



OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD

Expectativas laborales de los universitarios

Caso: Estudiantes de último año / semestre
de la Universidad Católica Andrés Bello,
sede Montalbán, 2018

Ficha técnica

| | |
|-----------------|--|
| OBJETIVO | Caracterizar las expectativas laborales como profesionales de los estudiantes de último año/semestre de la UCAB (sede Montalbán) que pretenden quedarse, al menos transitoriamente, en Venezuela, considerando la modalidad de inserción al trabajo bajo situación de dependencia de un tercero (empleados). |
| MUESTRA | 208 estudiantes |
| | El instrumento para la recolección de los datos fue diseñado especialmente para los fines de esta investigación. |

Caracterización de las expectativas laborales: Tipo de empresa y esquema de captación



97,6% espera insertarse en una empresa privada y **87,98%** preferiría hacerlo en una transnacional.

61,54% preferiría que el método de captación fuera competitivo (en el marco de sistemas de evaluación).

50% valora en buena medida que haya transporte público que permita llegar a la organización.

72,60% espera trabajar en una empresa reconocida.

93%

espera que la elección de trabajo bajo dependencia "le permita desarrollarse en su carrera" y **76%** espera que esto implique "trabajar en lo que les gusta".

Caracterización de las expectativas laborales:

Compensación financiera



87,98%

espera que la empresa pague niveles salariales superiores al mercado.

le otorga mucha importancia a que la empresa tome decisiones de incremento salarial contrarrestando la inflación.

95,91%

70,67%

considera de gran importancia que una porción del pago mensual se corresponda con el alcance de metas y objetivos.

espera que la empresa otorgue una porción del pago mensual o anual en divisas. **79%** espera recibir al menos \$900 al año.

87,5%

Caracterización de las expectativas laborales:

Compensación (otros beneficios)

66,83%

espera que la empresa le ofrezca descuentos en sus productos o servicios y un **59,13%** espera que la empresa facilite la compra de productos de primera necesidad.

45,19%

valora que la empresa cuente con un servicio de comedor subsidiado.

76,92%

le da alta importancia a que la empresa otorgue un seguro de vida y HCM y un **45,19%** apreciaría recibir seguro de vehículo.

89,42%

valora que la empresa cuente con servicio de transporte y un **51,44%** considera importante que la empresa otorgue una bonificación para transporte.

64,90%

considera importante que la empresa reconozca como remunerables los días de ausencia por enfermedad.



Caracterización de las expectativas laborales: Herramientas de trabajo y flexibilidad



93,27%

considera importante que la empresa le ofrezca servicio de WiFi, un **86,54%** quisiera tener acceso ilimitado a internet, un **78,37%** quisiera que le asignaran un computador portátil y un **39,90%** apreciaría que le otorgaran celular.

75,96%

quisiera contar con flexibilidad de horario y un **65,87%** quisiera poder trabajar algún tiempo desde sus casas.

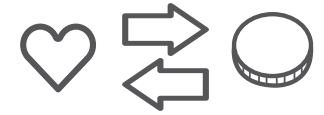
86,06%

le otorga gran importancia a que la empresa de días libres en fechas importantes (navidad, semana santa, días de cumpleaños).

83,17%

espera que la empresa le otorgue permisos de viaje por estudios.

Caracterización de las expectativas laborales: Balance vida-trabajo



75% espera que la empresa pague niveles salariales superiores al mercado.

75% le otorga mucha importancia a que la empresa tome decisiones de incremento salarial contrarrestando la inflación.

73,56% considera muy importante que la empresa cuente con un servicio médico. Un 62,98% considera importante que la empresa realice charlas y talleres motivacionales y sobre el balance vida-trabajo.

72,12% tiene la expectativa de poder trabajar en una empresa que le otorgue ayuda financiera para cubrir gastos estudiantiles.

65,87% valora que la empresa desarrolle programas sociales y de voluntariado en las comunidades



Caracterización de las expectativas laborales: Políticas de inclusión



86,54% considera muy importante que la empresa promueva el trato igualitario de empleados de distintas generaciones.

76,92% considera muy importante que la empresa promueva el trato igualitario a empleados LGBT.

91,35% considera muy importante que la empresa esté comprometida con la equidad de género.

considera muy importante que la empresa cuente con políticas de inclusión de personas con discapacidad. **76,92%**

considera muy importante que la empresa promueva el trato igualitario entre trabajadores de distintas etnias y un 88,94% considera muy importante que la empresa promueva el trato igualitario entre empleados de diferentes niveles socio-económicos. **88,46%**

Caracterización de las expectativas laborales:

Desarrollo



91,83%

considera muy importante que la empresa promueva la retroalimentación contantes con los colaboradores.

94,23%

espera emplearse en una empresa que les brinde la oportunidad de participar en un programa de estudios superiores.

74,52%

considera de gran importancia que la empresa les ofrezca programas de coaching y mentoría.

79,33%

considera muy importante que la empresa cuente con un programa de semillero para la realización de pasantías.

96,15%

espera que la empresa brinde las oportunidades para ascender profesionalmente.

91,35%

considera importante que la empresa ofrezca experiencias de trabajo internacionales.

Propuesta: una nueva gestión del talento para responder a los retos que plantean las expectativas del talento joven En un contexto tan complejo como el de la Venezuela actual

Construir una marca empleadora incorporando los principios del marketing a la gestión de recursos humanos.

Conectarse con el mercado laboral y con los empleados mediante el desarrollo de una estrategia y de una diversidad de mecanismos de comunicación.

Ofrecer propuestas de valor que incorporen una retribución hedónica, promoviendo la calidad de vida y el balance vida-trabajo entre los colaboradores.

Desarrollar estrategias de compensación que reconozcan la diversidad y atiendan las características y expectativas de cada segmento. Incorporar los reconocimientos y premios por desempeño como atributo fundamental de la compensación.

Propuesta: una nueva gestión del talento para responder a los retos que plantean las expectativas del talento joven
En un contexto tan complejo como el de la Venezuela actual

Incorporar la flexibilidad como un elemento clave de la compensación.

Poner el foco en el desarrollo, brindando oportunidades de estudio y desarrollando fórmulas novedosas de acompañamiento (coaching y mentoría) y desarrollo del liderazgo.

Promover el intra-emprendimiento y favorecer la innovación, obteniendo soluciones y promoviendo la mejora del negocio.

Promover políticas para la inclusión y apoyo a la diversidad.



OBSERVATORIO DE EMPLEABILIDAD

Expectativas laborales de los universitarios

Caso: Estudiantes de último año / semestre
de la Universidad Católica Andrés Bello,
sede Montalbán, 2018