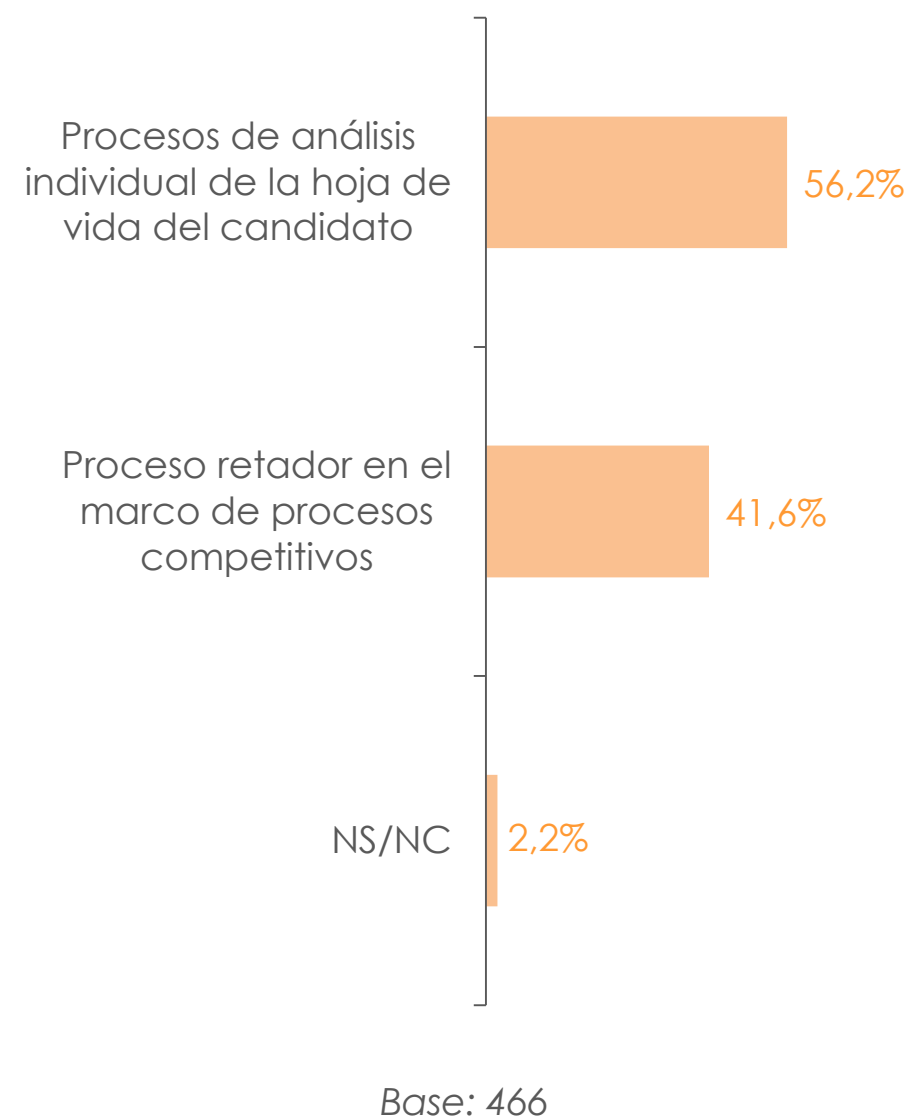
## **Trabajo bajo dependencia**



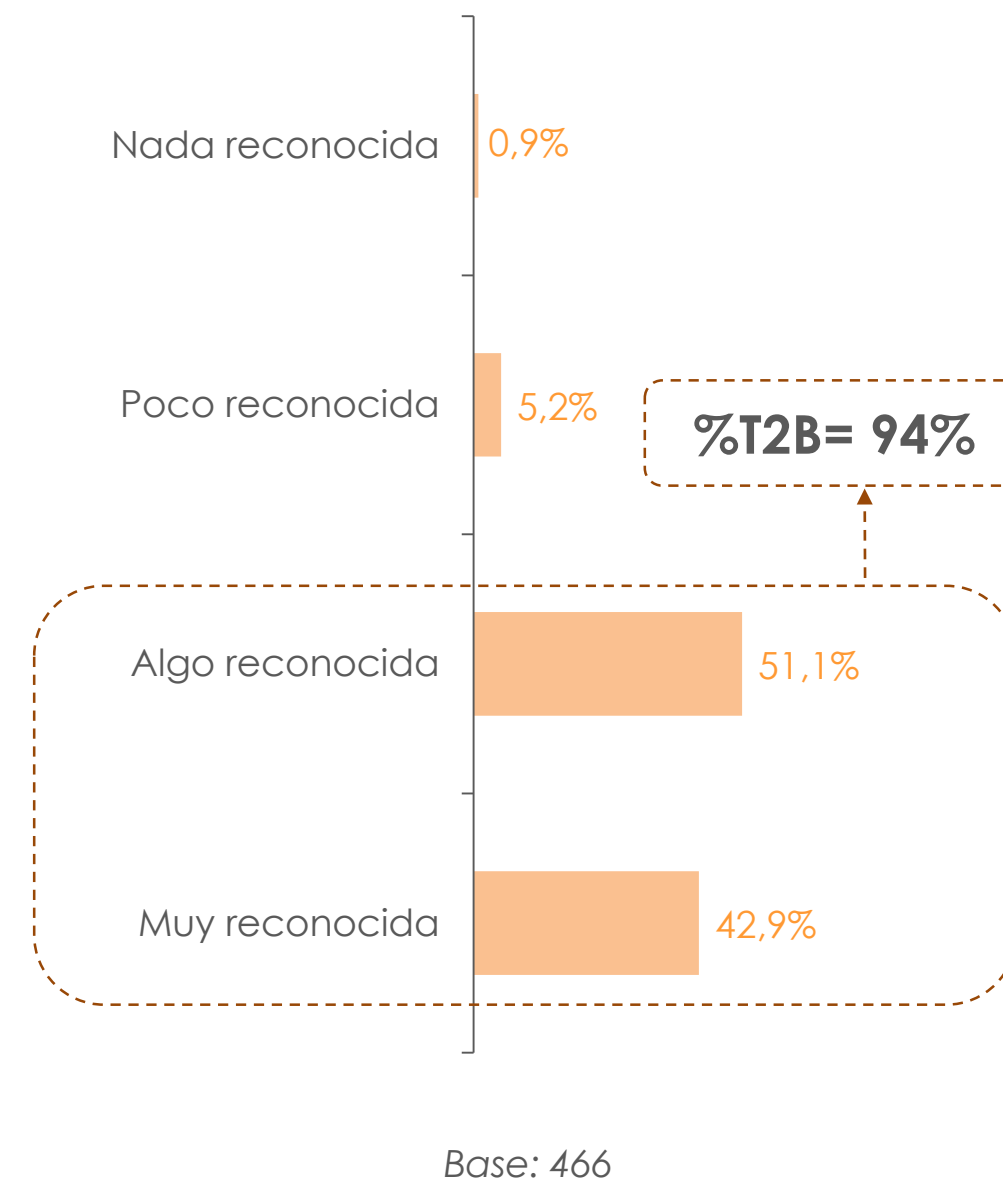
“P10.¿En qué tipo de empresa estás o esperarías insertarte en el mundo laboral?”



“P13.¿De qué forma fue o esperas que sea el método aplicado por la empresa para la captación de talento?”

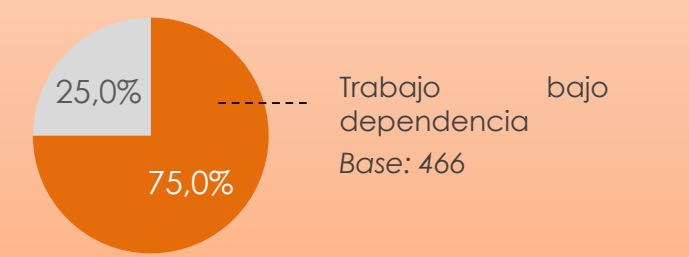


“P12.Estás o esperas insertarte en una organización:”



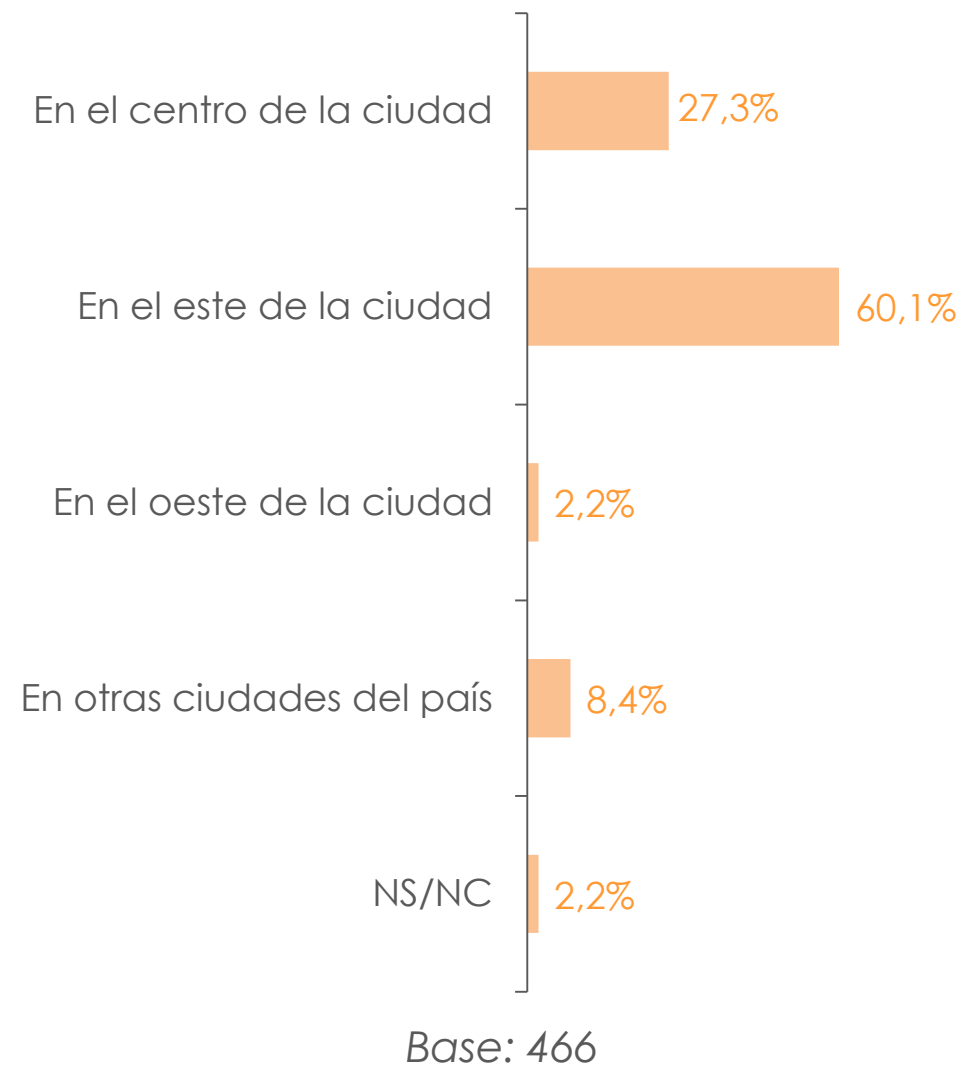
- Más de la mitad de los estudiantes de los últimos semestres aspira trabajar en empresas transnacionales. En contraste, menos del 25% se inclina por empresas privadas venezolanas.
- En cuanto al proceso de selección, cerca del 60% prefiere una evaluación individual de su currículum.
- El 94% de los encuestados está o espera trabajar en una organización reconocida. Vale resaltar que, si bien aspiran a cierto nivel de reconocimiento del empleador, más de la mitad están dispuestos a trabajar en organizaciones con reconocimiento moderado.

# 05 Trabajo bajo dependencia

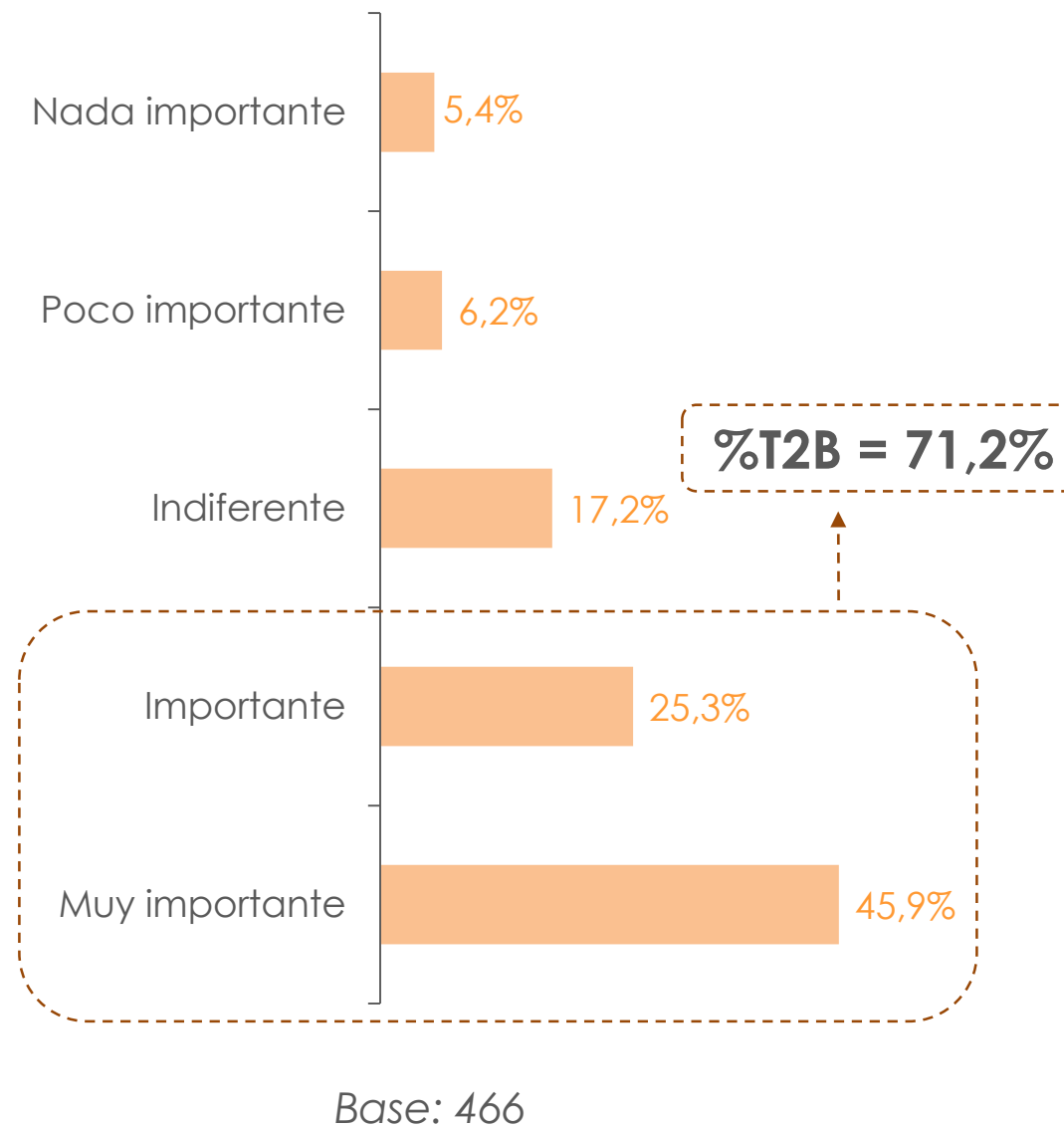


“P14.¿Cuál es su nivel de preferencia de acuerdo a la ubicación de la empresa donde espera insertarse?”

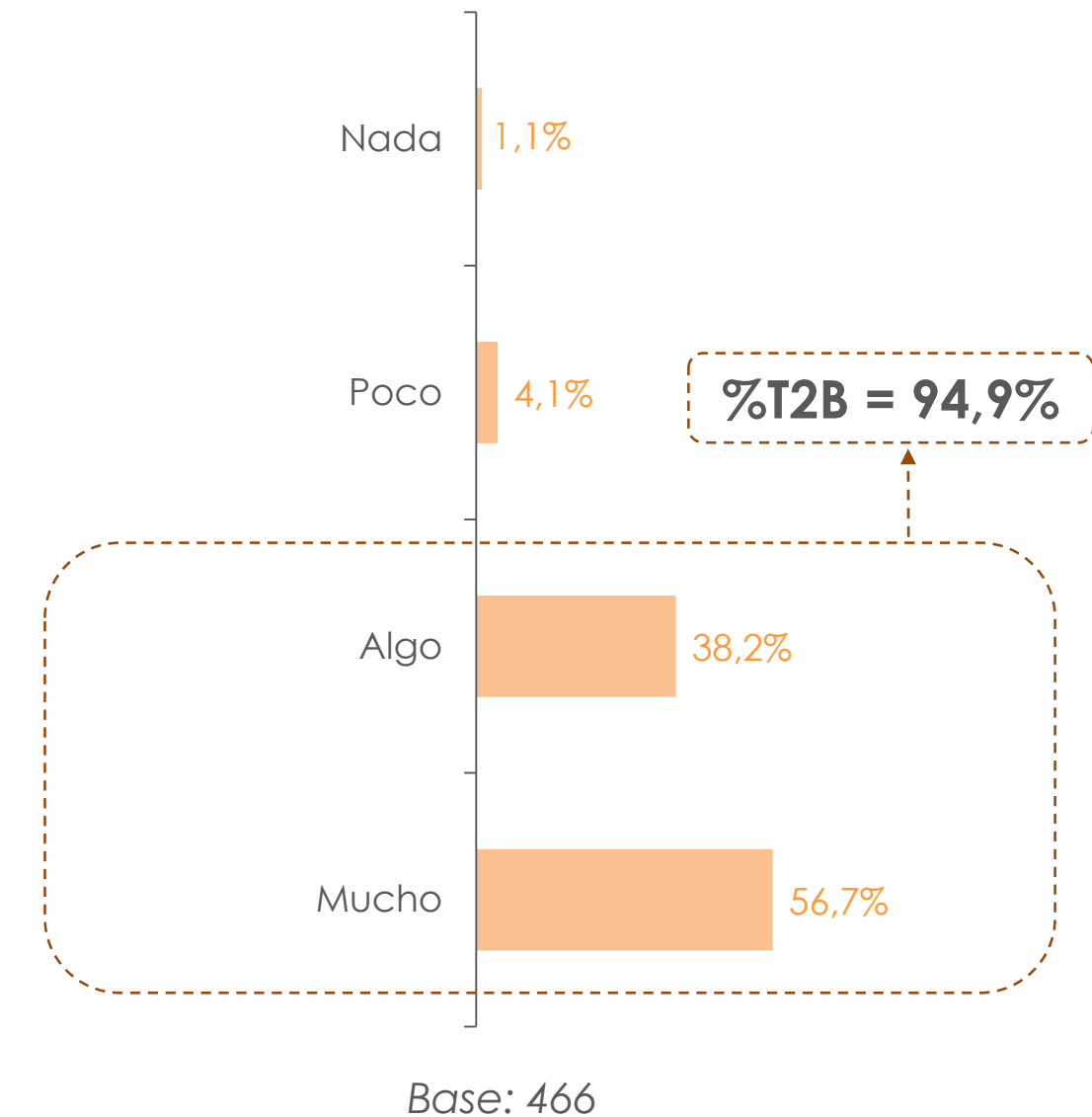
## Guayana / Montalbán



“P15.¿Qué tan importante es para ti la disponibilidad de transporte público funcional y seguro?”

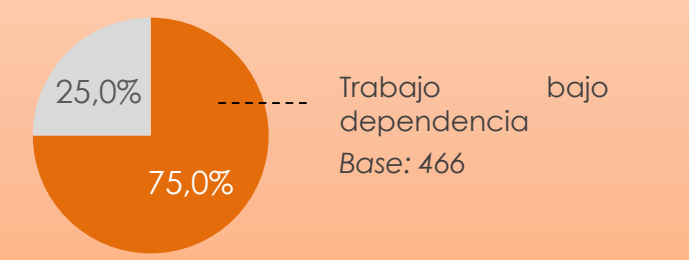


“P15a.¿En qué medida dirías que el prestigio de la universidad donde te gradúes determina tus oportunidades laborales?”

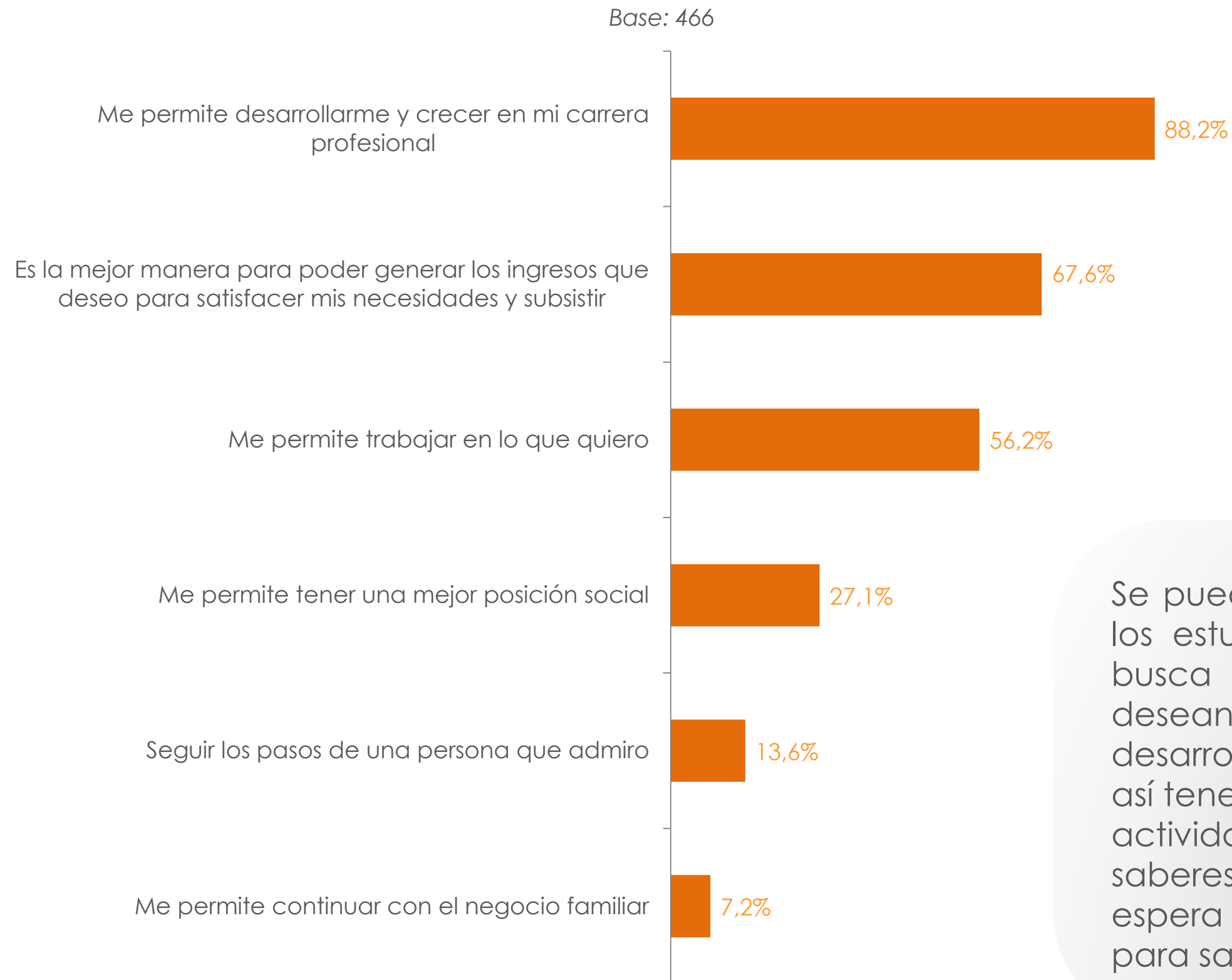


- Para ambas sedes, el este de la ciudad es la ubicación de preferencia donde esperan insertarse laboralmente los estudiantes de últimos semestres.
- Más de 2/3 considera que es importante disponer de transporte público funcional y seguro para ir a su trabajo.
- El 95% estima que el prestigio de la universidad incide directamente en sus futuras oportunidades laborales.

# 05 Trabajo bajo dependencia

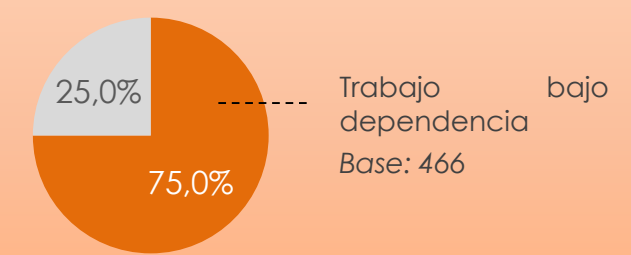


“P16. ¿Cuáles son las 3 principales razones por las que decidirías trabajar bajo dependencia?”

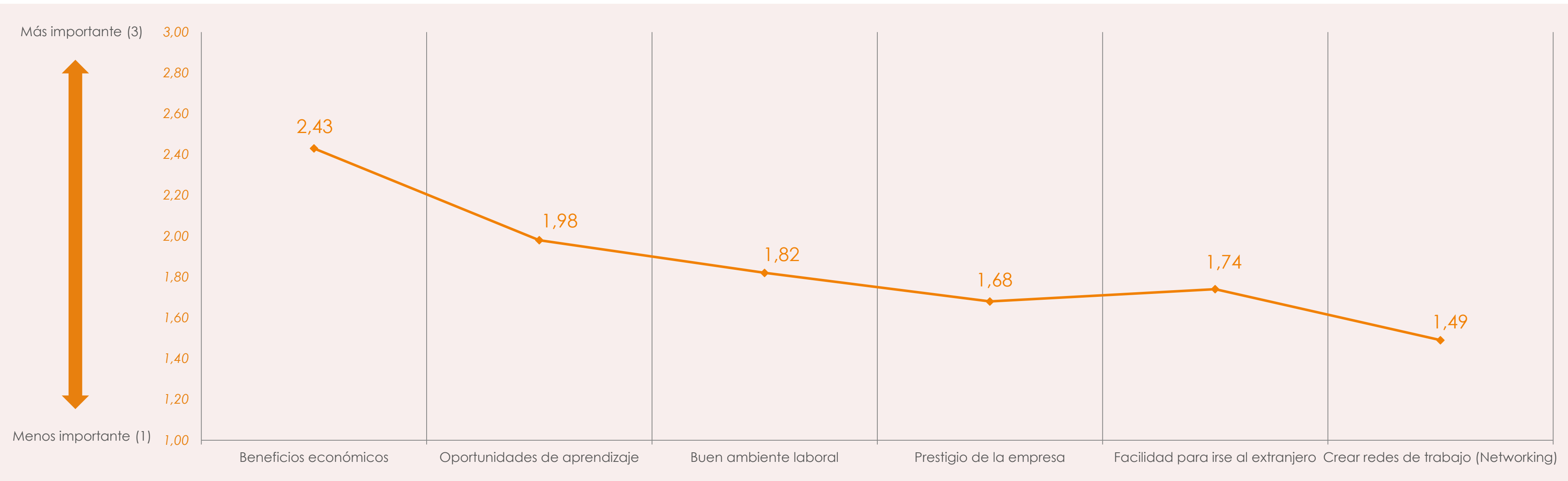


Se puede apreciar que, más del 80% de los estudiantes de los últimos semestres busca escalar posiciones. Además, desean un trabajo que les garantice un desarrollo/crecimiento profesional, para así tener la capacidad de realizar nuevas actividades que se vinculen con sus saberes aprendidos. Por otro lado, el 68% espera obtener los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades.

## 05 Trabajo bajo dependencia

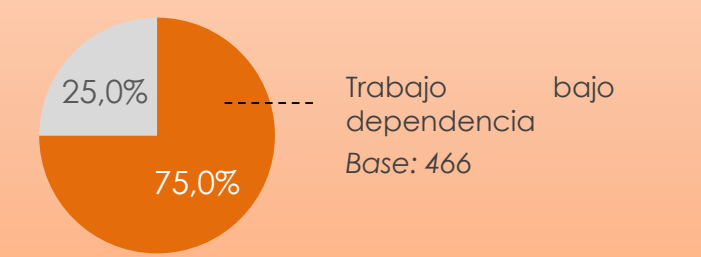


“P16a. Enumera en orden de importancia, ¿cuáles de lo siguientes aspectos debe tener el empleo en el que te desempeñes?, siendo 3 el más importante y 1 el menos importante”

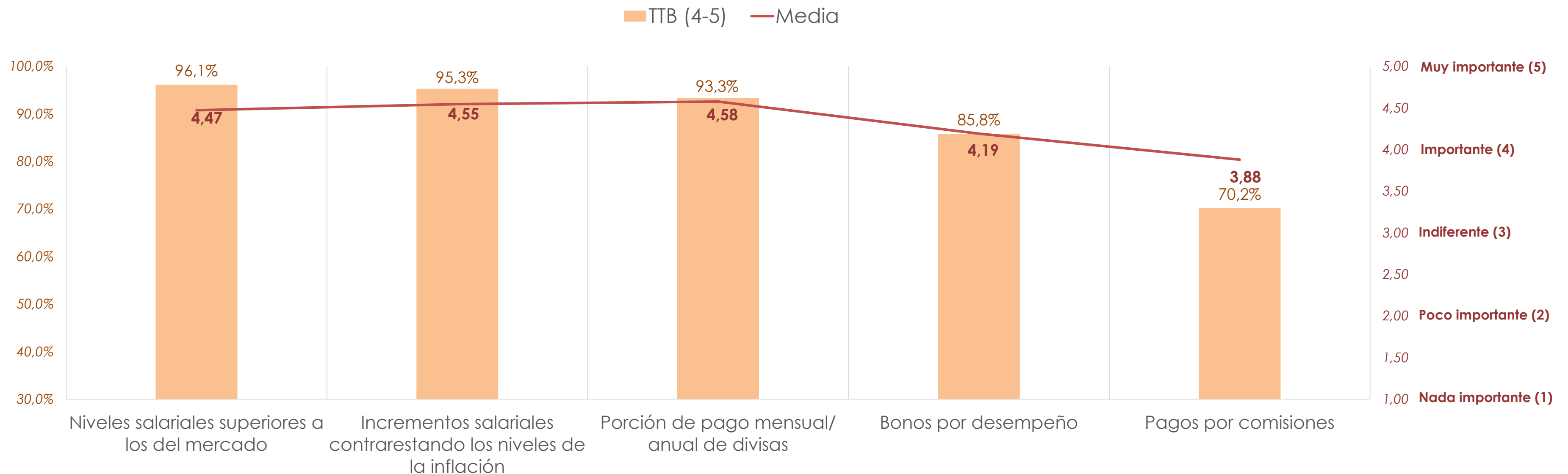


- Los beneficios económicos encabezan las prioridades de estos jóvenes al elegir un trabajo bajo dependencia, seguido de las oportunidades de aprendizaje y un ambiente laboral positivo.
- Resulta interesante que, la creación de redes profesionales ocupa el último lugar en la escala de prioridades relativas para este grupo de estudiantes.

## 05 Trabajo bajo dependencia

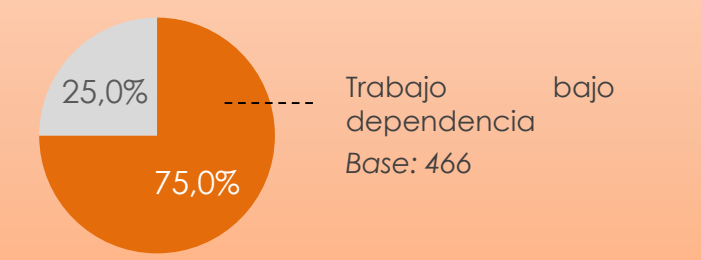


Grado de importancia de la compensación salarial



- A los estudiantes de los últimos semestres les resulta importante obtener compensaciones salariales superiores a las del mercado e incrementos salariales que contrarresten la inflación. Además, consideran importante recibir una porción del pago en divisas.
- Estos jóvenes muestran menos interés por los pagos por comisiones.

# 05 Trabajo bajo dependencia

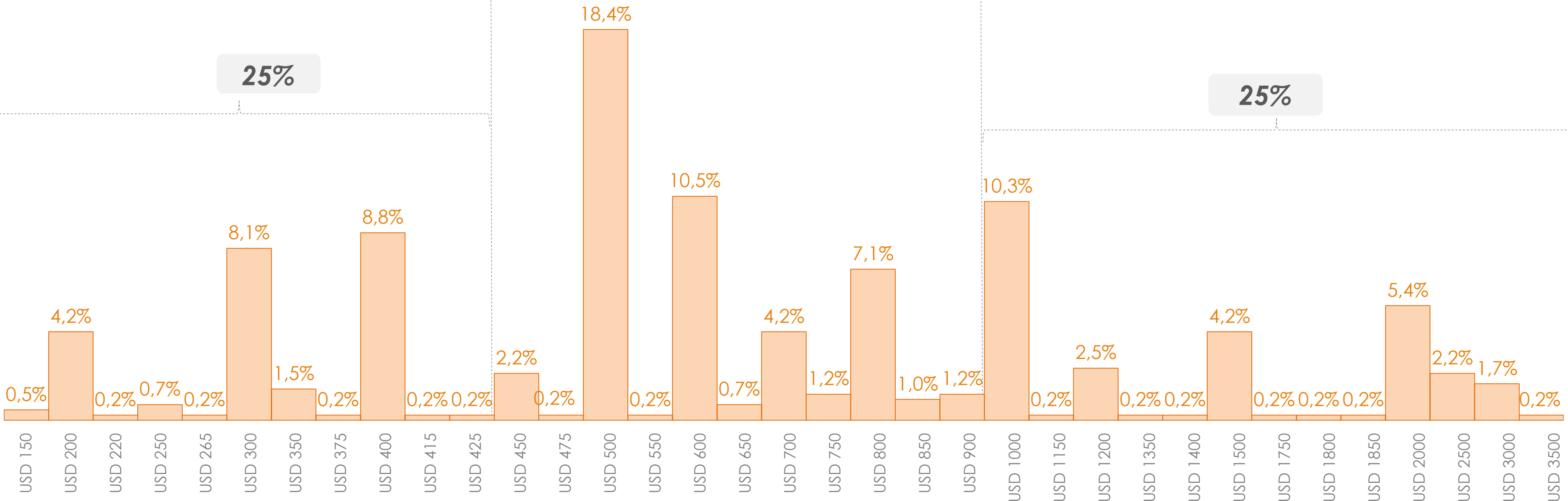


“P22a.¿Cuánto esperas ganar mensualmente?”  
(Ene. 2023 - Jun. 2023)

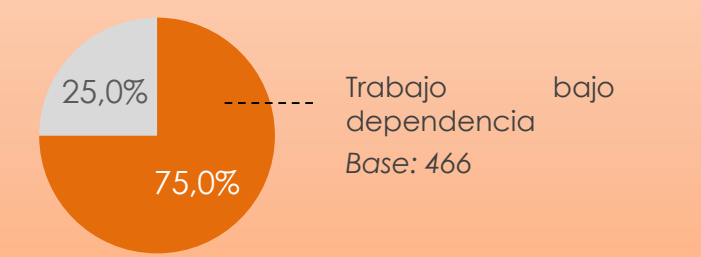
Media: **USD 847,94**  
Mediana: **USD 600**  
Mínimo: **USD 150**  
Máximo: **USD 3.500**  
Desviación Típica: **732,03**

Se puede observar que gran parte de los encuestados aspiran obtener un ingreso promedio de USD 847,92.

50% aspira tener un salario mensual, de USD 432 a USD 1000

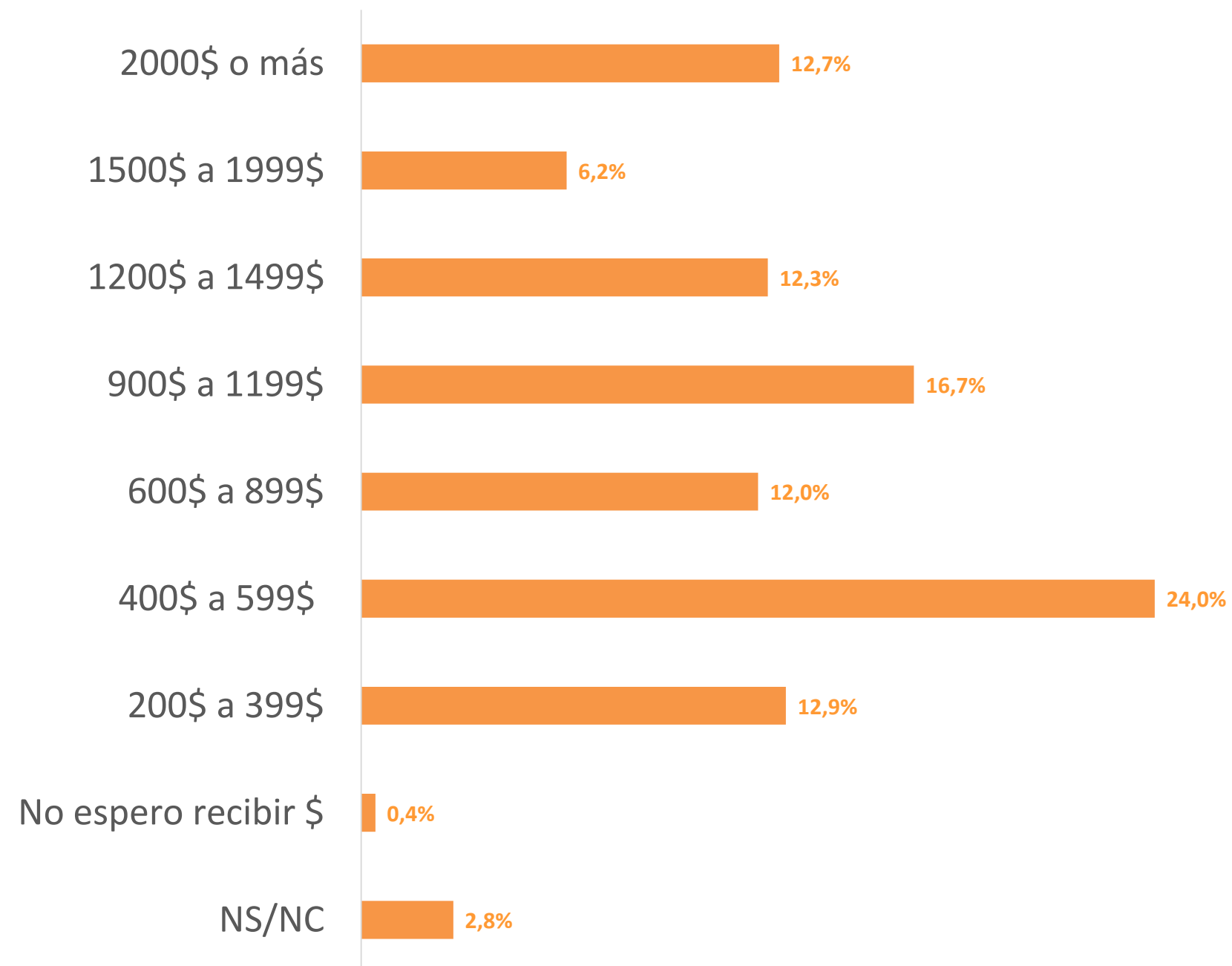


## 05 Trabajo bajo dependencia

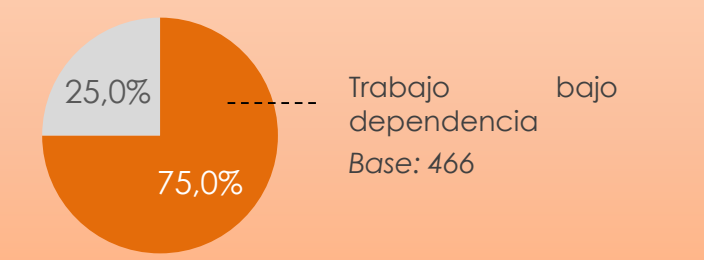


“P22.Suponiendo que la organización otorgue un bono anual en divisas, ¿en qué medida esperarías recibirlo”

Base: 466



La gran mayoría de los encuestados espera recibir un bono anual en divisas (99,6%). El promedio estimado para dicho bono es de USD 1076.



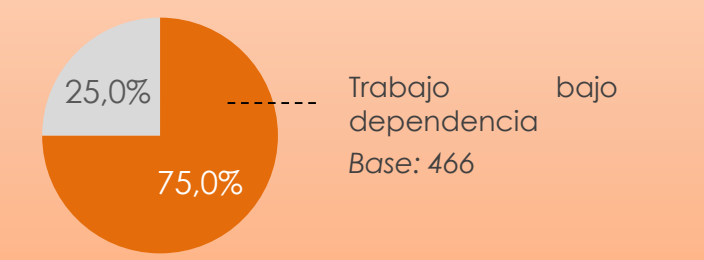
*Nivel de importancia de los beneficios laborales*

## Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

Los 65 ítems se agruparon en torno a 14 dimensiones, que explicaron el 61% de la varianza total del fenómeno.

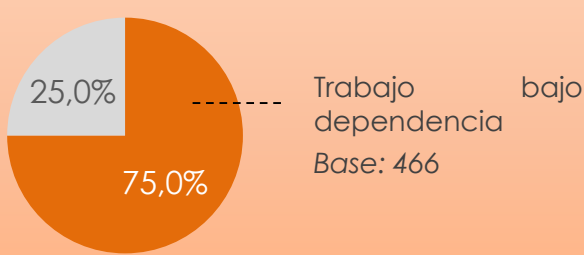
Dichas dimensiones se calcularon por medio de un Análisis factorial, con la técnica de Análisis de Componentes Principales (Autovalores  $\geq 1$ ). Se usó el método de rotación ortogonal Varimax con normalización Kaiser, tomando en cuenta los coeficientes mayores a 0.30 para el análisis posterior.

| Dimensiones                                                                              | % de varianza | % acumulado   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Factor 1:</b> Trato igualitario e inclusivo                                           | 8,061         | 8,061         |
| <b>Factor 2:</b> Beneficios adicionales relacionados con recreación y salud              | 6,850         | 14,910        |
| <b>Factor 3:</b> Claridad de planes de carrera y oportunidades de desarrollo profesional | 6,088         | 20,998        |
| <b>Factor 4:</b> Programas de formación y adquisición de habilidades laborales           | 5,173         | 26,171        |
| <b>Factor 5:</b> Permisos y remuneración en días sin cumplimiento de funciones           | 4,513         | 30,684        |
| <b>Factor 6:</b> Beneficios para alimentación y movilidad                                | 4,375         | 35,059        |
| <b>Factor 7:</b> Planes de seguro de salud y patrimoniales                               | 4,348         | 39,407        |
| <b>Factor 8:</b> Cuidado de la salud integral y la seguridad laboral                     | 3,753         | 43,160        |
| <b>Factor 9:</b> Compensaciones y beneficios salariales                                  | 3,647         | 46,807        |
| <b>Factor 10:</b> Acceso a internet y estacionamientos privados                          | 3,416         | 50,223        |
| <b>Factor 11:</b> Modalidad y horario de trabajo flexibles                               | 3,227         | 53,450        |
| <b>Factor 12:</b> Herramientas de trabajo                                                | 3,042         | 56,492        |
| <b>Factor 13:</b> Reconocimiento y retroalimentación profesional                         | 2,546         | 59,038        |
| <b>Factor 14:</b> Apoyo emocional y personal                                             | 2,104         | <b>61,142</b> |



## Nivel de importancia de los beneficios laborales Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

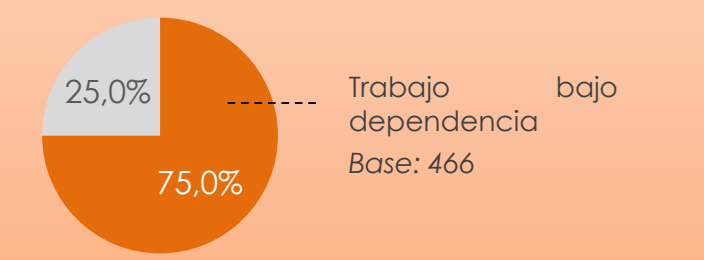
| Dimensión                                                    | Ítems                                                                                                                           | Interpretación de la Dimensión                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1-Trato igualitario e inclusivo                              | P68. Trato igualitario de empleados de distintas etnias en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación                  | Esta dimensión evalúa la importancia que le atribuyen a la diversidad, equidad e inclusión. Ello se entiende como la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su etnia, género, orientación sexual, nivel socioeconómico, generación, discapacidad o universidad de origen. |
|                                                              | P67. Comprometida con la equidad de género a través de la inclusión de mujeres en puestos gerenciales y el pago equitativo      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P69. Trato igualitario de empleados de distintos niveles socioeconómicos en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P66. Trato igualitario de empleados LGBT en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P72. Contratación e inclusión de empleados con discapacidad intelectual y física                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P70. Contratos sin discriminar a los candidatos según la universidad de la que egresaron                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P65. Trato igualitario de empleados de distintas generaciones en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P71. Contratación de empleados internacionales (expatriados, intercambio, etc.)                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P60. Programas sociales y voluntariados en comunidades                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2-Beneficios adicionales relacionados con recreación y salud | P54. Masajes                                                                                                                    | Esta dimensión evalúa la importancia que atribuyen a beneficios relacionados con la salud integral del empleado, considerando aspectos físicos y de esparcimiento.                                                                                                                                           |
|                                                              | P56. Salas de juego                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P57. Power Nap (espacios para siestas o descansos)                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P55. Consultas nutricionales                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P48. Vales de descuento en actividades recreacionales, vestimenta, restaurante, productos terminados                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P47. Permisos para tomar un año sabático                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P49. Realización de actividades deportivas                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                              | P63. Seguros para mascotas                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |



Nivel de importancia de los beneficios laborales

Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

| Dimensión                                                              | Ítems                                                                                                                          | Interpretación de la Dimensión                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3-Claridad de planes carrera y oportunidades de desarrollo profesional | P85. Visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión (cargos que pueden ocuparse a futuro)                               | Esta dimensión engloba la importancia que atribuyen a la claridad y visibilidad de un plan de carrera y oportunidades de evolucionar dentro de la organización.                   |
|                                                                        | P84. Visibilidad de las vacantes disponibles                                                                                   |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P83. Experiencias de trabajo internacional                                                                                     |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P87. Oportunidades para ascender profesionalmente                                                                              |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P86. Desarrollo integral de sus empleados a través de la rotación por diferentes áreas o funciones                             |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P76. Programas de estudios superiores (postgrado, maestrías, diplomado, etc.)                                                  |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P64. Soporte financiero para cubrir gastos estudiantiles de empleados                                                          |                                                                                                                                                                                   |
| 4-Programas de formación y adquisición de habilidades laborales        | P80. Programas de formación en oficios                                                                                         | Esta dimensión evalúa la importancia que los jóvenes atribuyen a la posibilidad de recibir acompañamiento, programas y herramientas formativas.                                   |
|                                                                        | P81. Coaching y mentoría                                                                                                       |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P79. Plataforma digital de entrenamientos                                                                                      |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P78. Programas de formación profesional en temáticas funcionales y de liderazgo (entrenamientos, seminarios, cursos y charlas) |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P82. Programas de semillero para realización de pasantías                                                                      |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P77. Cursos para aprender idiomas                                                                                              |                                                                                                                                                                                   |
| 5-Permisos y remuneración en días sin cumplimiento de funciones        | P44. Permiso por matrimonio                                                                                                    | Esta dimensión evalúa la importancia que los jóvenes atribuyen a tener permisos y remuneración por días en los que no pueden atender a sus funciones, o bien son fechas festivas. |
|                                                                        | P45. Permisos por duelo en caso de fallecimiento de familiares directos                                                        |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P43. Permiso por maternidad, paternidad y adopción adicionales a los de la ley                                                 |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P42. Días libres en navidad, semana santa, día de cumpleaños, entre otros.                                                     |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P46. Permisos por viaje de estudio o causas de estudio                                                                         |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P33. Remunerables los días de ausencia por enfermedad                                                                          |                                                                                                                                                                                   |
|                                                                        | P32. Pago por vacaciones y bono vacacional superiores a los de la ley                                                          |                                                                                                                                                                                   |

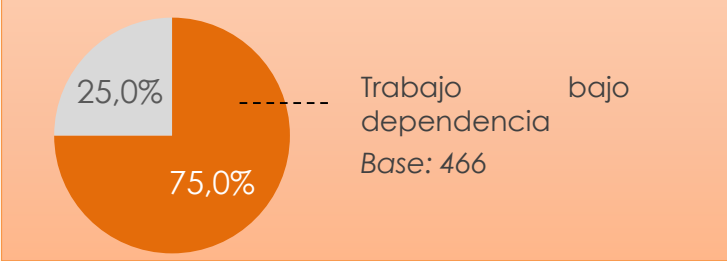


*Nivel de importancia de los beneficios laborales*

## Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

| Dimensión                                             | Ítems                                                                                                                                  | Interpretación de la Dimensión                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6-Beneficios para alimentación y movilidad            | P29. Adquisición de alimentos por medio de combos-cajas                                                                                | Esta dimensión se enfoca en la importancia atribuida a la obtención de productos, descuentos y bonificaciones en alimentos, productos básicos y transporte.                |
|                                                       | P28. Facilidad en compra de productos de primera necesidad                                                                             |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P27. Descuentos en productos para empleados                                                                                            |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P30. Servicio o bonificación de transporte a sus empleados                                                                             |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P23.Servicio de comedor subsidiado                                                                                                     |                                                                                                                                                                            |
| 7-Planes de seguro de salud y patrimoniales           | P62. Planes de seguro extensivos a padres                                                                                              | Esta dimensión evalúa el grado de importancia atribuida la disponibilidad de planes de seguros tanto para el empleado como para familiares.                                |
|                                                       | P25. Seguro de vida para sus empleados                                                                                                 |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P24.Planes de asistencia médica, dental y HCM                                                                                          |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P61. Programas que faciliten el servicio de salud y cuidado para padres                                                                |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P26. Seguro de automóvil                                                                                                               |                                                                                                                                                                            |
| 8-Cuidado de la salud integral y la seguridad laboral | P51. Evaluación de riesgos, jornadas y pruebas de salud una vez al año                                                                 | Esta dimensión estima la importancia atribuida a la salud física y laboral de los colaboradores.                                                                           |
|                                                       | P50. Evaluaciones de seguridad                                                                                                         |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P52. Servicio médico y enfermería in company                                                                                           |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P53. Evaluaciones constantes para medir el clima y el bienestar organizacional                                                         |                                                                                                                                                                            |
| 9-Compensaciones y beneficios salariales              | P19.Esquemas de compensación en los que una porción del pago mensual corresponda al alcance de metas y objetivos: pagos por comisiones | Este factor se enfoca en la importancia que los jóvenes atribuyen a la compensación económica por logros, en forma de bonificaciones adicionales e incrementos salariales. |
|                                                       | P20.Esquemas de compensación en los que una porción del pago mensual corresponda al alcance de metas y objetivos: Bonos por desempeño  |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P17.Niveles salariales superiores a los del mercado                                                                                    |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P21.Porción de pago mensual/ anual de divisas                                                                                          |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P18.Incrementos salariales contrarrestando los niveles de la inflación                                                                 |                                                                                                                                                                            |
| 10-Acceso a internet y estacionamientos privados      | P37. Herramientas de trabajo como: Wifi                                                                                                | Esta dimensión mide en qué medida los jóvenes atribuyen importancia al uso irrestricto de datos y de estacionamiento en caso de tener vehículo.                            |
|                                                       | P38. Herramientas de trabajo como: Acceso ilimitado a internet                                                                         |                                                                                                                                                                            |
|                                                       | P31. Estacionamiento para los empleados                                                                                                |                                                                                                                                                                            |

# 05 Trabajo bajo dependencia

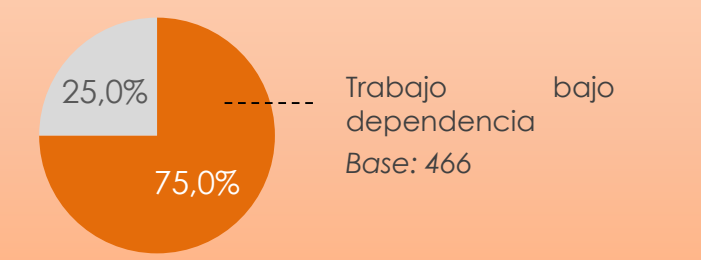


Nivel de importancia de los beneficios laborales

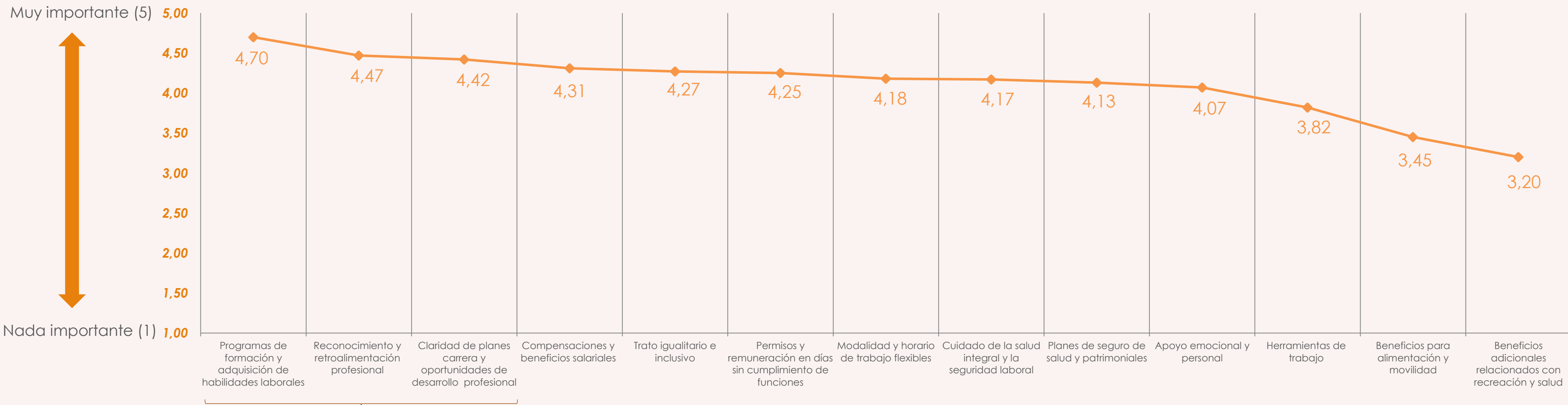
## Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

| Dimensión                                          | Ítems                                                                                             | Interpretación de la Dimensión                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11-Modalidad y horario de trabajo flexibles        | P39. Políticas que permitan flexibilidad de trabajar desde casa respetando el horario corporativo | Esta dimensión estima la importancia a la posibilidad de adaptar horarios y modalidad (remota/presencial) a las necesidades y preferencias personales. |
|                                                    | P40. Promueva la flexibilidad de horarios                                                         |                                                                                                                                                        |
|                                                    | P41. Posibilidad de trabajo medio tiempo                                                          |                                                                                                                                                        |
| 12- Herramientas de trabajo                        | P35. Herramientas de trabajo como: celular                                                        | Este factor evalúa la importancia atribuida a la dotación de dispositivos móviles y vehículos de transporte.                                           |
|                                                    | P34. Herramientas de trabajo como: vehículo                                                       |                                                                                                                                                        |
|                                                    | P36. Herramientas de trabajo como: Laptop                                                         |                                                                                                                                                        |
| 13- Reconocimiento y retroalimentación profesional | P74. Reconozca la antigüedad de servicio                                                          | Esta dimensión mide la importancia atribuida a la trayectoria, reconocimiento de logros y la atención prestada al desempeño del colaborador.           |
|                                                    | P73. Programas formales de reconocimiento donde se valoren los logros y el desempeño propio       |                                                                                                                                                        |
|                                                    | P75. Retroalimentación y feedback constante                                                       |                                                                                                                                                        |
| 14-Apoyo emocional y personal                      | P59. Charlas, talleres y seminarios de diferentes temas motivacionales y de bienestar             | Esta dimensión mide en qué medida atribuyen importancia al acompañamiento en temas personales.                                                         |
|                                                    | P58. Apoyo psicológico a sus empleados                                                            |                                                                                                                                                        |

# 05 Trabajo bajo dependencia



Nivel de importancia de los beneficios laborales



## Desarrollo, reconocimiento y crecimiento profesional

- Los estudiantes de los últimos semestres, otorgan importancia a los programas que fomentan su formación y el desarrollo de habilidades laborales.
- Además, aprecian un clima laboral que propicie la retroalimentación regular, reconozca sus contribuciones y su tiempo de servicio.
- Al optar por el trabajo bajo dependencia, la mayoría de los encuestados prioriza la claridad en los planes de carrera y la existencia de oportunidades de crecimiento profesional.

**06**

## **Trabajo por cuenta propia**

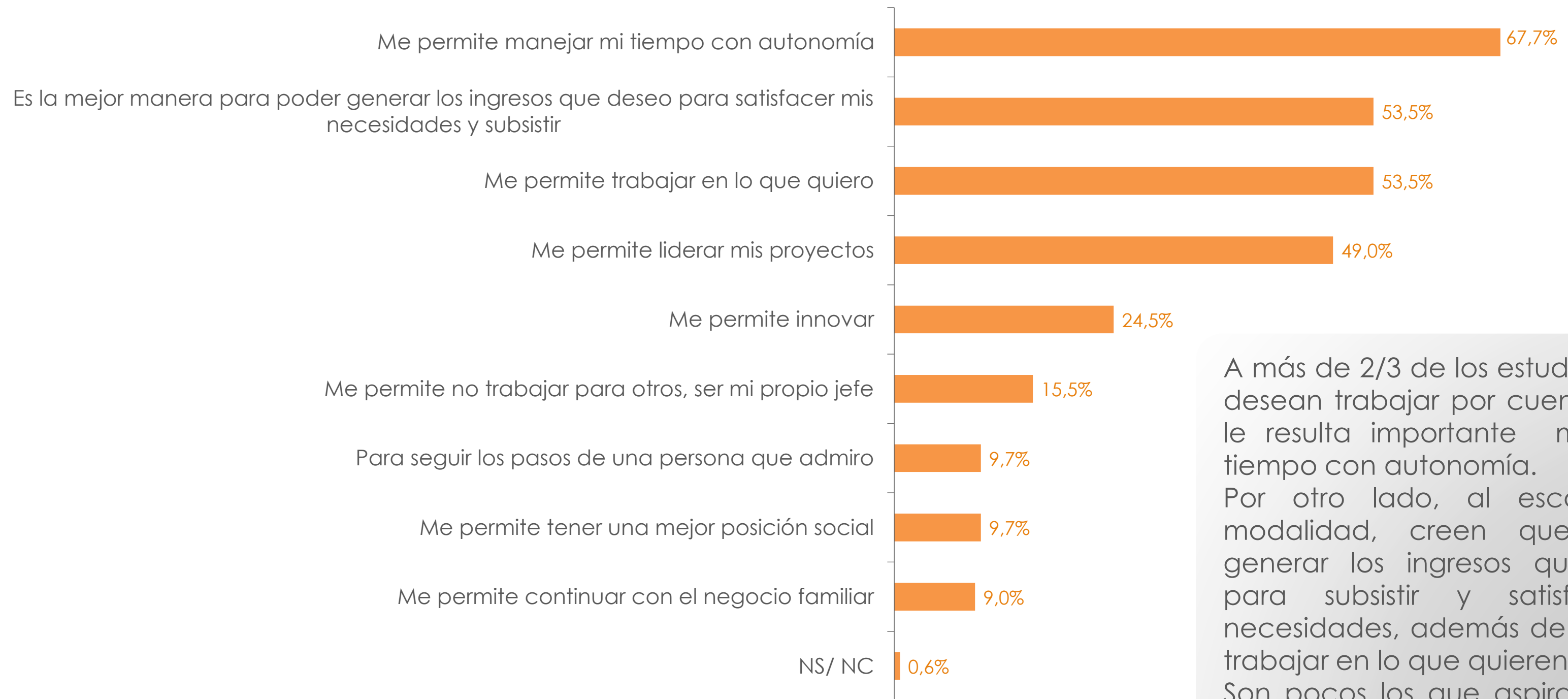
# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por  
cuenta propia  
Base: 155

25,0%  
75,0%

“P88 ¿Cuáles son las 3 principales razones por las que decidirías trabajar por cuenta propia?”

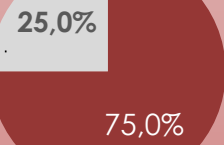
Base: 155



A más de 2/3 de los estudiantes que desean trabajar por cuenta propia, le resulta importante manejar el tiempo con autonomía. Por otro lado, al escoger esta modalidad, creen que pueden generar los ingresos que desean para subsistir y satisfacer sus necesidades, además de permitirles trabajar en lo que quieren. Son pocos los que aspiran trabajar por cuenta propia para continuar con un negocio familiar (9,0%).

# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por  
cuenta propia  
Base: 155



“P89¿Cuáles serían las principales actividades o áreas de servicio en la que participarías? (Marca hasta 3 opciones)”

Base: 155



Los servicios más llamativos para estos jóvenes están relacionados con los medios digitales y redes sociales (36,1%). Asimismo, la fotografía y edición de videos (audiovisual) emerge como la segunda área con mayor potencial.

En cuanto a la comercialización de productos y ventas, esta área ocupa el tercer lugar con un 29,7% de preferencia.

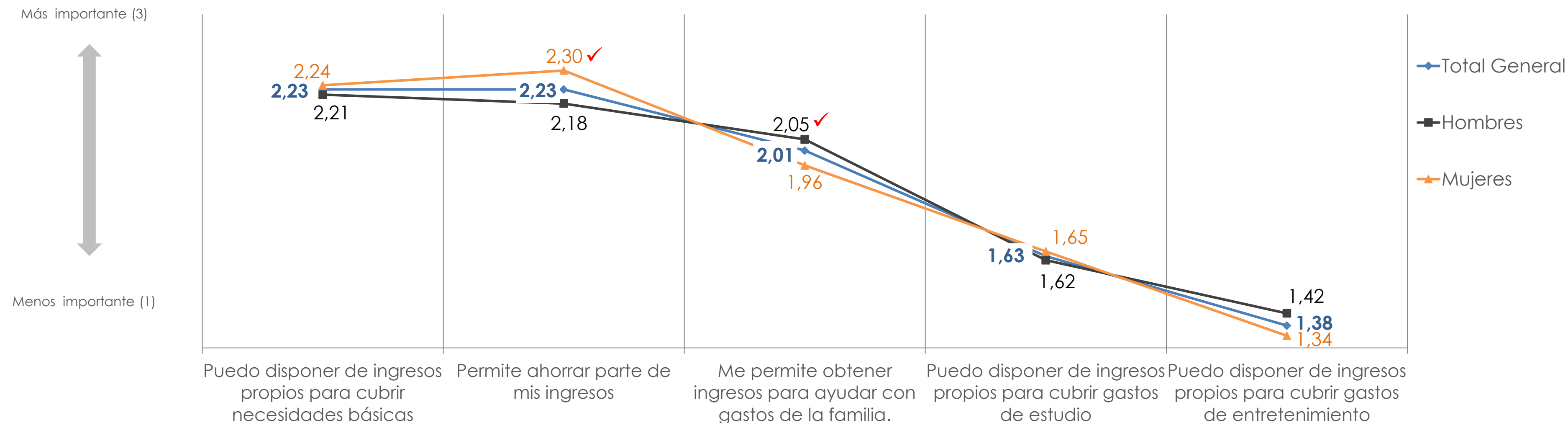
# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por  
cuenta propia  
Base: 155

25,0%  
75,0%

“P90. Ordena las razones económicas más importantes para trabajar por cuenta propia” P16a, siendo 3 el más importante y 1 el menos importante”

✓ Dif. Signif.  $\alpha=0,05$



Disponer de ingresos para cubrir sus necesidades básicas y poder ahorrar, resaltan como las principales razones económicas por las que deciden trabajar por cuenta propia.

Por su parte, al observar la diferenciación por sexo, a las mujeres les importa más ahorrar sus ingresos ( $\alpha = 0.05$ ). Por el contrario, a los hombres escoger esta modalidad, les parece más importante obtener ingresos y ayudar con gastos de la familia ( $\alpha = 0.05$ ).

# 06 Trabajo por cuenta propia

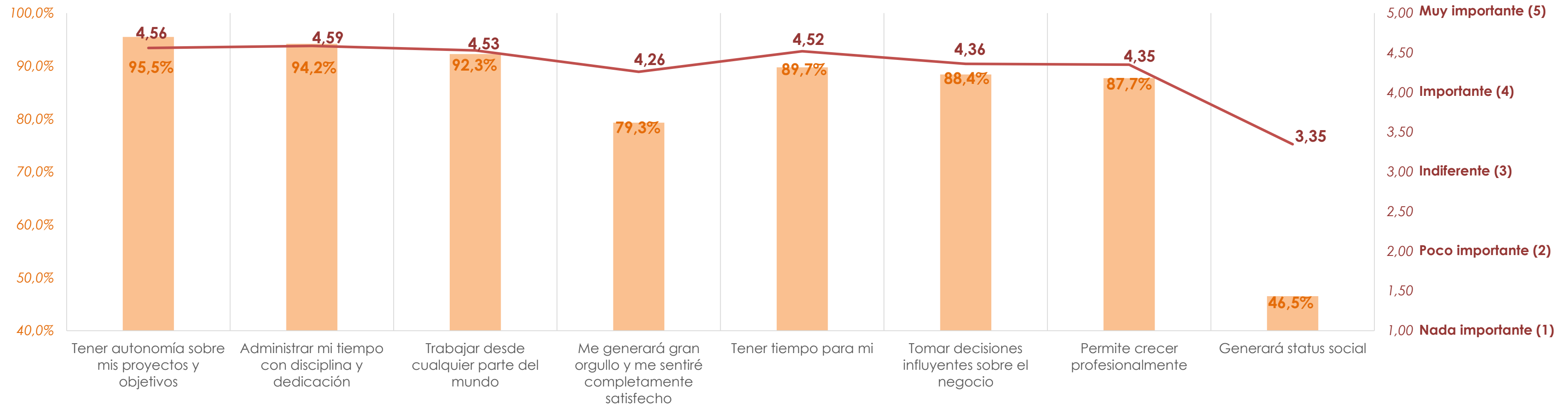
Trabajo por  
cuenta propia  
Base: 155

25,0%  
75,0%

“A continuación encontrarás una serie de afirmaciones con respecto a la calidad de vida/trabajo que ofrece trabajar por cuenta propia. Indica el grado de importancia que tiene para ti cada una de las afirmaciones.”

Base: 155

TTB (5+4) Media



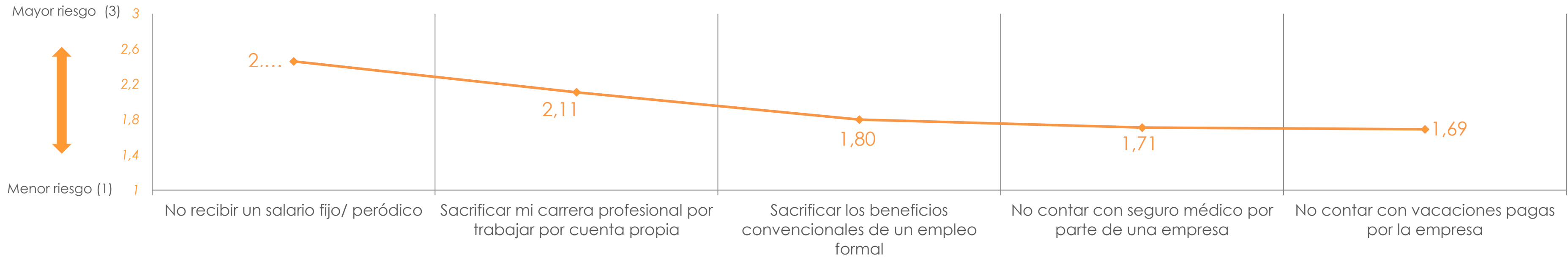
A los estudiantes de los últimos semestres les resulta importante que, a través del trabajo por cuenta propia, podrán tener autonomía en sus proyectos y objetivos, administrar el tiempo con disciplina y dedicación, y poder trabajar desde cualquier parte del mundo. Lo menos importante para ellos, es poder generar un status social.

# 06 Trabajo por cuenta propia

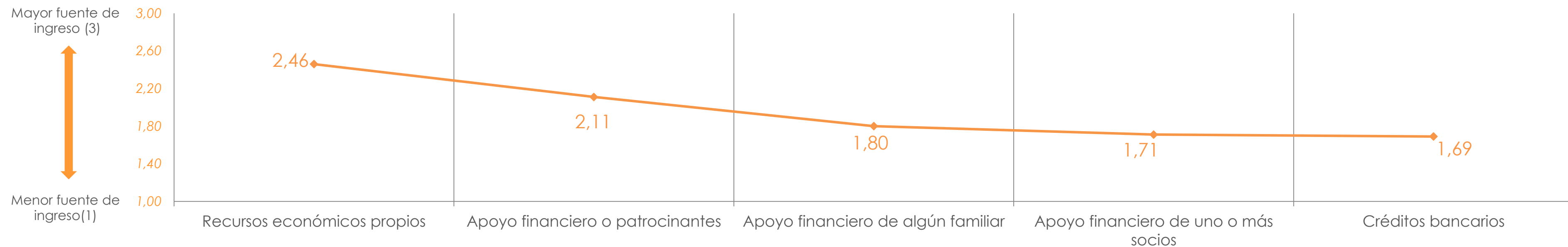
Trabajo por  
cuenta propia  
Base: 155

25,0%  
75,0%

“P114. Ordena del 1 al 3 los tres principales riesgos al decidir trabajar por cuenta propia”



“P115. Ordena del 1 al 3 las tres principales fuentes donde esperas obtener ingresos para el desarrollo de tu emprendimiento”



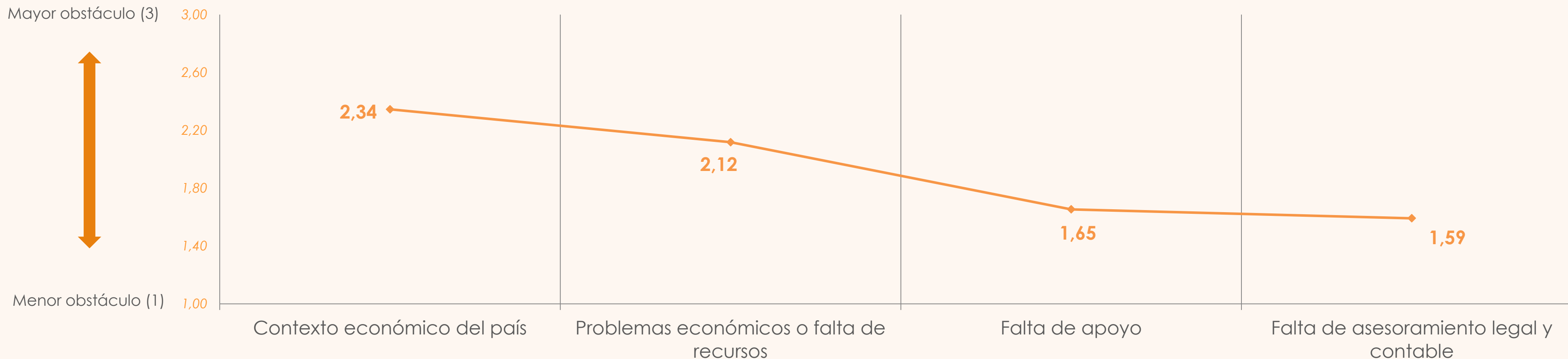
El no contar con un ingreso permanente o fijo y el tener que sacrificar la carrera profesional y los posibles beneficios de un empleo bajo dependencia, son los principales riesgos para este grupo de estudiantes. Los créditos bancarios es la última fuente de ingreso con la cual los estudiantes esperan desarrollar su emprendimiento. Las principales fuentes están relacionadas con los recursos económicos propios, además del apoyo financiero o patrocinantes.

# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por  
cuenta propia  
Base: 155

25,0%  
75,0%

“P116. Ordena del 1 al 3 los tres principales obstáculos que te afectarían trabajando por cuenta propia”



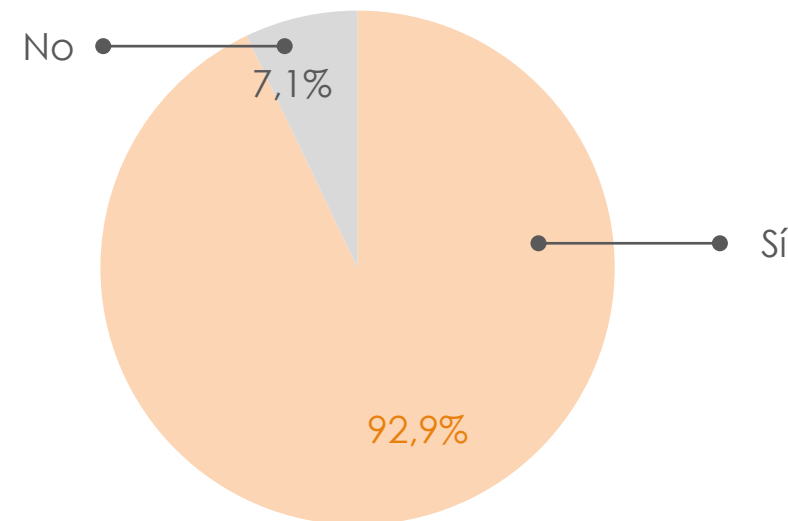
El contexto económico actual representa el principal obstáculo para quienes desean trabajar por cuenta propia. Además, la falta de recursos o problemas económicos se convierten en impedimentos que dificultan el desarrollo de emprendimientos y el trabajo independiente. Por otro lado, muy pocos estudiantes de los últimos semestres consideran que la falta de asesoramiento legal y contable sea un obstáculo para trabajar por cuenta propia.

# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por  
cuenta propia  
Base: 155

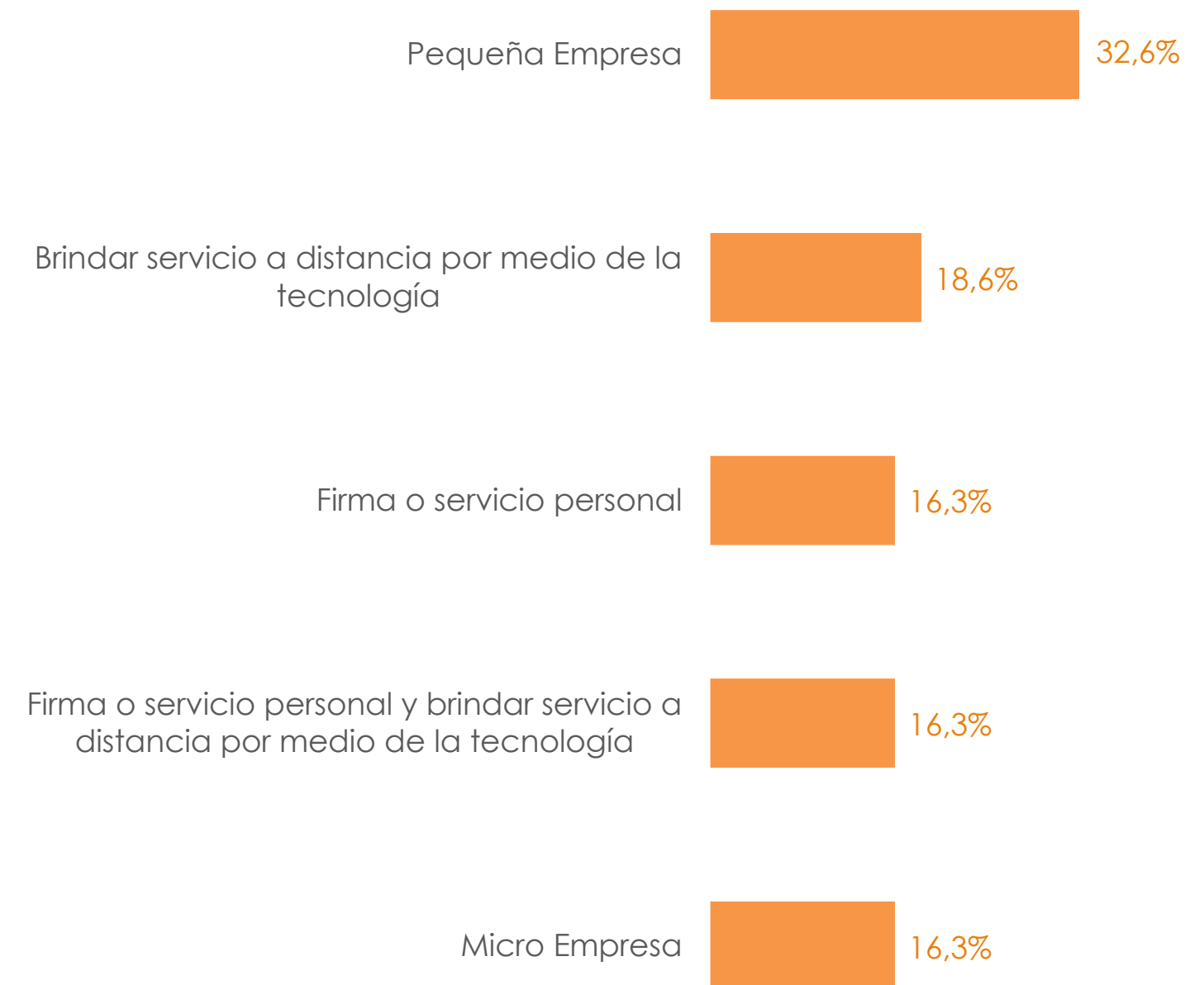
25,0%  
75,0%

“P117. ¿Aspirarías a formalizar tu negocio o la actividad que realices por cuenta propia?”



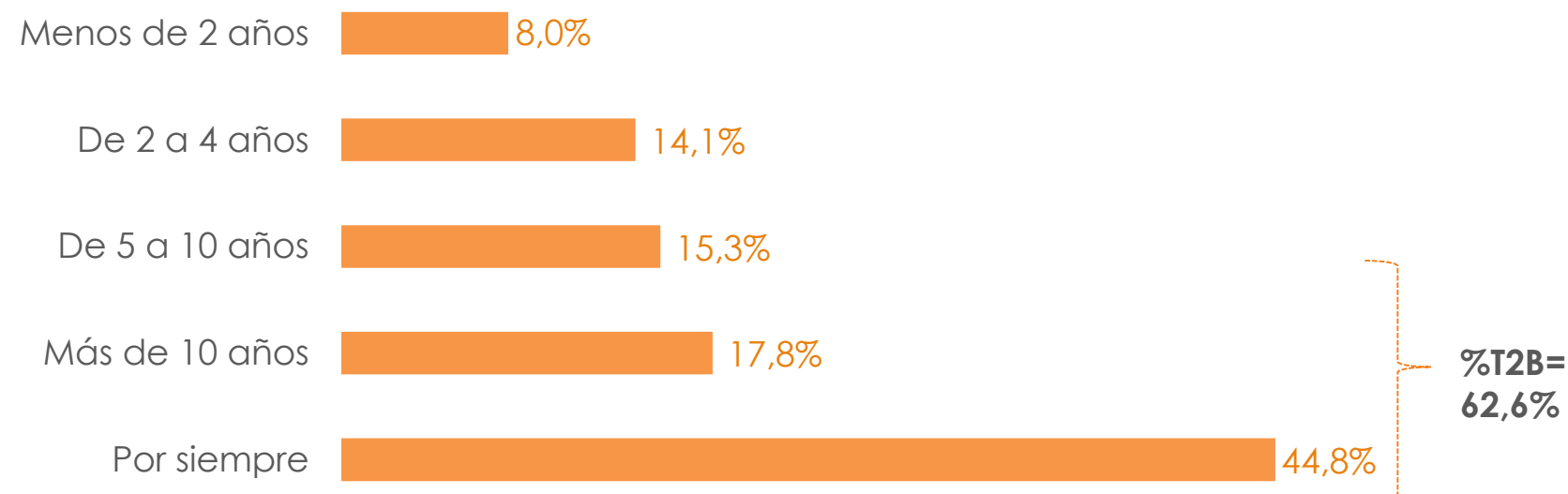
Base: 155

“P118. Seleccione qué tipo de empresa desarrollaría”



Base: 43\* \*Nota: Pregunta realizada únicamente para la primera Ola.

“P119. ¿Por cuánto tiempo esperas trabajar de forma independiente?”



Base: 155

Un poco más del 90% aspira formalizar su negocio. Cerca de 2/3 espera que sea por más de 10 años o para siempre. En cuanto al tipo de empresa que desarrollaría, un poco menos de 1/3 indicó que sería una pequeña empresa.

## 07 Conclusiones

- A. La mayoría de los encuestados ya ha tenido experiencia laboral, incluso trabajando en la actualidad.
- B. Al egresar del pregrado, gran parte de los estudiantes desea trabajar y seguir formándose en Venezuela. Menos del 30% asegura que se irá del país. Por su parte, el 50% de quienes planean emigrar, estiman hacerlo en 2 años aproximadamente.
- C. En su mayoría, los encuestados buscan un empleo bajo dependencia con la expectativa de desarrollarse profesionalmente, obtener ingresos para cubrir sus necesidades y trabajar en un campo de su interés. Al evaluar ofertas laborales bajo dependencia, priorizan los beneficios económicos, las oportunidades de aprendizaje y un ambiente de trabajo positivo. Es relevante que, la creación de redes profesionales es el factor menos importante en su elección.
- D. De acuerdo a un análisis más profundo (Análisis Factorial) el desarrollo, reconocimiento y crecimiento profesional dentro de la organización constituyen el grupo de beneficios más valorados al elegir un empleo bajo dependencia.
- E. Gran parte de los estudiante que aspiran insertarse bajo relación de dependencia, prefiere a empresas privadas, especialmente las transnacionales. Vale resaltar que, si bien aspiran a cierto nivel de reconocimiento del empleador, más de la mitad están dispuestos a trabajar en organizaciones con reconocimiento moderado. Además, esperan que su proceso de selección sea individual, enfocado en su hoja de vida.
- F. En relación a los estudiantes que desean trabajar por cuenta propia, el tiempo es una variable determinante para tomar esta decisión, ya que buscan manejar sus horarios con autonomía. Además, al igual que los aspirantes al trabajo bajo dependencia, consideran que pueden generar ingresos para satisfacer sus necesidades y trabajar en lo que quieren.
- G. Se observó que el sector de los medios digitales es importante en las aspiraciones laborales de los trabajadores por cuenta propia. Un número significativo de estudiantes manifiesta su interés en desarrollar servicios en áreas directamente relacionadas con las redes sociales y la producción audiovisual (fotografía y edición de video). La comercialización de productos, también es una actividad relevante para este grupo.
- F. El sexo puede influir en las razones económicas par trabajar de forma independiente. Por ejemplo, las mujeres valoran significativamente más ahorrar, mientras que los hombres están más interesados en obtener ingresos para ayudar con gastos de la familia.
- G. Los estudiantes que desean trabajar por cuenta propia, aspiran formalizar su negocio y desarrollar una empresa pequeña, de forma permanente. Por su parte, el contexto económico del país y la falta de recursos económicos son los principales obstáculos para estos jóvenes. A su vez, no recibir un salario fijo y sacrificar su carrera profesional se convierten en los riesgos importantes para esta forma de trabajo.



[observatorio-epf@ucab.edu.ve](mailto:observatorio-epf@ucab.edu.ve)

(+58) 212-4074528