



OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS

observatorio-epf@ucab.edu.ve

Expectativas laborales de los jóvenes universitarios

JULIO DE 2025

CASO CORRESPONDIENTE AL PERÍODO ACADÉMICO 2024-2025: 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

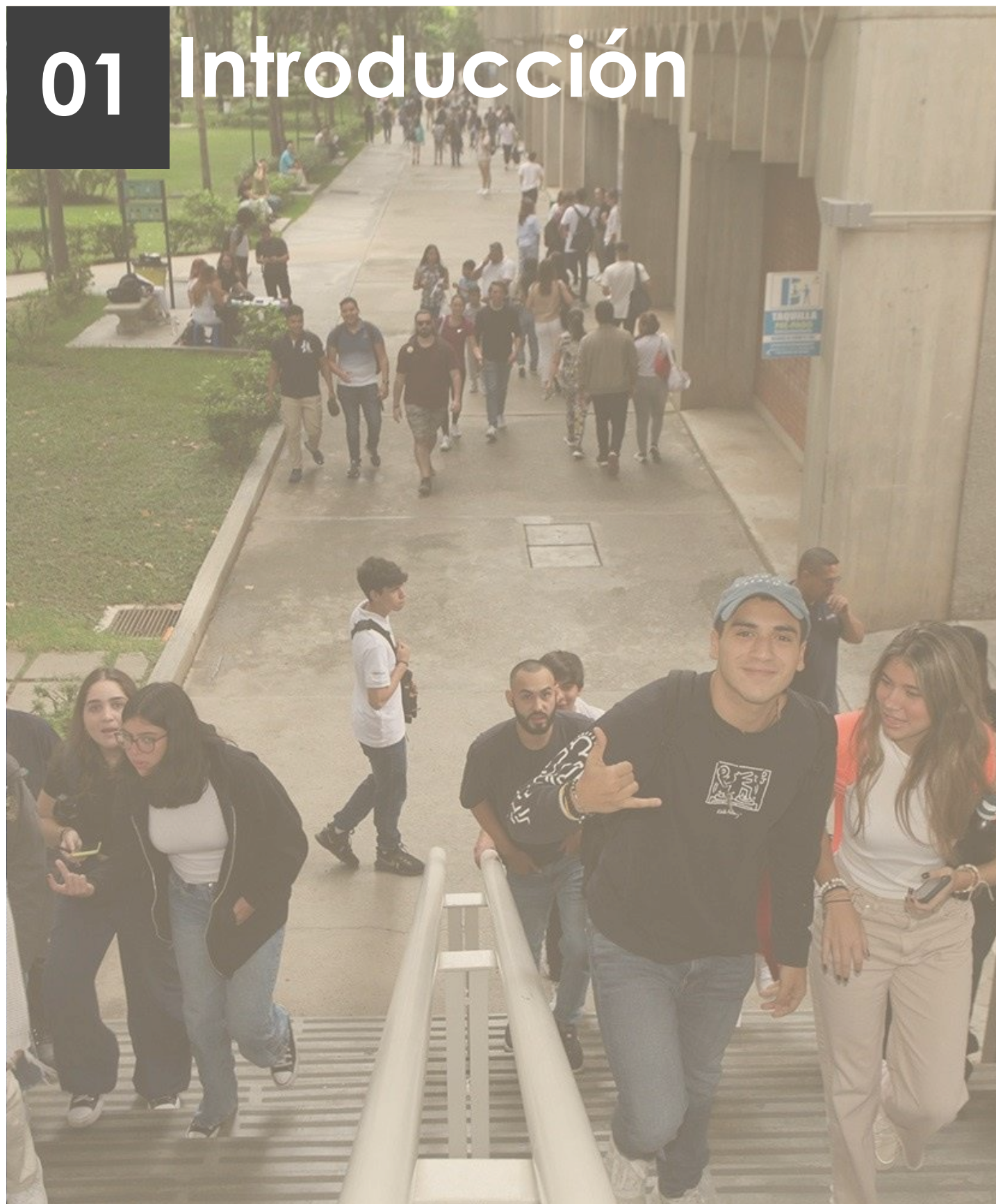
04 Intereses a futuro

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 395 estudiantes de los últimos dos semestres de las carreras de la UCAB en ambas sedes, 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

02 Ficha técnica



Técnica

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



Muestra

395 estudiantes de los últimos semestres de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello, de la sede Montalbán.



Fecha de aplicación

Entre octubre de 2024 y julio de 2025.



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.

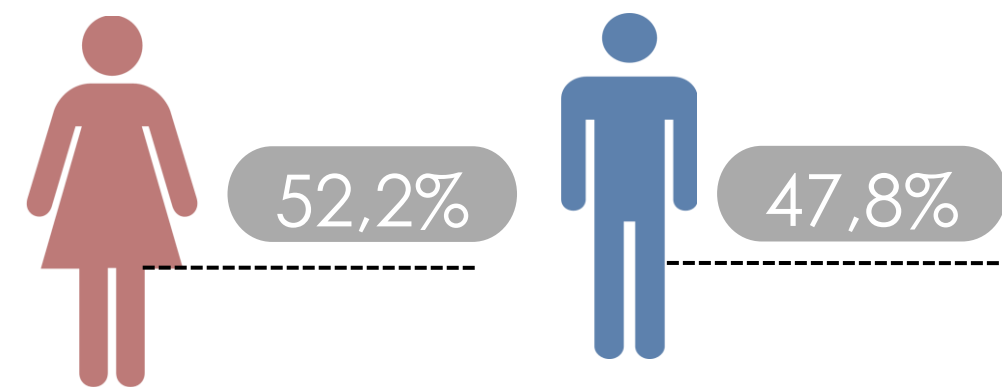
Variables de análisis: Sexo.

03

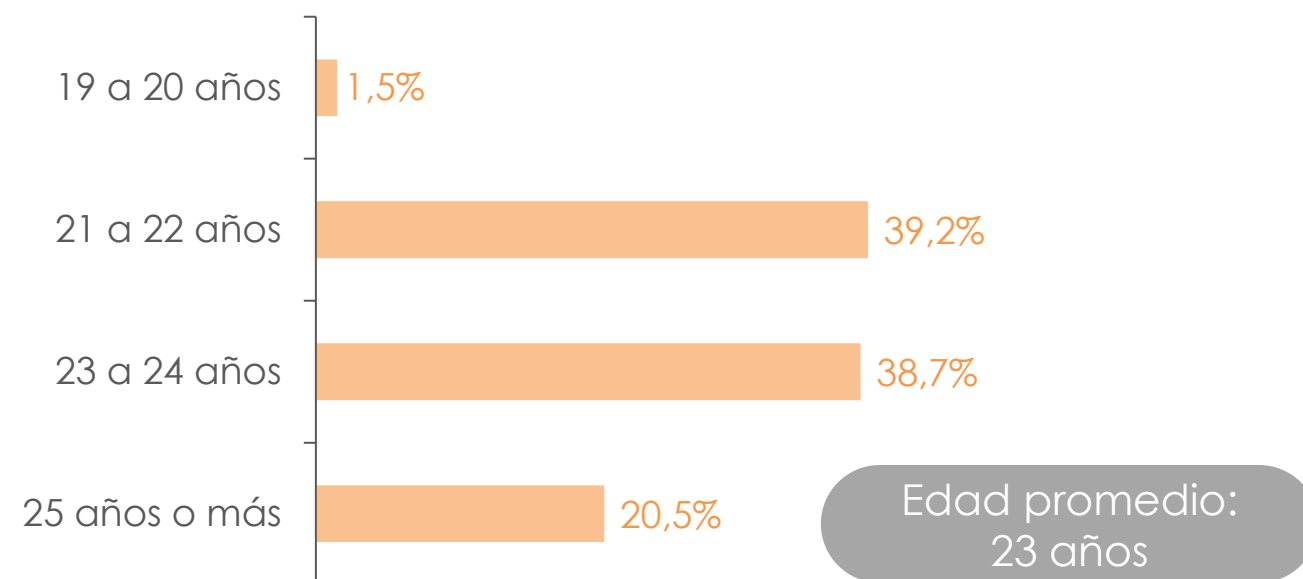
Caracterización de los estudiantes

Base: 395

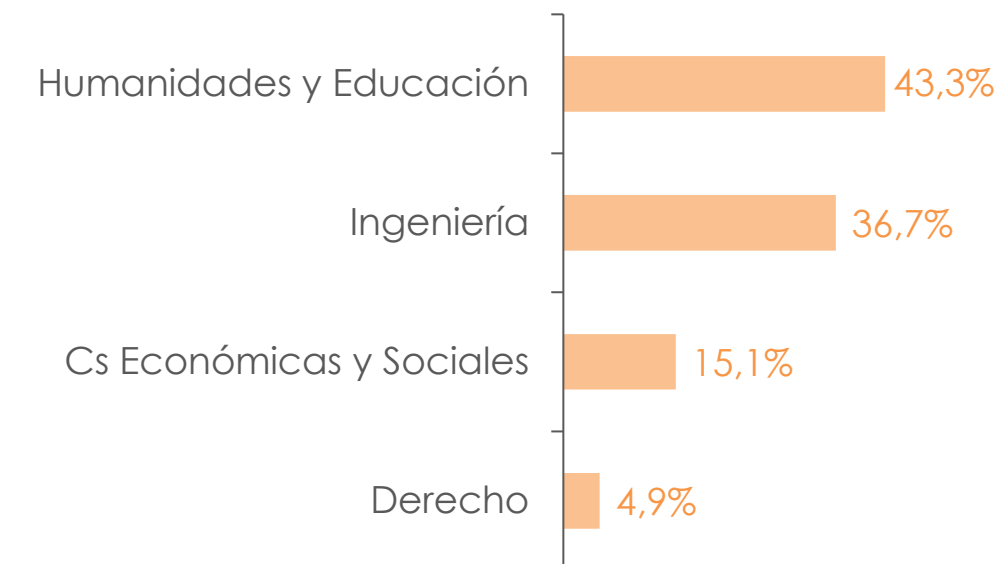
Sexo



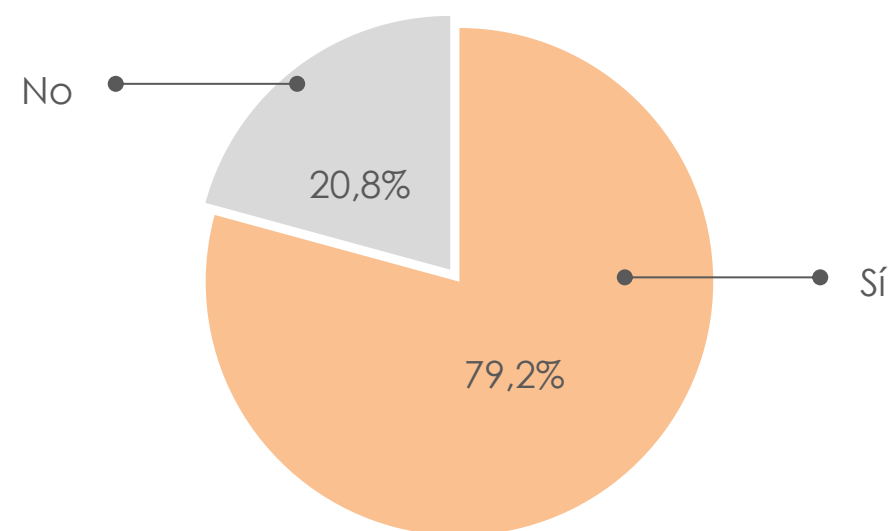
Grupo etario



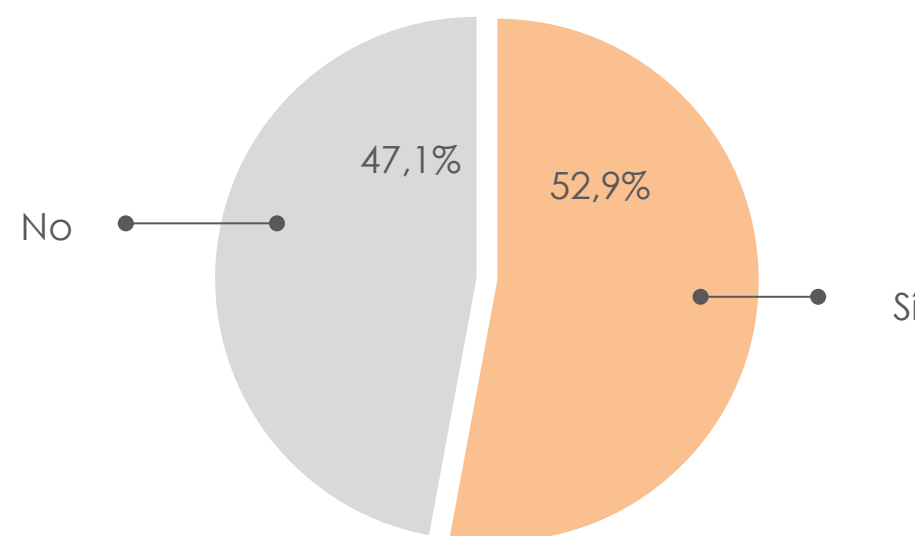
Facultad de estudio



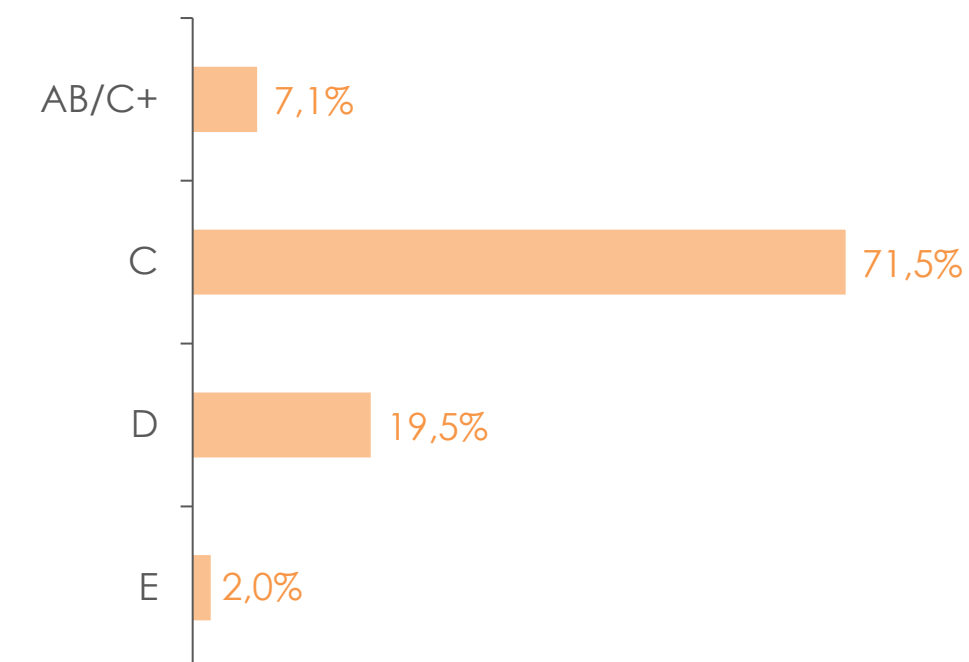
Experiencia Laboral



Ejerce una actividad laboral



NSE



La población estudiantil se compone de un 52% mujeres y 48% hombres, con una edad promedio de 23 años. Las facultades de Humanidades y Educación e Ingeniería concentran la mayor cantidad de estudiantes. En cuanto a la experiencia laboral, el 53% trabaja actualmente, y solo el 21% no tiene experiencia. El Nivel Socioeconómico C (71,5%) es el predominante.

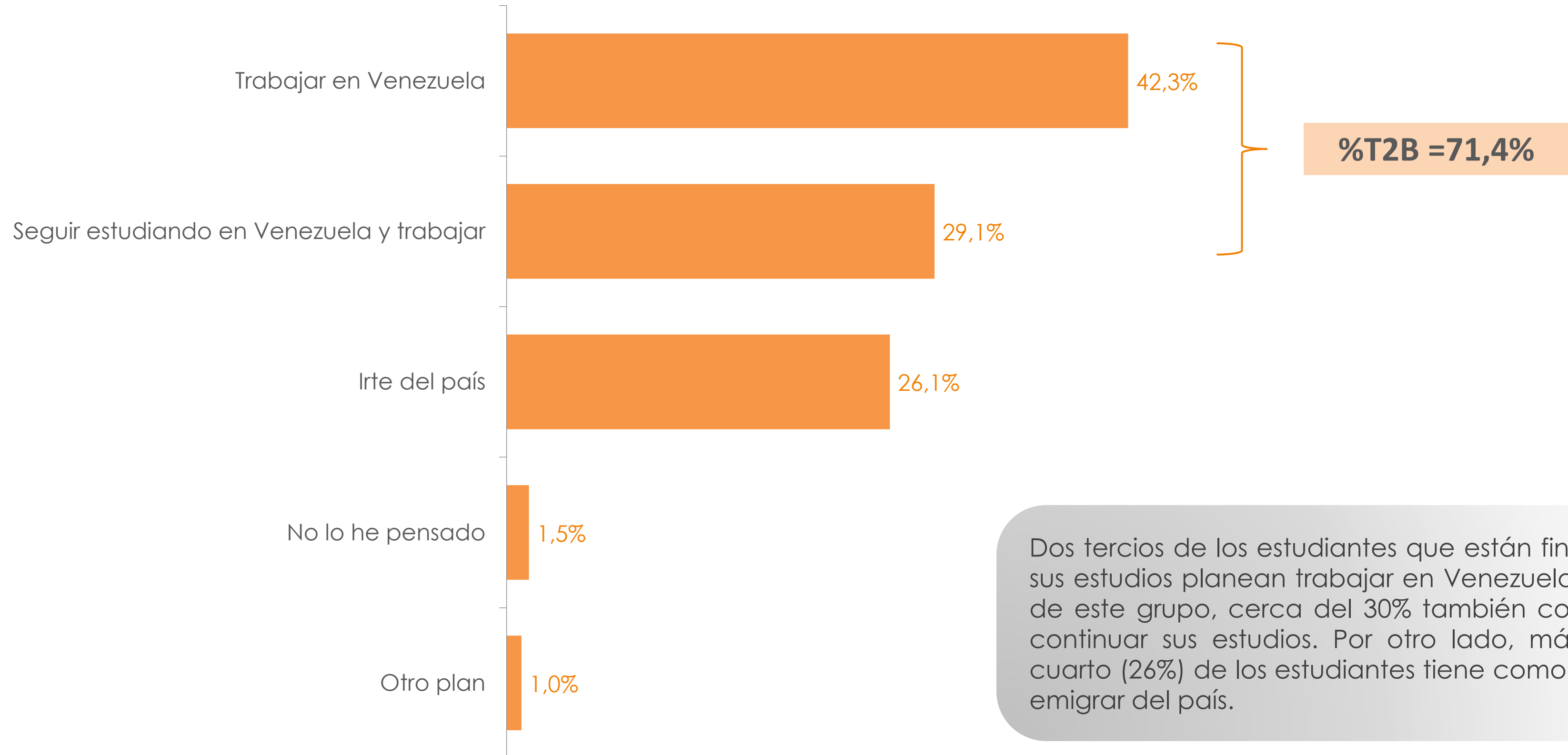
04

Intereses a futuro

04 Intereses a futuro

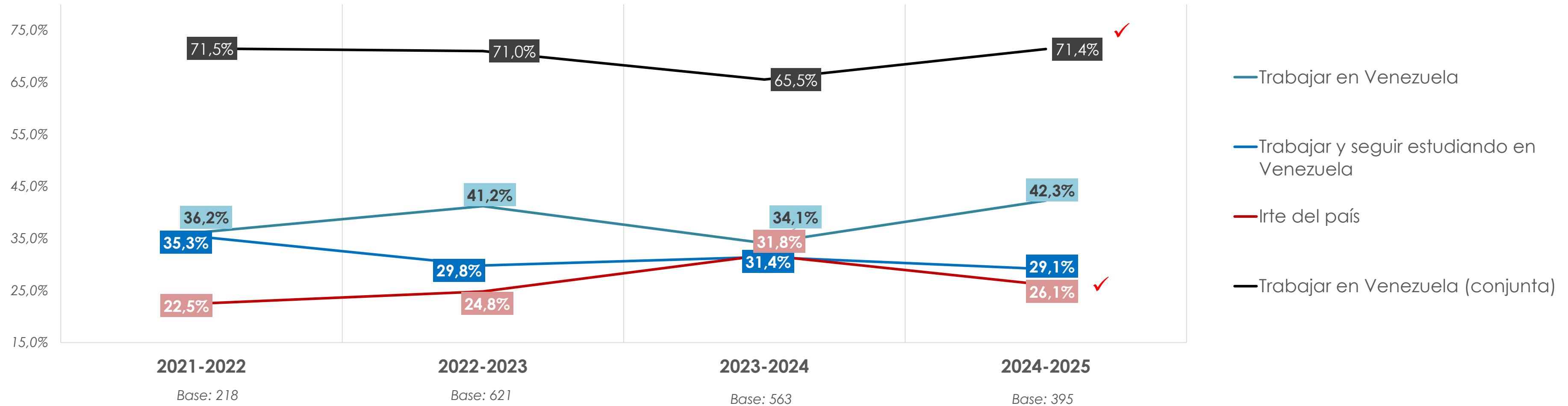
“P5b. Al graduarte en la universidad, tienes pensado...”

Base: 395



04 Intereses a futuro

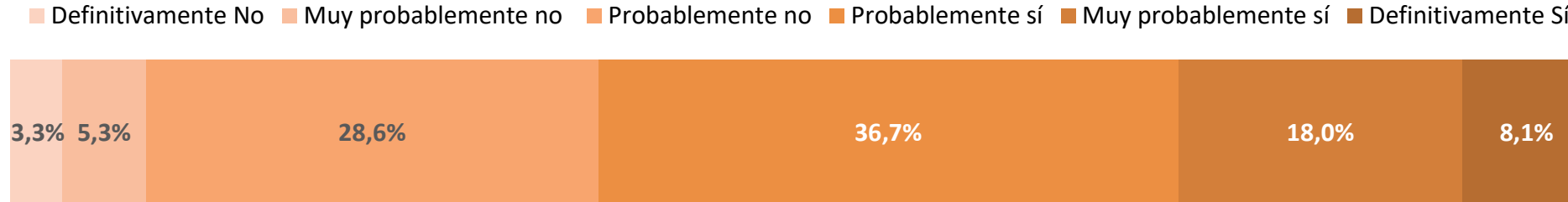
“P5b. Al graduarte en la universidad, tienes pensado...”



Al observar la evolución de las tres principales decisiones después de graduarse, la opción de trabajar en Venezuela, aumentó para este año, alcanzando niveles similares al período 2022-2023. Por su parte, así como incrementa la cantidad de estudiantes que piensan trabajar en Venezuela, disminuye la cantidad de jóvenes que quieren irse del país.

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

Base: 395



%T3B= 62,8%

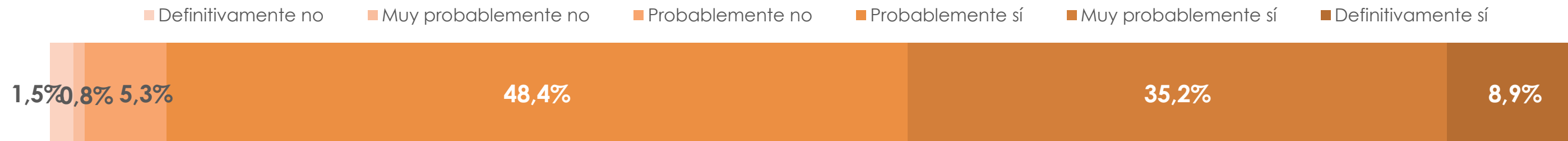
“P6a. ¿En qué tiempo lo harás? (Años)”

Base: 248



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

Base: 395

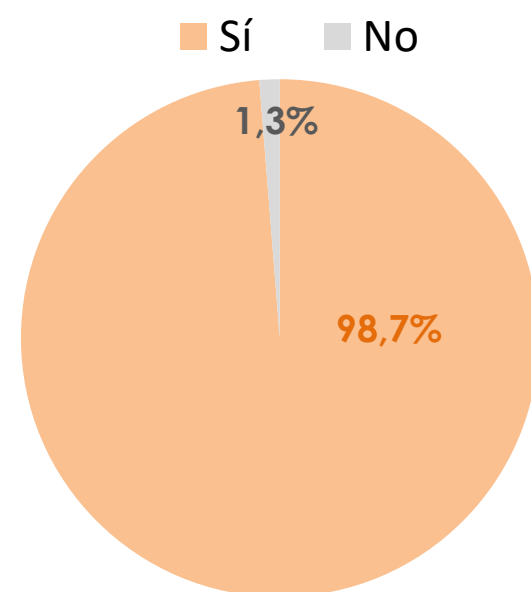


%T3B =92,5%

- En relación a la intención de emigrar, 63% cree que se irá del país. De ese grupo, el 8% está convencido (“Definitivamente sí”). En contraste, más de 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 2,3 años aproximadamente.
- El 93% 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?”



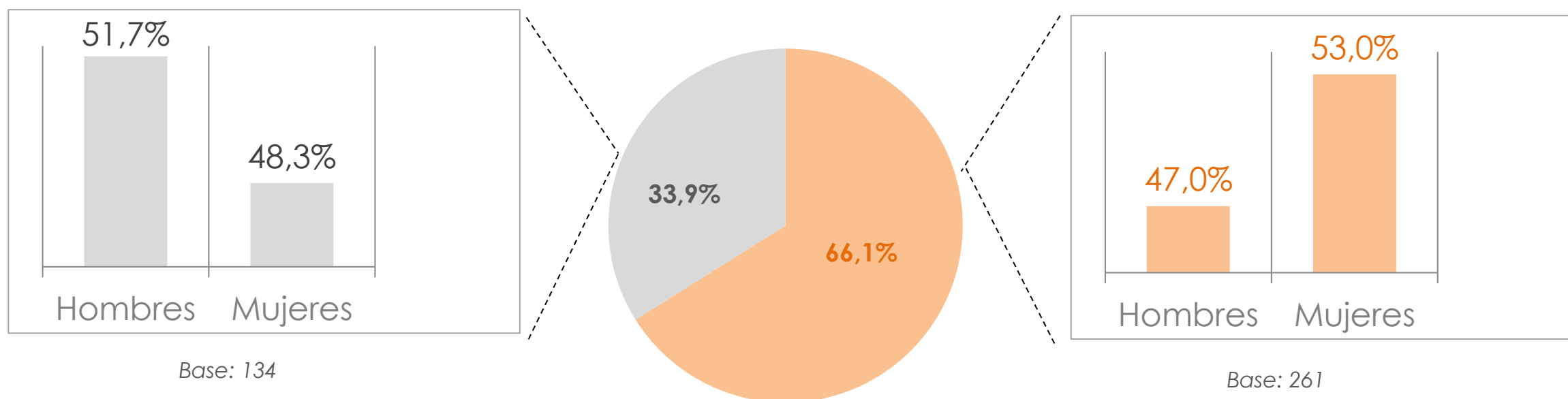
Cerca de la totalidad de los estudiantes encuestados considera incorporarse al mercado laboral venezolano, aunque sea transitoriamente.

En relación a la modalidad con la que esperan insertarse en el mundo laboral, la mayoría prefiere la dependencia laboral (66%), mientras que un 34% opta por el trabajo por cuenta propia.

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

Base: 395

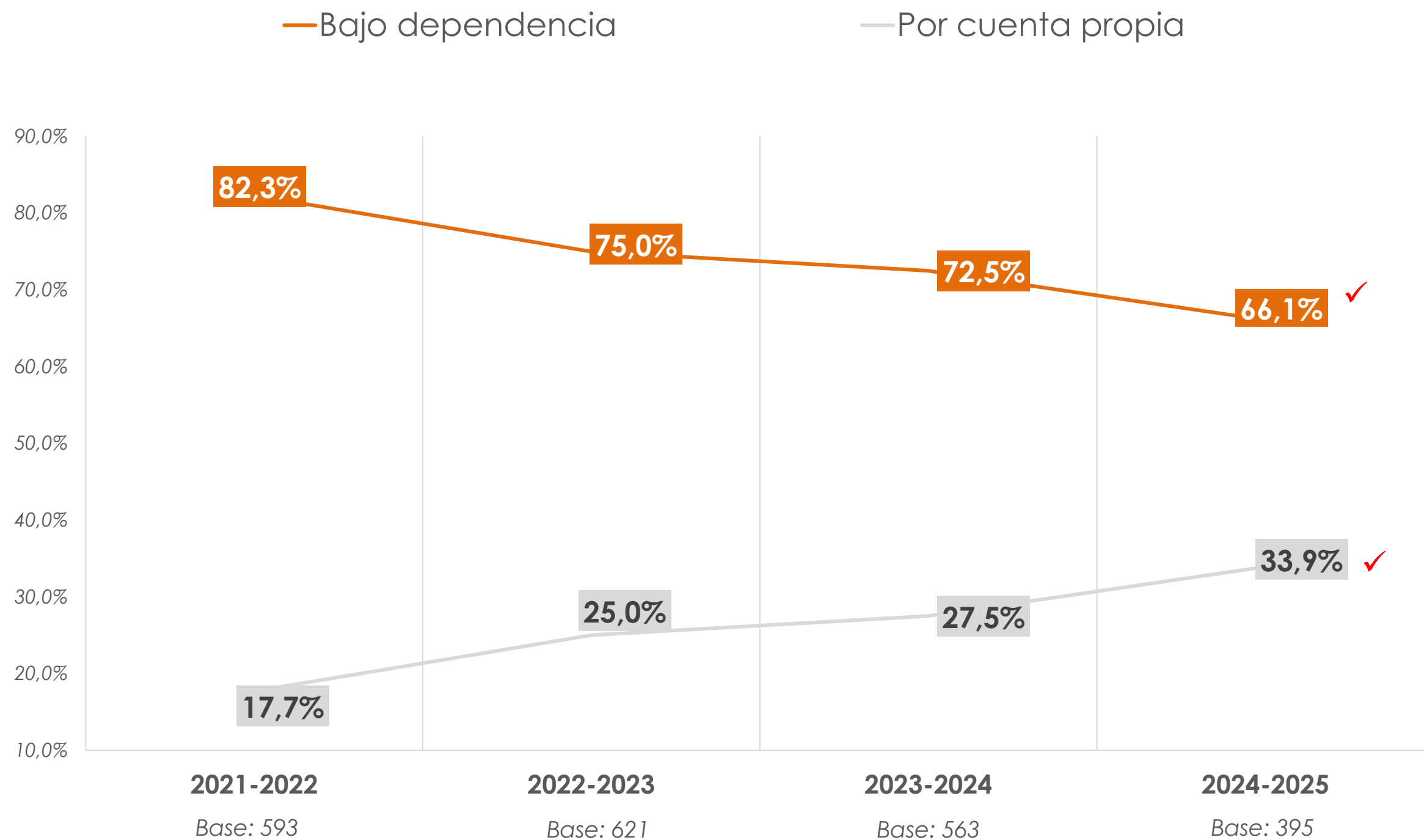
■ Bajo dependencia ■ Por cuenta propia



Al analizar estas preferencias por sexo, las mujeres muestran una leve inclinación hacia el empleo bajo dependencia, mientras que los hombres tienden ligeramente a preferir el trabajo autónomo.

04 Intereses a futuro

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



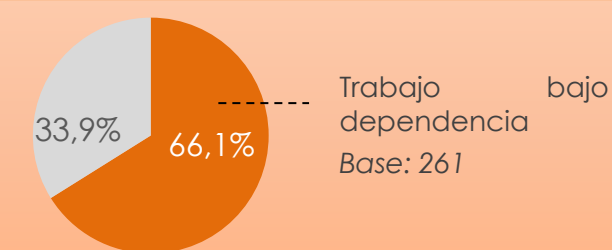
✓ Dif. Signif. $\alpha=0,05$

Se evidencia un incremento significativo en la proporción de estudiantes que desean trabajar por cuenta propia a lo largo del tiempo ($\alpha = 0.05$).

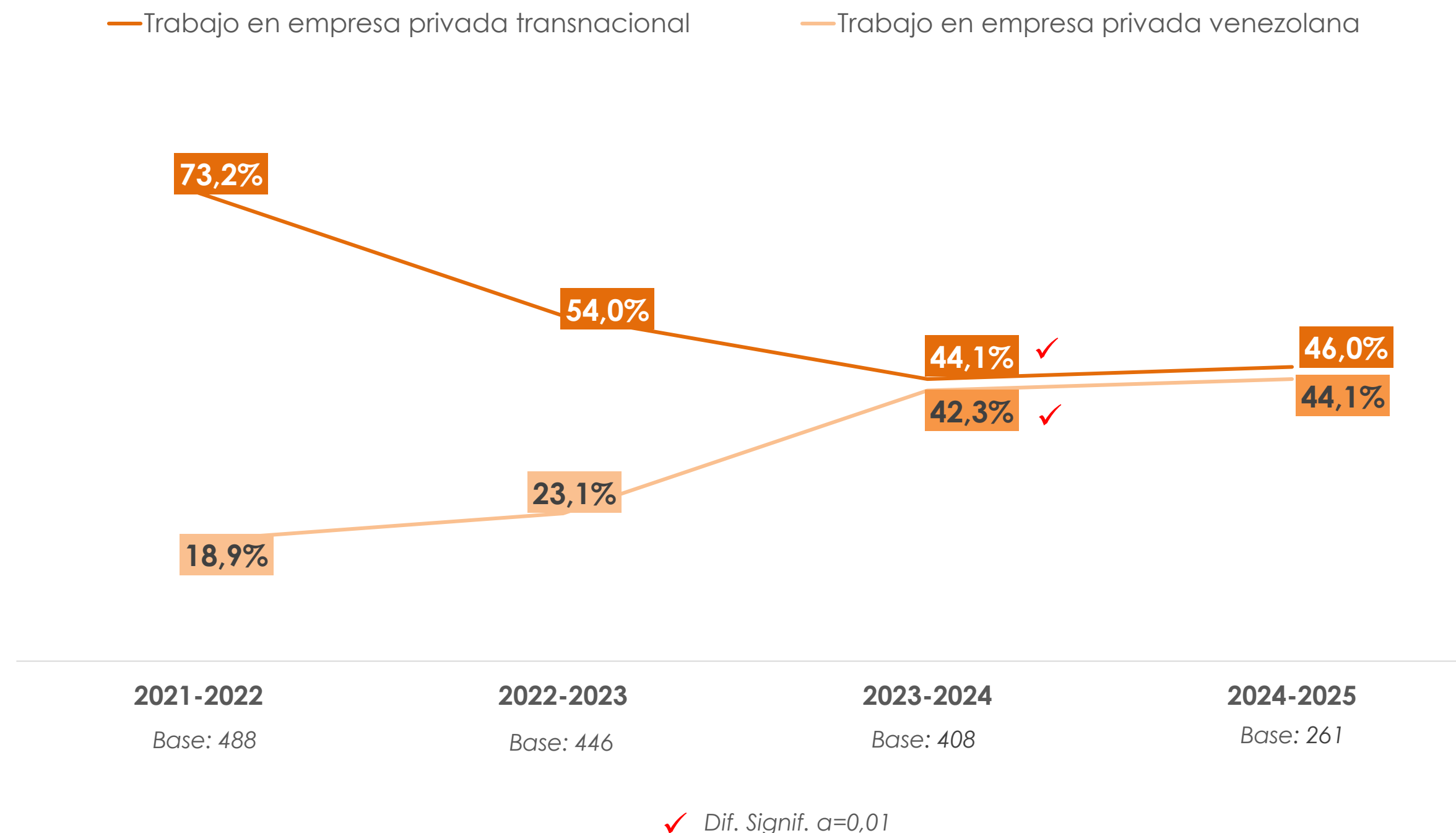
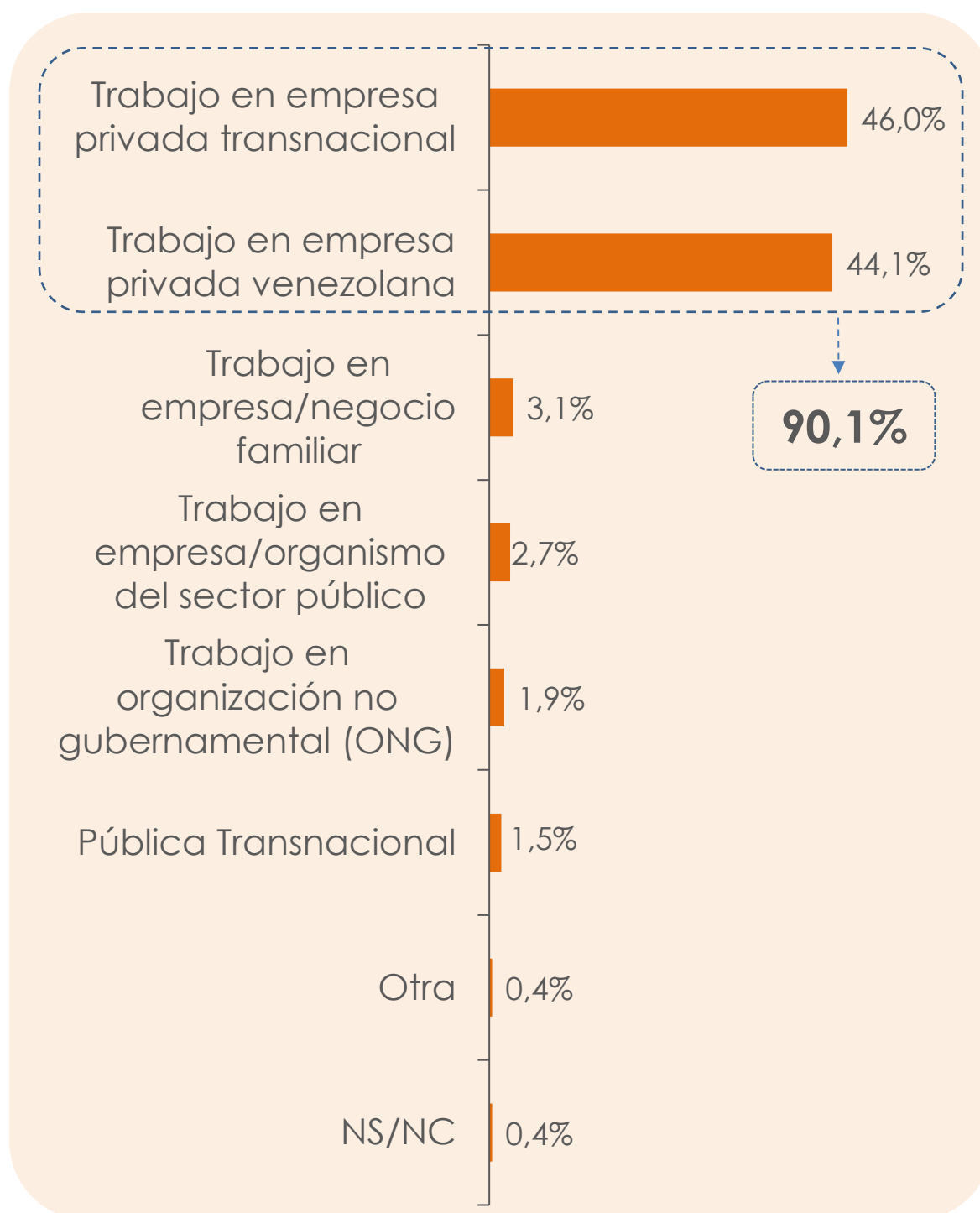
Paralelamente, esta tendencia se acompaña de una disminución en la proporción de estudiantes que prefieren el trabajo bajo dependencia ($\alpha = 0.05$).

05

Trabajo bajo dependencia

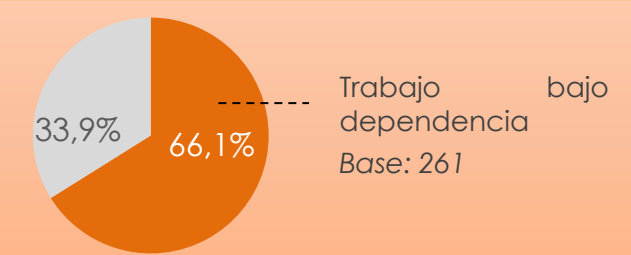


“P10.¿En qué tipo de empresa estás o esperarías insertarte en el mundo laboral?”

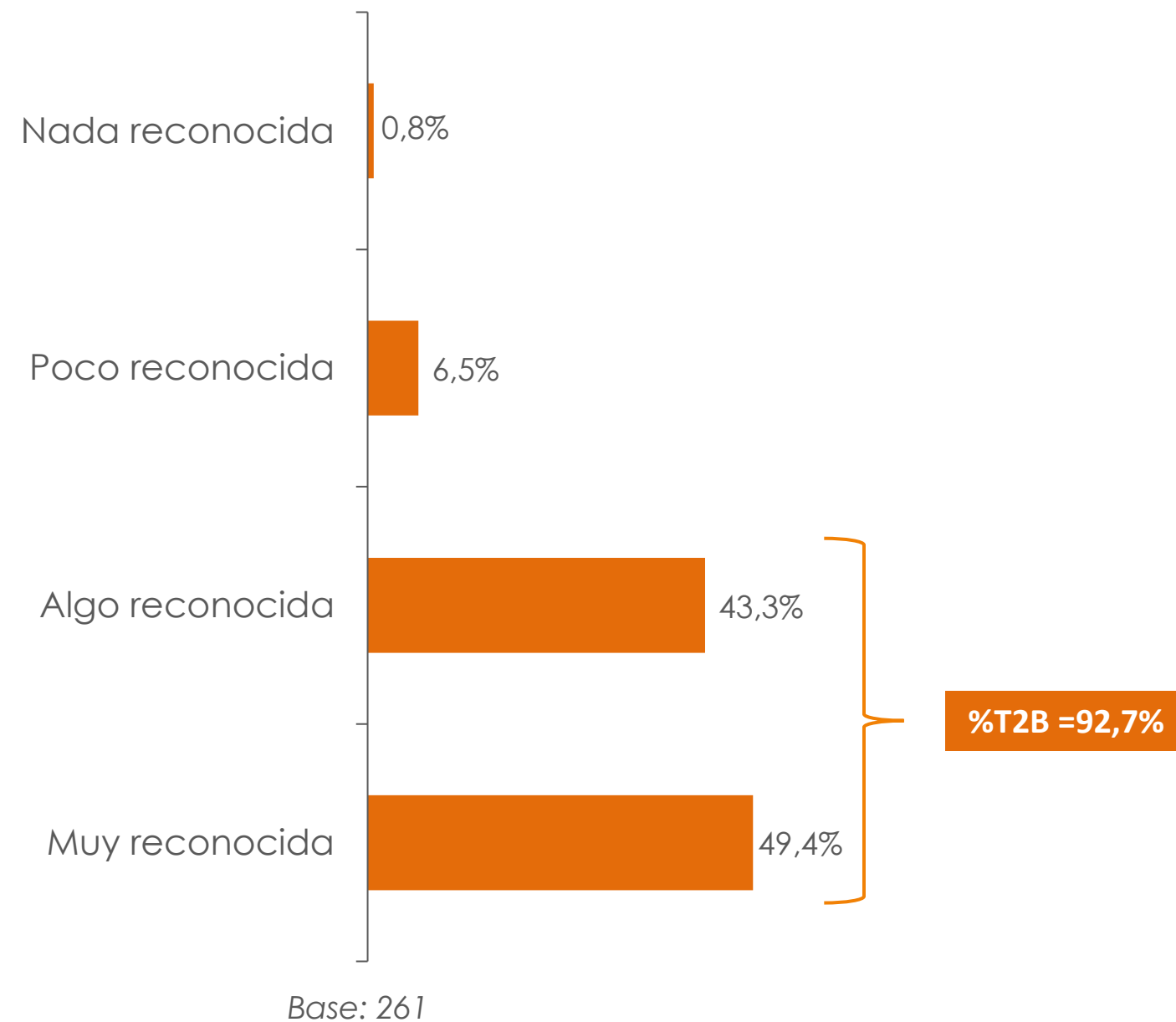


Una proporción significativa de los estudiantes de la UCAB aspira a trabajar en empresas privadas, ya sean transnacionales o locales. Es destacable el aumento en la cantidad de estudiantes que prefieren trabajar en empresas nacionales a lo largo de los períodos académicos, aspecto que se ha mantenido estable los últimos 2 años ($\alpha = 0.01$).

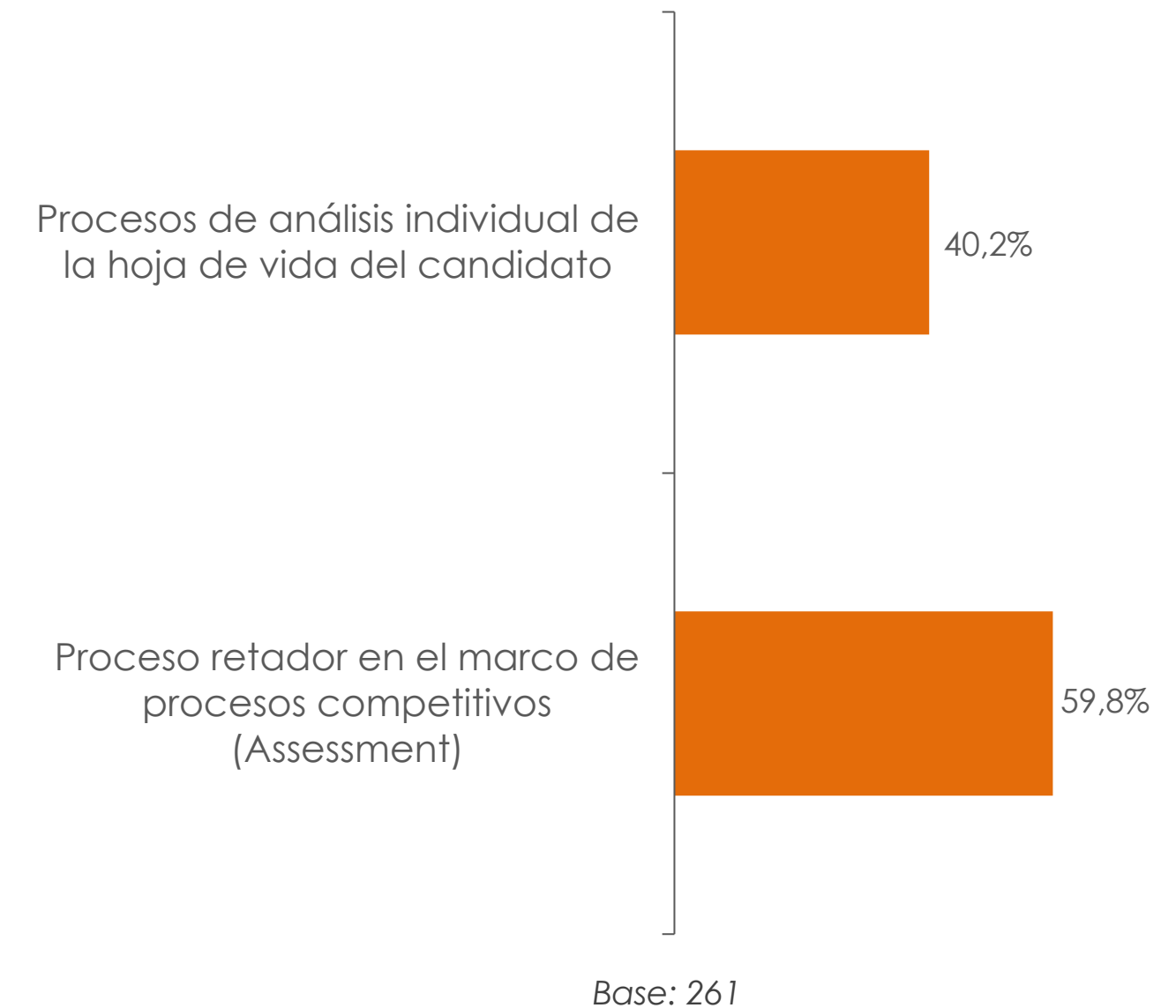
05 Trabajo bajo dependencia



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

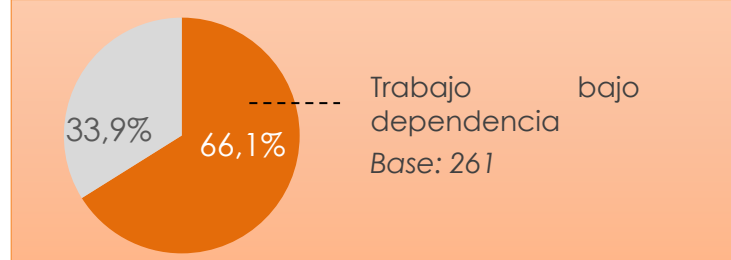


“P13.¿De qué forma fue o esperas que sea el método aplicado por la empresa para la captación de talento?”



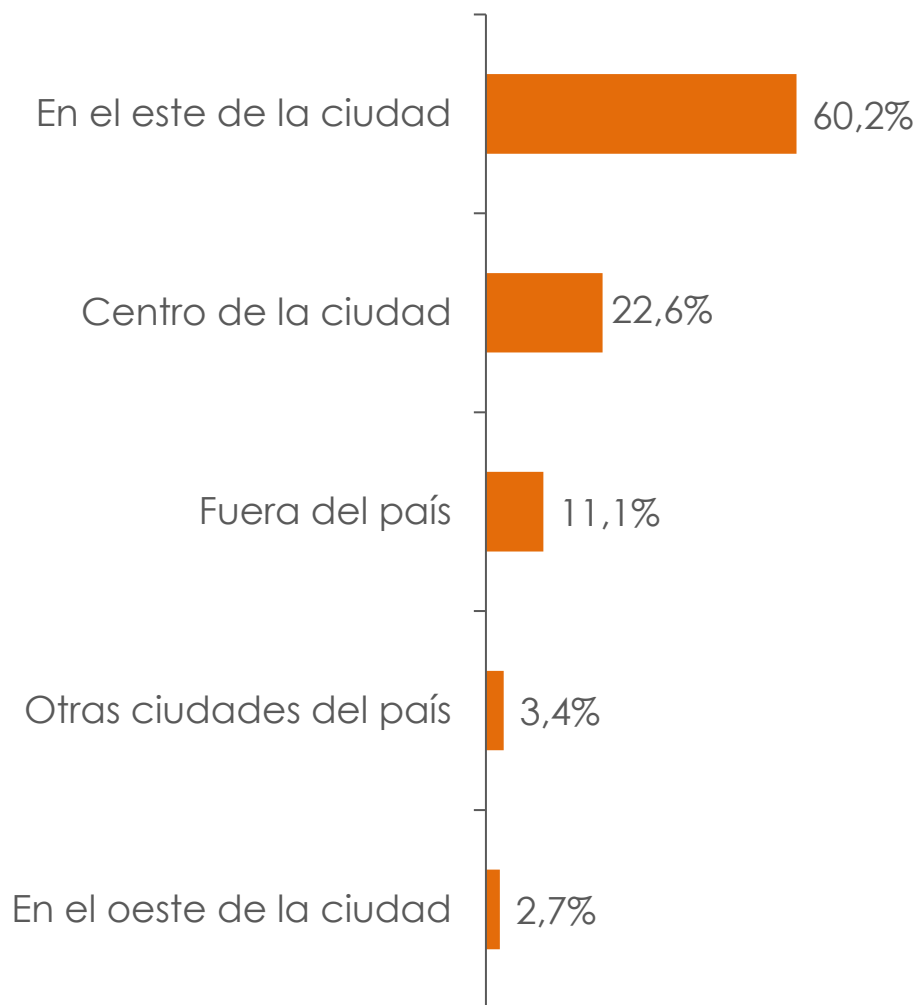
- Más del 90% de los estudiantes busca organizaciones reconocidas, aunque para el 43% el renombre de la empresa no es crítico, mostrando flexibilidad al elegir su primer empleo.
- Sobre los procesos de selección, el 40% prefiere el análisis del currículum, mientras que el resto opta por demostrar sus competencias directamente.

05 Trabajo bajo dependencia



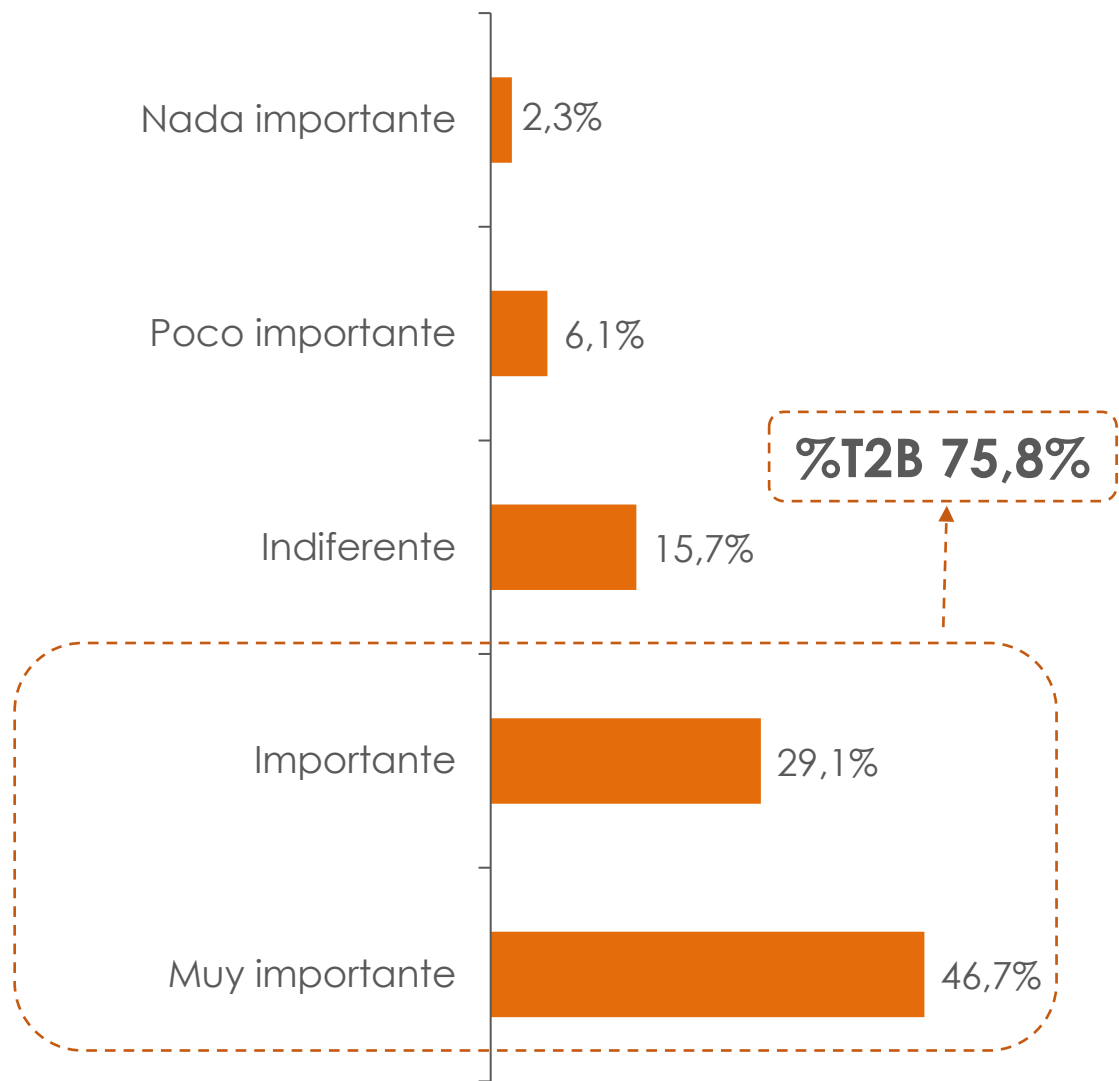
“P14.¿Dónde prefieres la ubicación de la empresa donde te gustaría insertarte o estás actualmente?”

Montalbán/Guayana



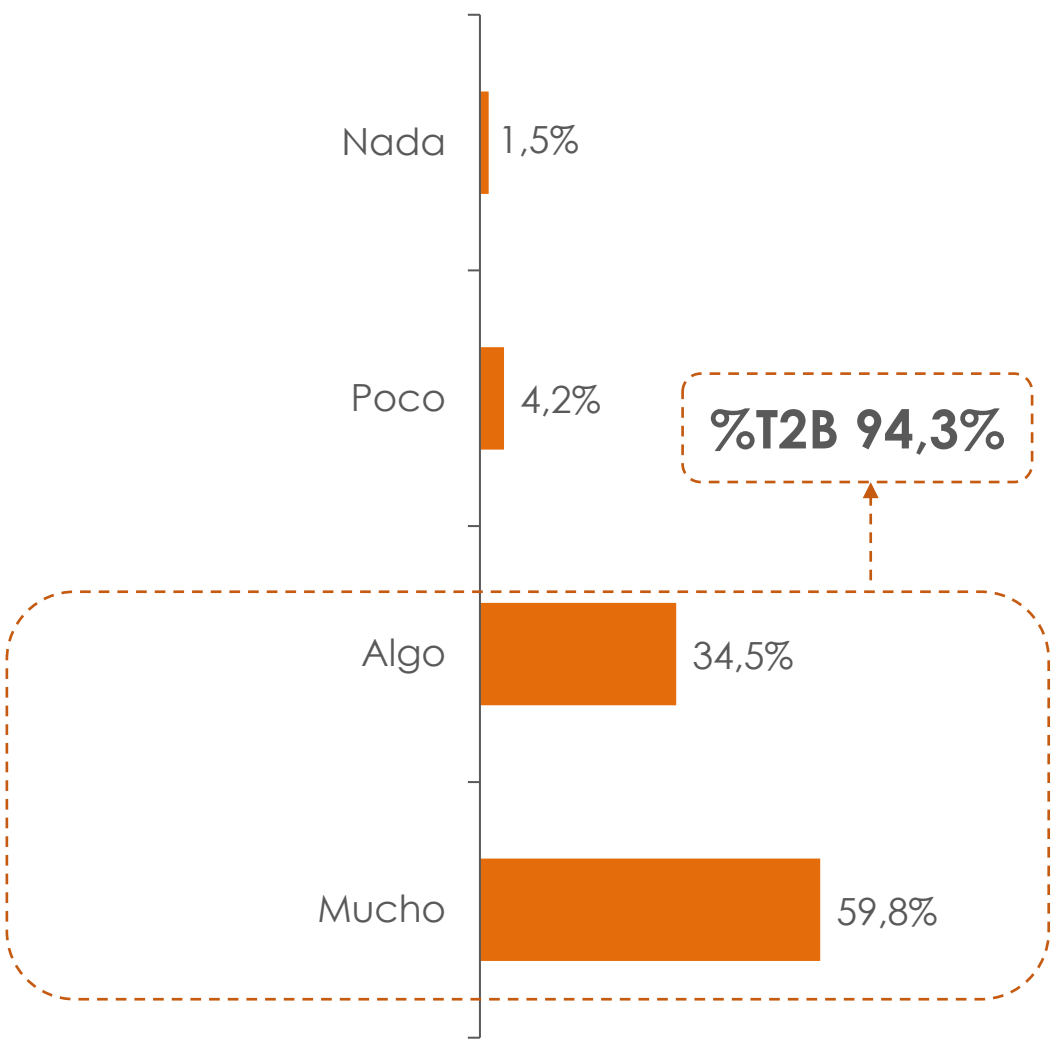
Base: 261

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



Base: 261

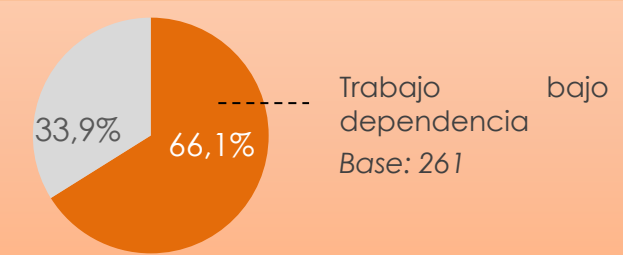
“P15a.¿En qué medida dirías que el prestigio de la universidad donde te gradúes determina tus oportunidades laborales?”



Base: 261

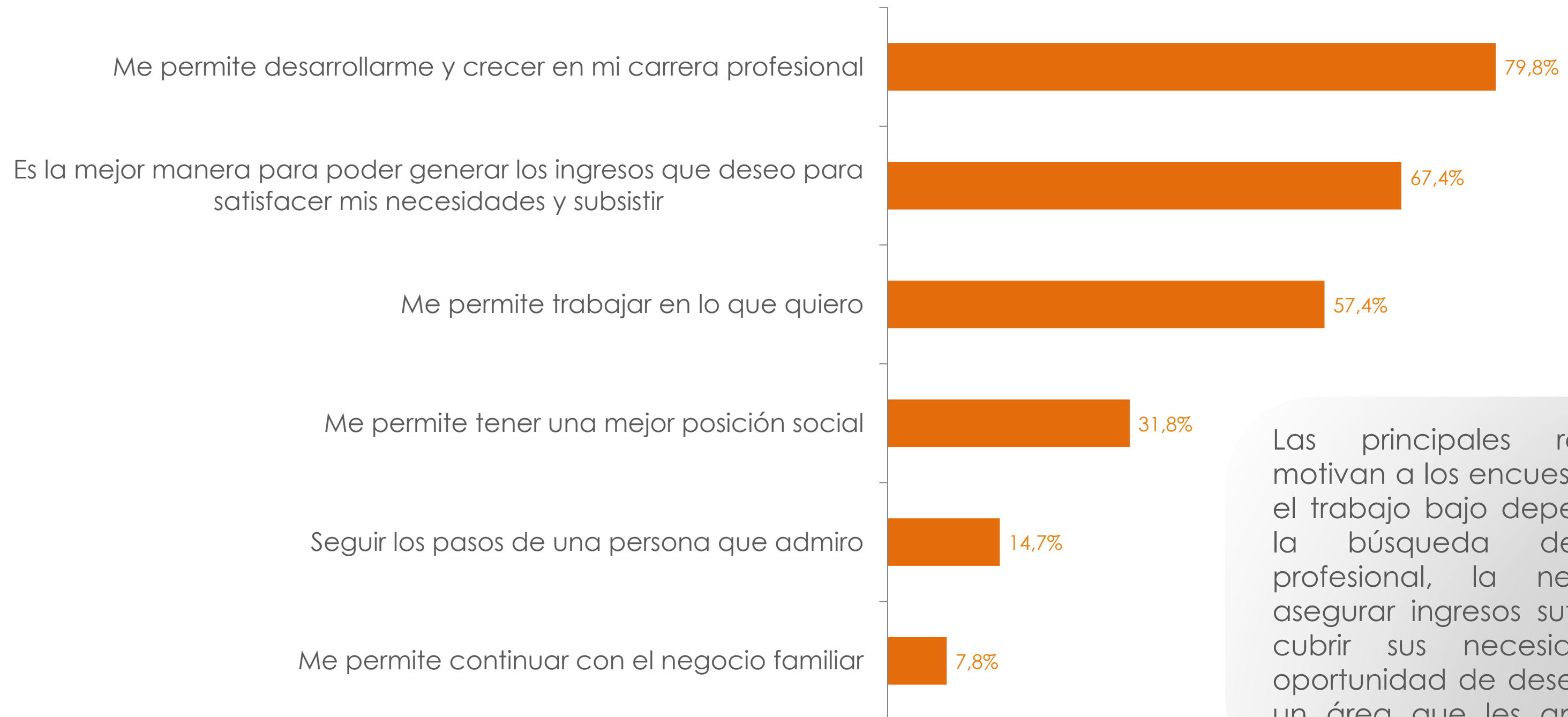
- La mayoría de los consultados (60%), prefieren que la ubicación de su empleo o su trabajo esté en el este de la ciudad.
- Más del 70% considera importante disponer de transporte público, funcional y seguro para dirigirse a su trabajo.
- El 94% manifestó que el prestigio de la universidad donde estudia determinará sus oportunidades laborales.

05 Trabajo bajo dependencia



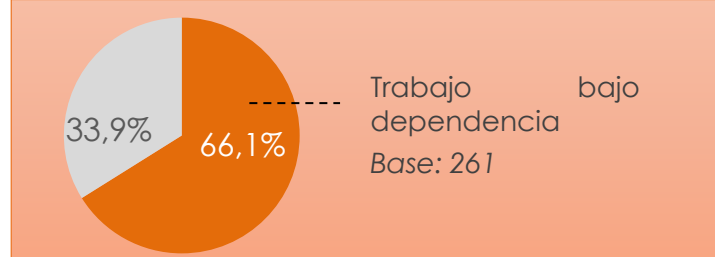
“P16. ¿Cuáles son las 3 principales razones por las que decidirías trabajar bajo dependencia?”

Base: 261

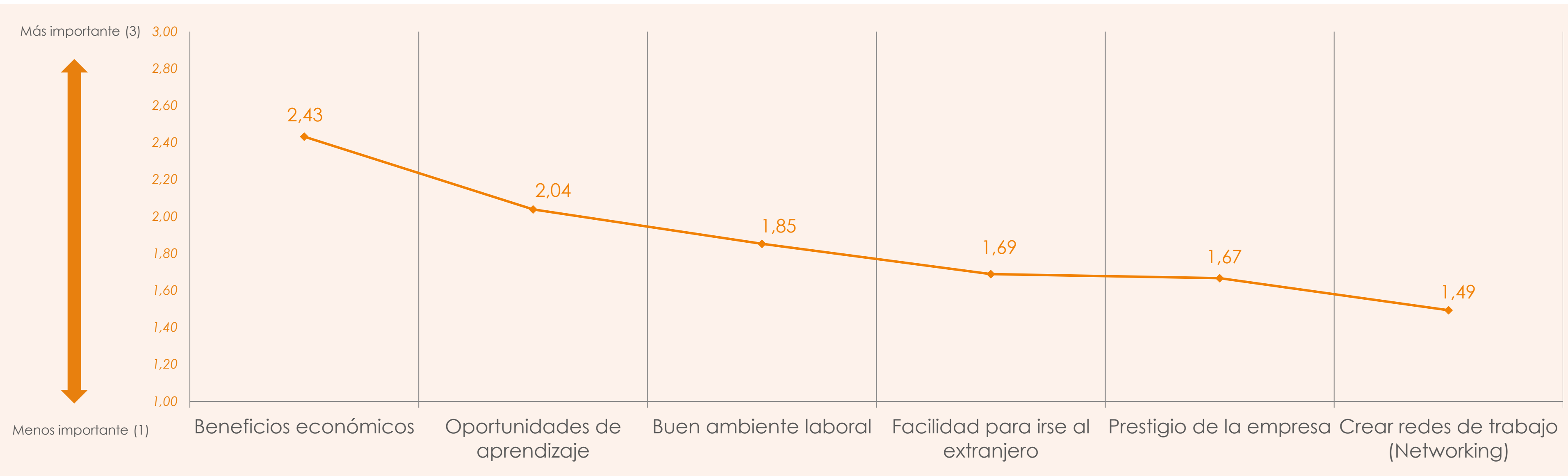


Las principales razones que motivan a los encuestados a elegir el trabajo bajo dependencia son: la búsqueda de desarrollo profesional, la necesidad de asegurar ingresos suficientes para cubrir sus necesidades, y la oportunidad de desempeñarse en un área que les apasiona o les gusta.

05 Trabajo bajo dependencia

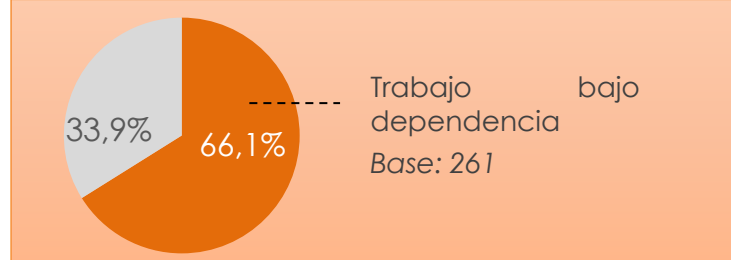


“P16a. Enumera en orden de importancia, ¿cuáles de lo siguientes aspectos debe tener el empleo en el que te desempeñes?, siendo 3 el más importante y 1 el menos importante”



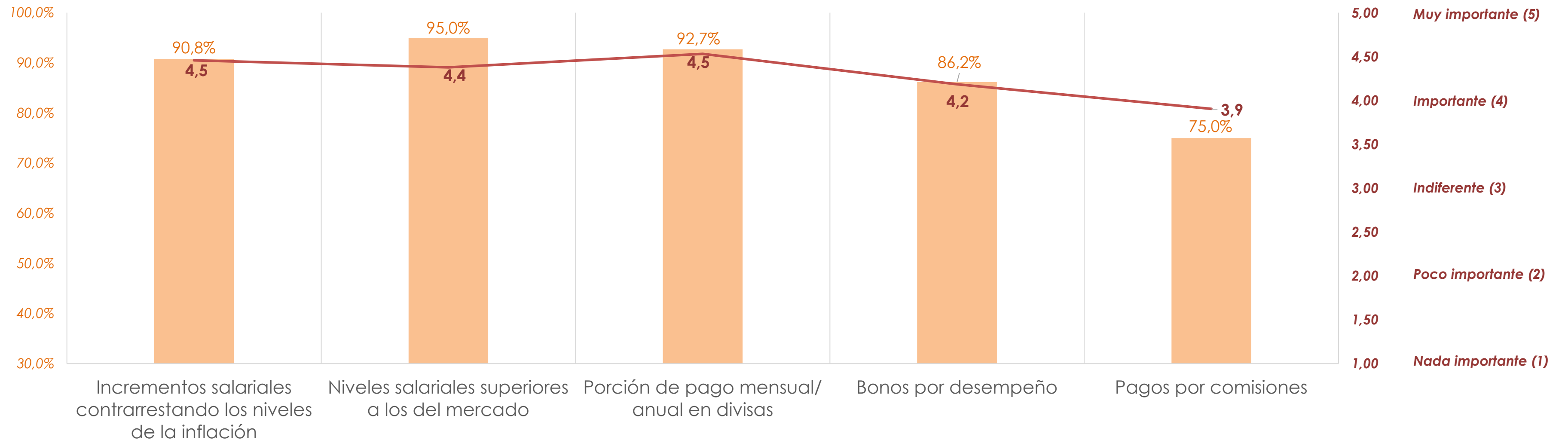
- Para estos estudiantes, los beneficios económicos son el factor más crucial al elegir un empleo bajo dependencia.
- También valoran significativamente las oportunidades de aprendizaje y un ambiente laboral positivo. Esta generación busca estabilidad financiera, crecimiento profesional y un entorno agradable.
- La creación de redes de trabajo es el aspecto de menor importancia para ellos.

05 Trabajo bajo dependencia



Grado de importancia de la compensación salarial

■ % TTB (4-5) — Media

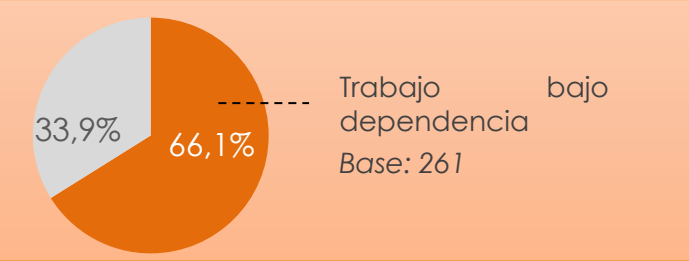


Más del 90% de los encuestados considera crucial que su lugar de trabajo garantice aumentos salariales para compensar la inflación, asignen salarios superiores al promedio del mercado e incluyan una porción de su pago mensual/anual en divisas. En contraste, muestran un interés menor en esquemas de compensación basados en comisiones.

05 Trabajo bajo dependencia



OBSERVATORIO
DE EMPLEABILIDAD
Y PROCESOS FORMATIVOS



“P22a.¿Cuánto esperas ganar mensualmente?”
(Oct. 2024- Jul. 2025)

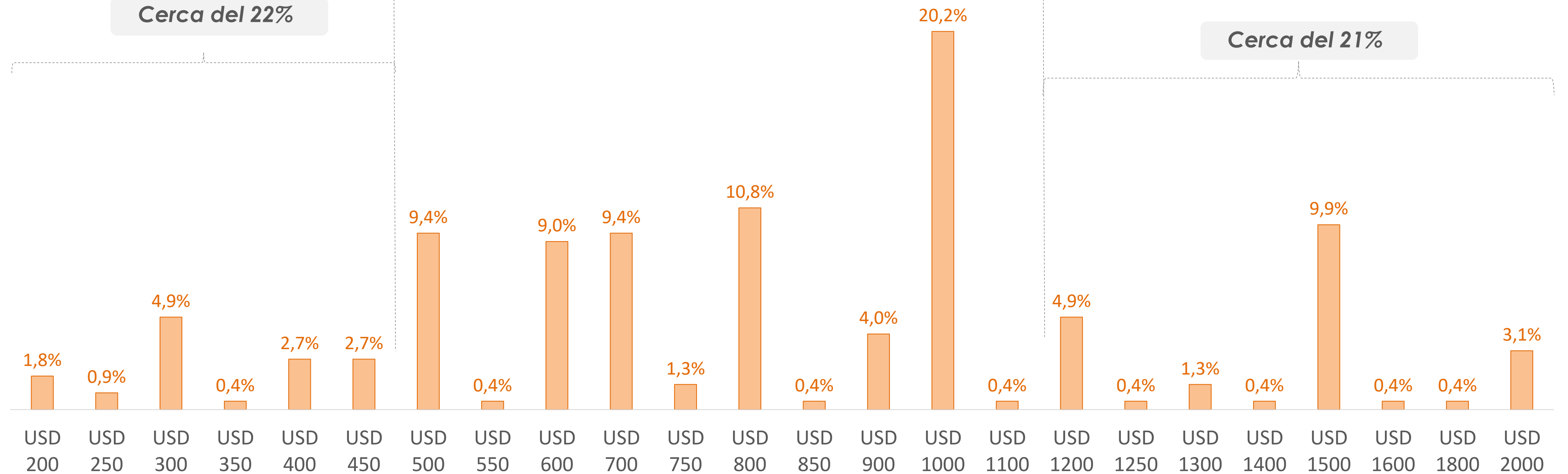
Media: **USD 871,97**
Mediana: **USD 800**
Mínimo: **USD 200**
Máximo: **USD 2000**
Desviación estándar: **USD 403,04**

Más del 50% aspira tener un salario mensual entre los USD 500 y USD 1.100

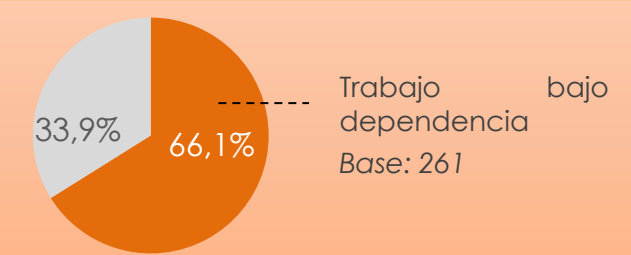
Para el año académico 2024-2025, se observó que los estudiantes encuestados aspiran obtener un ingreso mensual promedio de USD 871,97.

Cerca del 22%

Cerca del 21%



05 Trabajo bajo dependencia

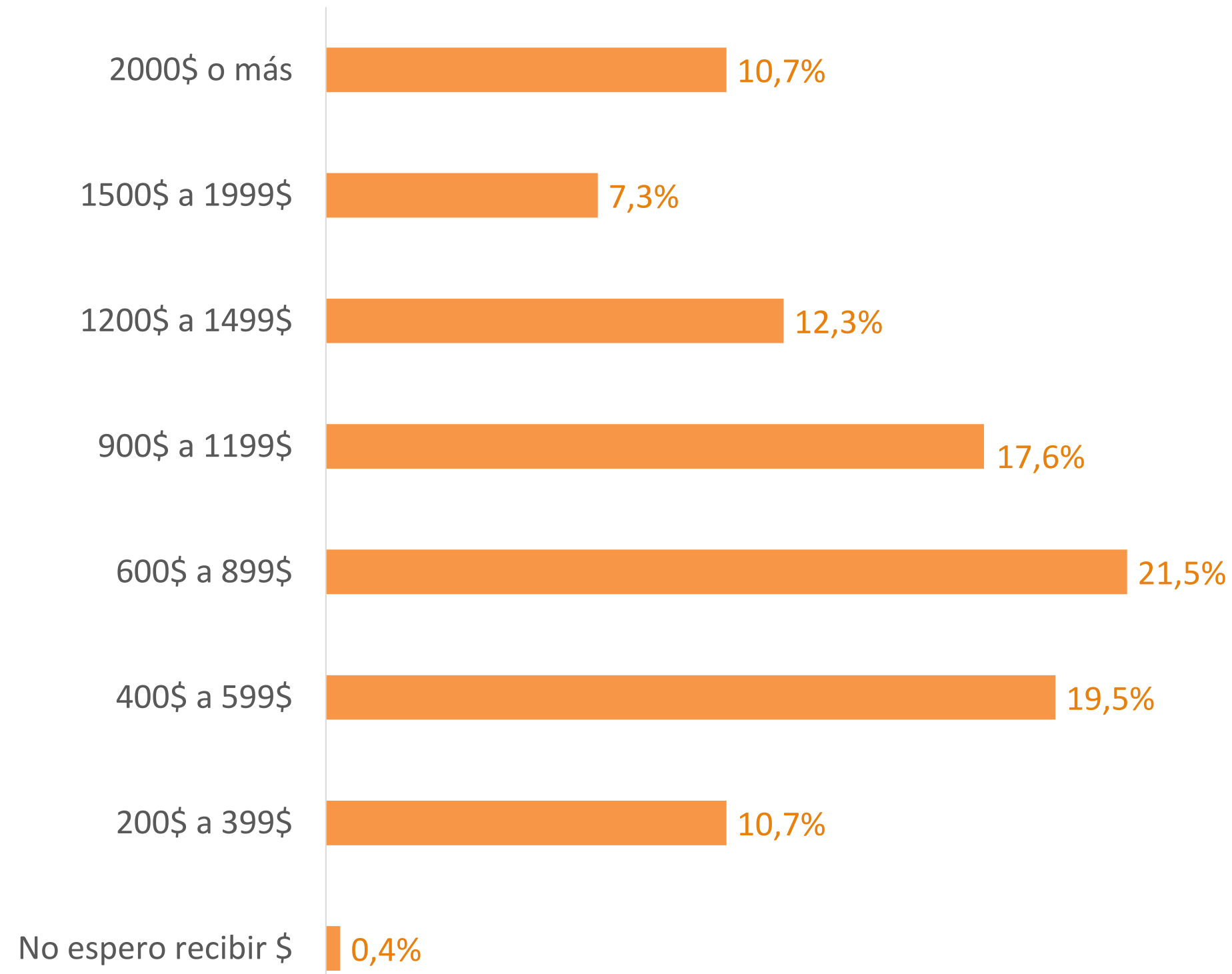


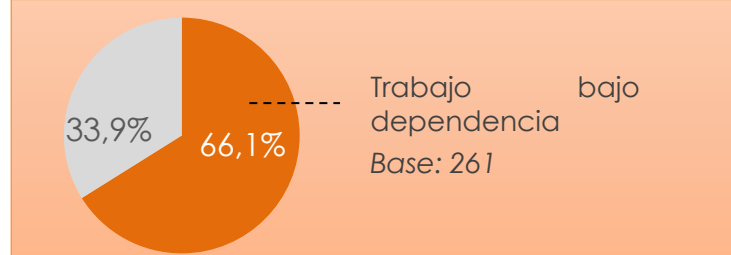
“P22. Suponiendo que la organización otorgue un bono anual en divisas, ¿en qué rango esperarías recibirlo?”

En promedio, los estudiantes de los últimos semestres esperan un bono anual en divisas que oscile entre \$600 y \$899.

Solo el 0,4% no espera recibir este beneficio.

Por otro lado, un 10,7% de estos estudiantes aspira a un bono anual de \$2.000 o más.





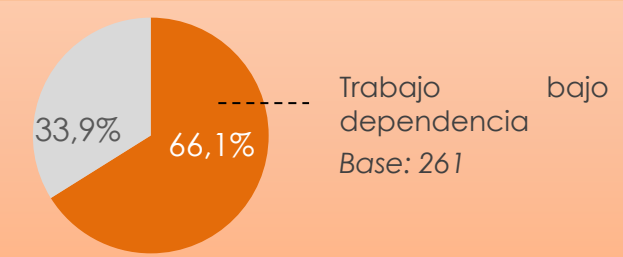
Nivel de importancia de los beneficios laborales

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.

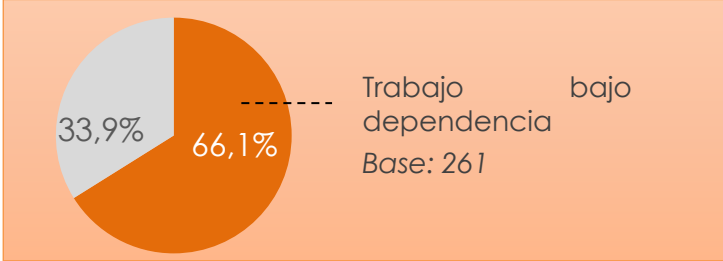
Dichas dimensiones se calcularon por medio de un Análisis factorial, con la técnica de Análisis de Componentes Principales (Autovalores ≥ 1). Se usó el método de rotación ortogonal Varimax con normalización Kaiser, tomando en cuenta los coeficientes mayores a 0.30 para el análisis posterior.

| 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

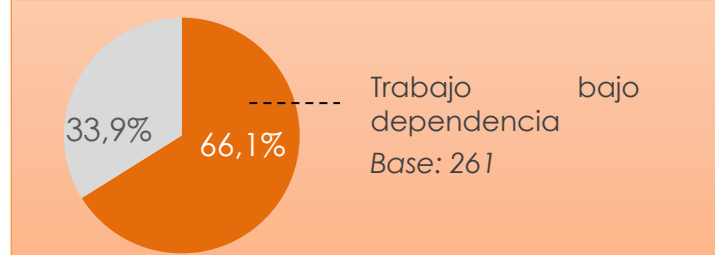
| Dimensión | Ítems | Interpretación de la Dimensión |
|--|---|--|
| 1-Trato igualitario e inclusivo | P68. Trato igualitario de empleados de distintas etnias en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación | Esta dimensión evalúa la importancia que le atribuyen a la diversidad, equidad e inclusión.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

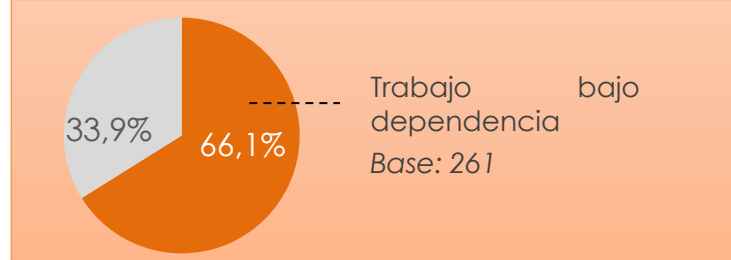


Nivel de importancia de los beneficios laborales

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 | |

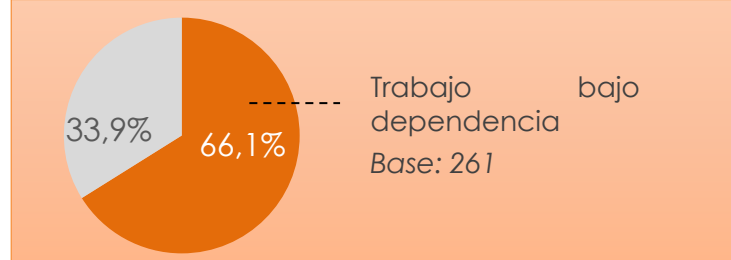
05 Trabajo bajo dependencia



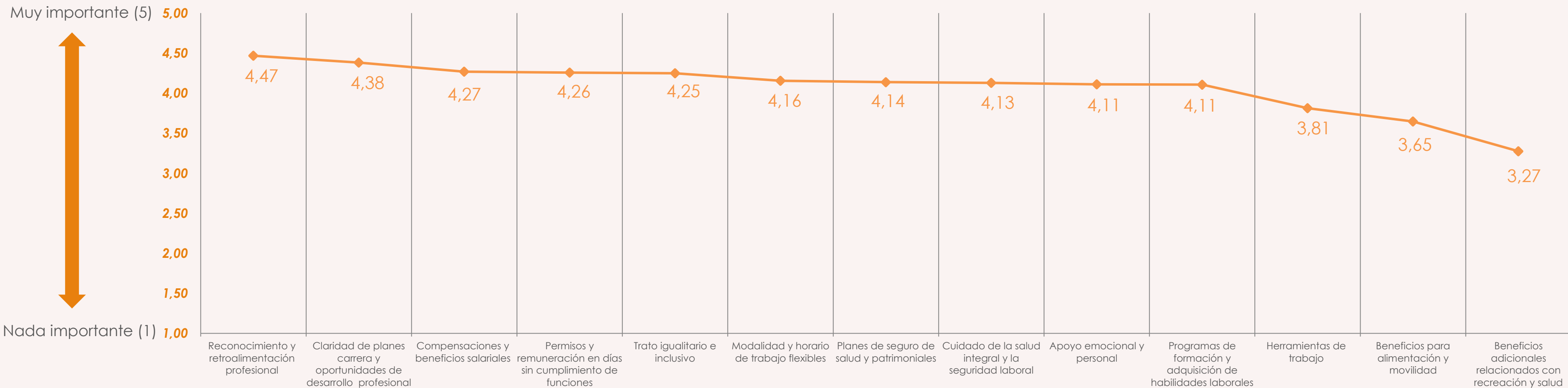
Nivel de importancia de los beneficios laborales Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

| 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

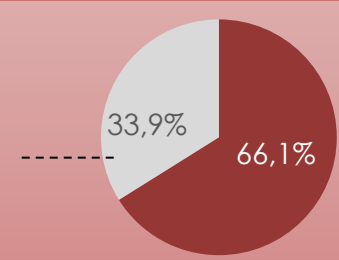
- Estos estudiantes, valoran un ambiente laboral que reconozca sus logros, su antigüedad y que les brinde retroalimentación constante.
- Por otra parte, al escoger trabajar bajo dependencia, la mayoría también busca claridad de planes de carrera y mayores oportunidades de desarrollo profesional.
- Asimismo, las compensaciones y beneficios salariales son un factor importante para ellos.

06

Trabajo por cuenta propia

06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 134



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

Base: 134

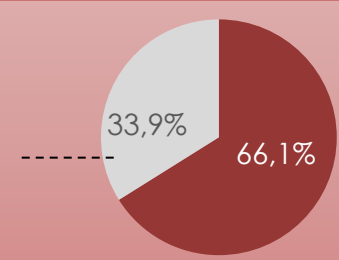


El 67% de los estudiantes elige el trabajo independiente por la autonomía que les brinda para gestionar su tiempo.

Esta preferencia también se fundamenta en el deseo de dedicarse a actividades de su agrado y liderar sus propios proyectos.

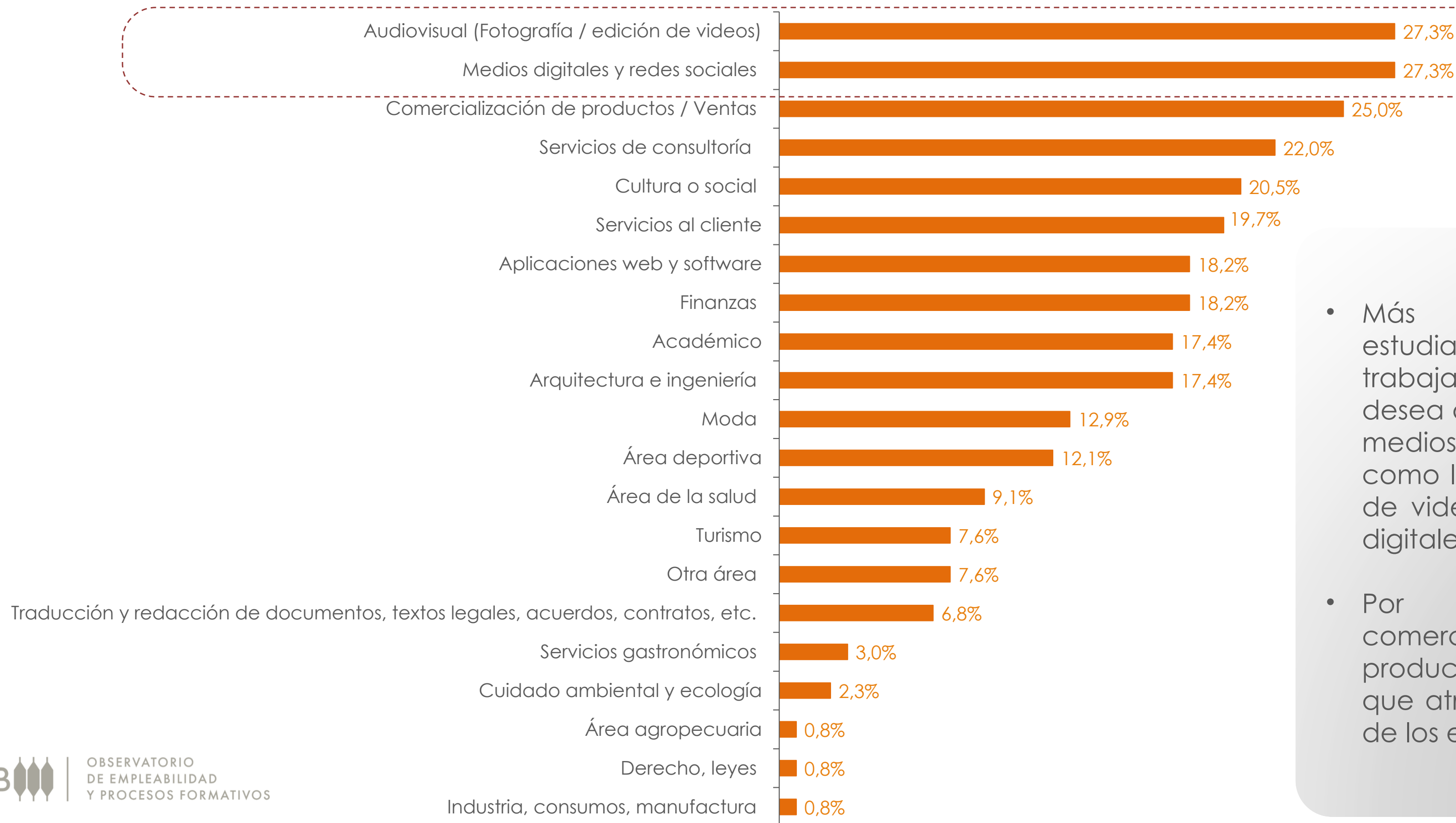
06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 134



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

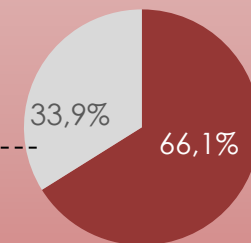
Base: 134



- Más del 25% de los estudiantes que piensa trabajar por cuenta propia, desea ofrecer sus servicios en medios audiovisuales, tales como la fotografía y edición de videos, así como medios digitales y redes sociales.
- Por su parte, la comercialización y ventas de productos es una actividad que atrae a un cuarto (25%) de los encuestados.

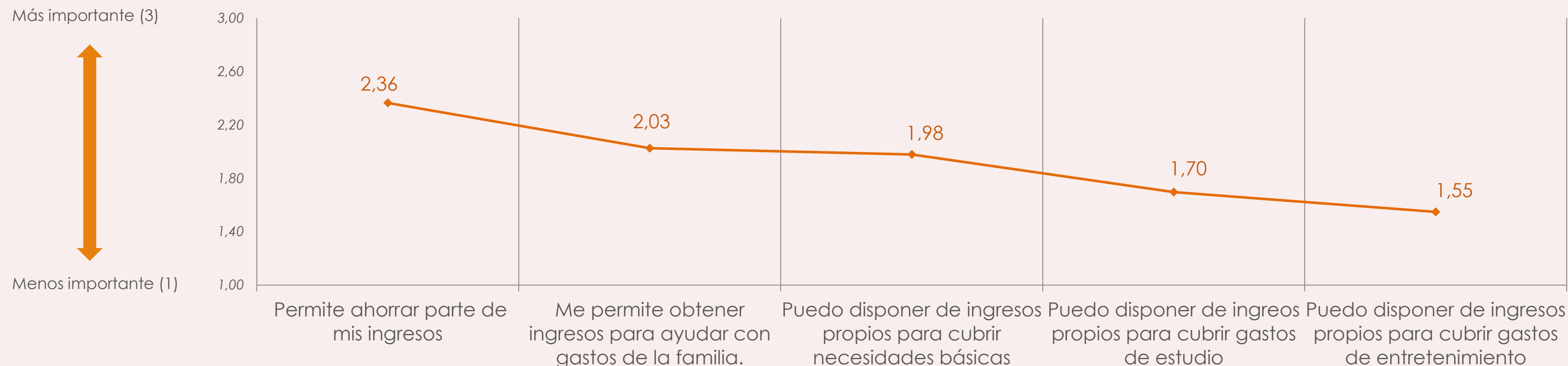
06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 134



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

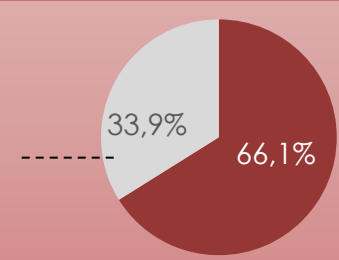
Base: 134



Las principales motivaciones económicas que impulsan a los estudiantes de los últimos semestres a elegir el trabajo por cuenta propia son: la capacidad de generar ahorros, la posibilidad de aportar económicamente a su familia y la obtención de ingresos para satisfacer sus propias necesidades.

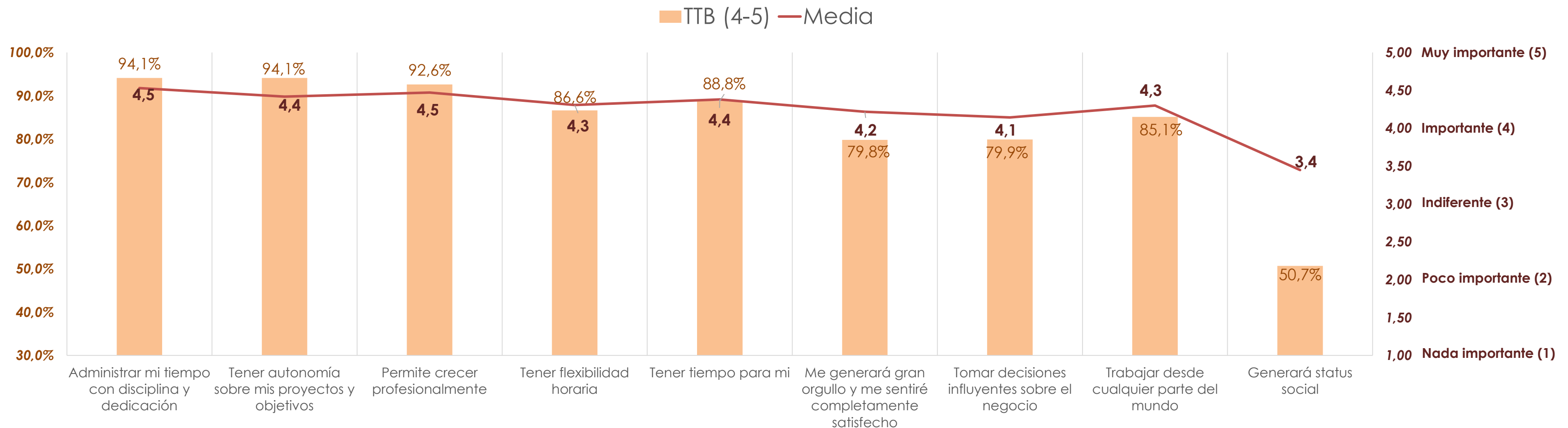
06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 134



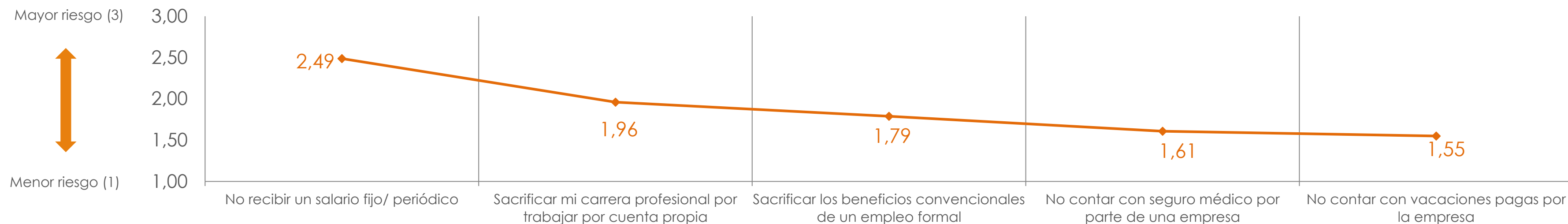
“A continuación encontrarás una serie de afirmaciones con respecto a la calidad de vida/trabajo que ofrece trabajar por cuenta propia. Indica el grado de importancia que tiene para ti cada una de las afirmaciones.”

Base: 134

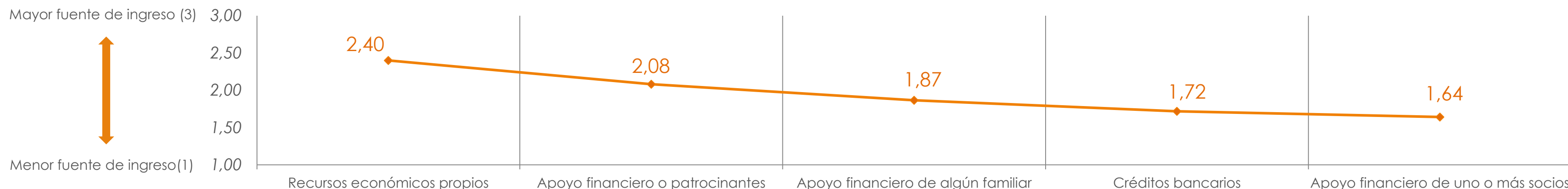


- Para los encuestados que optan por el trabajo independiente, la autonomía en el manejo del tiempo y de los proyectos son los aspectos más relevantes en cuanto a la calidad de vida/trabajo.
- Fue relevante, que el trabajo por cuenta por cuenta propia, adolece de estatus, lo que sugiere una dicotomía 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”



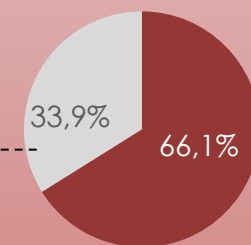
“P115. Ordena del 1 al 3 las tres principales fuentes donde esperas obtener ingresos para el desarrollo de tu emprendimiento”



- 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 o patrocinantes y el apoyo familiar se encuentran el segundo y tercer lugar respectivamente.

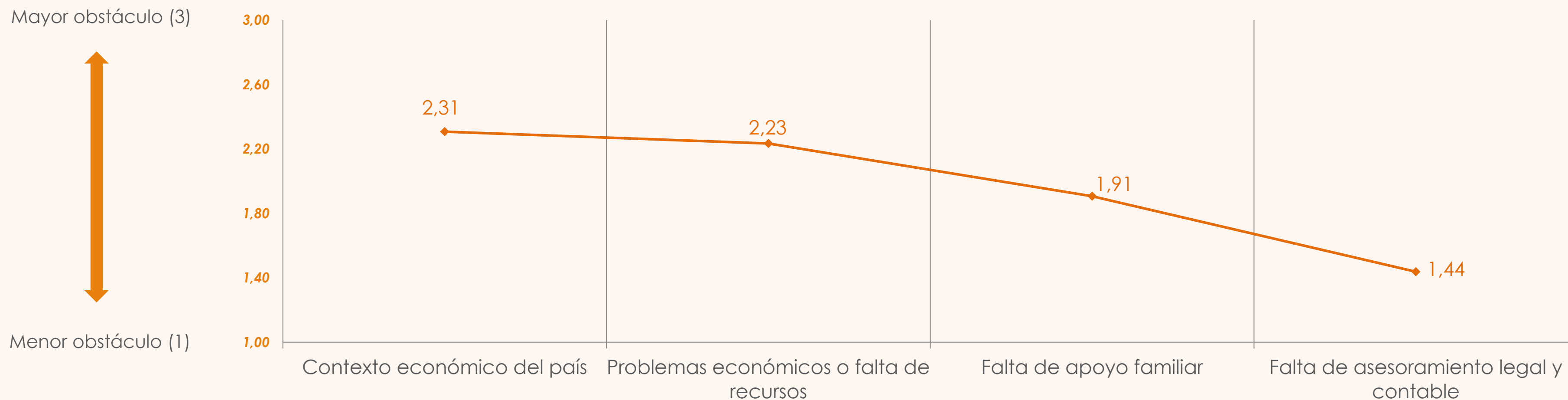
06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 134



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

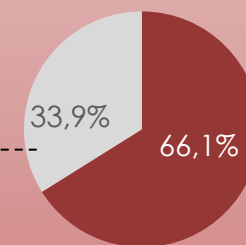
Base: 155



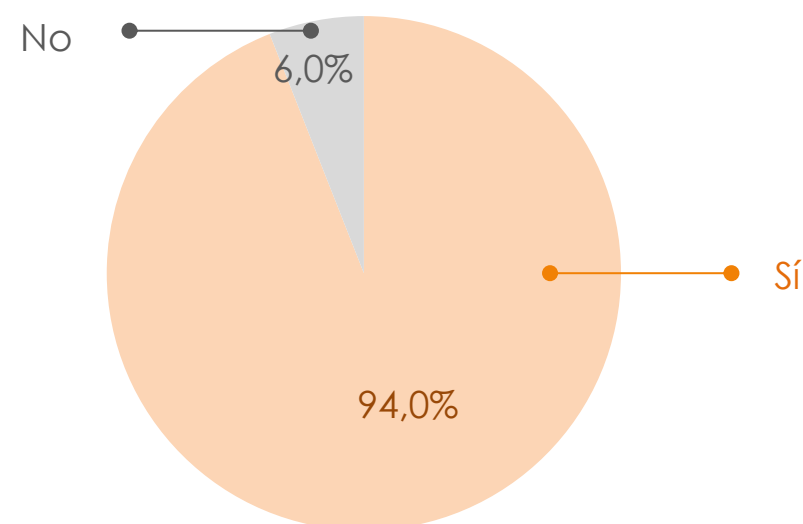
- El contexto económico es el principal obstáculo percibido por los estudiantes que aspiran a tener trabajo por cuenta propia.
- El obstáculo con menos peso relativo es la falta de asesoramiento legal y contable.

06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por
cuenta propia
Base: 134



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



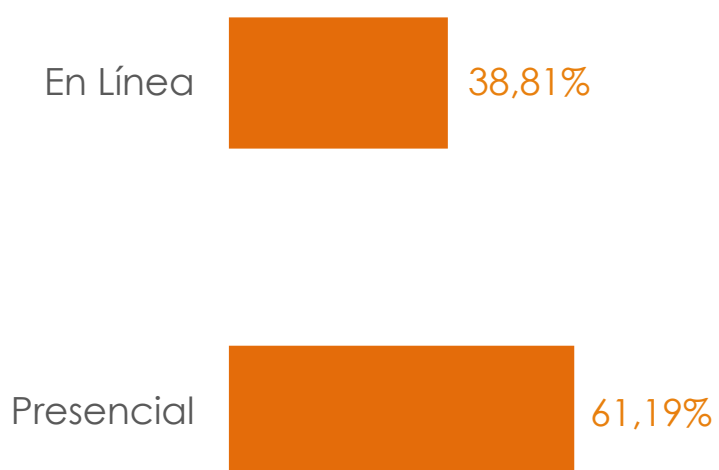
Base: 134

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



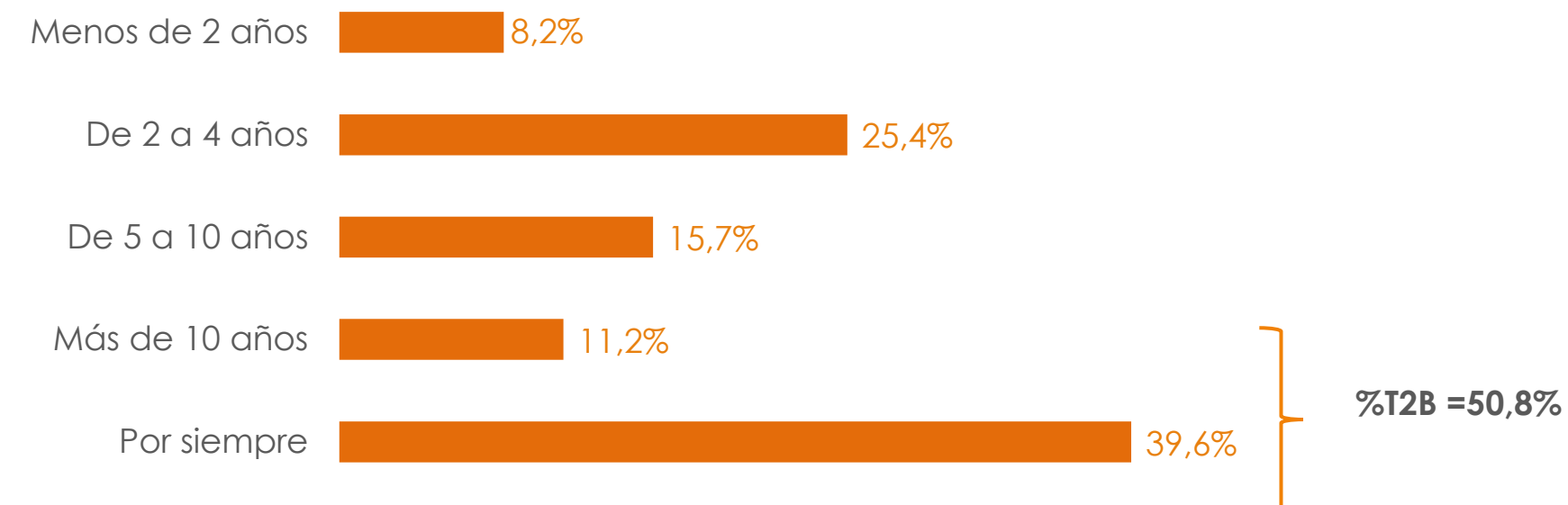
Base: 134

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



Base: 134

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



Base: 134

Cerca del 100% de los estudiantes aspiran formalizar su negocio. Esperan que su empresa esté dedicada a ofrecer servicios (65%) y que sean de forma presencial (61%). 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 han tenido experiencia laboral.
- B. Se observa una preferencia por el desarrollo profesional dentro de Venezuela, evidenciada por una disminución en el deseo de emigrar. La proporción de jóvenes con intención de irse del país ha descendido del 30% al 26% entre los períodos 2023-2024 y 2024-2025. Aquellos que aún contemplan la migración planean hacerlo aproximadamente en dos años.
- C. El 66% de estos jóvenes prefiere el trabajo bajo dependencia. Además, aspiran a que los procesos de selección empleados por las organizaciones sean dinámicos y altamente competitivos. Es relevante el creciente interés por trabajar en empresas nacionales.
- 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 reconocimiento, crecimiento profesional dentro de la organización y la compensación salarial 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 ha experimentado un notable incremento, pasando del 25% en 2022 y 28% en el 2024 al 34% actual. Estos jóvenes consideran que: (a) la autonomía en la gestión de su tiempo, (b) la posibilidad de dedicarse a actividades de su agrado, y (c) la capacidad de liderar sus propios proyectos, son las razones principales por las cuales eligen esta modalidad. Además, este grupo planea hacerlo en áreas asociadas a los medios audiovisuales, digitales 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