



OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS

observatorio-epf@ucab.edu.ve

Expectativas laborales de los jóvenes universitarios

JUNIO DE 2022

CASO CORRESPONDIENTE AL PERÍODO ACADÉMICO 2021-2022: 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

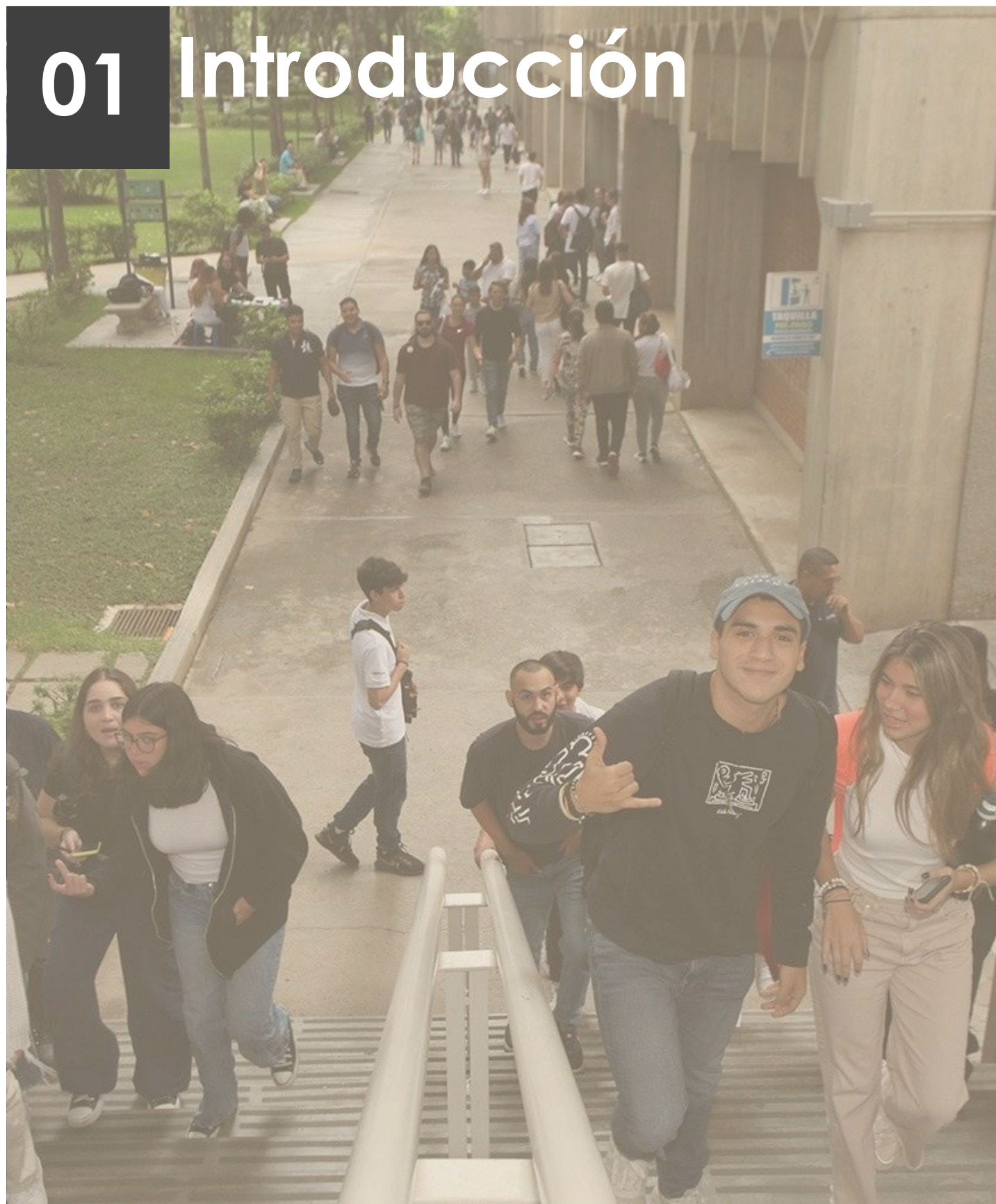
04 Intereses a futuro

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 593 estudiantes activos de los últimos dos semestres de las carreras de la UCAB en ambas sede (Montalbán y Guayana), con una población de 23 años en promedio.

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



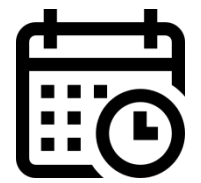
Técnica

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



Muestra

593 estudiantes de últimos semestres de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello, sedes Montalbán (568) y Guayana (25).



Fecha de aplicación

Entre noviembre 2021 y junio 2022.



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.

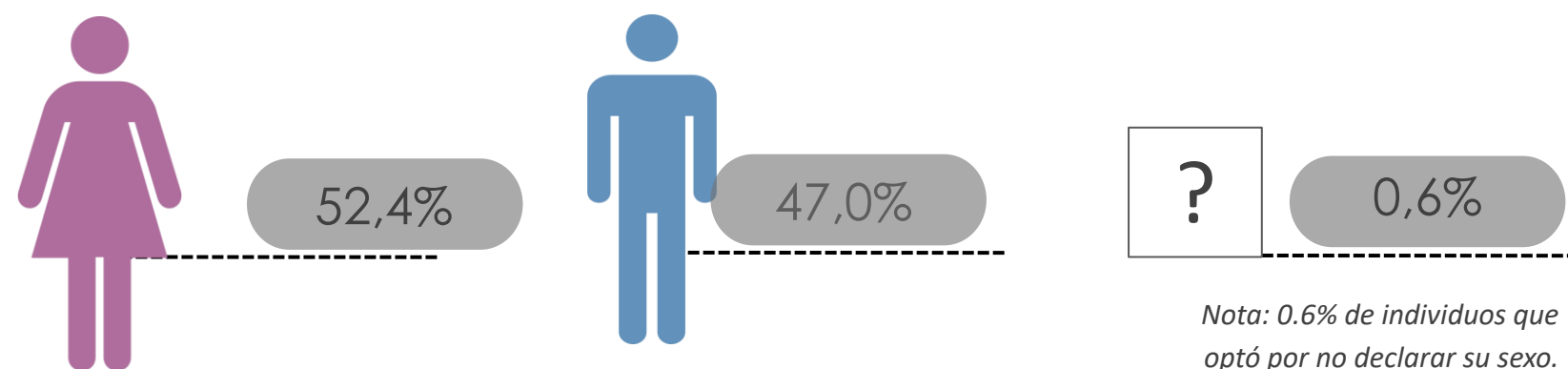
Técnica de análisis multivariante: Análisis de Componentes Principales (Autovalores ≥ 1), rotación ortogonal Varimax.

Variables de análisis: Sexo, Experiencia laboral previa (con/sin).

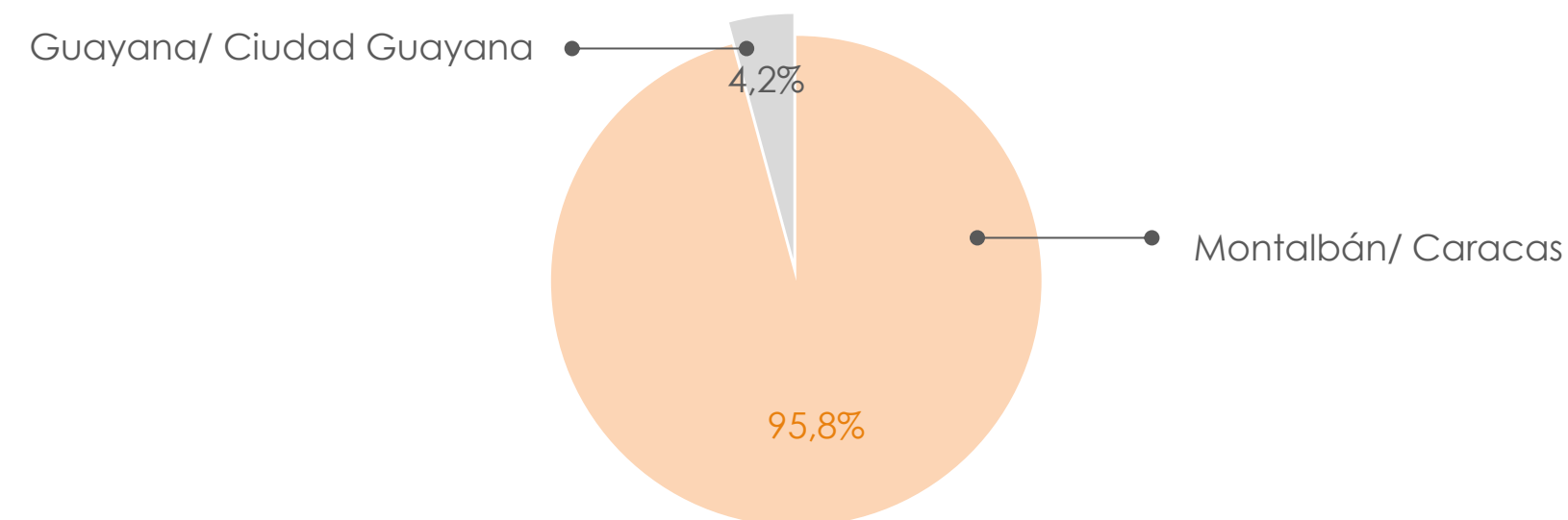
03

Caracterización de los estudiantes

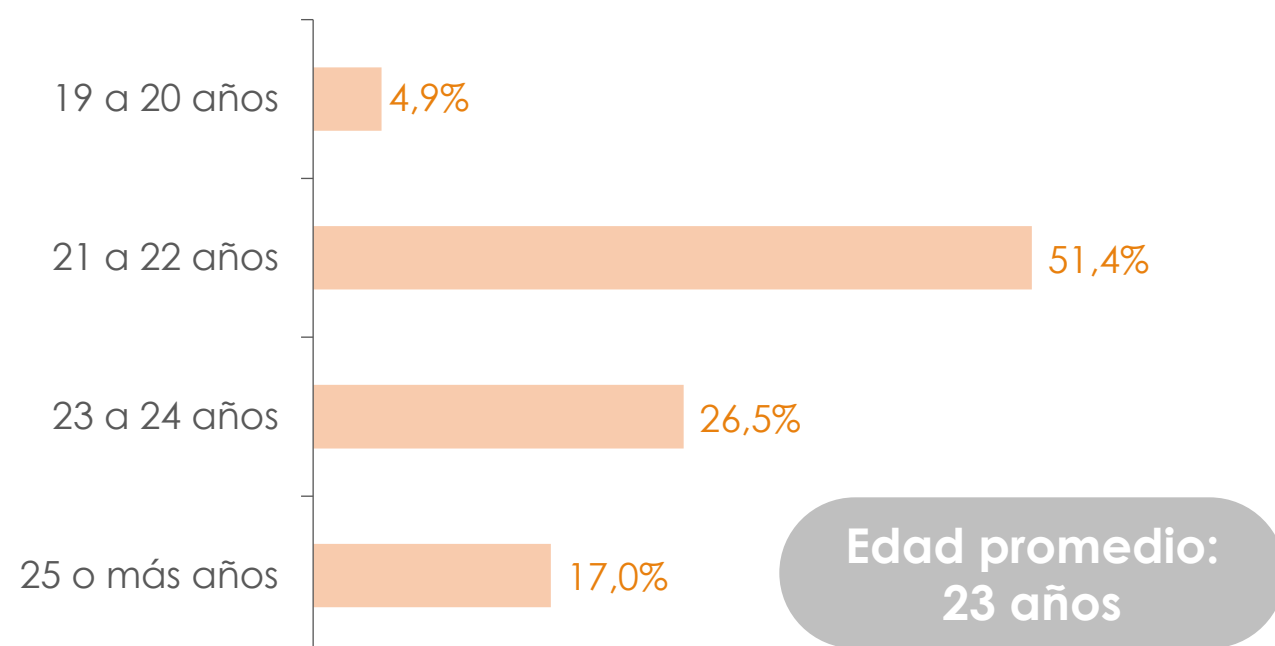
Sexo



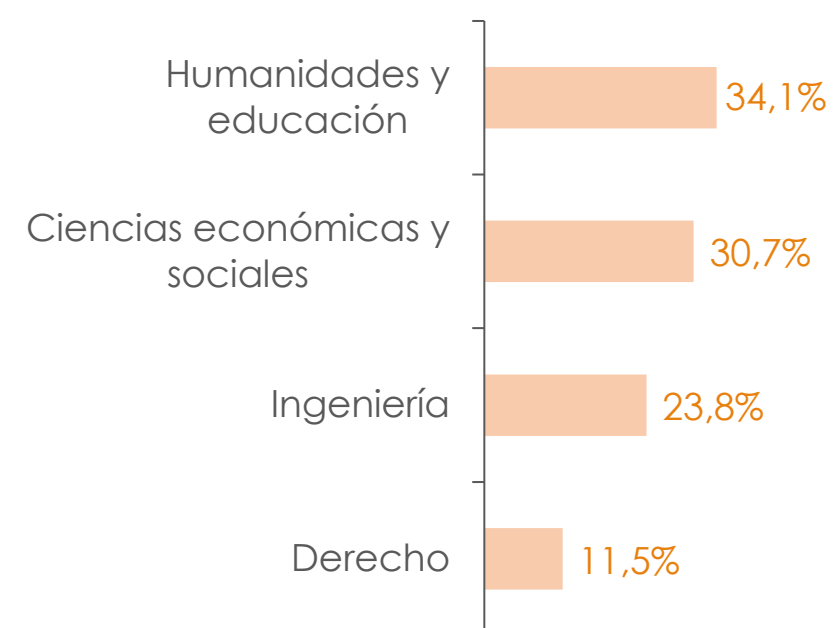
Sede de la UCAB en la que estudia



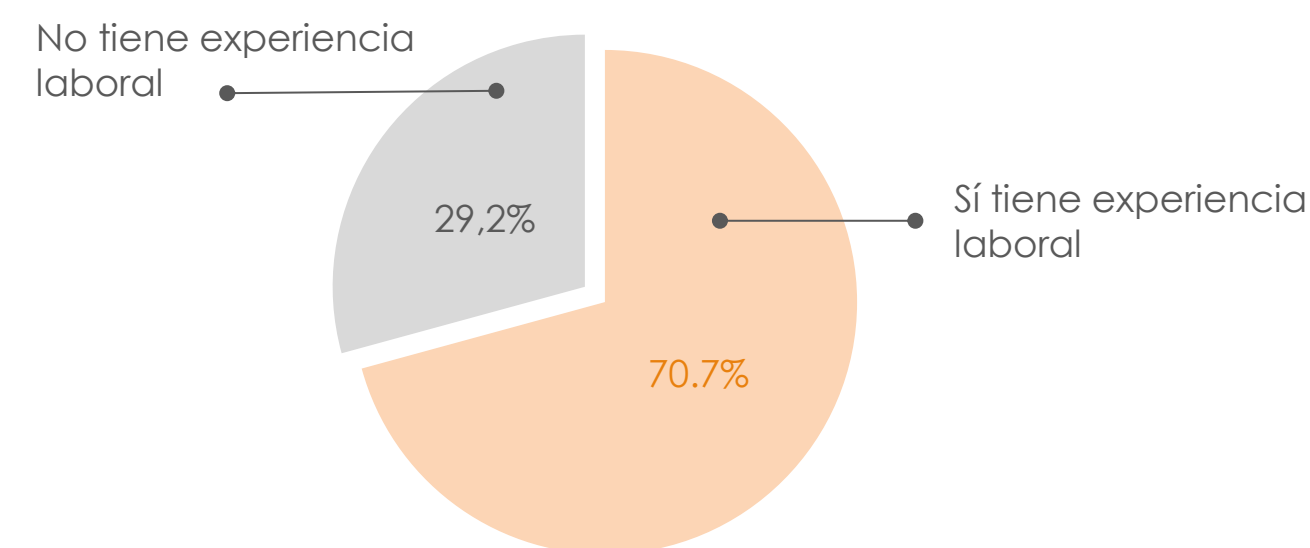
Grupo etario



Facultad de estudio



Experiencia Laboral



La distribución por sexo tiende a ser equitativa, existiendo una diferencia de 5 puntos porcentuales a favor de las mujeres. La edad promedio se ubica en 23 años. Además, cerca del 100% de los consultados estudia en la sede de Montalbán/Caracas. En cuanto a la facultad de estudio, Humanidades y Educación encabeza la lista (34,1%), seguida de Ciencias Económicas y Sociales (30,7%). De igual manera, más de 2/3 de los estudiantes indicó tener experiencia laboral.

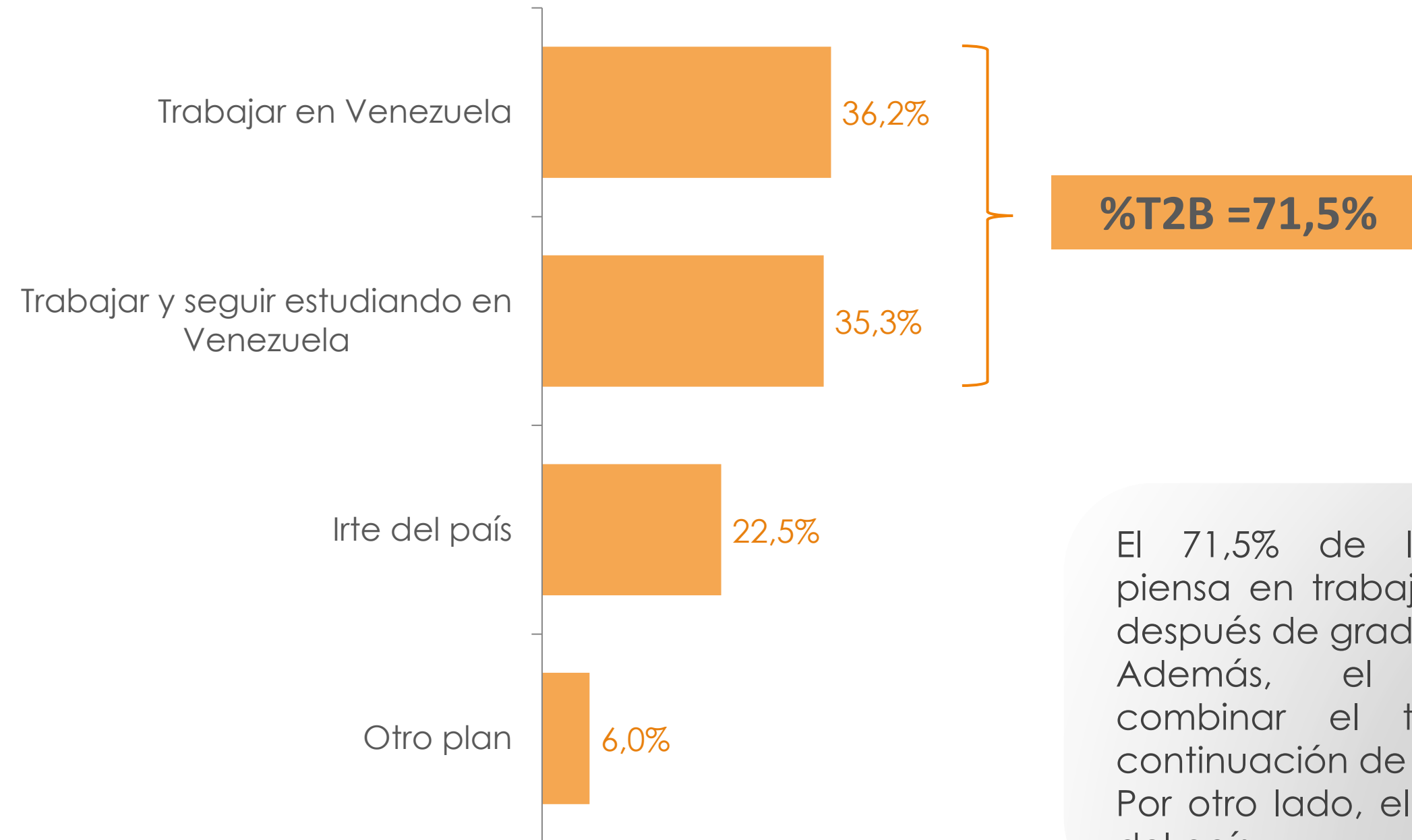
04

Intereses a futuro

04 Intereses a futuro

“P5. Al graduarte de la universidad, tienes pensado...”

**Base: 218*



El 71,5% de los encuestados piensa en trabajar en Venezuela después de graduarse. Además, el 35,3% busca combinar el trabajo con la continuación de sus estudios. Por otro lado, el 22,5% aspira irse del país.

**Obs.:* Dada la transición de las plataformas digitales hacia formatos físicos, motivada por la pandemia de COVID-19, la pregunta se implementó en una única modalidad.

“P6. ¿Qué tan probable es que realmente te vayas de Venezuela?...”

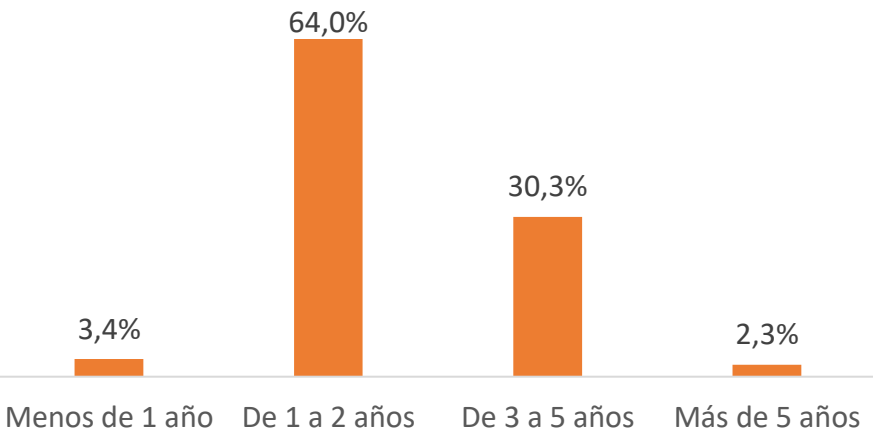
Base: 423



%T3B= 62,9%

“P6a.¿En cuánto tiempo estimas irte del país?”

Base: 267



Media: 1 año y 9 meses

“P7.¿Qué tan seguro(a) te sientes de que lograrás incorporarte en el mercado laboral extranjero?”

Base: 267



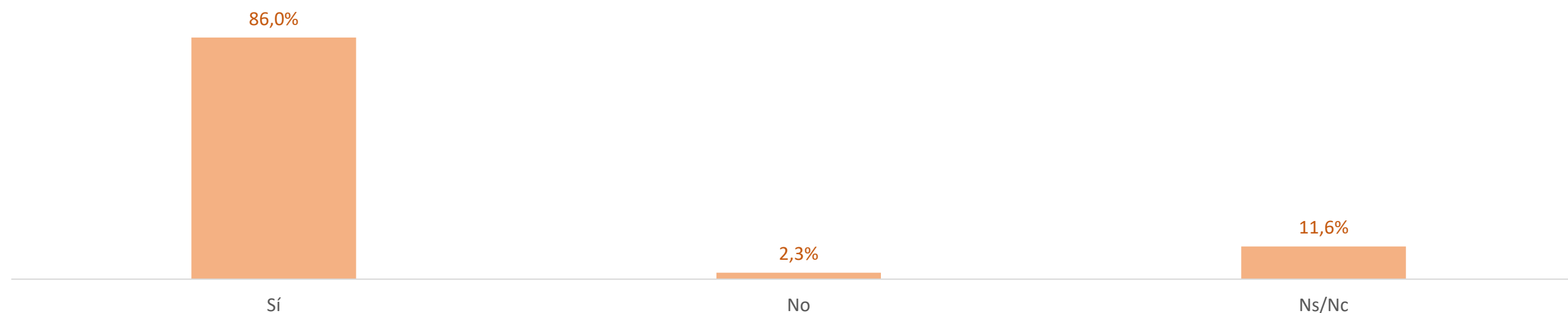
%T2B =42,7%

- Cerca del 60% de los jóvenes que aspira irse, piensa hacerlo entre 1 y 2 años.
- Entre quienes indican intención de emigrar, el 42,7% tiene certeza de que logrará incorporarse en el mercado laboral extranjero.

04 Intereses a futuro

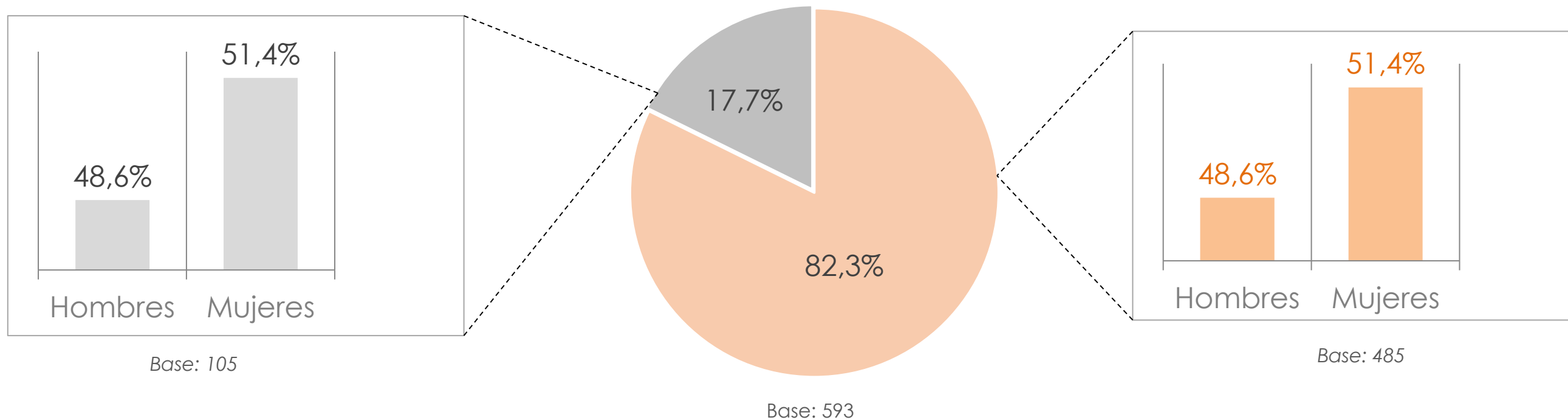
“P8. Mientras permanezca en Venezuela ¿Usted pretende insertarse al menos transitoriamente en el mercado laboral en el país?”

Base: 593



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

■ Bajo dependencia ■ Por cuenta propia



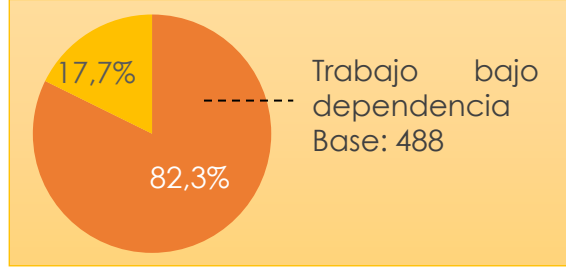
Gran parte de los estudiantes próximos a egresar tienen la intención de insertarse laboralmente en Venezuela de forma transitoria (86%).

Por otro lado, el 82,3% de los estudiantes de los últimos semestres buscan un empleo bajo dependencia. Entre quienes desean trabajar por cuenta propia, es ligeramente mayor la proporción de mujeres. Entre quienes desean trabajar bajo dependencia, es ligeramente mayor la proporción de mujeres.

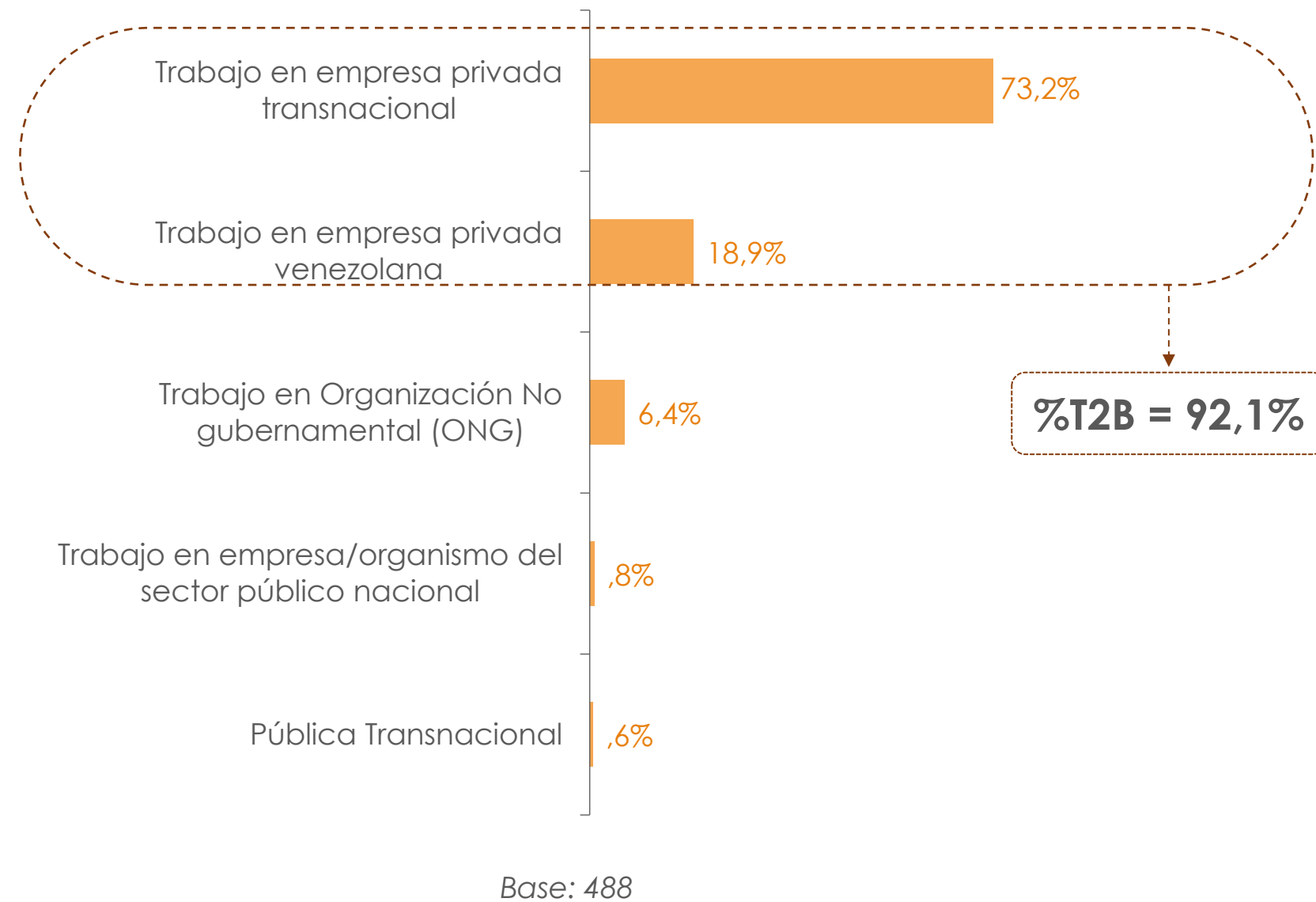
05

Trabajo bajo dependencia

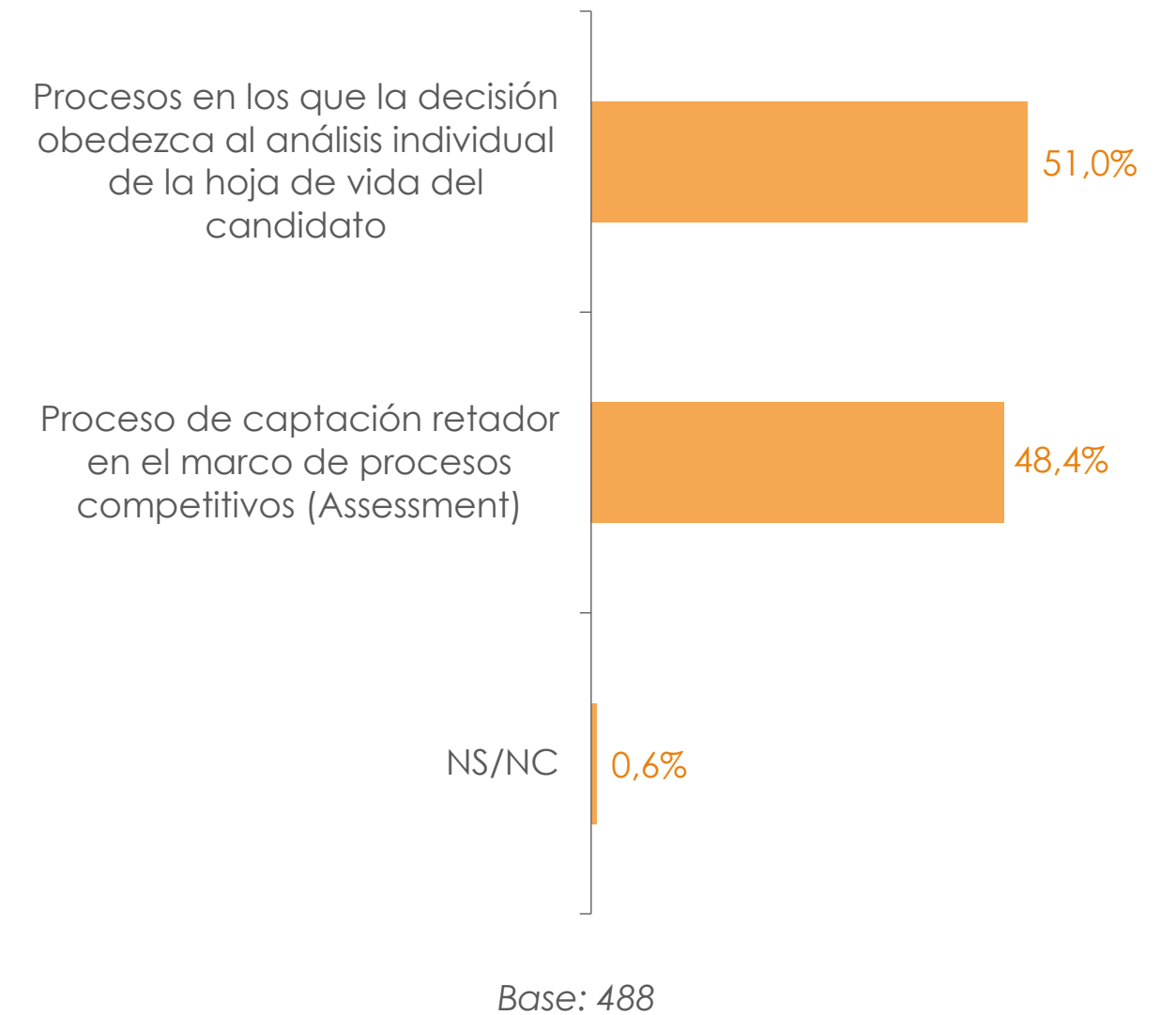
05 Trabajo bajo dependencia



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



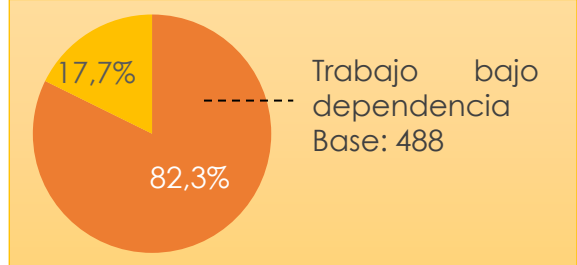
“P13. ¿De qué forma esperas que sea el método aplicado por la empresa para la captación de talento?”



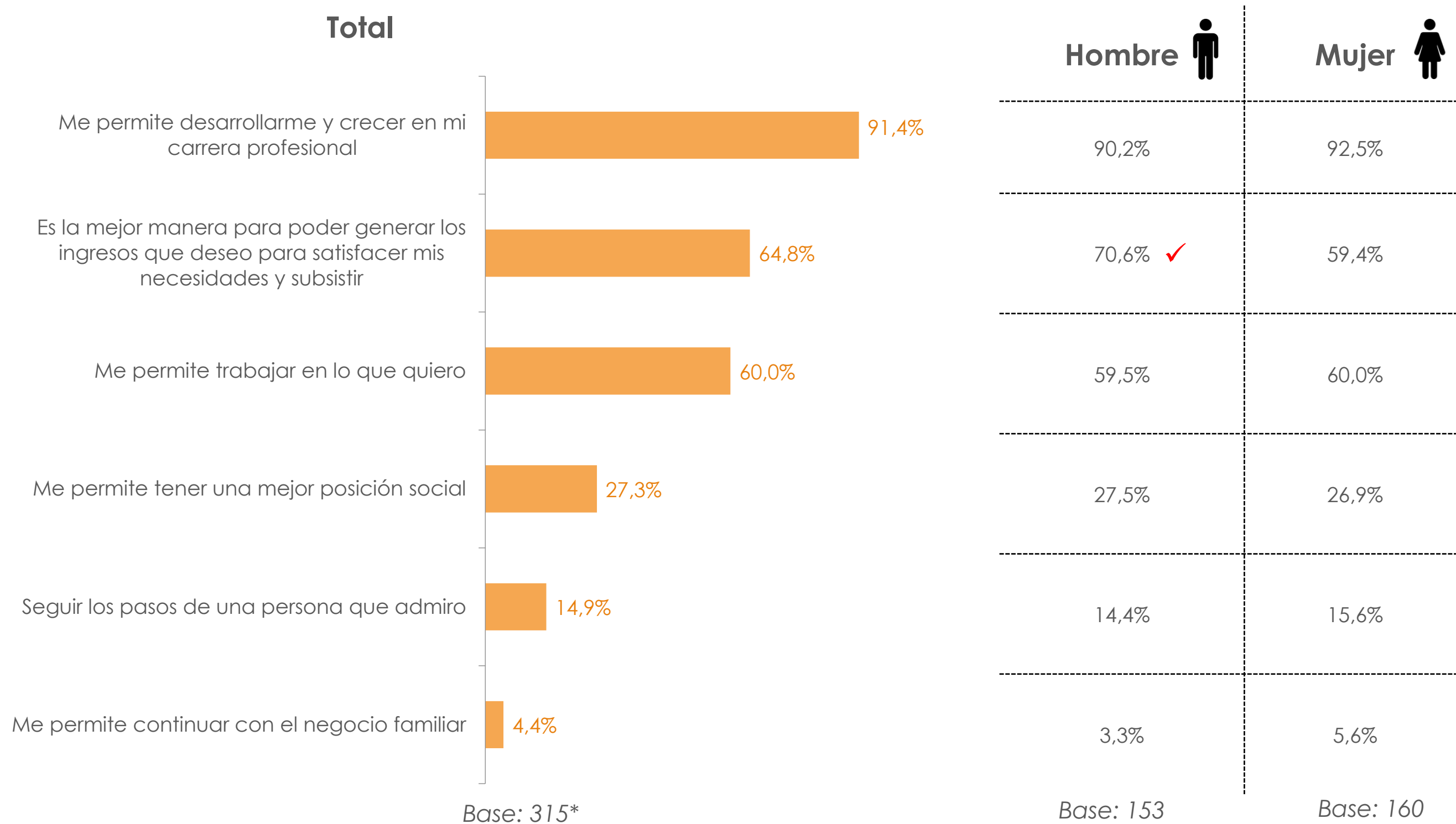
Entre quienes desean trabajar bajo dependencia, existe preferencia por empresas privadas (92%), en especial las transnacionales (73%).

Por otra parte, poco más de la mitad de los estudiantes encuestados, espera que el proceso para aplicar a una vacante contemple el análisis individual de su hoja de vida.

05 Trabajo bajo dependencia



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

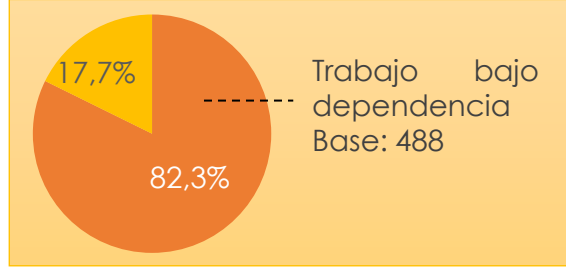


El 91,4% de los estudiantes de los últimos semestres prioriza su desarrollo y crecimiento profesional.

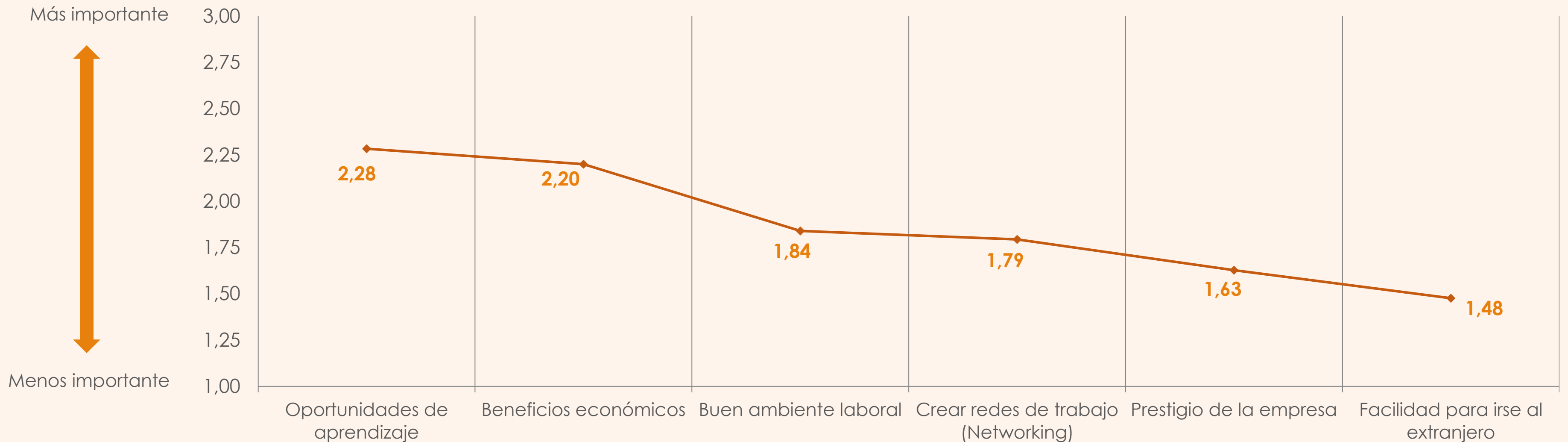
Al analizar el porcentaje de respuestas dentro de cada sexo, se encontró que solo hubo diferencia para la opción de generar ingresos para subsistir, a favor de los hombres. ($\alpha = 0.05$).

*Obs.: Pregunta realizada solo en el segundo período académico (marzo-julio 2022)

05 Trabajo bajo dependencia

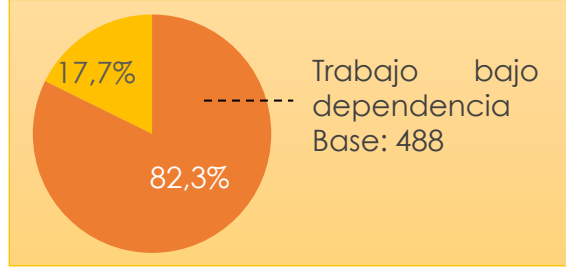


“16a. Enumera en orden de importancia, ¿cuáles de lo siguientes aspectos debe tener el empleo en el que te desempeñes?, siendo 3 el más importante y 1 el menos importante”



- Las “Oportunidades de aprendizaje” fue uno de los aspectos más importantes para los estudiantes de los últimos semestres.
- Además, los “Beneficios económicos” y un buen ambiente de trabajo también figuran como factores relevantes al optar por un empleo bajo dependencia.
- Fue llamativo que “Crear redes de trabajo (Networking)” no estuvo entre los aspectos más importantes.

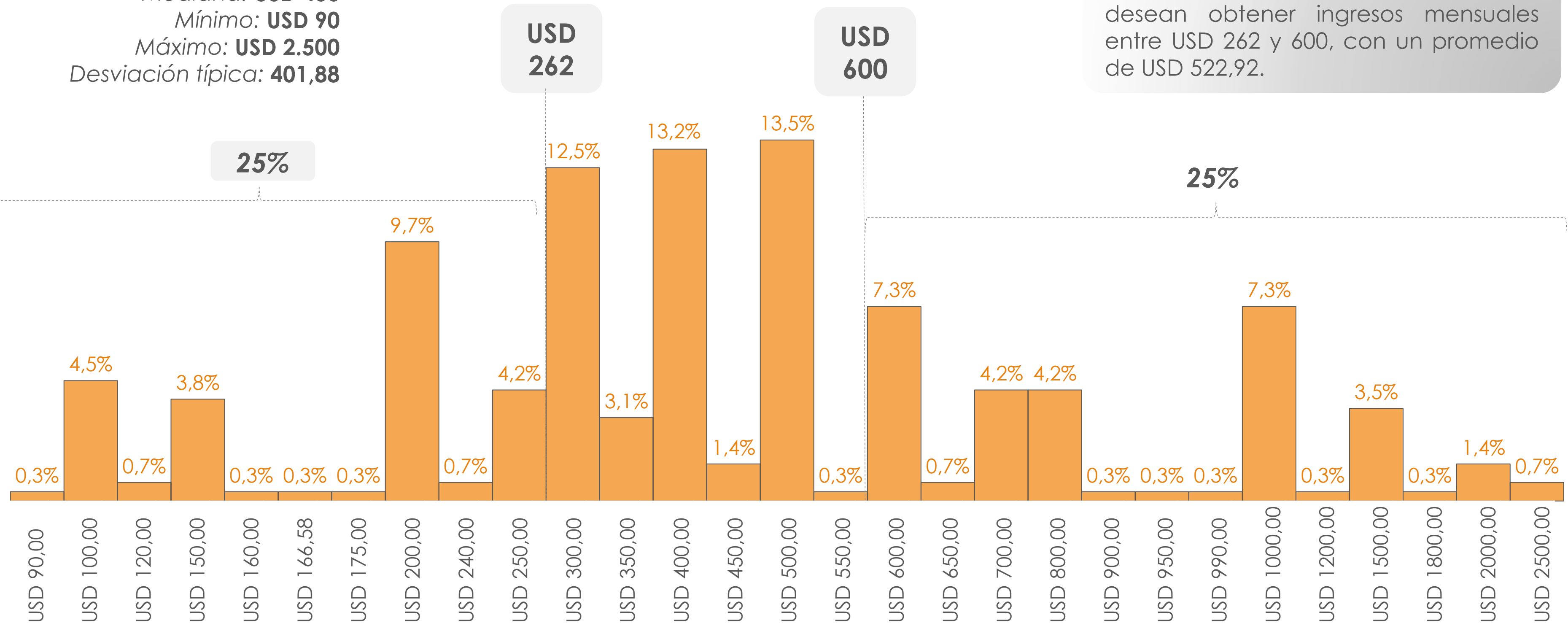
05 Trabajo bajo dependencia

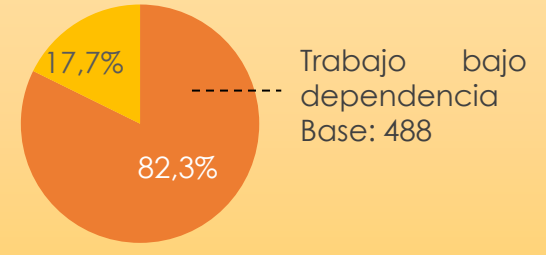


"P22a. ¿Cuánto espera ganar mensualmente?"
(Nov. 2021- Jun. 2022)

Media: **USD 522,92**
Mediana: **USD 400**
Mínimo: **USD 90**
Máximo: **USD 2.500**
Desviación típica: **401,88**

Durante el año académico 2021-2022, más del 50% de los encuestados desean obtener ingresos mensuales entre USD 262 y 600, con un promedio de USD 522,92.





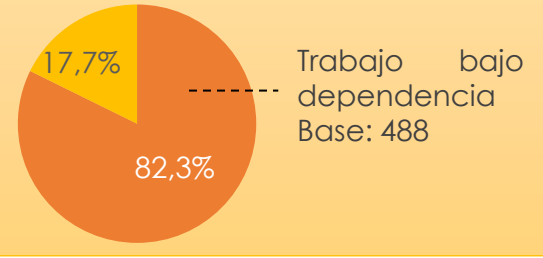
Nivel de importancia de los beneficios laborales

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 ≥ 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.

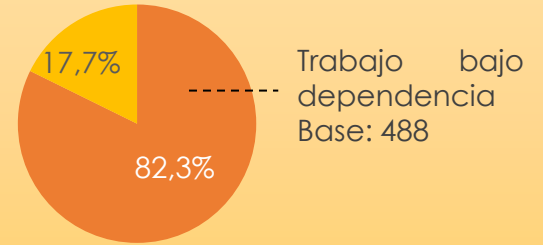
Dimensiones	% de varianza	% acumulado
Factor 1: Trato igualitario e inclusivo	8,061	8,061
Factor 2: Beneficios adicionales relacionados con recreación y salud	6,850	14,910
Factor 3: Claridad de planes de carrera y oportunidades de desarrollo profesional	6,088	20,998
Factor 4: Programas de formación y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



Nivel de importancia de los beneficios laborales

Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

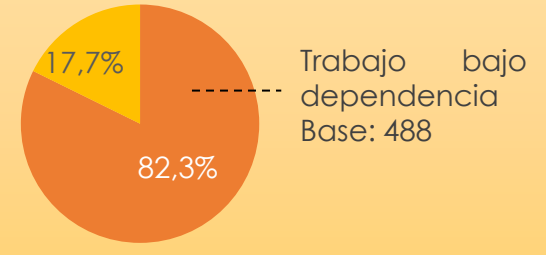
Dimensión	Ítems	Interpretación de la Dimensión
1-Trato igualitario e inclusivo	P68. Trato igualitario de empleados de distintas etnias en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación	Esta dimensión evalúa la importancia que le atribuyen a la diversidad, equidad e inclusión. Ello se entiende como 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

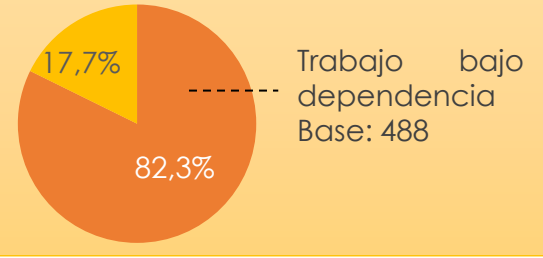
Dimensión	Ítems	Interpretación de la Dimensión
3-Claridad de planes carrera y oportunidades de desarrollo profesional	P85. Visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión (cargos que pueden ocuparse a futuro)	Esta dimensión engloba la importancia que atribuyen a la claridad y visibilidad de un 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	

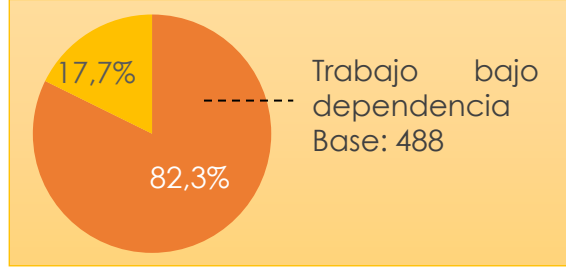


Nivel de importancia de los beneficios laborales

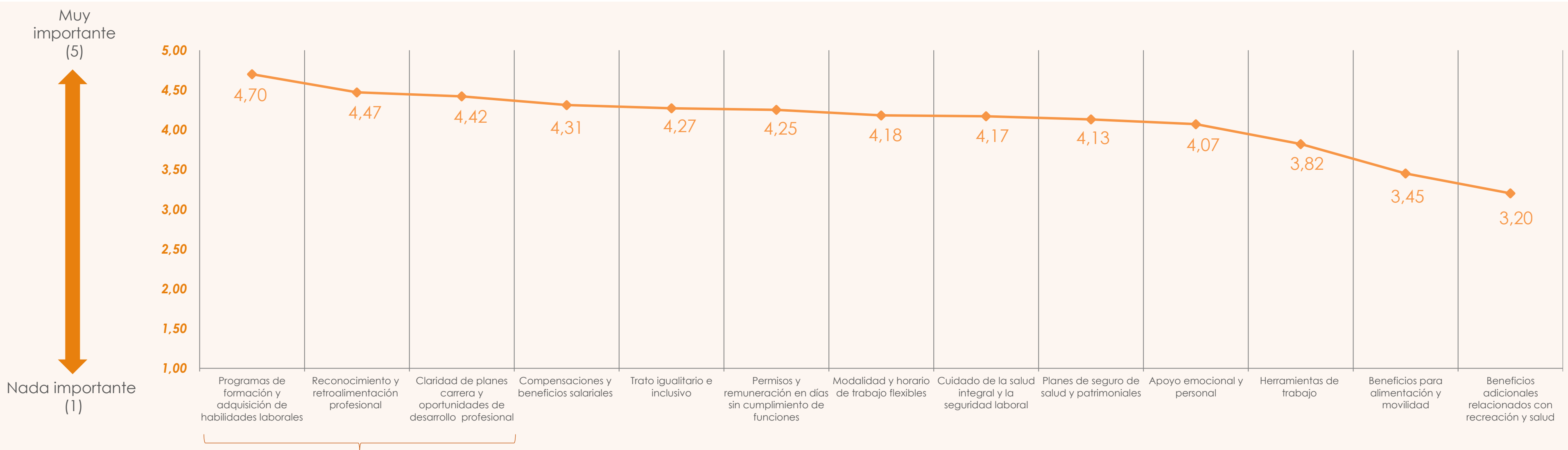
Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

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



Los beneficios adicionales relacionados con recreación y salud, son los menos valorados por los estudiantes de los últimos semestres. Les interesa en mayor proporción recibir desarrollo, acceso a la información, su reconocimiento y reconocimiento profesional.

06

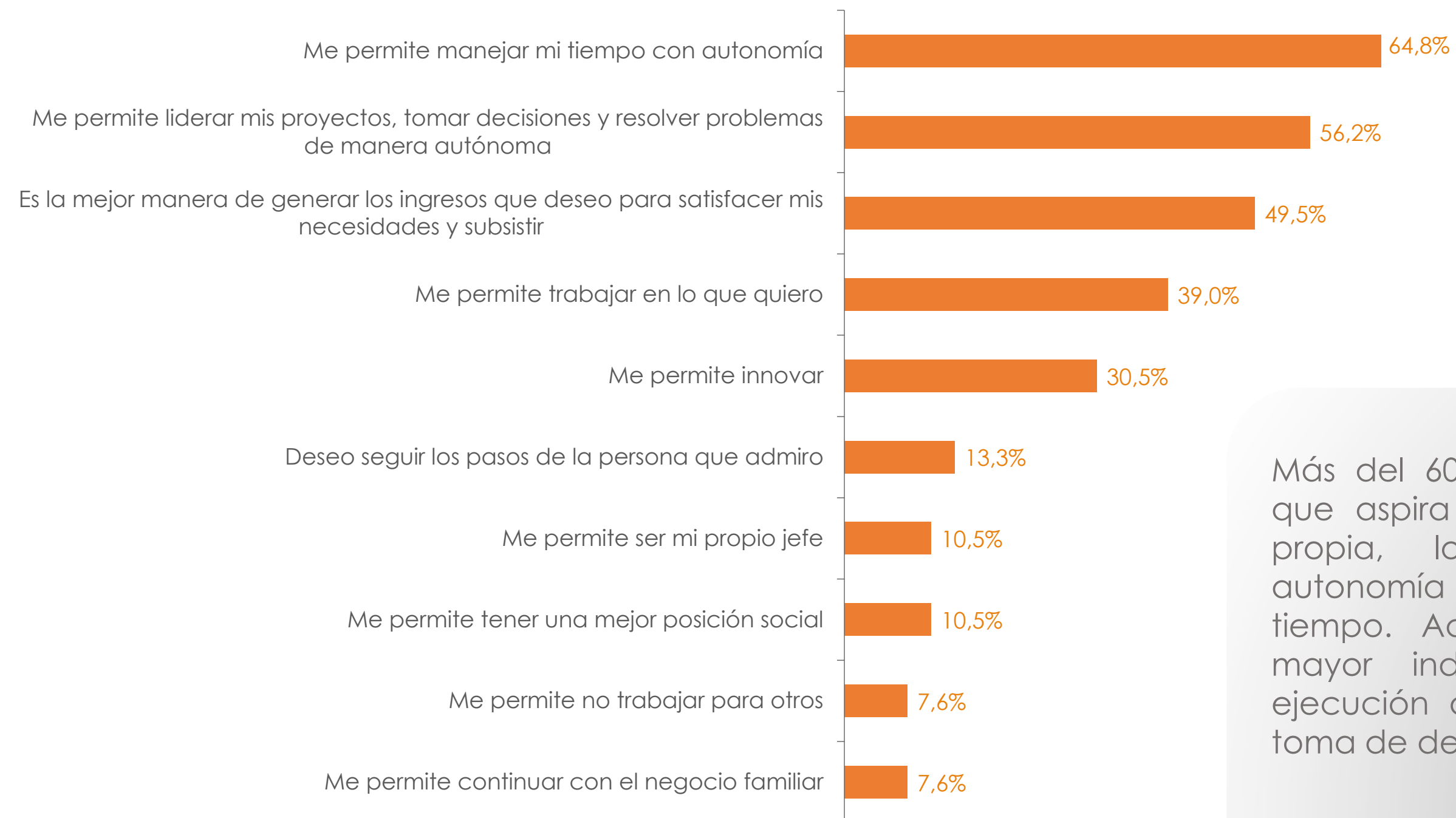
Trabajo por cuenta propia

06 Trabajo por cuenta propia



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

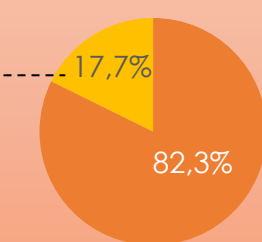
Base: 105



Más del 60% de los estudiantes que aspira trabajar por cuenta propia, lo hace buscando autonomía en el manejo de su tiempo. Además de brindarles mayor independencia en la ejecución de sus acciones y la toma de decisión.

06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 105



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



Las tres áreas principales por las que se inclinan los estudiantes de los últimos semestres, que aspiran al trabajo independiente son: medios digitales y redes sociales (45,7%), audiovisual (35,2%) y comercialización de productos (33,3%).

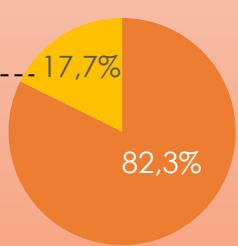
Base: 105

06 Trabajo por cuenta propia

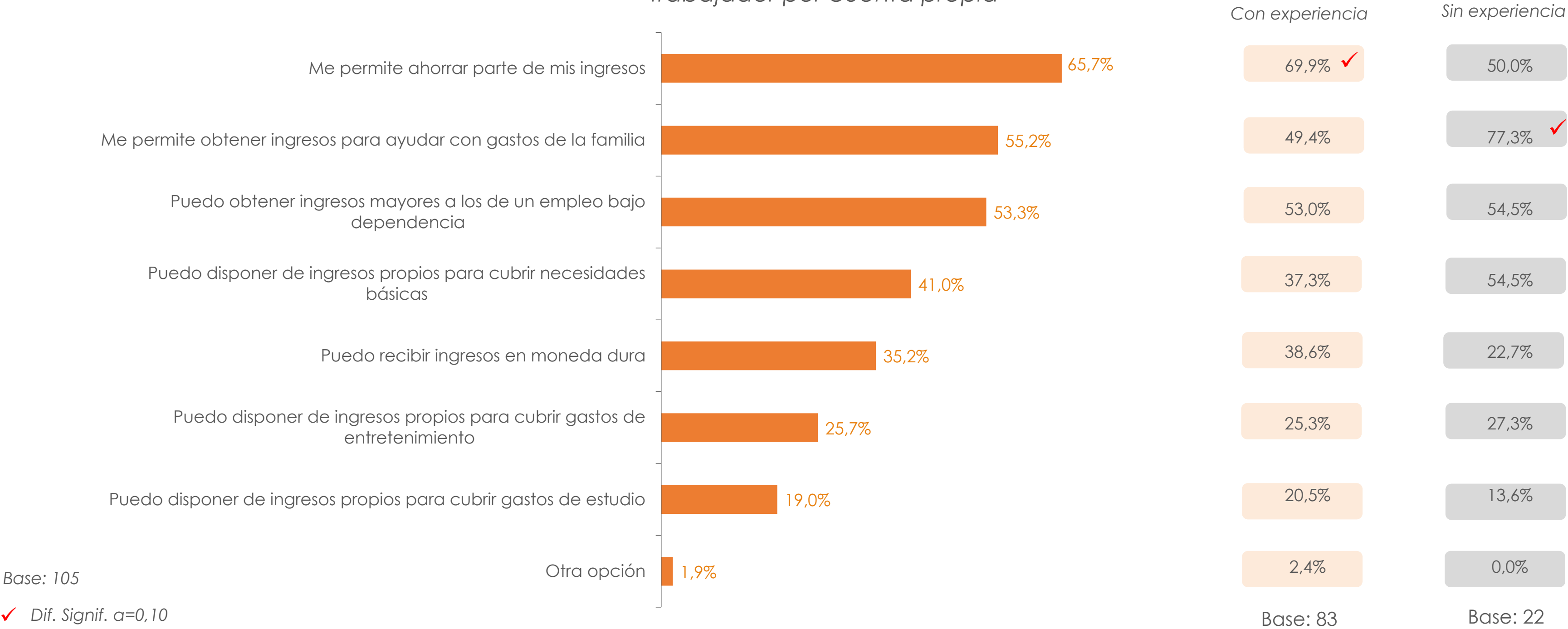


OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS

Trabajo por
cuenta propia
Base: 105



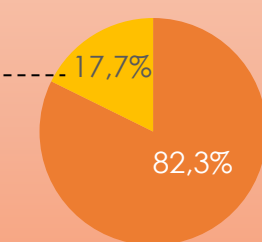
“P90.Selecciona, de las siguientes afirmaciones, 3 opciones que consideres más importantes respecto a los ingresos que obtendrás como trabajador por cuenta propia”



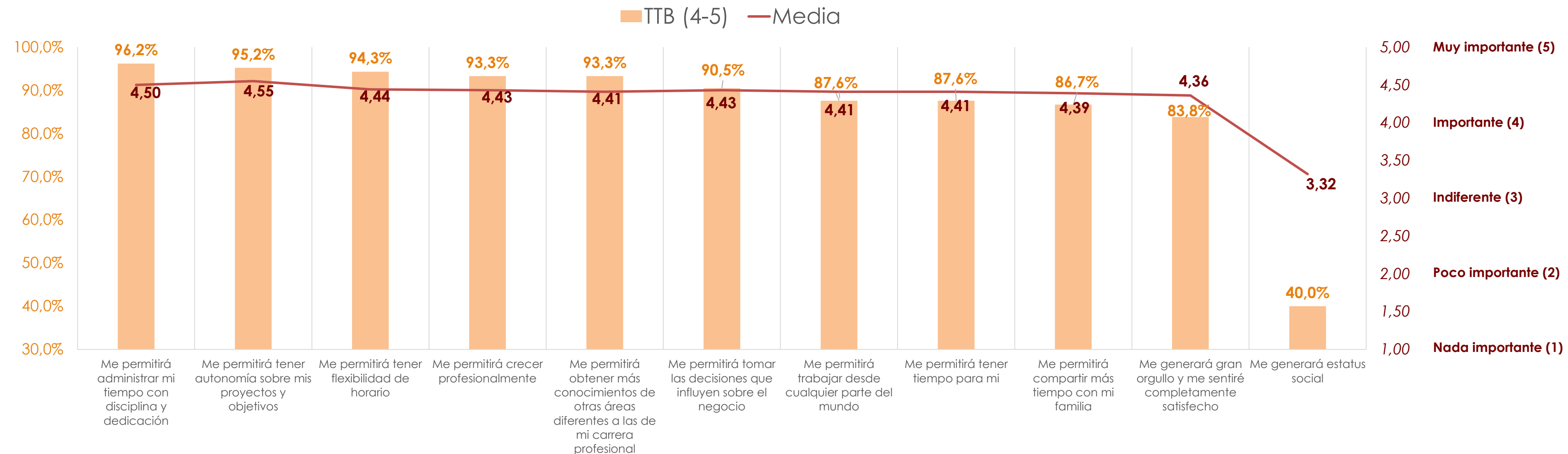
Una mayor proporción de encuestados, especialmente aquellos con experiencia laboral previa (más de dos tercios), considera que el trabajo independiente les permitirá ahorrar una mayor parte de sus ingresos ($\alpha = 0.10$). Por el contrario, cerca del 80% de los estudiantes sin experiencia, cree que trabajando de forma independiente podrá obtener ingresos para ayudar con los gastos de la familia ($\alpha = 0.10$). Vale resaltar que, el estudiante que quiere trabajar de manera independiente, no piensa disponer de sus ingresos para los estudios; existe mayor preocupación por ahorrar y mantener a su familia.

06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por cuenta propia
Base: 105



“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.”



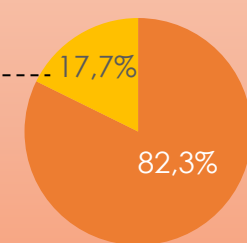
Los estudiantes de últimos semestres consideran que la administración del tiempo, el desarrollo de proyectos personales y la flexibilidad horaria son los aspectos más valorados en relación con la calidad de vida que ofrece el trabajo por cuenta propia.

06 Trabajo por cuenta propia

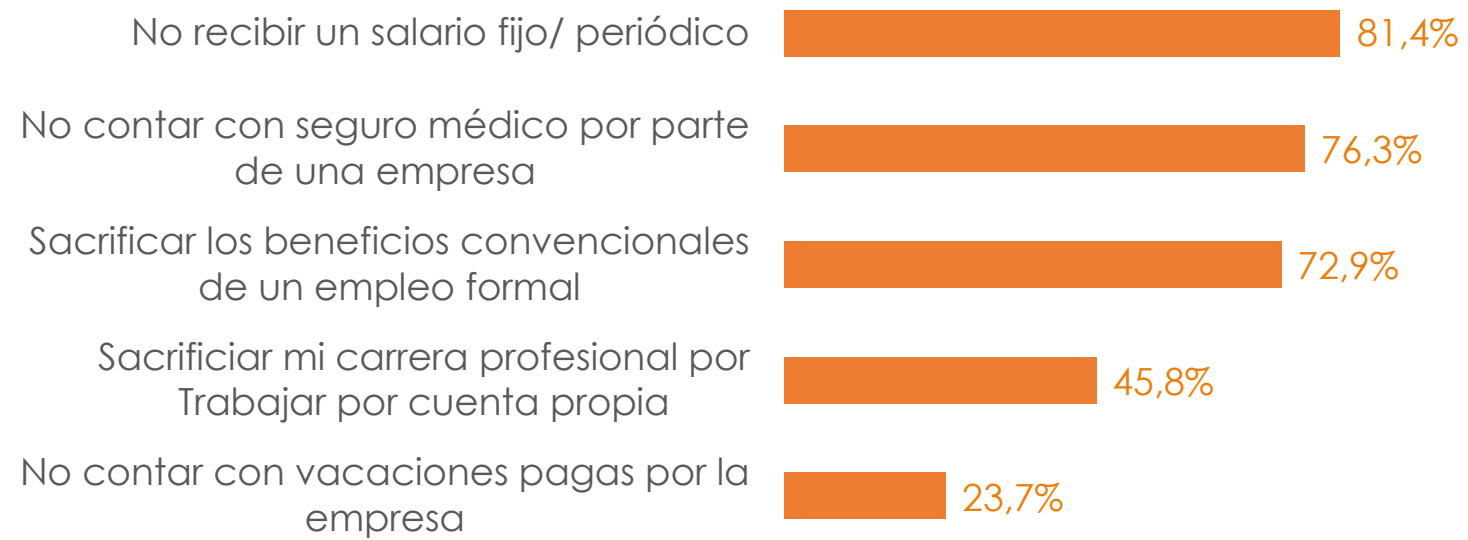


OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS

Trabajo por
cuenta propia
Base: 105



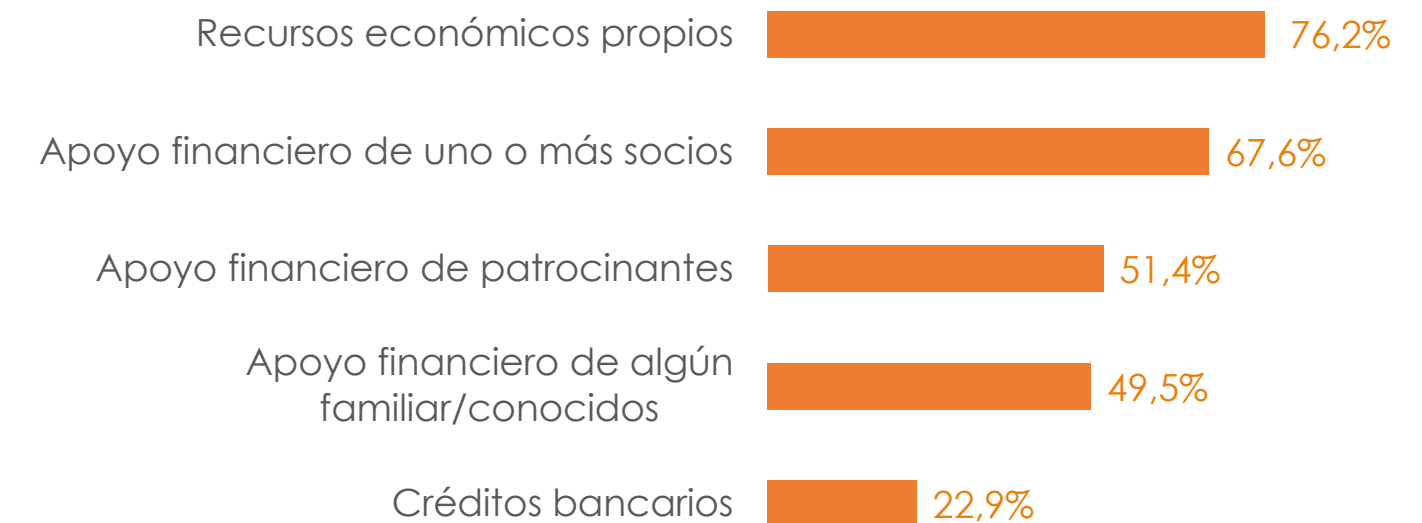
“P114. ¿Cuáles consideras son los 3 principales riesgos al decidir trabajar por cuenta propia?”



Base: 59*

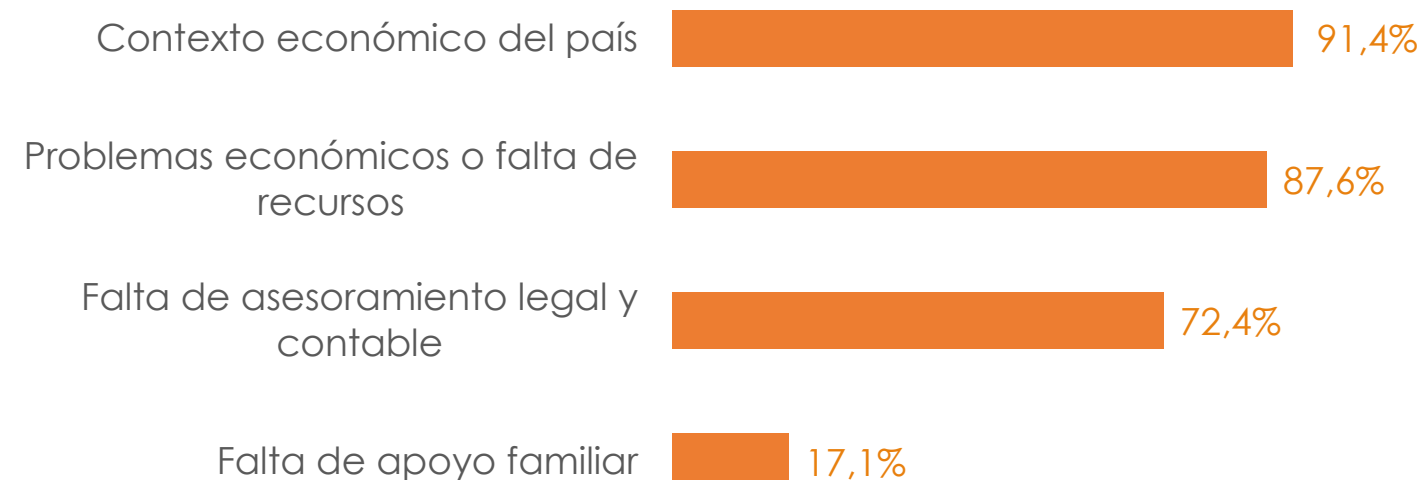
*Obs.: pregunta realizada solo en el segundo período académico (marzo-julio 2022)

“P115. ¿De dónde esperas obtener los ingresos para el desarrollo de tu emprendimiento? (Marca hasta 3 opciones)”



Base: 105

“P116. ¿Cuáles consideras que son los 3 principales obstáculos que te afectarían trabajando por cuenta propia?”



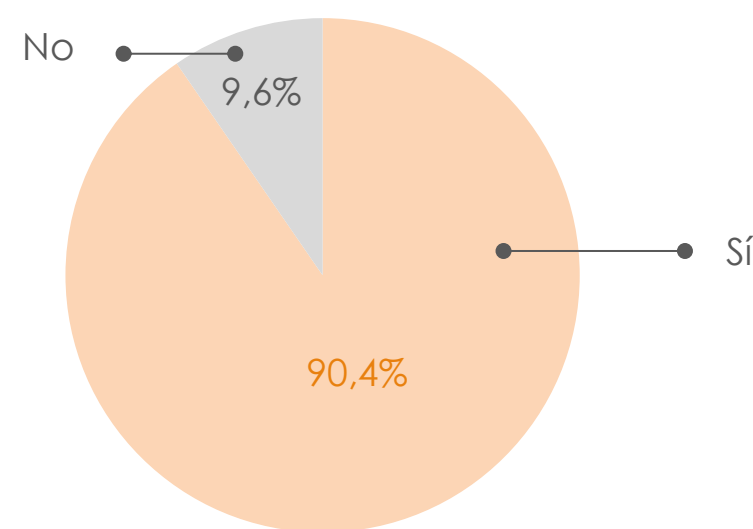
Base: 105

- Lo que menos preocupa a los estudiantes que aspiran a trabajar por cuenta propia, es no tener vacaciones y sacrificar su carrera profesional.
- Por su parte, no tener un ingreso fijo ni seguro médico, resaltan como riesgos de gran relevancia para este grupo.
- Es relevante que el financiamiento de su emprendimiento será con recursos propios o el apoyo de socios. Solo un 23% dice que contará con “Créditos Bancarios”.
- Por otro lado, el contexto económico del país representa el principal obstáculo para estos jóvenes, que aspiran al trabajo independiente.

06 Trabajo por cuenta propia

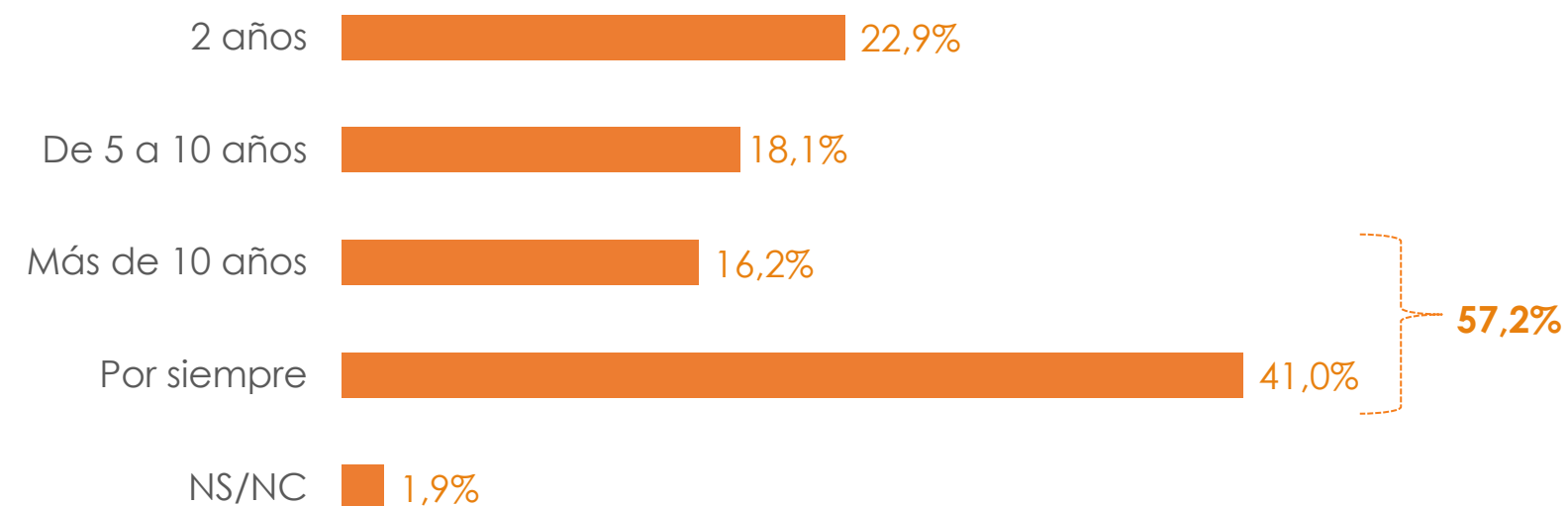


“P117.¿Aspiras formalizar tu negocio o la actividad que realices por cuenta propia?”



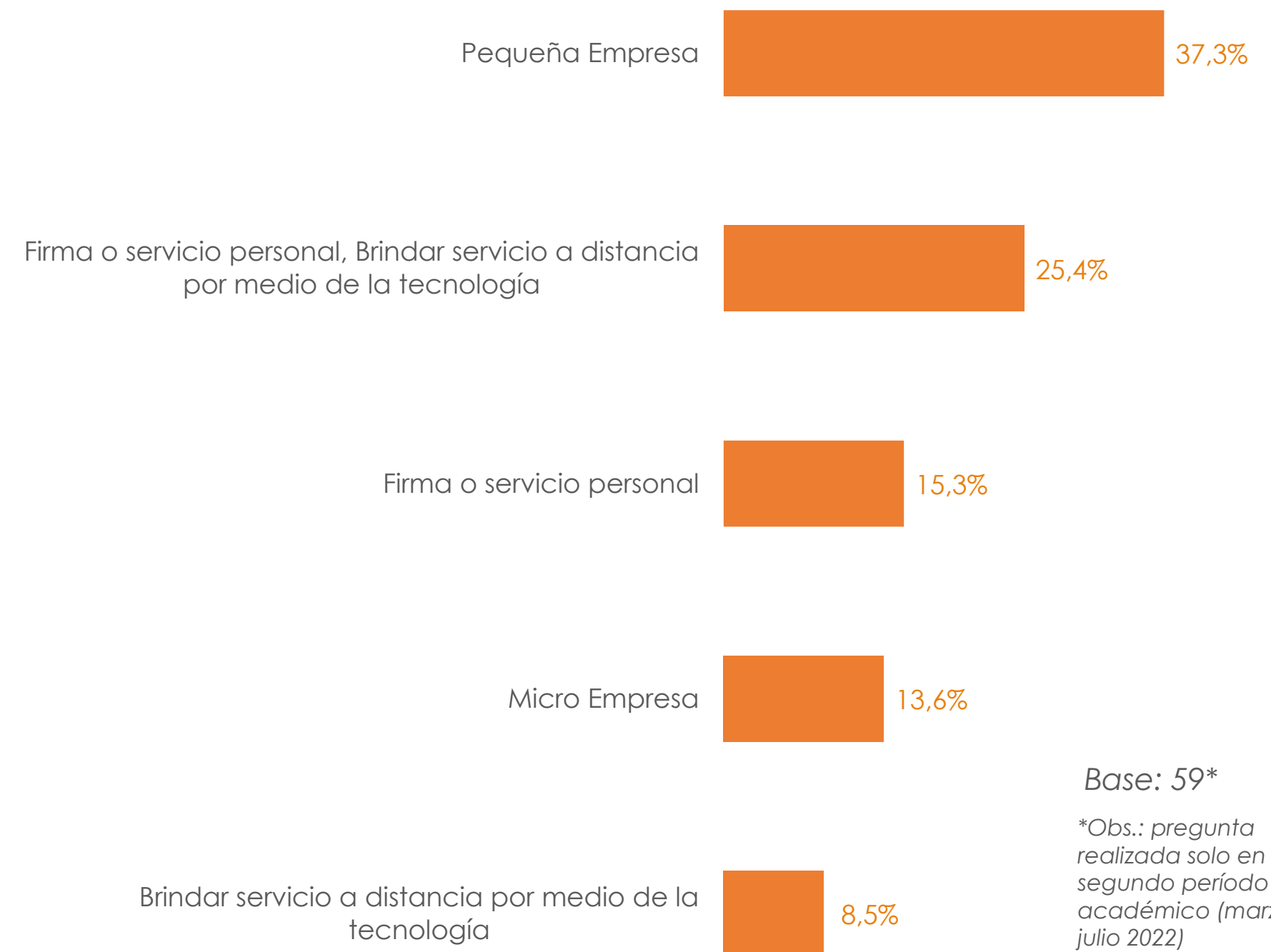
Base: 105

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



Base: 105

“P118.Seleccione qué tipo de empresa desarrollaría”



Base: 59*

*Obs.: pregunta realizada solo en el segundo período académico (marzo-julio 2022)

- El 90,4% indicó que piensa formalizar la actividad que realice por cuenta propia.
- Más de 1/3 de estos estudiantes quisiera desarrollar una empresa pequeña.
- El 57,2% considera trabajar más de 10 años o para siempre de manera independiente.

07 Conclusiones

- A. La mayoría de los estudiantes de los últimos semestres ya han tenido experiencia laboral.
- B. Gran parte de estos jóvenes desea trabajar y seguir estudiando en el país al culminar su pregrado. En contraste, quienes contemplan la emigración planean hacerlo entre 1 y 2 años.
- C. Los estudiantes de los últimos semestres muestran mayor interés en el trabajo bajo dependencia, en especial en empresas transnacionales, seguido de empresas privadas nacionales. Además, (a) poder desarrollarse y crecer profesionalmente, (b) generar los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades y (c) trabajar en lo que les gusta, son razones principales para elegir esta modalidad. Resulta significativo que, al elegir esta modalidad, los hombres valoran más que las mujeres la capacidad de generar ingresos para satisfacer sus necesidades.
- D. Resultó muy llamativo que Crear redes de trabajo no luce como uno de los aspectos más importantes para trabajar bajo dependencia, siendo una de las principales variables que predicen el éxito profesional.
- E. Aquellos que desean trabajar bajo dependencia, consideran como más importante: (a) que se le ofrezcan programas de formación y adquisición de habilidades profesionales, (b) recibir reconocimiento y retroalimentación profesional y (c) tener claridad en su plan de carrera y oportunidades de desarrollo profesional.
- F. Para quienes desean trabajar por cuenta propia, las principales razones son: (a) la autonomía sobre su tiempo y (b) liderar proyectos propios. Las áreas de mayor relevancia en las que desean desarrollarse son: (a) los medios digitales, (b) audiovisuales y (c) la comercialización.
- G. Los estudiantes que aspiran al trabajo por cuenta propia tienen diferentes perspectivas según su experiencia laboral. Quienes no tienen experiencia laboral, ven esta opción como una forma de generar ingresos para el sustento familiar. Quienes sí cuentan con experiencia, se enfocan más en ahorrar.
- H. Gran parte de los estudiantes que desea trabajar por cuenta propia, piensa formalizar una empresa pequeña de forma permanente. Consideran que el contexto económico y la falta de un salario fijo son los principales obstáculos y riesgos que pueden afectar su negocio.



observatorio-epf@ucab.edu.ve

(+58) 212-4074528