



OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS

observatorio-epf@ucab.edu.ve

Expectativas laborales de los jóvenes universitarios

JULIO DE 2024

CASO CORRESPONDIENTE AL PERÍODO ACADÉMICO 2023-2024: 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

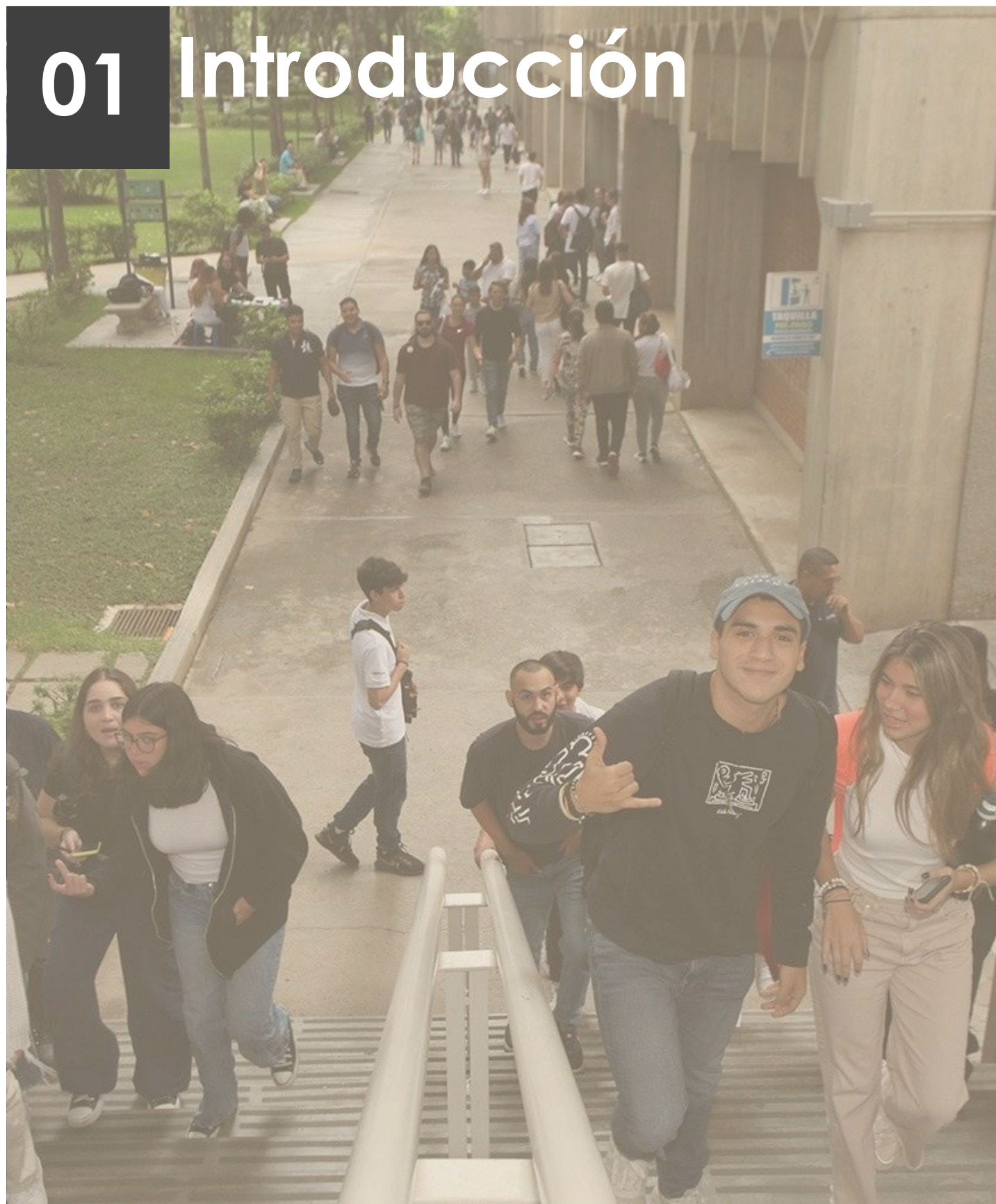
04 Intereses a futuro

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 563 estudiantes de los últimos dos semestres de las carreras de la UCAB en ambas sedes (Montalbán y Guayana), con una población entre 19 y 24 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

563 estudiantes de los últimos dos semestres de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello, de las sedes Montalbán (404) y Guayana (159).



Fecha de aplicación

Entre octubre de 2023 y julio de 2024.



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.

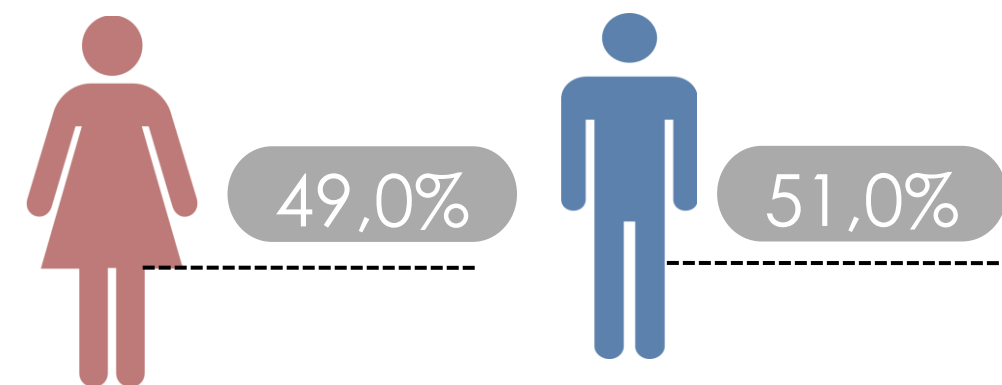
Variables de análisis: Sexo.

03

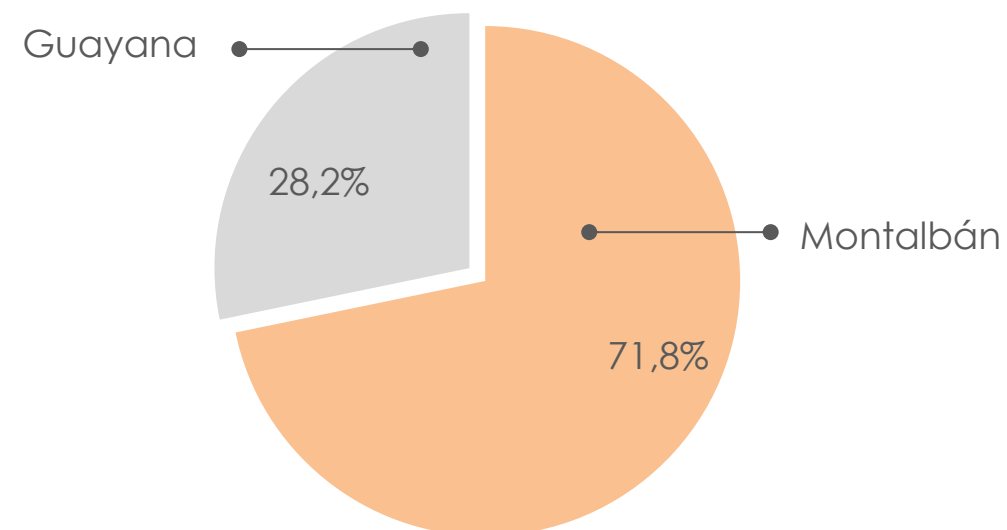
Caracterización de los estudiantes

Base: 563

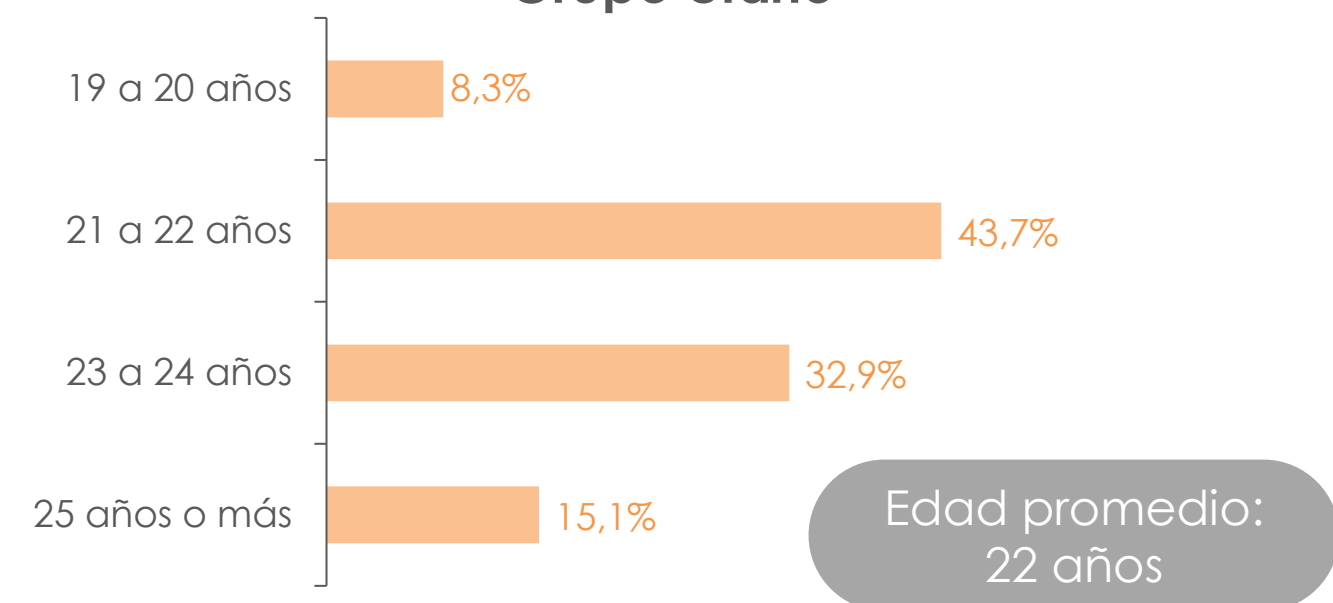
Sexo



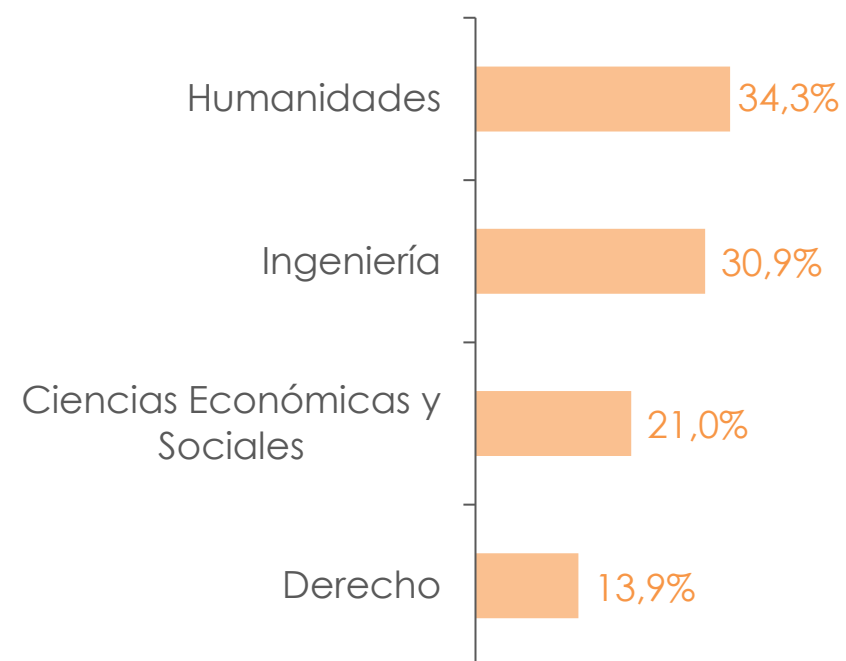
Sede de la UCAB en la que estudia



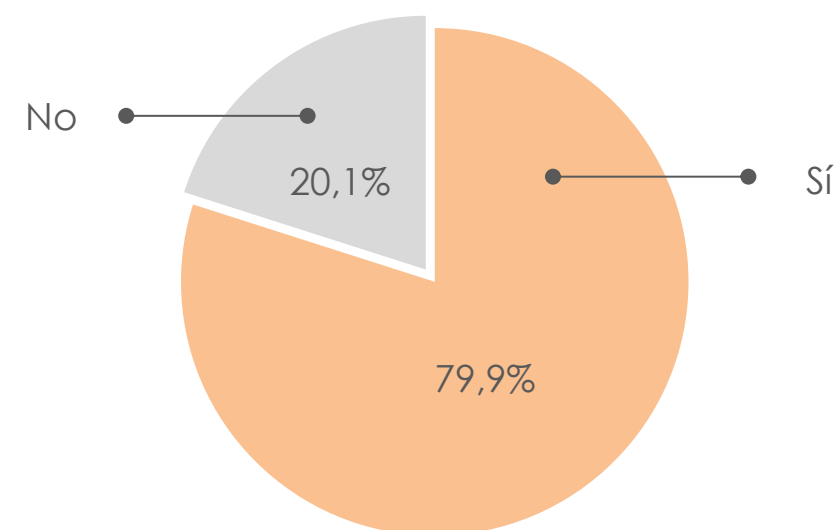
Grupo etario



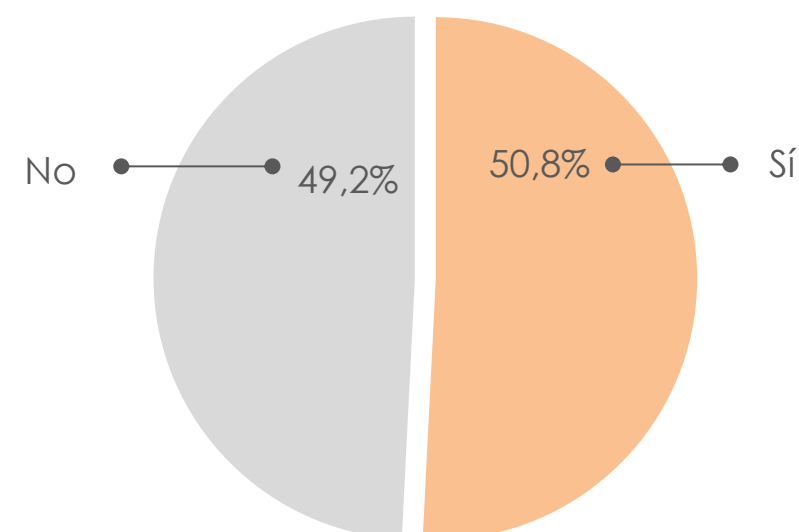
Facultad de estudio



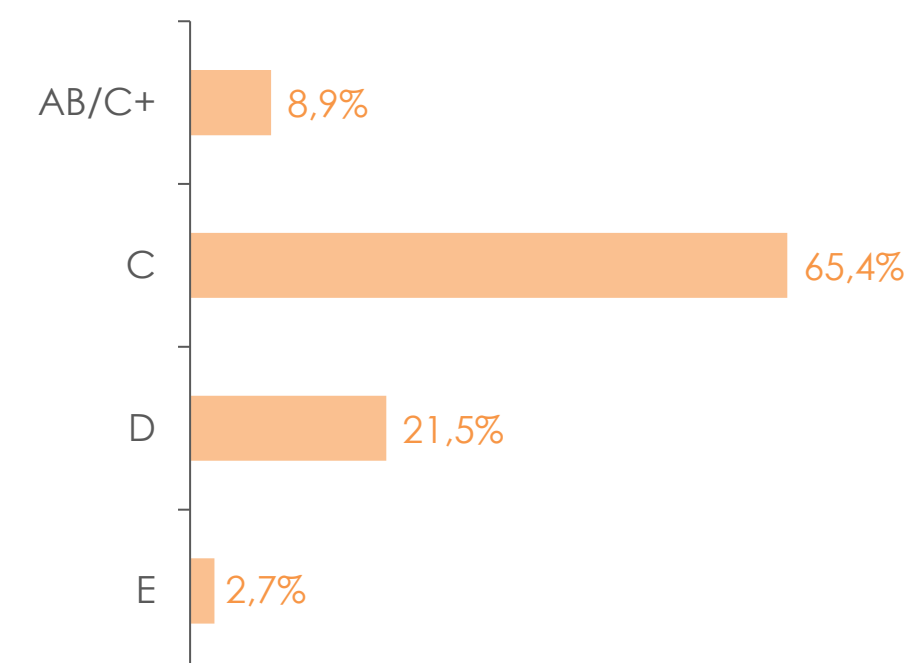
Experiencia laboral



Ejerce una actividad laboral



NSE



El sexo de los estudiantes se divide en 49,0% mujeres y 51,0% hombres. La sede de Montalbán de la UCAB, agrupa mayor cantidad de consultados. Para este período académico la edad promedio se encuentra en 22 años. Con respecto a la facultad de estudio, Humanidades e Ingeniería presentaron mayor número de entrevistados. Sólo el 20,1% de los estudiantes no cuenta con experiencia laboral, mientras que el 50,8% ejerce una actividad laboral, y el NSE que predomina es el C (65,4%).

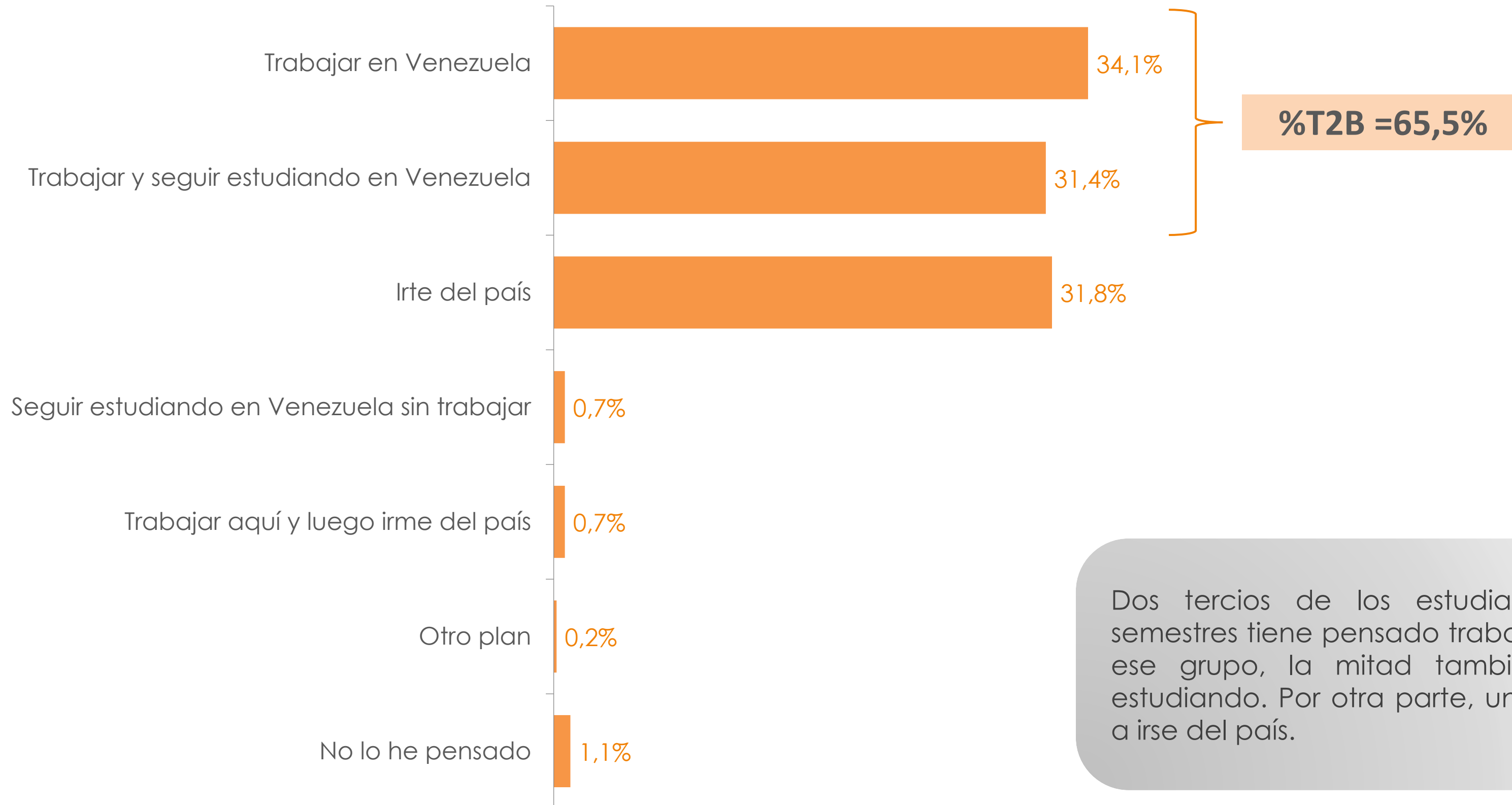
04

Intereses a futuro

04 Intereses a futuro

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

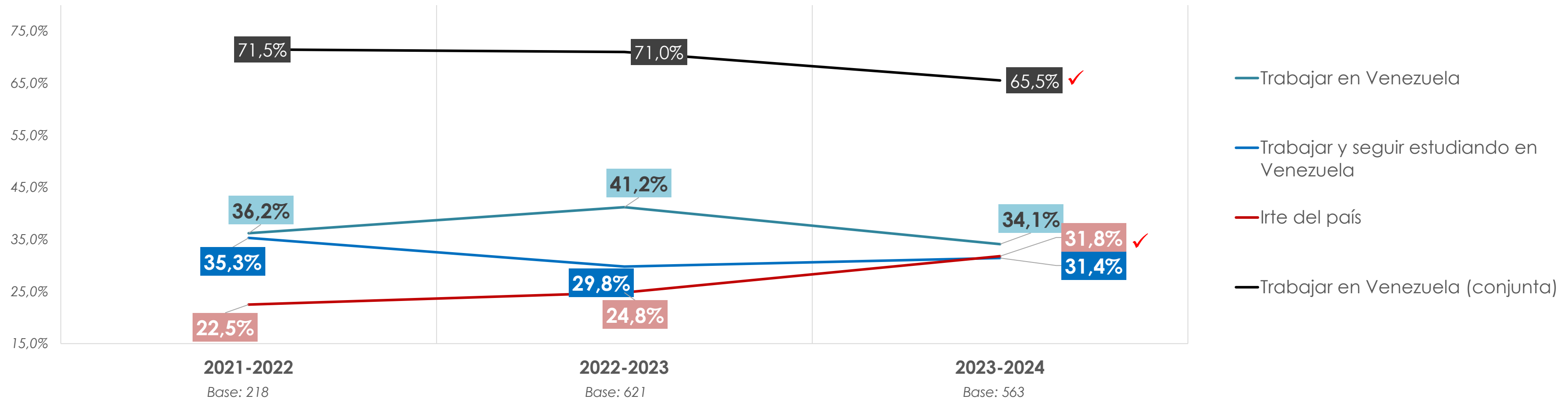
Base: 563



Dos tercios de los estudiantes en los últimos semestres tiene pensado trabajar en Venezuela. De ese grupo, la mitad también considera seguir estudiando. Por otra parte, un tercio (31,8%) aspira a irse del país.

04 Intereses a futuro

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



Al observar la evolución de las tres principales decisiones después de graduarse, la opción de irse del país ha tenido una tendencia ascendente desde el 2021-2022. Así como incrementa la cantidad de estudiantes que piensan marcharse del país, disminuye la cantidad de jóvenes que quieren quedarse en Venezuela trabajando.

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

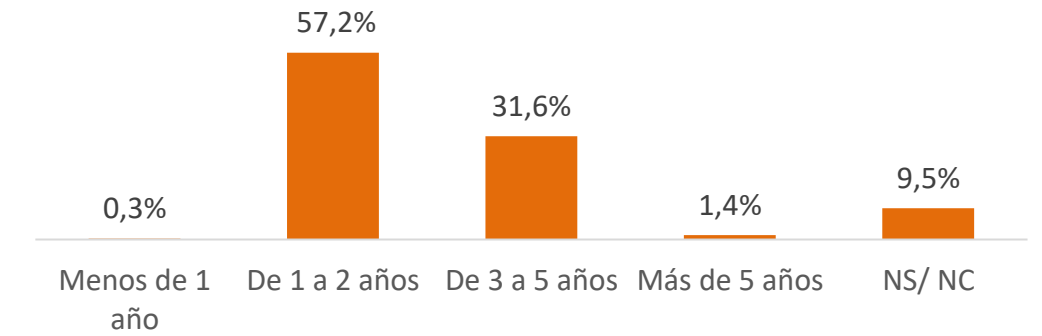
Base: 563



%T3B= 65%

“P6a. ¿En qué tiempo lo harás? (Años)”

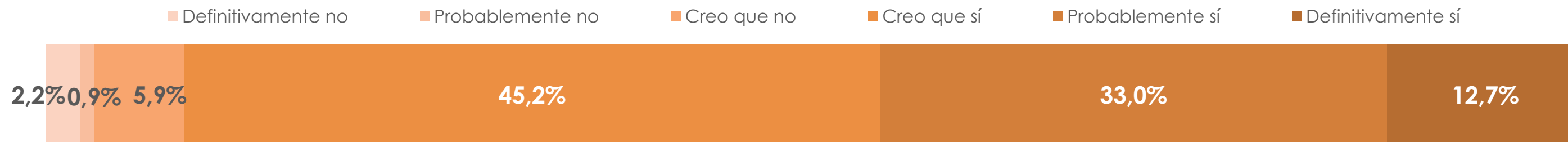
Base: 329



Media: 2,5 años

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

Base: 542

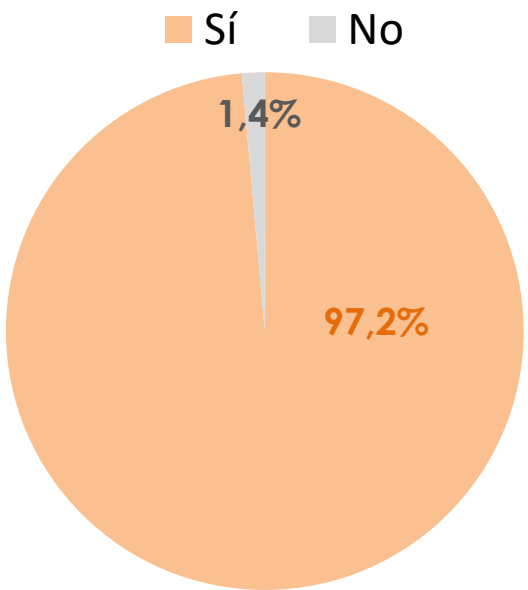


%T3B =91%

- En relación a la intención de emigrar, 65% cree que se irá del país. De ese grupo, el 9,2% está convencido (“Definitivamente sí”). En contraste, un tercio de los encuestados no mostró intención de irse de Venezuela.
- Del grupo que mostró intención de emigrar, el tiempo promedio de salida está en los 2,5 años aproximadamente.
- El 91% de los ucabistas en los últimos semestres, piensa que puede incorporarse rápidamente al mercado laboral en caso de emigrar.

04 Intereses a futuro

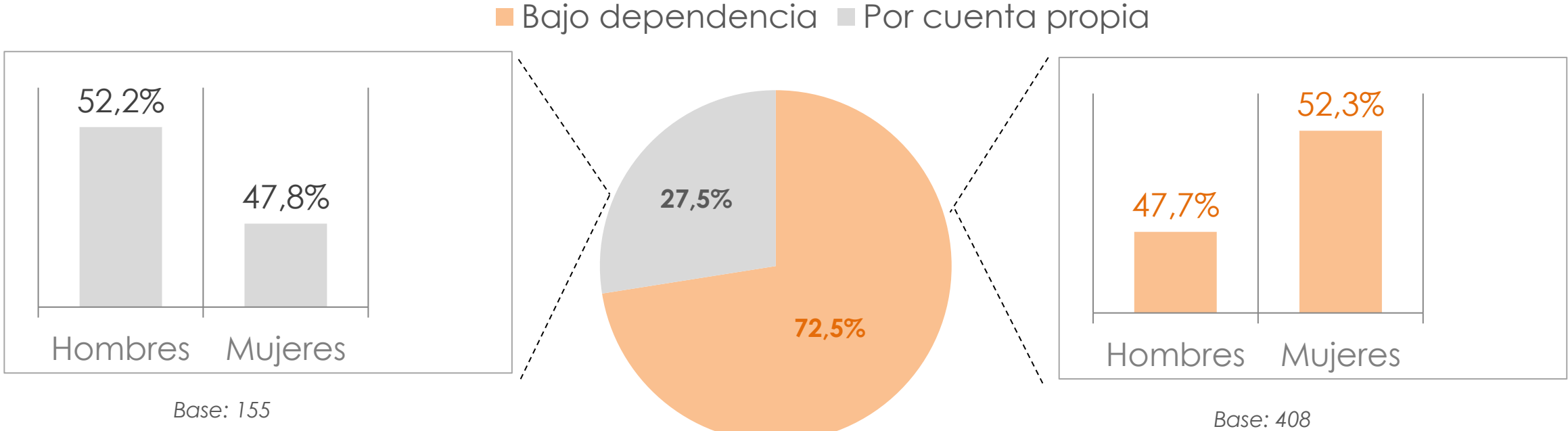
“P8. Mientras permanezcas aquí, ¿qué tan probable es que te insertes al menos transitoriamente, en el mercado laboral venezolano?”



Cerca del 100% de los ucabistas contempla la idea de insertarse en el mercado laboral venezolano, aunque sea transitoriamente.

En relación a la modalidad con la que esperan insertarse en el mundo laboral, más del 70% desea trabajar bajo dependencia. Por otra parte, el 27,5% desea trabajar por cuenta propia.

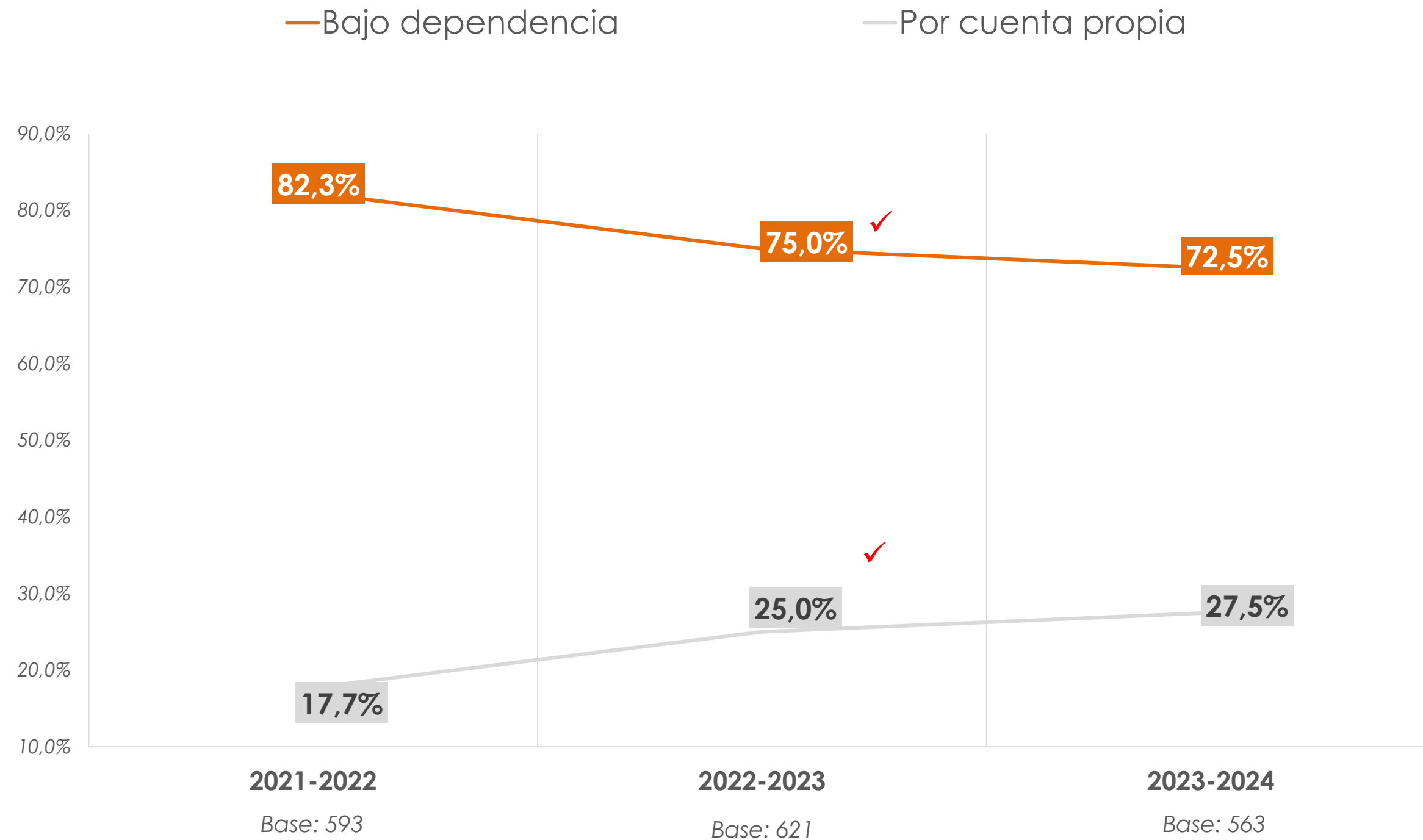
“P9. ¿En qué modalidad esperas insertarte en el mundo laboral?”
Base: 563



Al observar este indicador por sexo. Las mujeres presentan una ligera tendencia no significativa a preferir el trabajo bajo dependencia. Los hombres, por el contrario, tienden a favorecer ligeramente el trabajo por cuenta propia.

04 Intereses a futuro

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



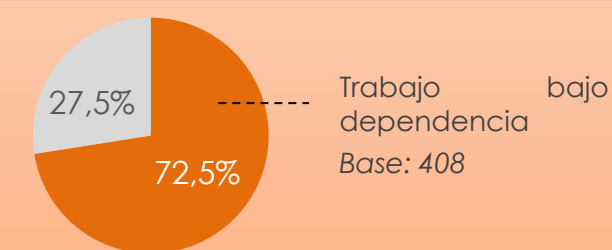
Se puede evidenciar que, con el tiempo, incrementa la proporción de estudiantes que desea trabajar por cuenta propia ($\alpha = 0.05$).

Para el período 2023-2024 también se percibe un leve aumento, sin ser significativo.

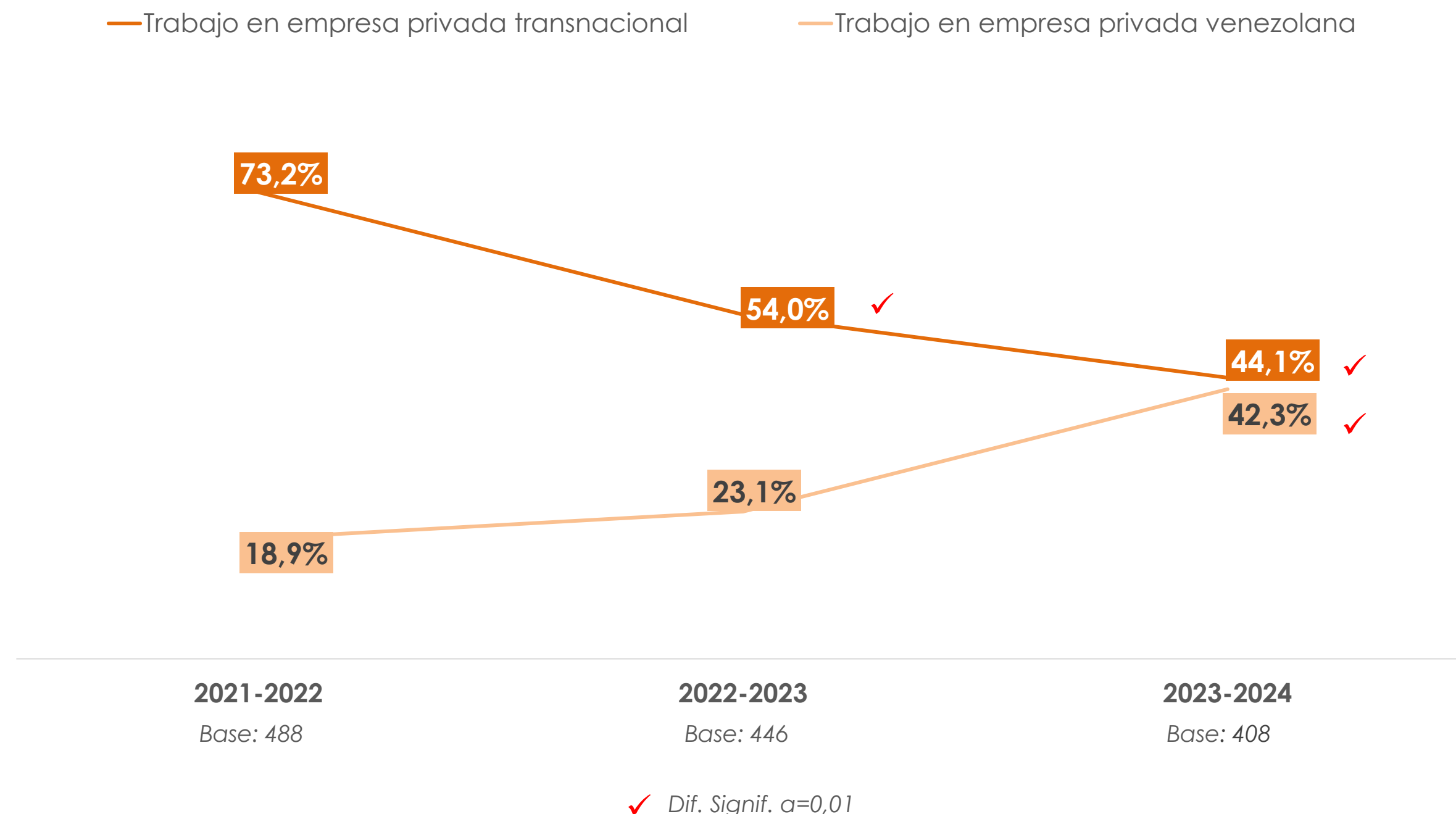
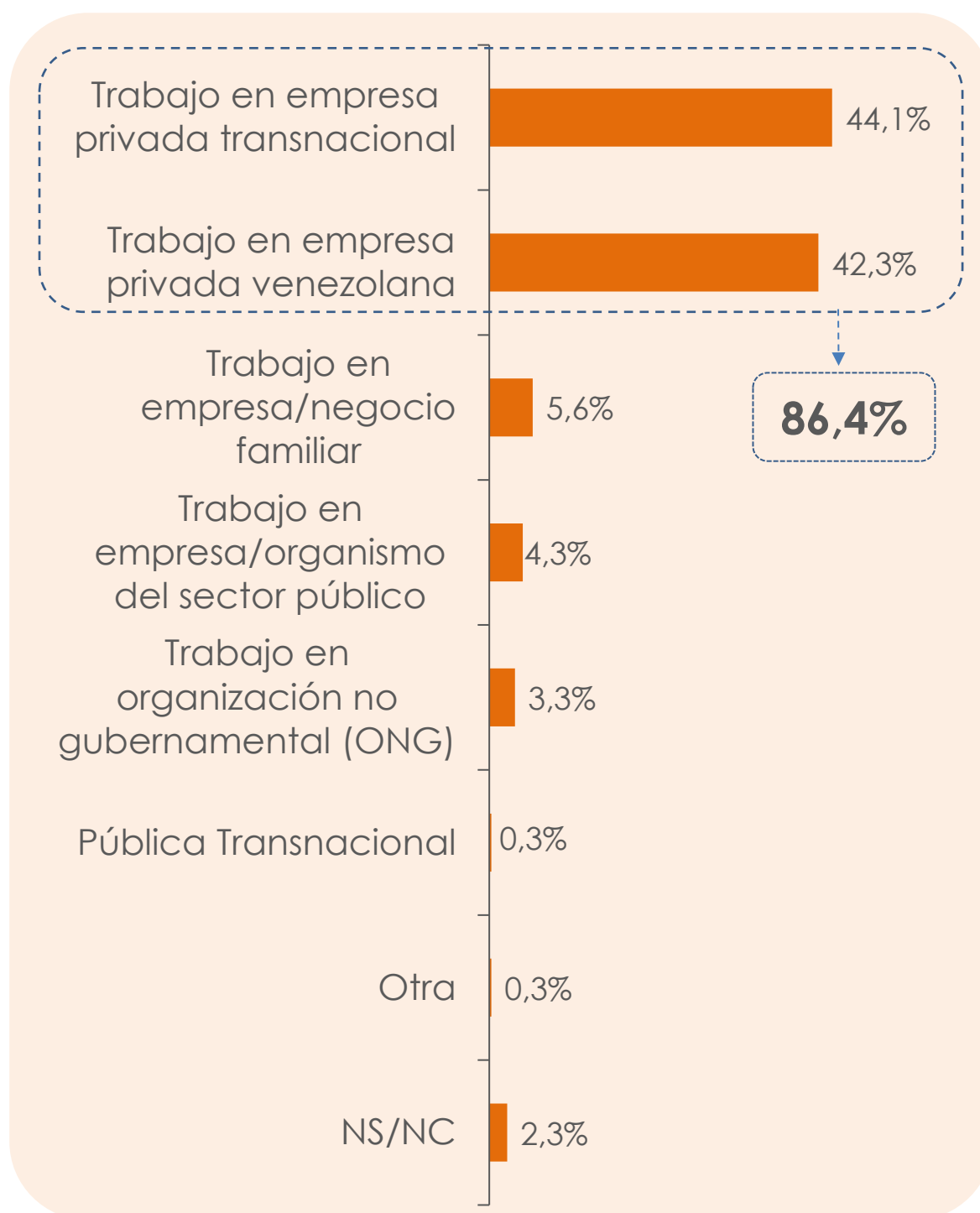
✓ Dif. Signif. $\alpha=0,05$

05

Trabajo bajo dependencia

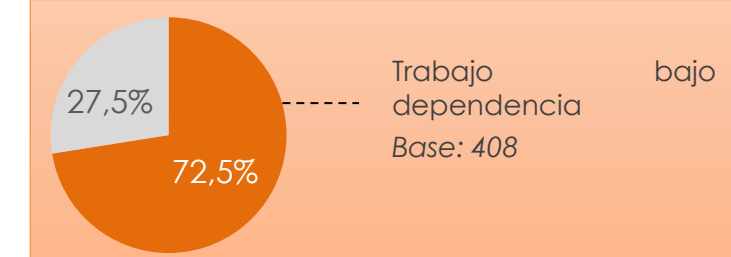


“P10.¿En qué tipo de empresa estás o esperarías insertarte en el mundo laboral?”

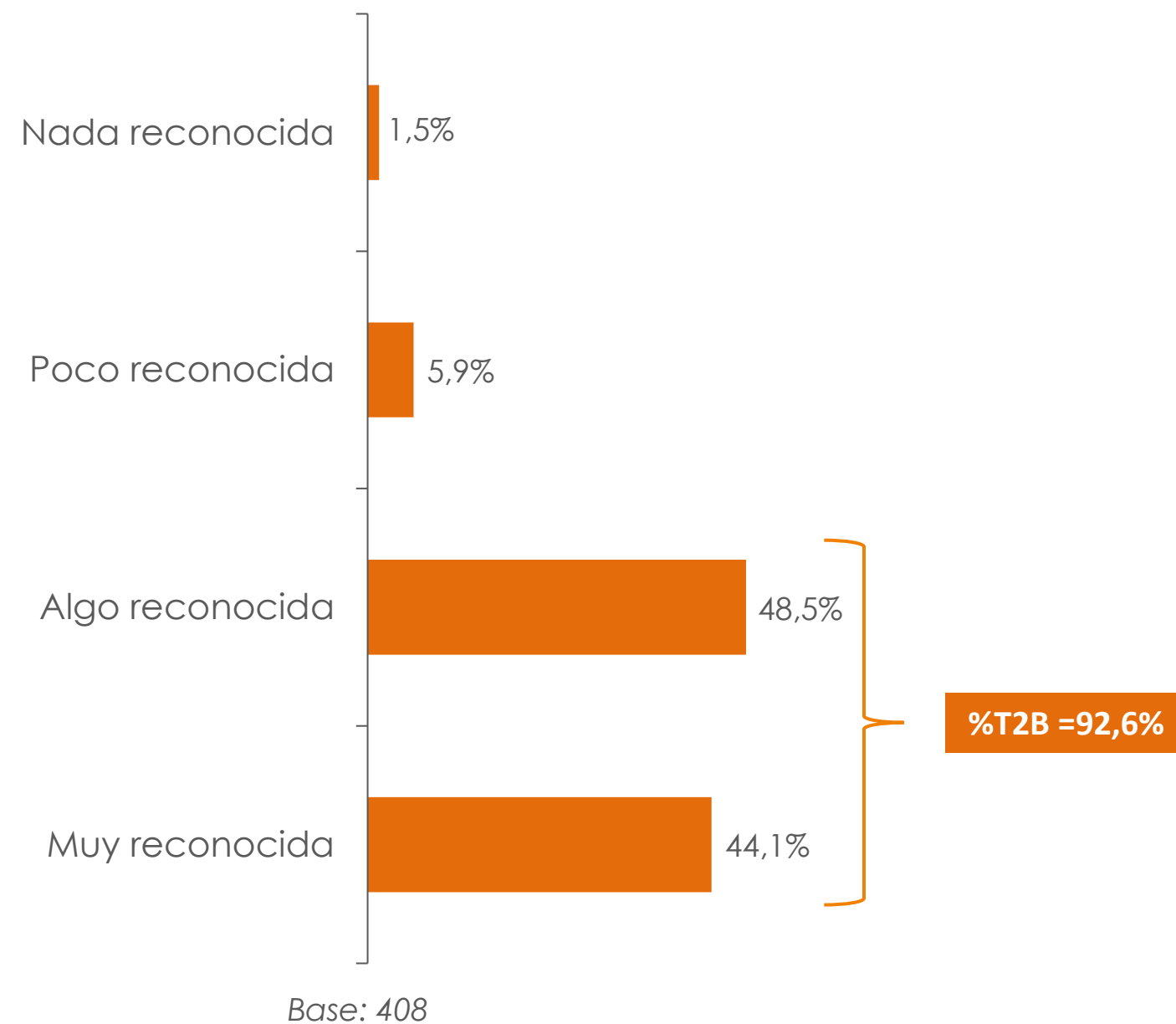


Una proporción significativa de los estudiantes de la UCAB aspira a trabajar en empresas privadas, ya sean transnacionales o locales. Es destacable el aumento en la cantidad de estudiantes que prefieren trabajar en empresas nacionales a lo largo de los períodos académicos ($\alpha = 0.01$).

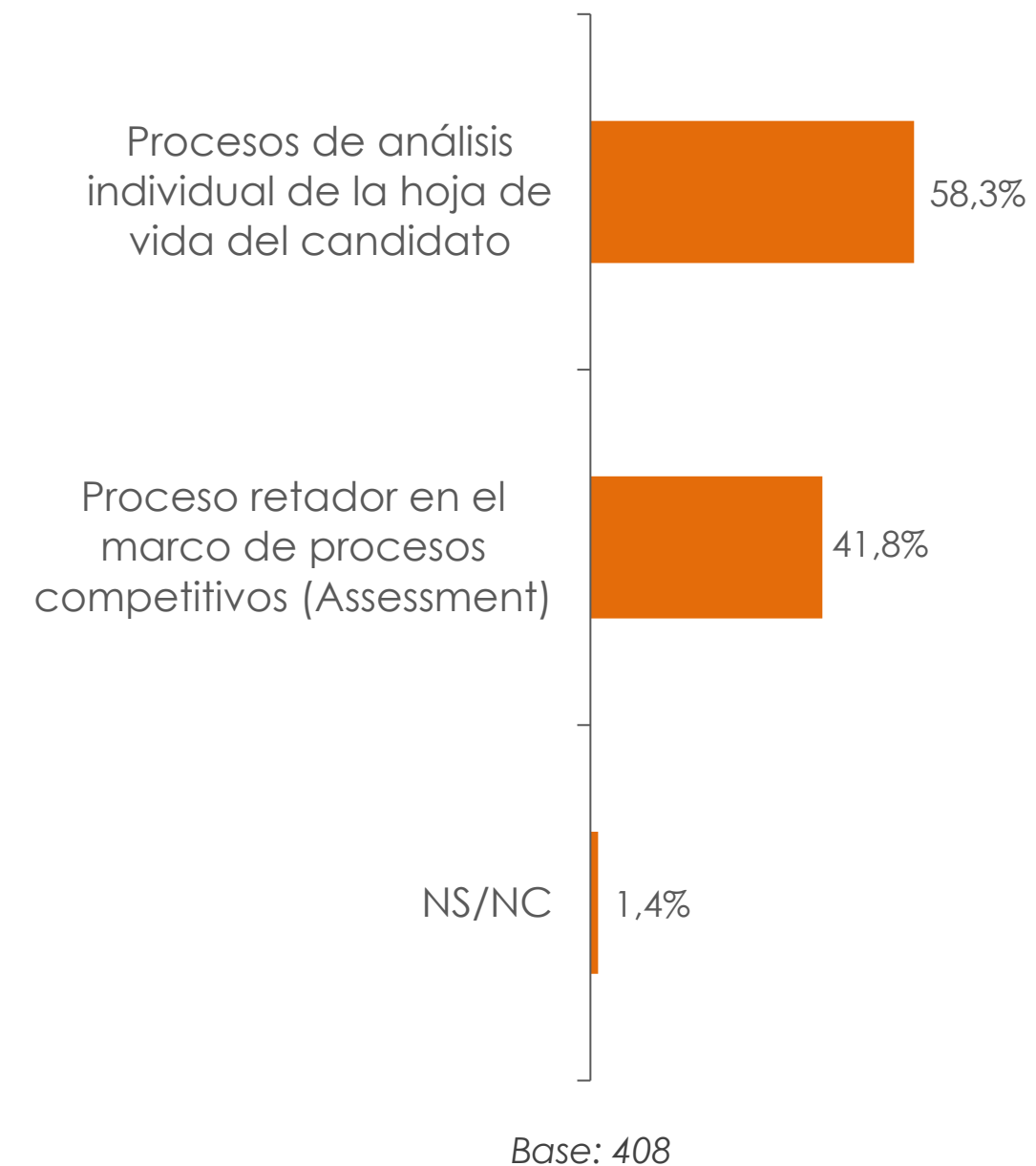
05 Trabajo bajo dependencia



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

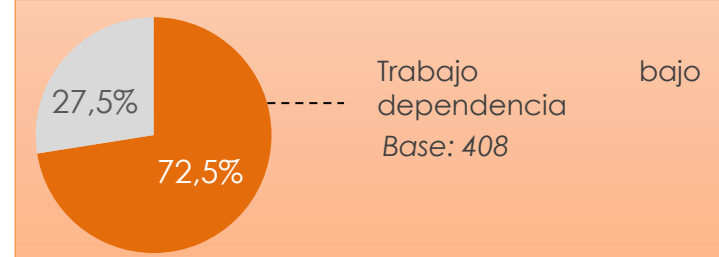


“P13.¿De qué forma fue o esperas que sea el método aplicado por la empresa para la captación de talento?”



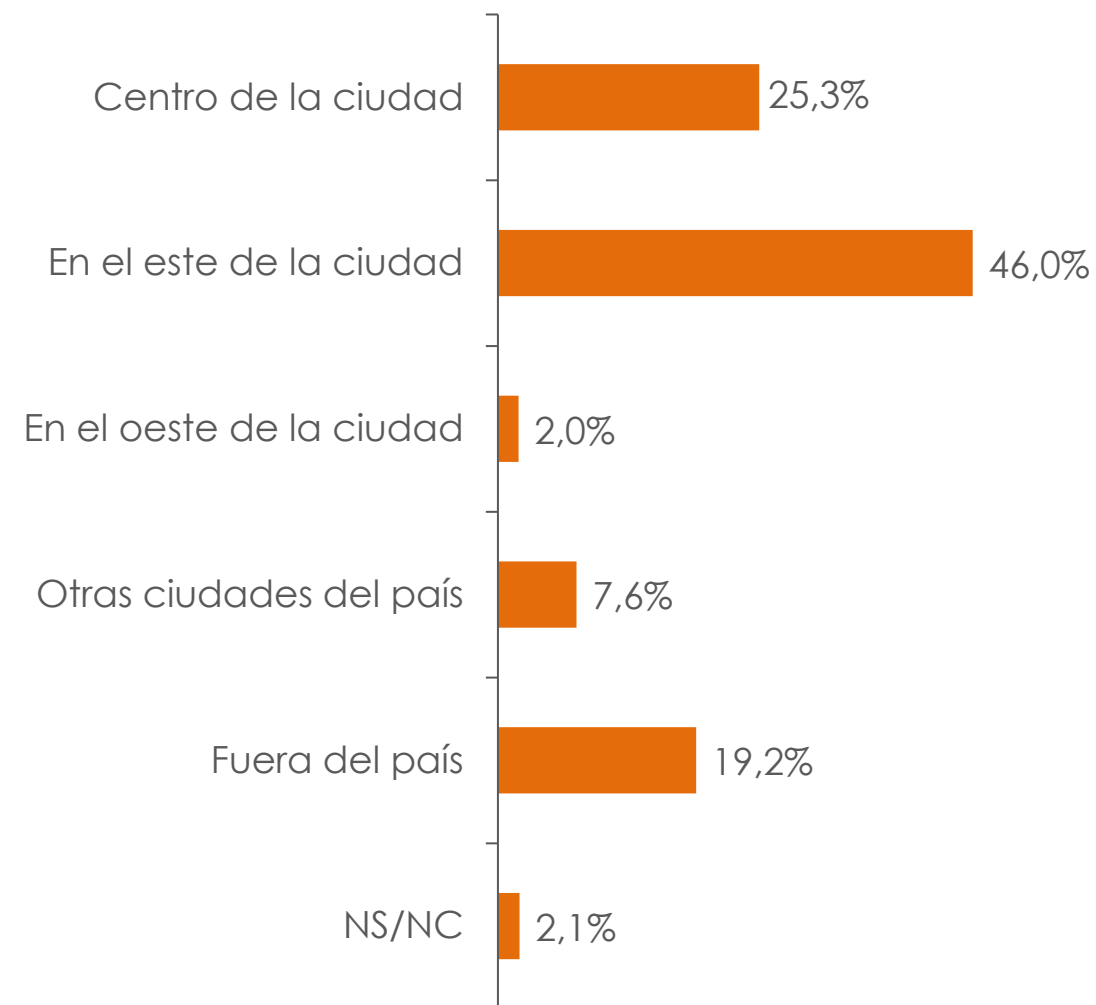
- Más del 90% está inserto o espera insertarse en una organización que tenga reconocimiento. Sin embargo, para el 49% no es crítico que sean empresas de mayor renombre, lo que sugiere cierta flexibilidad al escoger su primer lugar para trabajar.
- Cerca del 60% de los estudiantes de los últimos semestres espera que el proceso de selección sea un análisis de la hoja de vida del candidato. Al resto le gustaría que el proceso de selección sea evidenciando sus competencias.

05 Trabajo bajo dependencia



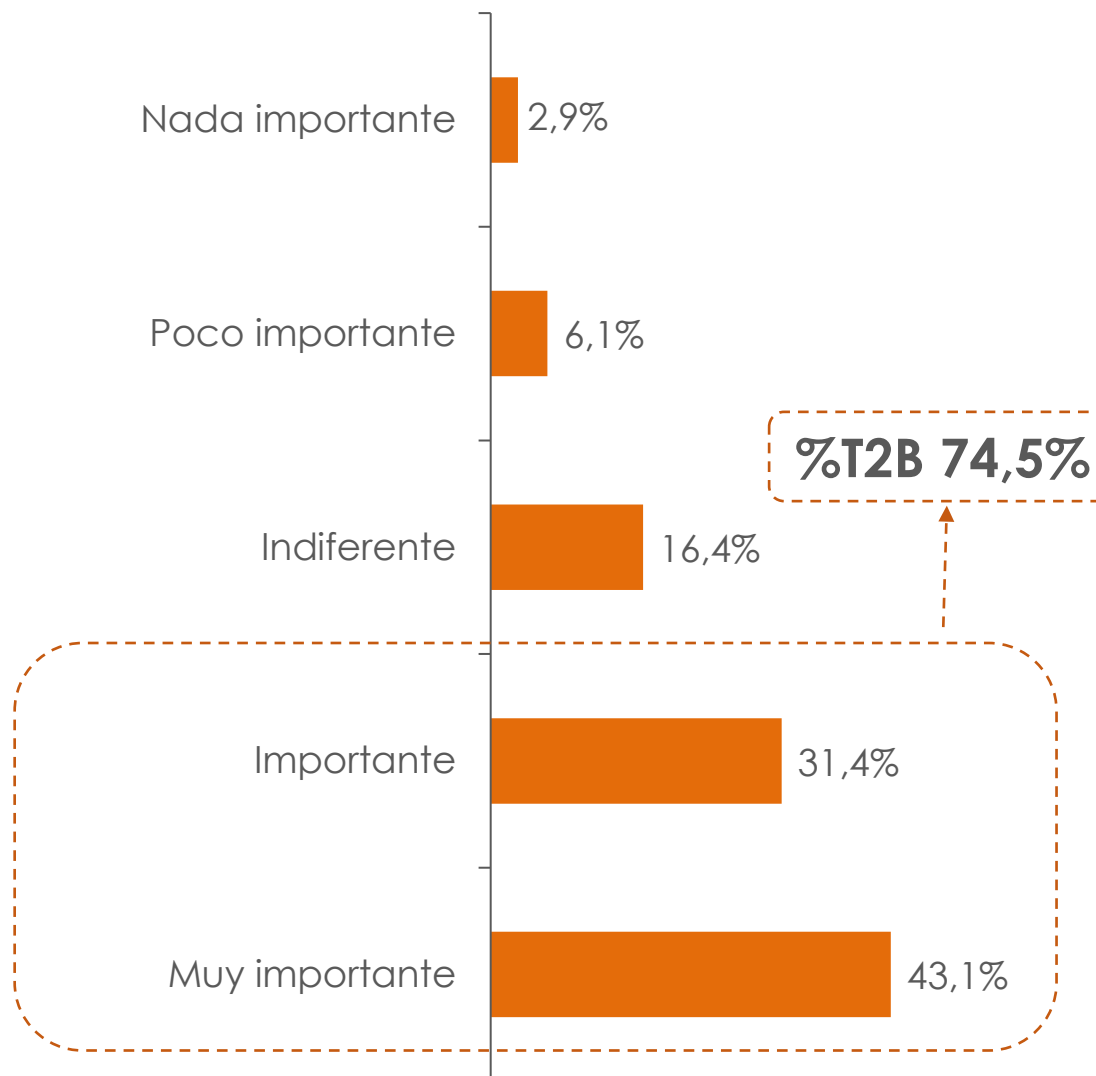
“P14.¿Dónde prefieres la ubicación de la empresa donde te gustaría insertarte o estás actualmente?”

Montalbán/Guayana



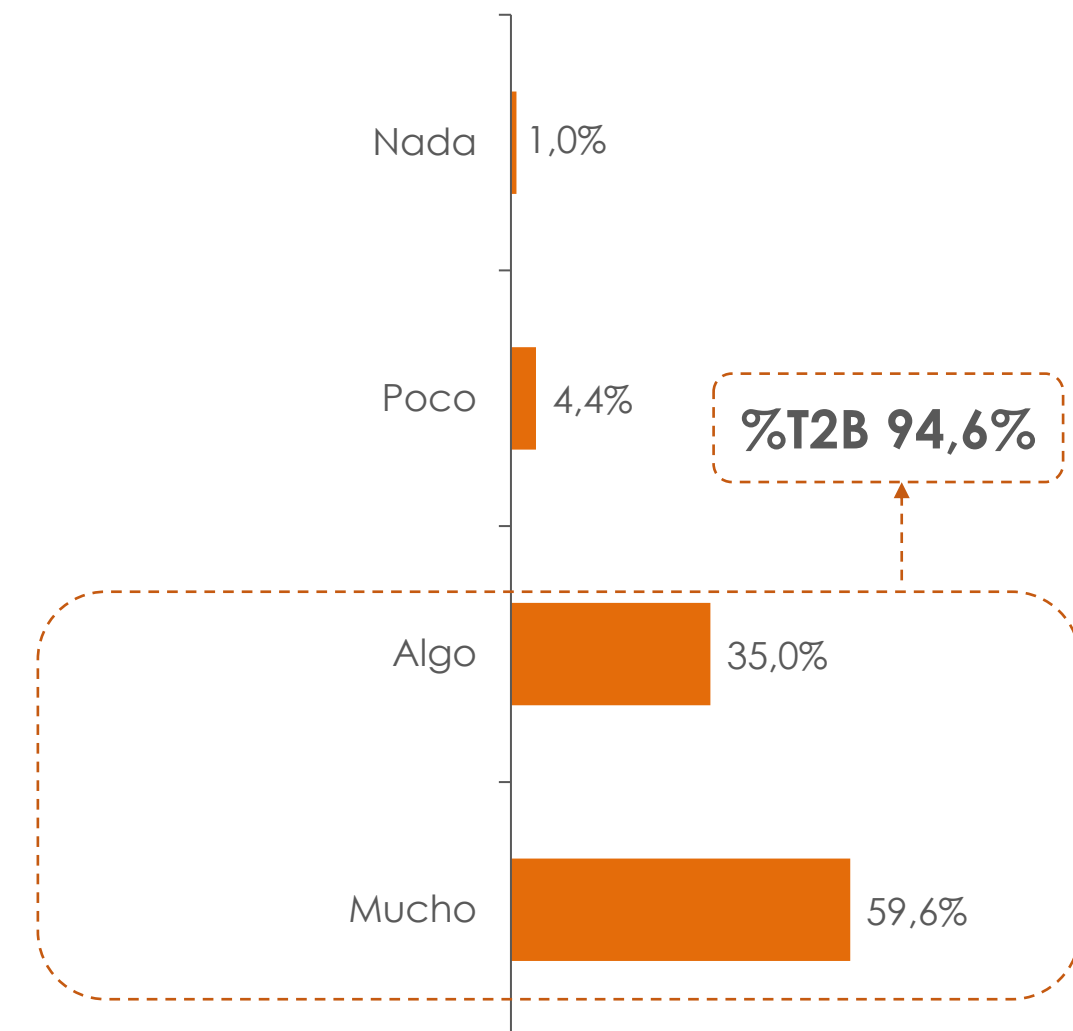
Base: 408

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



Base: 408

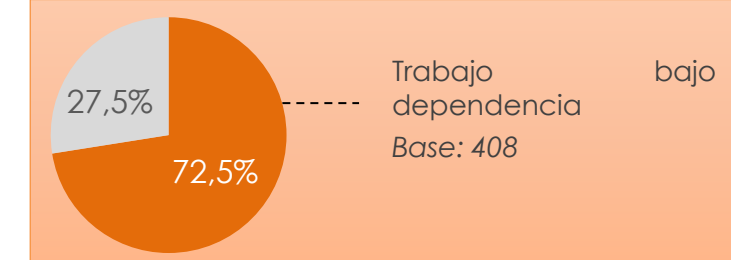
“P15a.¿En qué medida dirías que el prestigio de la universidad donde te gradúes determina tus oportunidades laborales?”



Base: 408

- La mayoría de los consultados (46,0%), prefieren que la ubicación de su empleo o su trabajo esté en el este de la ciudad en ambas regiones (Caracas y Pto. Ordaz).
- Más del 70% considera importante disponer de transporte público funcional y seguro para dirigirse a su trabajo.
- El 94,6% manifestó que el prestigio de la universidad donde estudia determinará sus oportunidades laborales.

05 Trabajo bajo dependencia



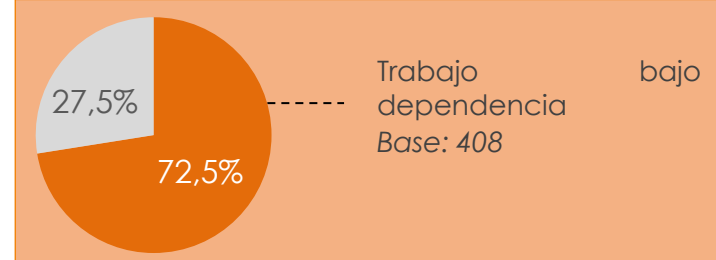
“P16.¿Cuáles son las 3 principales razones por las que decidirías trabajar bajo dependencia?”

Base: 408

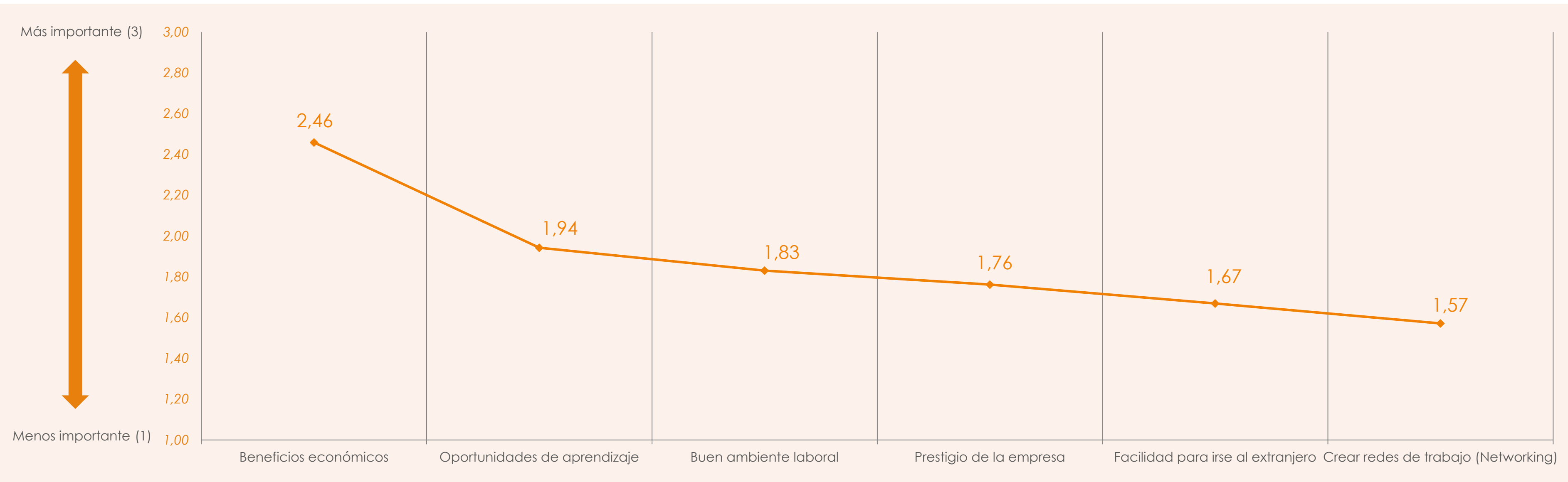


Entre las principales razones por las cuales los encuestados deciden trabajar bajo dependencia, se encuentran: el desarrollo profesional, poder generar los ingresos necesarios para satisfacer sus necesidades y trabajar en lo que quieren o les gusta.

05 Trabajo bajo dependencia

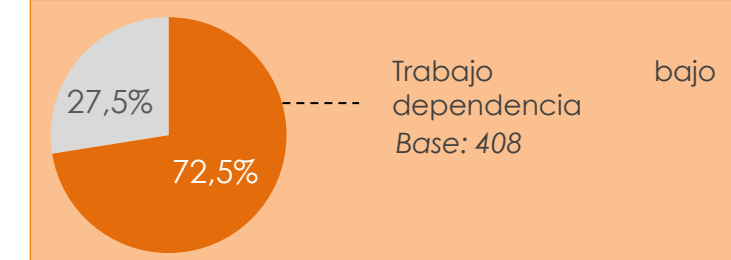


“P16a. Enumera en orden de importancia, ¿cuáles de lo siguientes aspectos debe tener el empleo en el que te desempeñes?, siendo 3 el más importante y 1 el menos importante”



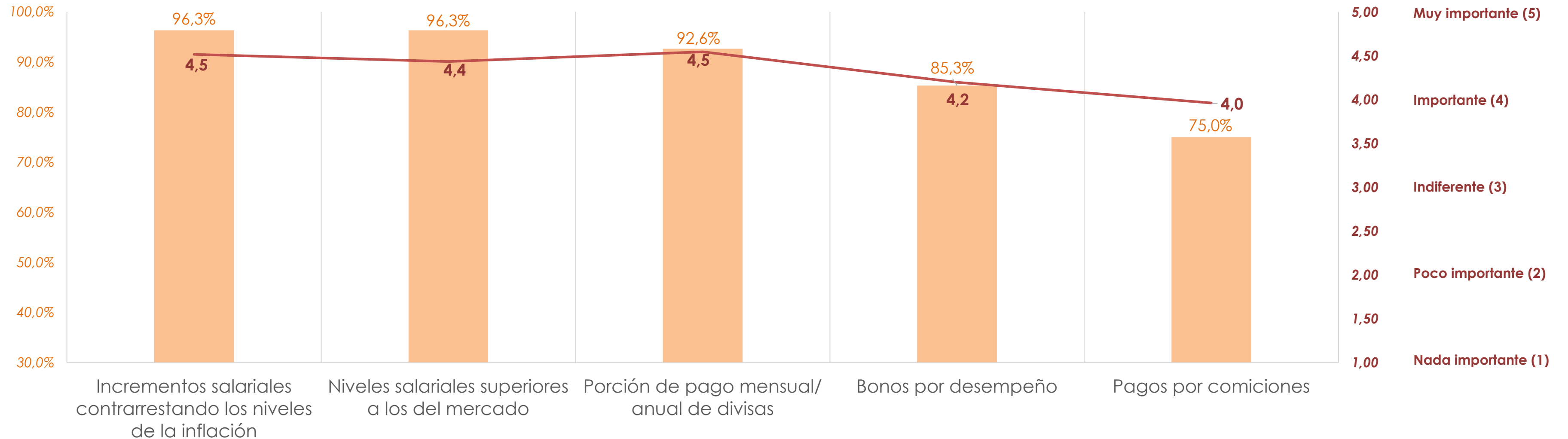
- Uno de los aspectos relativos más importantes para tomar un empleo bajo dependencia, son los beneficios económicos.
- Otros aspectos que resultan relevantes del trabajo bajo dependencia, son las oportunidades de aprendizaje y el buen ambiente laboral. A esta generación de estudiantes le interesa estar donde puedan tener buenos ingresos, crecer profesionalmente y el ambiente sea agradable.
- Resultó muy llamativo que la creación de redes de trabajo ocupe la última posición en importancia relativa.

05 Trabajo bajo dependencia



Grado de importancia de la compensación salarial

■ % TTB (4-5) — Media

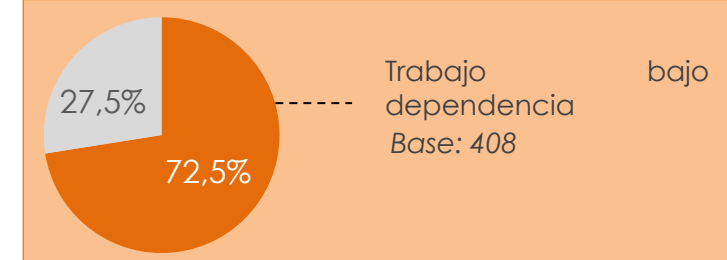


A los estudiantes les preocupa que su salario mantenga su valor en el tiempo. Más del 90% considera importante que: en su lugar de trabajo les garanticen incrementos salariales para contrarrestar los niveles de inflación, que su salario esté por encima del mercado laboral y la asignación de una porción del pago mensual/anual en divisas.

05 Trabajo bajo dependencia



OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS



“P22a.¿Cuánto esperas ganar mensualmente?”
(Oct. 2023- Jul. 2024)

Media: **USD 853,33**

Mediana: **USD 700**

Mínimo: **USD 300**

Máximo: **USD 2500**

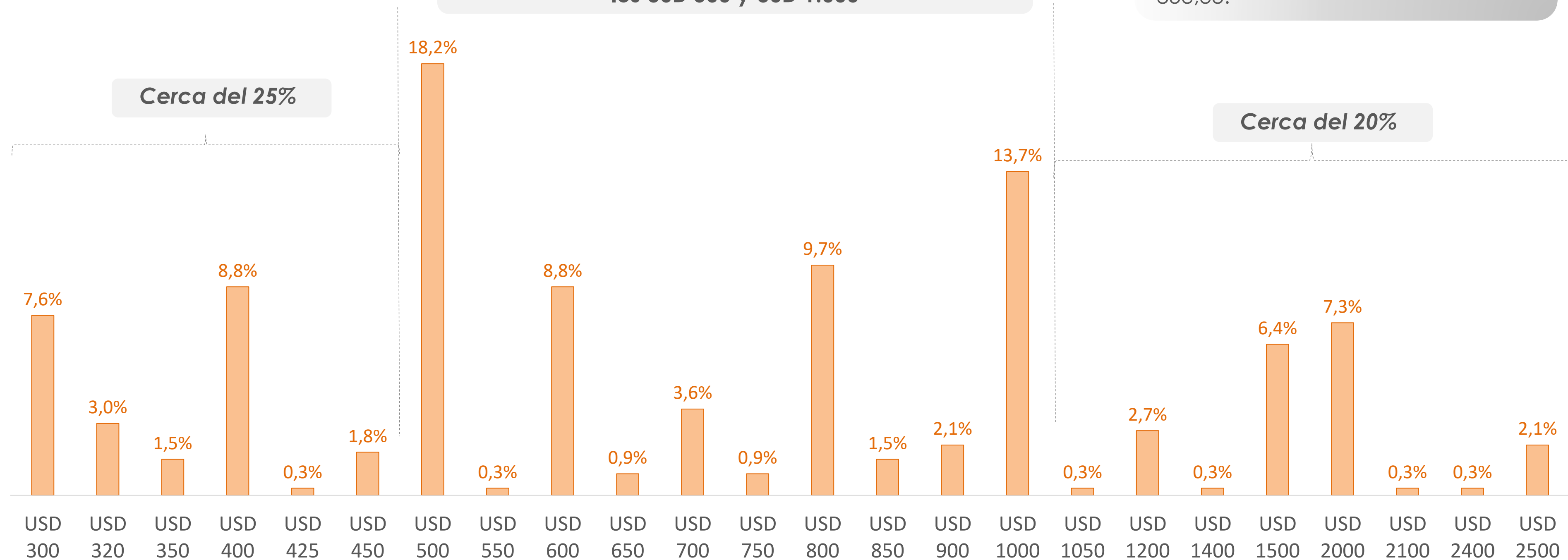
Desviación estándar: **USD 529,51**

**Más del 50% aspira tener un salario mensual entre
los USD 500 y USD 1.000**

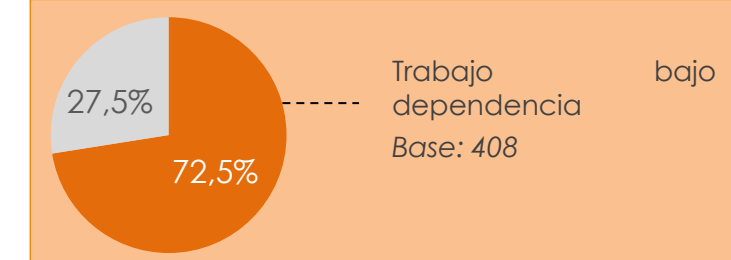
Para el año académico 2023-2024,
se observó que los estudiantes
encuestados aspiran obtener un
ingreso mensual promedio de USD
853,33.

Cerca del 25%

Cerca del 20%



05 Trabajo bajo dependencia

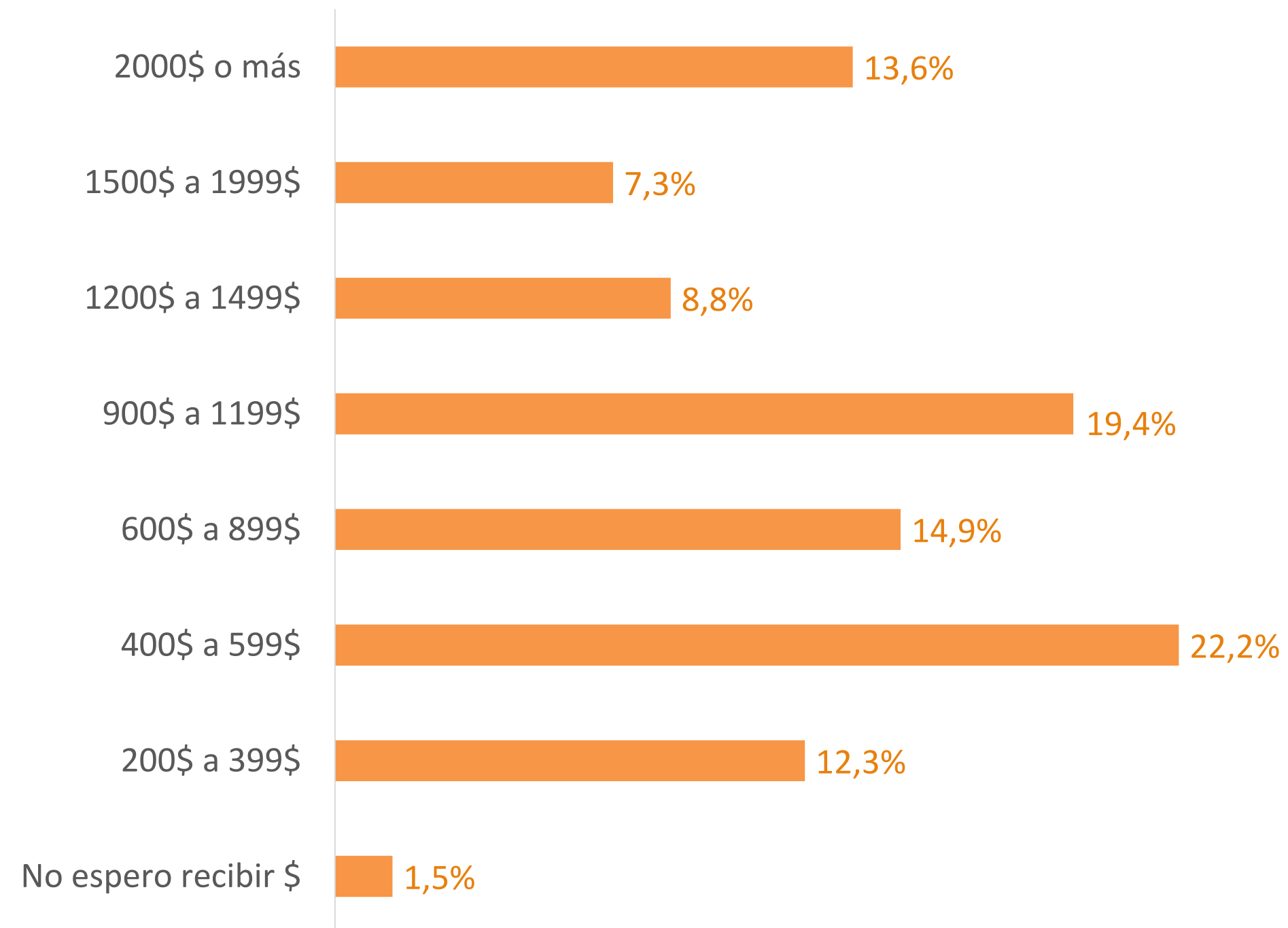


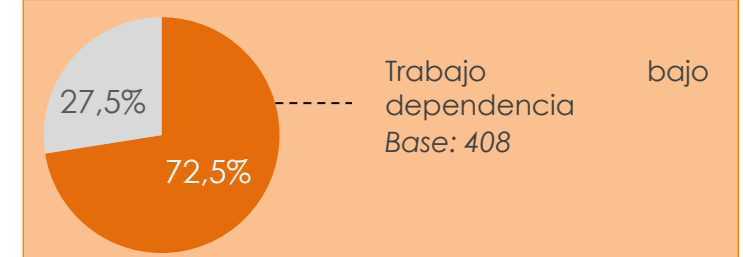
“P22.Suponiendo que la organización otorgue un bono anual en divisas, ¿en qué rango esperarías recibirlo?”

En promedio los estudiantes de los últimos semestres esperan recibir un bono anual promedio de unos USD 1.118.

Solo un 1,5% manifestó no esperar un bono anual en divisas.

Un 13,6% manifestó que dicho beneficio económico esté en torno a USD 2.000 o más.





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

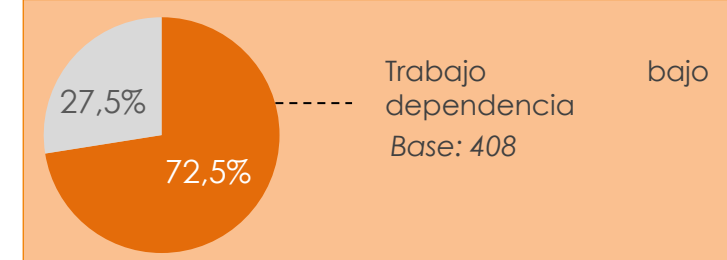
Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

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	

05 Trabajo bajo dependencia



OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS



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	

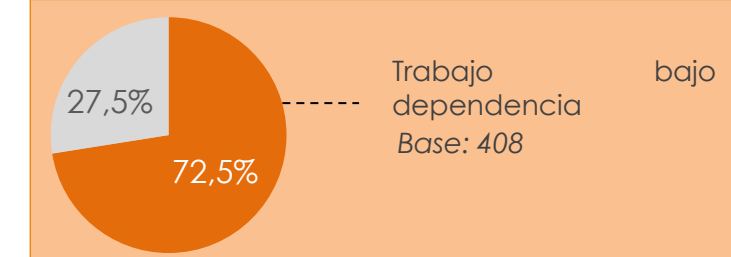


Nivel de importancia de los beneficios laborales

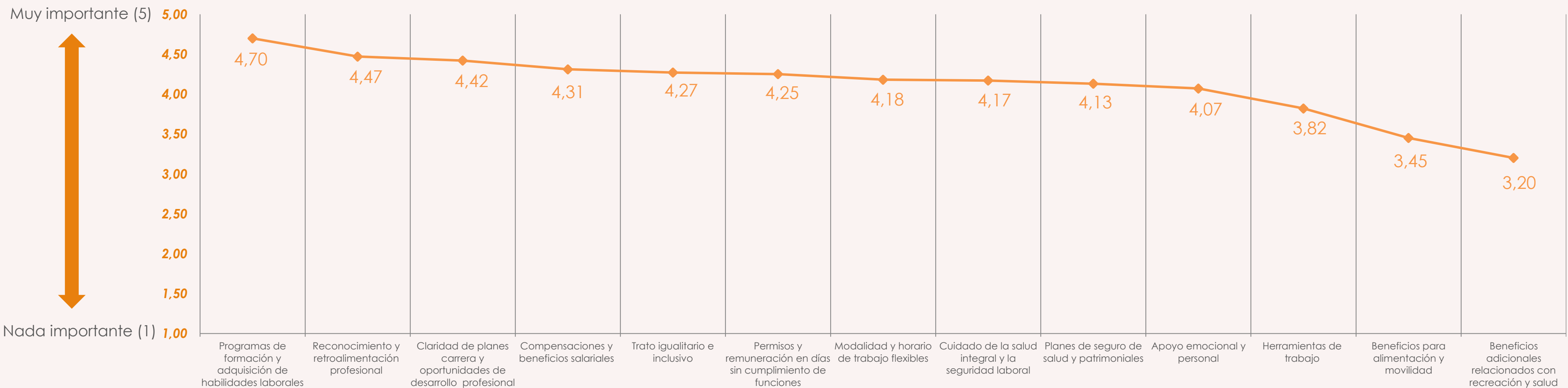
Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

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



Desarrollo, reconocimiento y crecimiento profesional

- Para estos estudiantes, los programas de formación y adquisición de habilidades laborales son beneficios importantes.
- Por otra parte, valoran un ambiente laboral que reconozca sus logros, su antigüedad y que les brinde retroalimentación constante.
- Además, al escoger trabajar bajo dependencia, la mayoría de los estudiantes de los últimos semestres también busca claridad de planes de carrera y mayores oportunidades de desarrollo profesional.

06

Trabajo por cuenta propia

06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 155

27,5%
72,5%

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



Más del 60% de los estudiantes, se inclinó por el trabajo independiente para gestionar su tiempo con autonomía.

Esta preferencia por el trabajo por cuenta propia también se basa en la convicción de que les permite generar ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades, con la ventaja adicional de poder dedicarse a actividades que les gusten.

06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 155

27,5%
72,5%

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

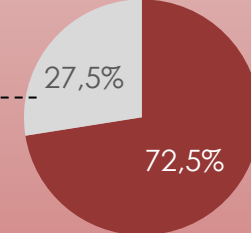
Base: 155



- Más del 30% de los estudiantes que se encuentran en últimos semestres y que piensa trabajar por cuenta propia, desea ofrecer sus servicios en medios digitales y redes sociales, así como en fotografía y edición de videos.
- Por su parte, la comercialización y ventas de productos es una actividad que atrae a un cuarto (26%) de quienes aspiran trabajar por cuenta propia.

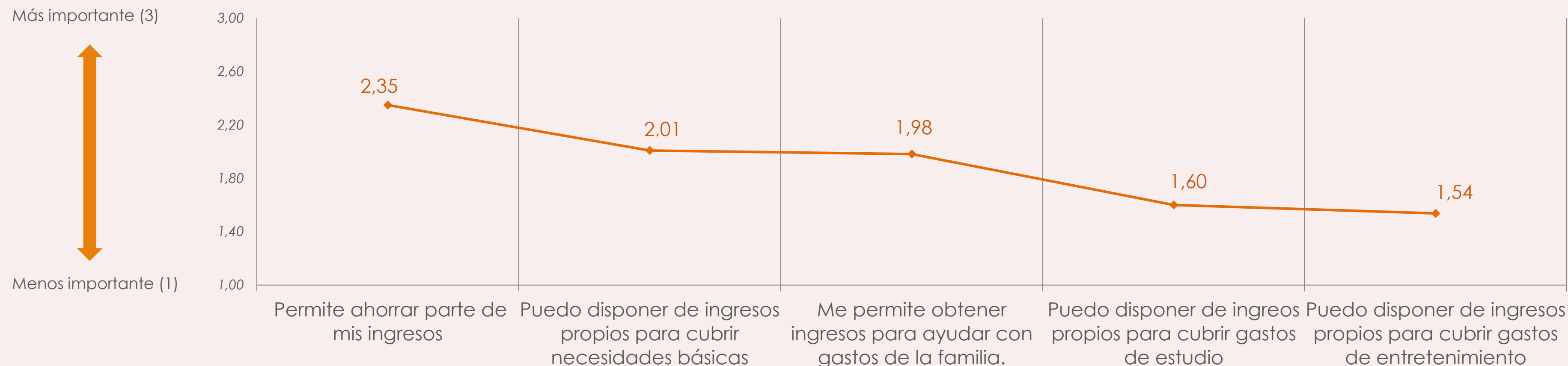
06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 155



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

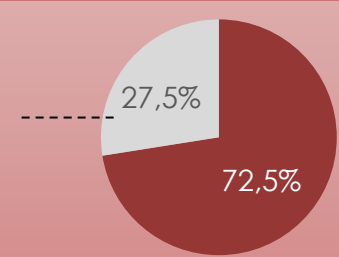
Base: 155



Al ver las razones económicas por las cuales los estudiantes de los últimos semestres quieren trabajar bajo la modalidad de cuenta propia, destaca en primer lugar el ahorro de ingresos. En segunda y en tercera posición se ubican la disposición de dinero para cubrir sus necesidades y obtención de ingresos para ayudar con los gastos de su familia.

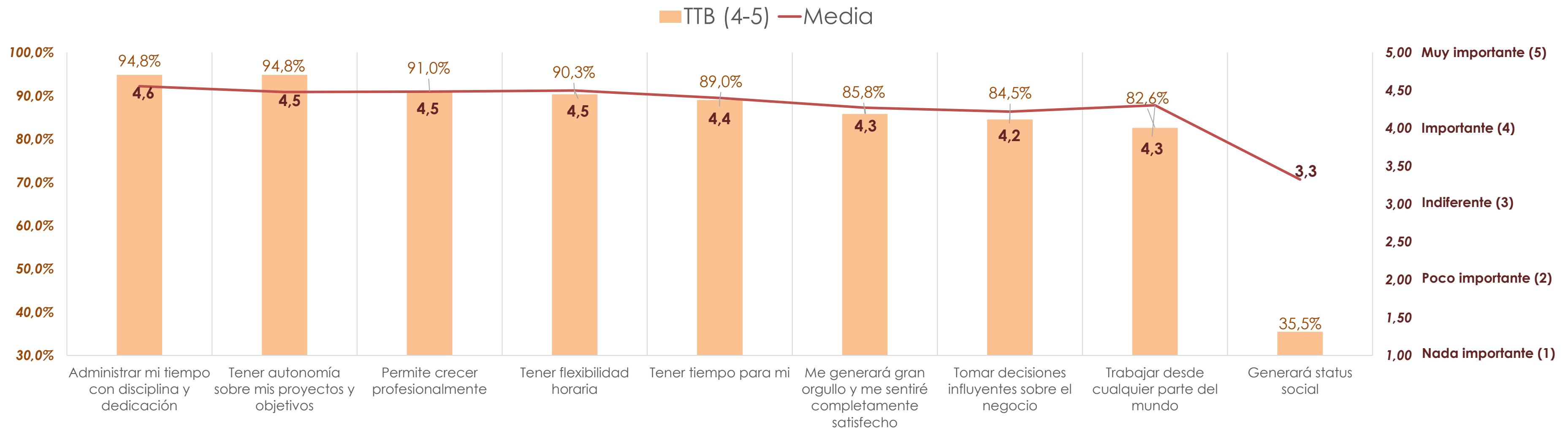
06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 155



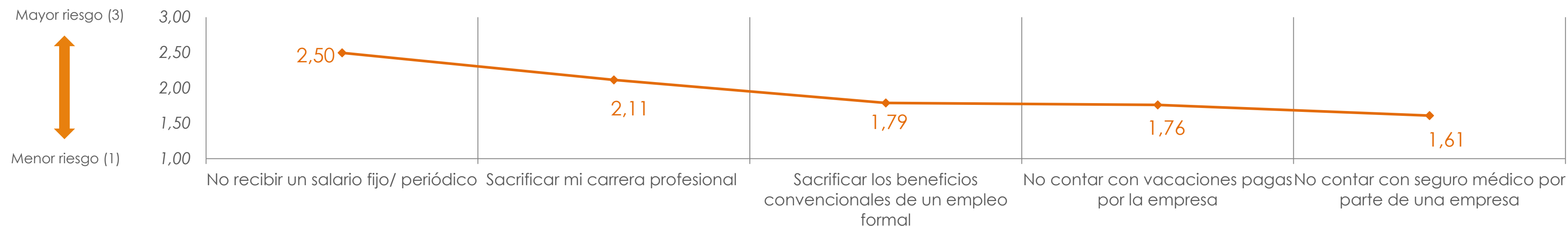
“A continuación encontrarás una serie de afirmaciones con respecto a la calidad de vida/trabajo que ofrece trabajar por cuenta propia. Indica el grado de importancia que tiene para ti cada una de las afirmaciones.”

Base: 155

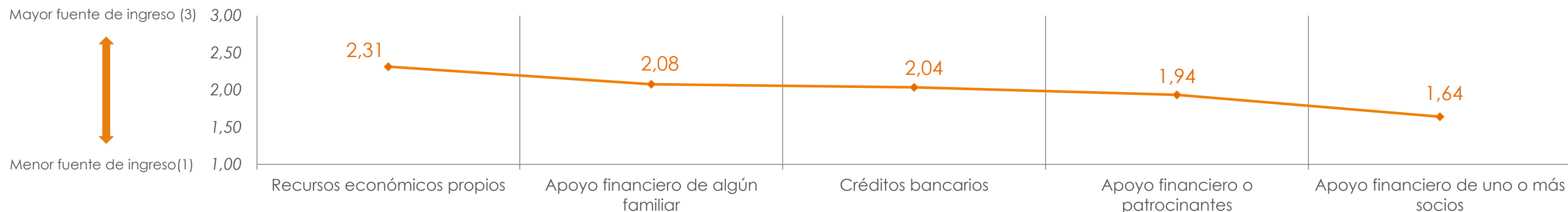


- Tener autonomía en el manejo del tiempo y proyectos son los dos aspectos más relevantes con respecto a la calidad de vida /trabajo.
- Fue relevante, que el trabajo por cuenta por cuenta propia, adolece de estatus, lo que sugiere una dicotomía entre la autonomía / independencia y la relevancia social de esta decisión.

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



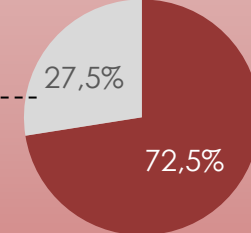
“P115. Ordena del 1 al 3 las tres principales fuentes donde esperas obtener ingresos para el desarrollo de tu emprendimiento”



Entre los riesgos que los jóvenes consideran más importantes resaltan las dimensiones económica y profesional, como no percibir un salario fijo, sacrificar su carrera profesional y los beneficios convencionales de un empleo formal. En cuanto a las principales fuentes de ingreso que esperan utilizar para su emprendimiento, los recursos económicos propios ocupan el primer lugar, mientras que el apoyo financiero de algún familiar y los créditos bancarios se encuentran el segundo y tercer lugar respectivamente.

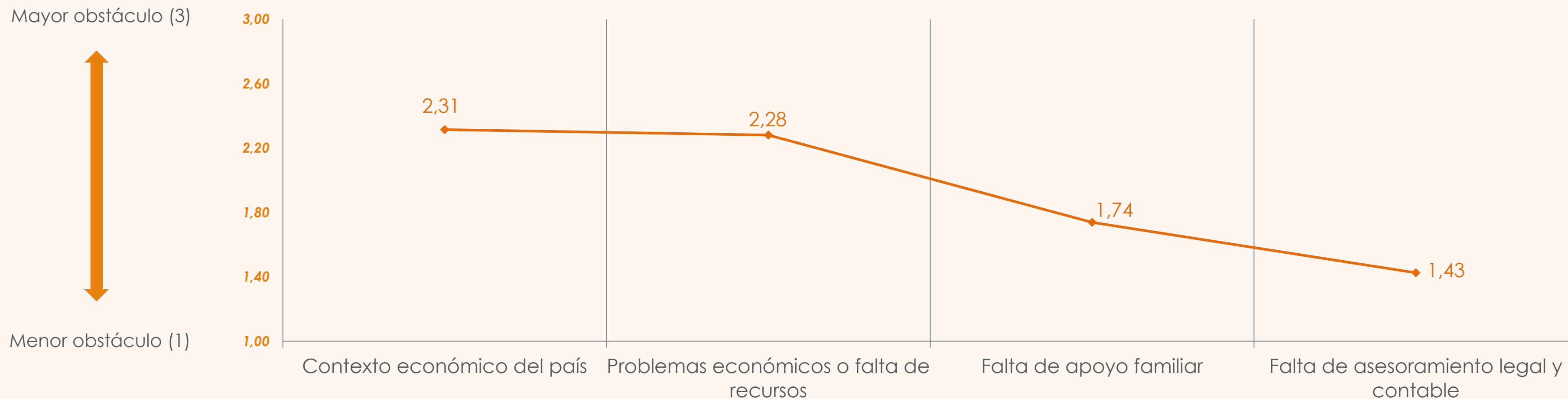
06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 155



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

Base: 155



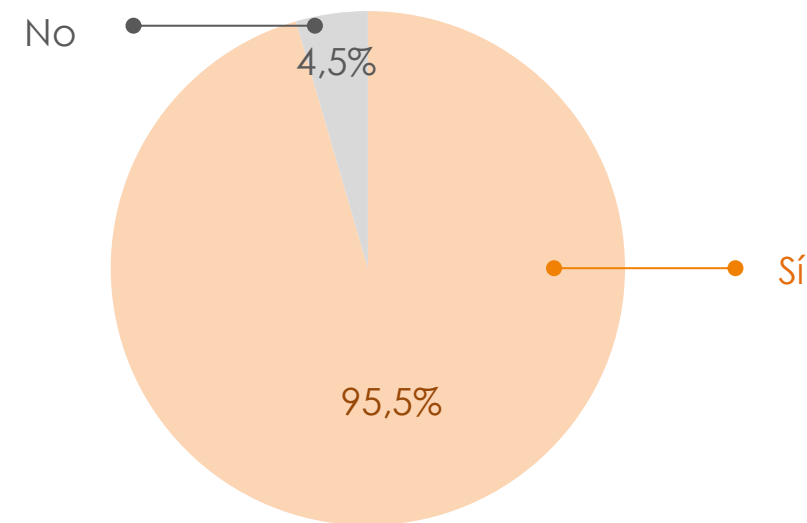
- El contexto económico es el principal obstáculo percibido por los estudiantes que aspiran a tener trabajo por cuenta propia.
- El obstáculo con menos peso relativo fue la falta de asesoramiento legal y contable.

06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 155

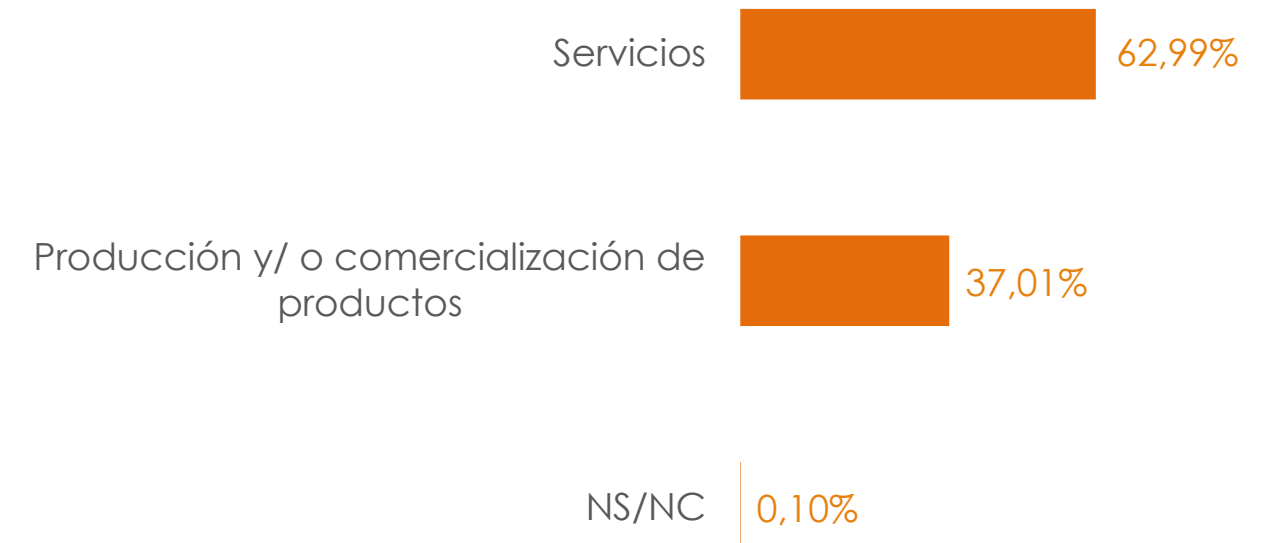
27,5%
72,5%

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



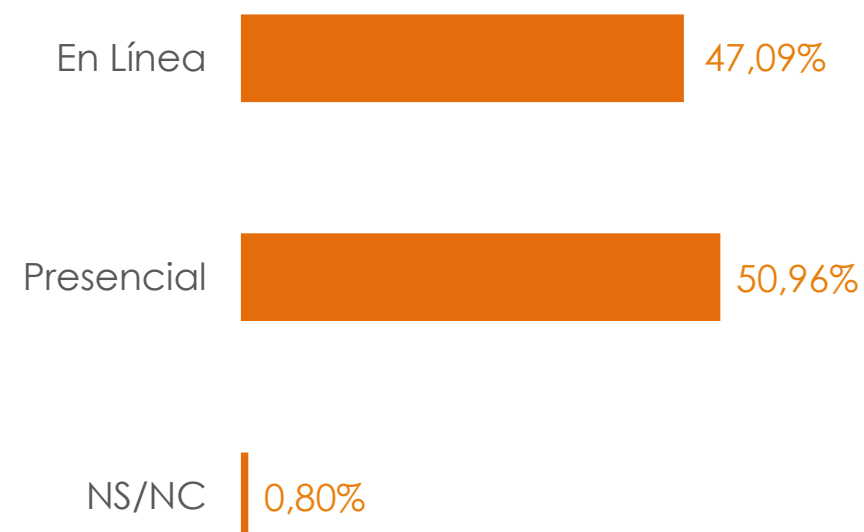
Base: 155

“P118a. Aspiras a tener una empresa dedicada a servicios o producción / comercialización de productos”



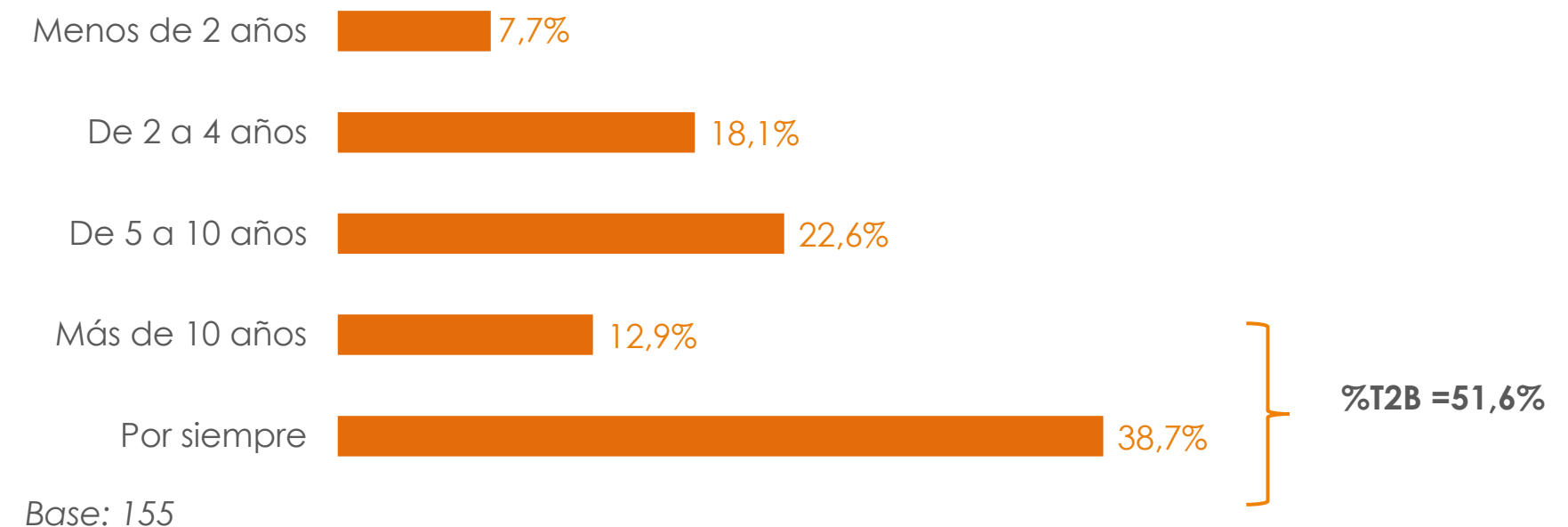
Base: 155

“P118. ¿Aspiras a que sea un servicio en línea o con atención presencial?”



Base: 155

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



Base: 155

Cerca del 100% de los estudiantes aspiran formalizar su negocio. Esperan que su empresa esté dedicada a ofrecer servicios y que sean de forma presencial (52,0%). En cuanto al tiempo que esperan trabajar de forma independiente, más del 50% aspira que sea más de 10 años o para siempre.

07 Conclusiones

- A. La mayoría de los estudiantes de los últimos semestres ha tenido experiencia laboral.
- B. Gran parte de los estudiantes espera trabajar en Venezuela. Existe un creciente deseo de emigrar entre los jóvenes con respecto al 2022, superando al 30%. Quienes tienen pensado irse indican que lo harán en 2 años aproximadamente, lo que sugiere la intención de estar esperando el final de su carrera.
- C. Esta población prefiere trabajar bajo dependencia (72%) y que los métodos de selección usados por las empresas sean individualizados y ágiles. Además, el interés por trabajar en empresas nacionales va en aumento.
- D. Los dos aspectos relativos más importantes para tomar un empleo bajo dependencia son: (a) los beneficios económicos, (b) las oportunidades de aprendizaje y (c) el buen ambiente laboral. Resultó muy llamativo que la creación de redes de trabajo ocupó la última posición en importancia relativa.
- E. Con base en un modelo más elaborado (Análisis factorial), el desarrollo, reconocimiento y el crecimiento profesional dentro de la organización agrupa los beneficios más valorados para optar por la modalidad bajo dependencia, seguido por los económicos.
- F. El interés por el trabajo por cuenta propia (28%) sigue creciendo en comparación con los años 2021 (18%) y 2022 (25%). Estos jóvenes consideran que: (a) manejar su tiempo con autonomía, (b) generar los ingresos que desean para satisfacer sus necesidades y subsistir, y (c) trabajar en lo que les gusta, son las razones principales por las cuales eligen esta modalidad. Además, este grupo planea hacerlo en áreas asociadas a los medios digitales, audiovisuales y comerciales.
- G. La mayoría de los estudiantes que espera finalizar su carrera y que desea optar por un trabajo por cuenta propia, aspira formalizar su negocio, ofreciendo servicios presenciales de forma permanente. Consideran que el contexto económico actual es el principal obstáculo que limita trabajar bajo esta modalidad. Por otra parte, no recibir un salario fijo es el riesgo más resaltante a tomar en cuenta por estos jóvenes.



observatorio-epf@ucab.edu.ve

(+58) 212-4074528