

# 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

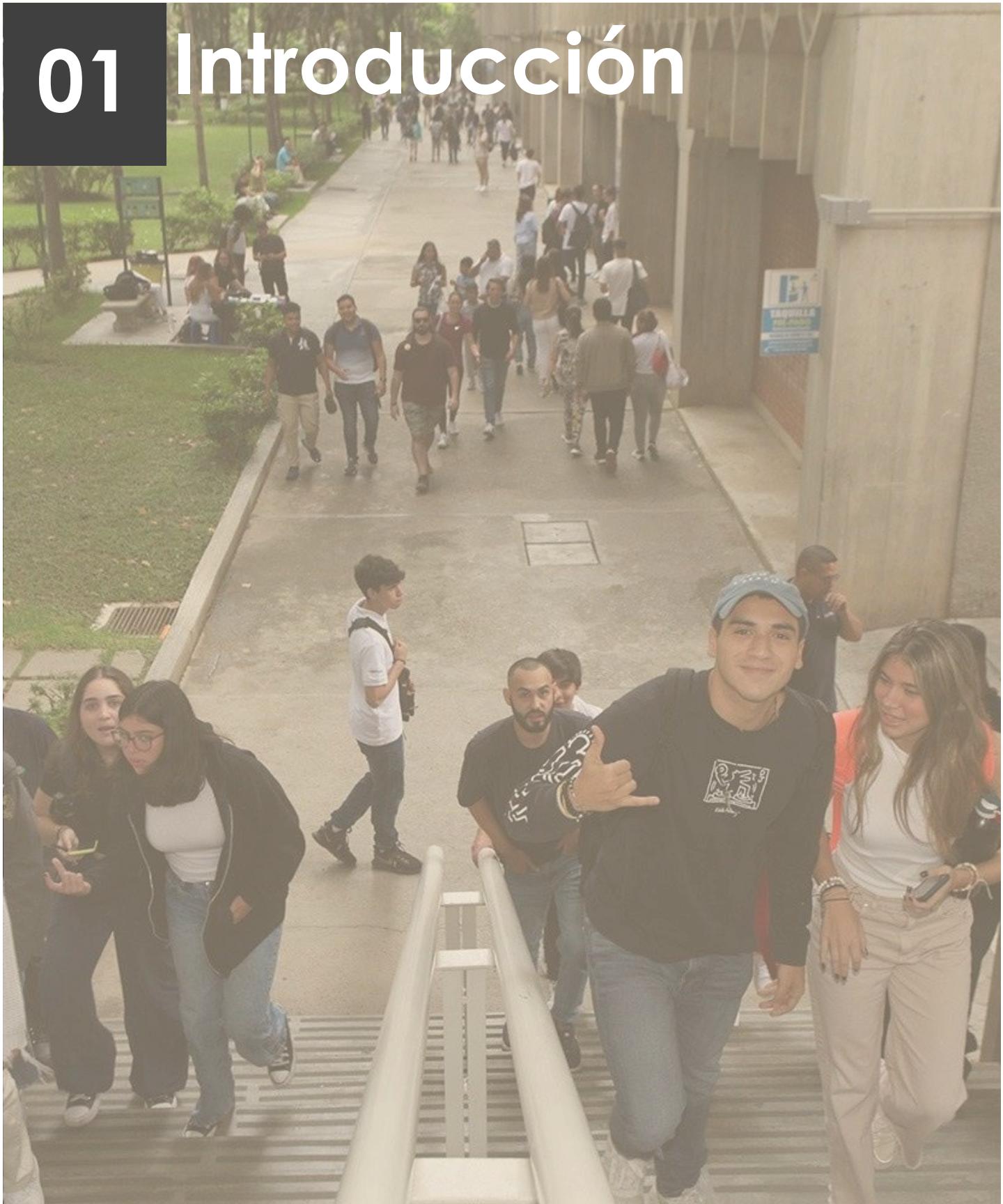
**04** Intereses a futuro

**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



## 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  $\geq 1$ ), rotación ortogonal Varimax.

**Variables de análisis:** Sexo.

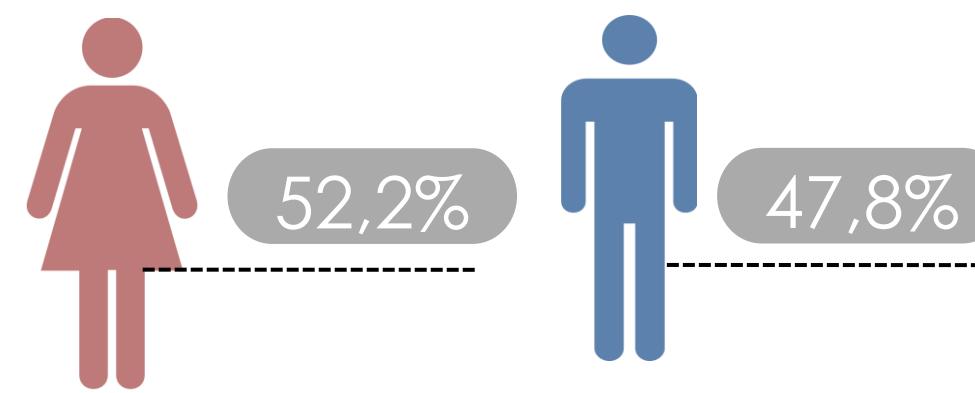
03

## Caracterización de los estudiantes

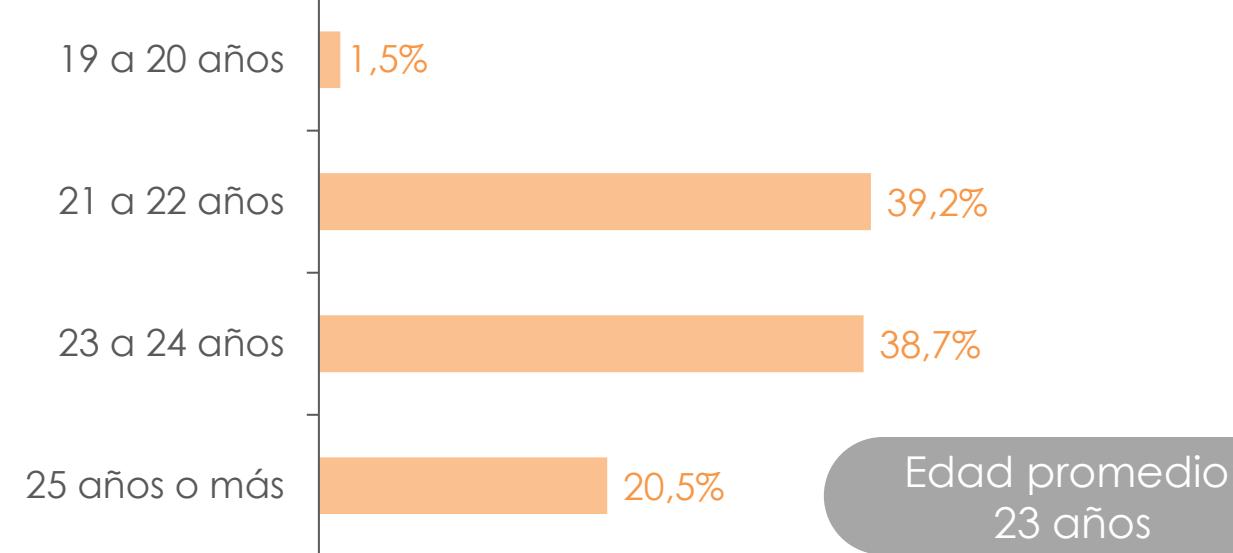
# 03 Caracterización de los estudiantes

Base: 395

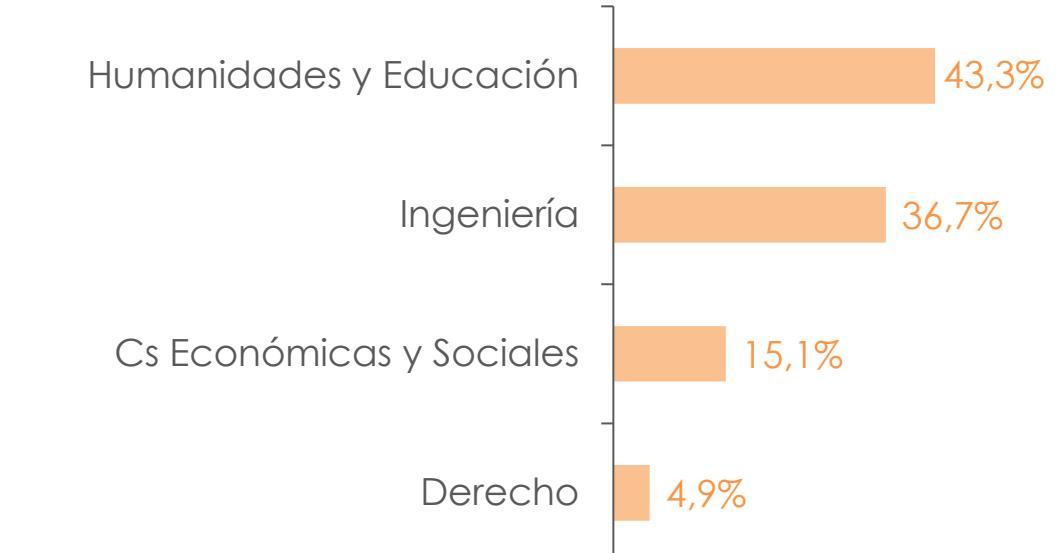
## Sexo



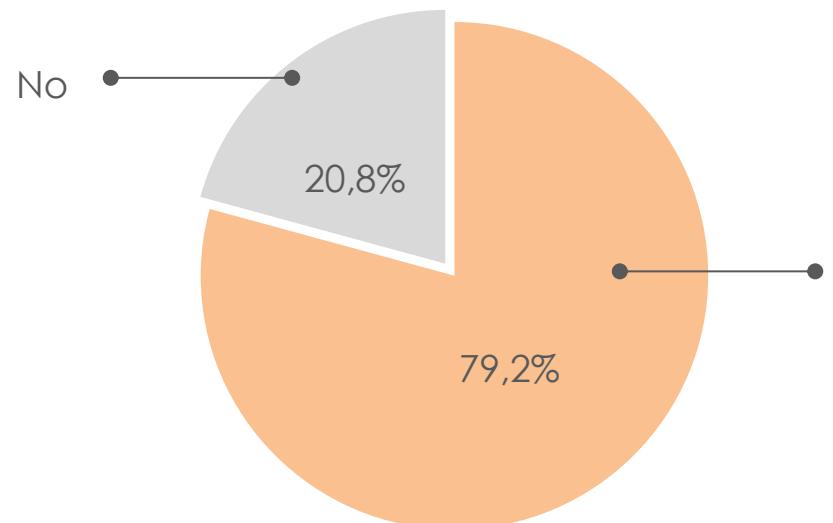
## Grupo etario



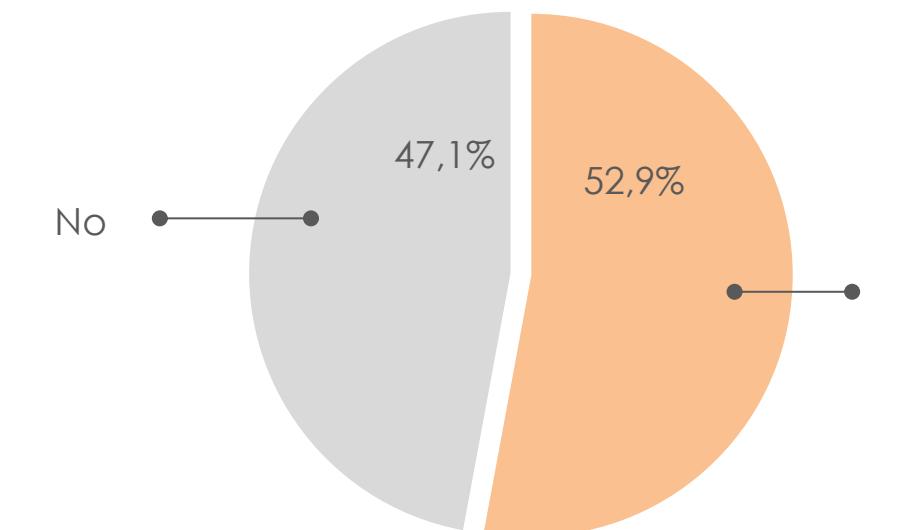
## Facultad de estudio



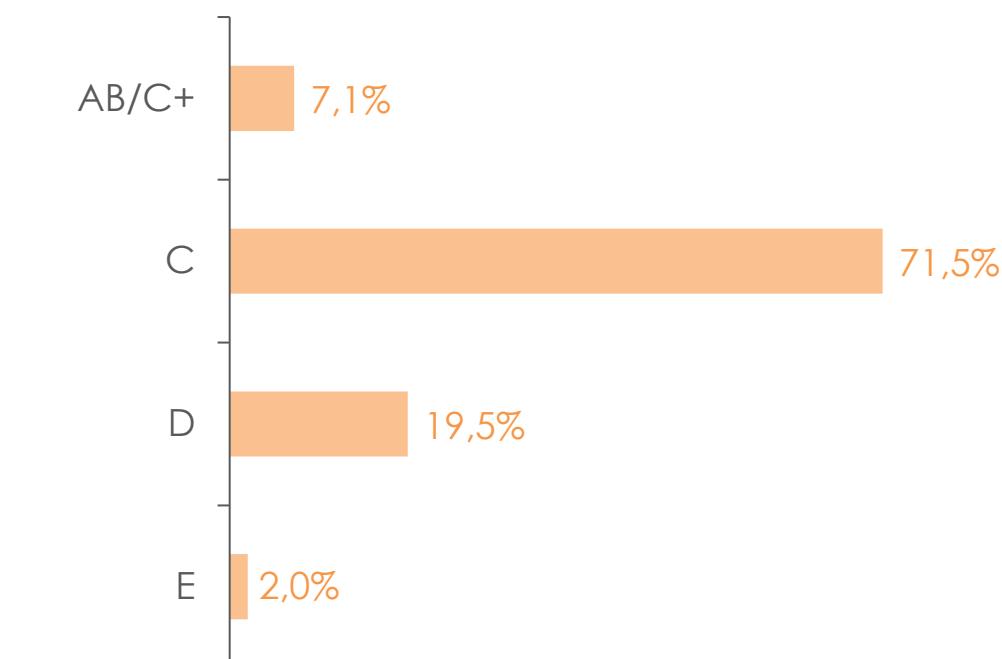
## Experiencia Laboral



## Ejerce una actividad laboral



## NSE

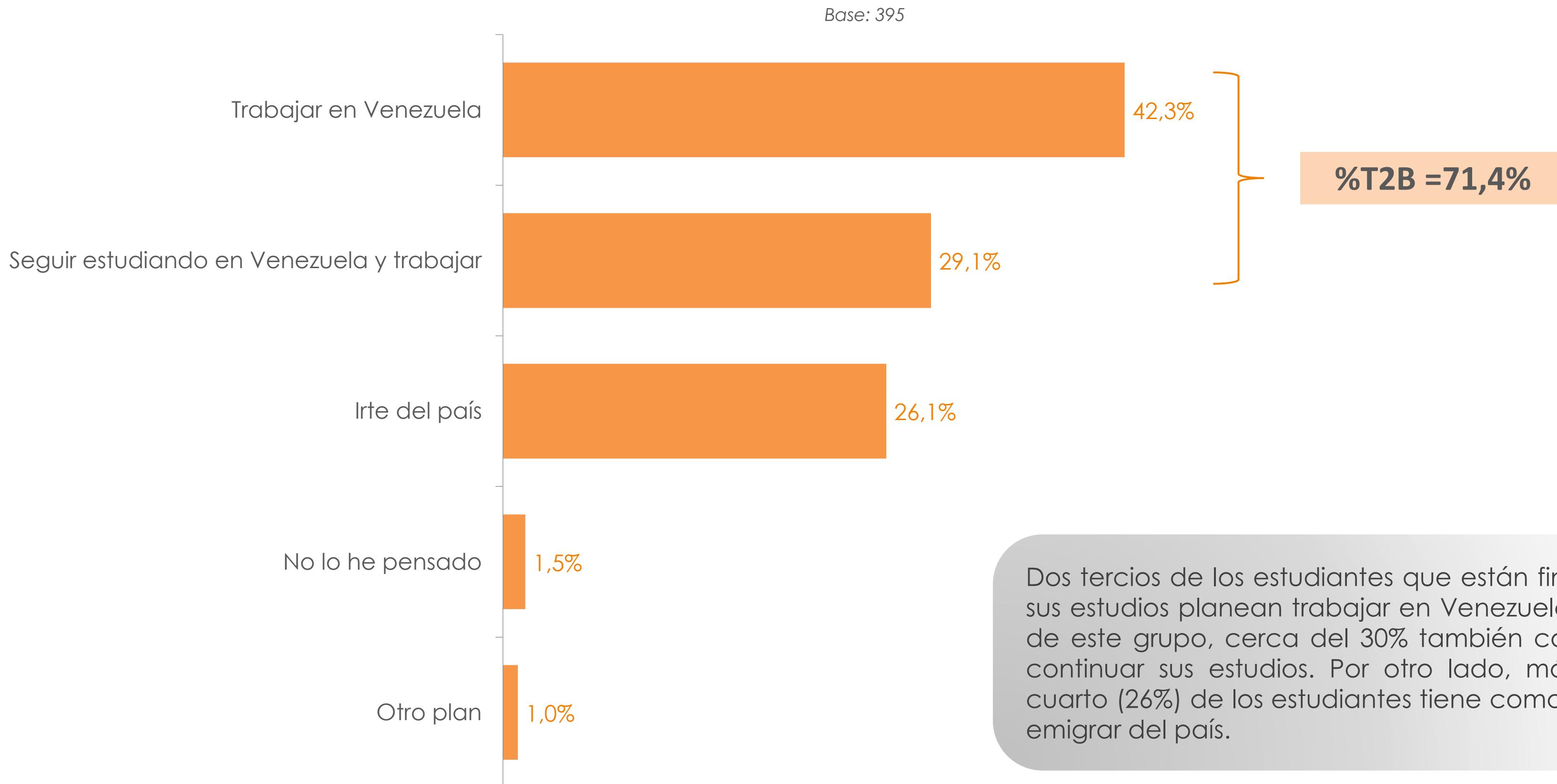


La población estudiantil se compone de un 52% mujeres y 48% hombres, con una edad promedio de 23 años. Las facultades de Humanidades y Educación e Ingeniería concentran la mayor cantidad de estudiantes. En cuanto a la experiencia laboral, el 53% trabaja actualmente, y solo el 21% no tiene experiencia.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

04

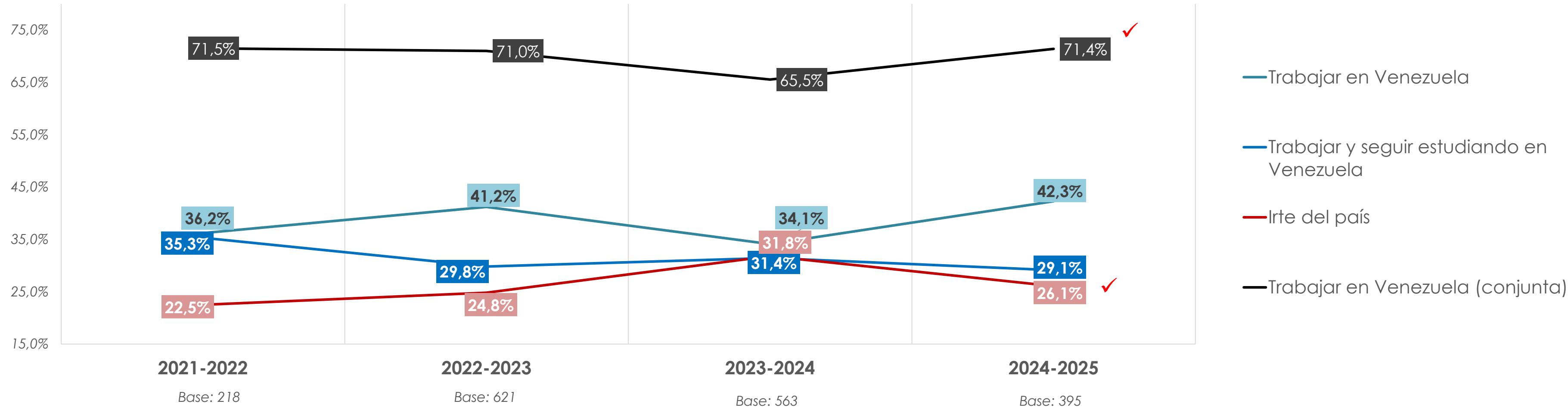
## Intereses a futuro

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



## 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

Definitivamente no Muy probablemente no Probablemente no Probablemente sí Muy probablemente sí Definitivamente sí

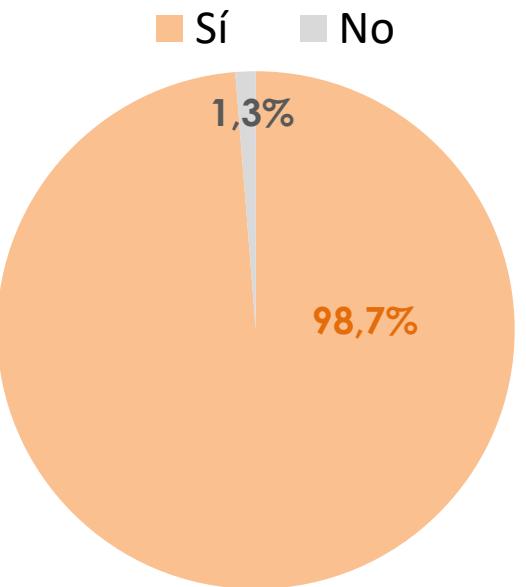


%T3B = 92,5%

- 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?”



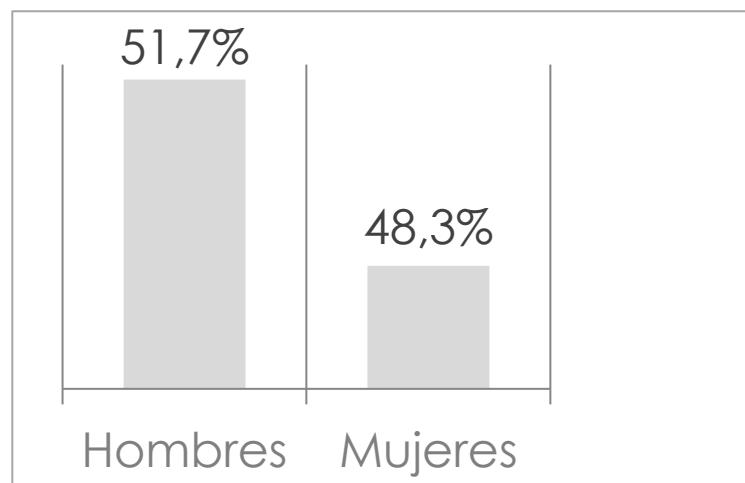
Cerca de la totalidad de los estudiantes encuestados considera incorporarse al mercado laboral venezolano, aunque sea transitoriamente.

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.

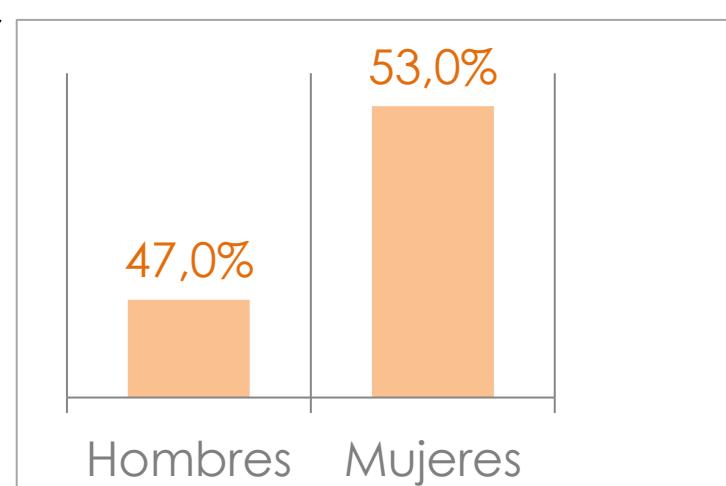
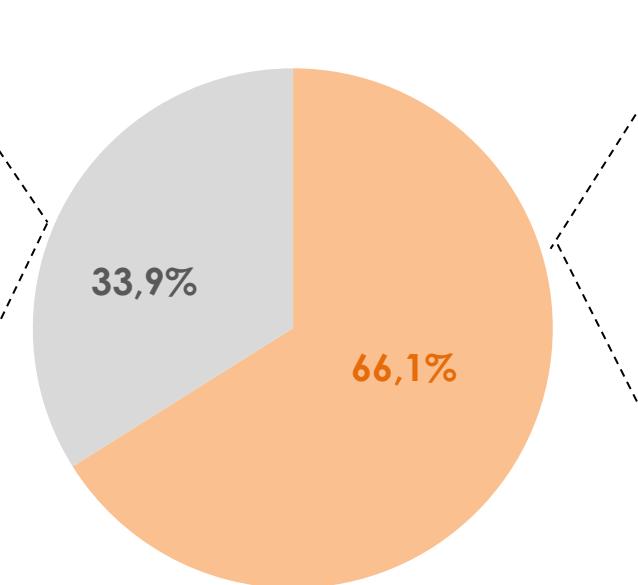
“P9. ¿En qué modalidad esperas insertarte en el mundo laboral?”

Base: 395

■ Bajo dependencia ■ Por cuenta propia



Base: 134

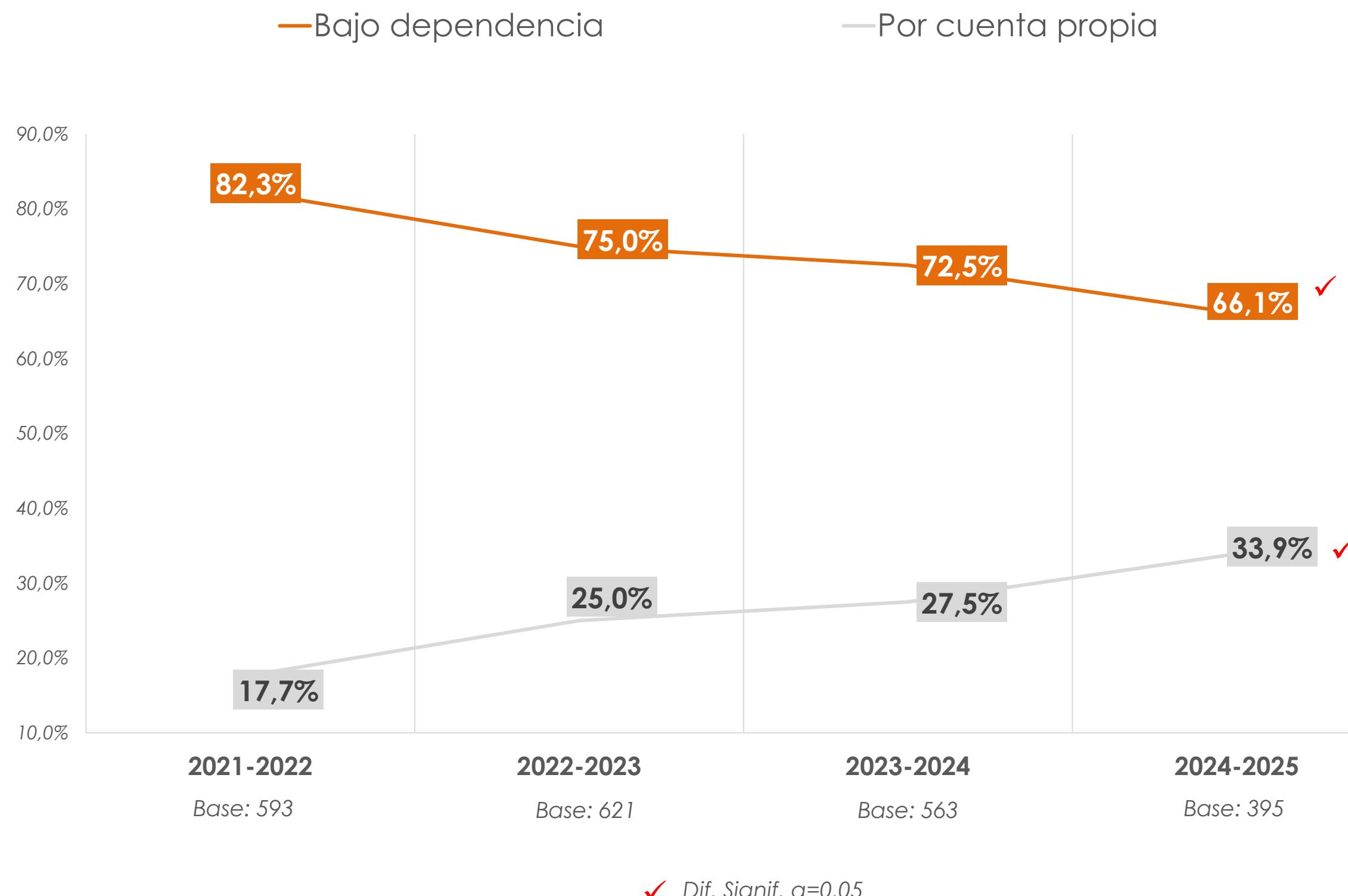


Base: 261

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?”

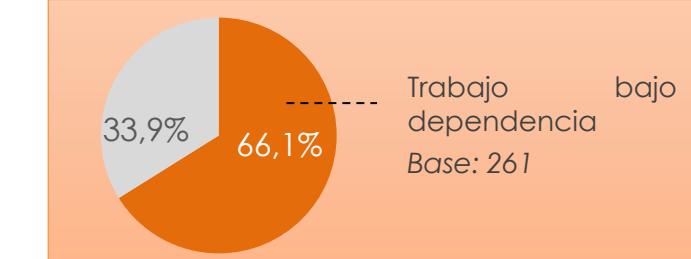


Se evidencia un incremento significativo en la proporción de estudiantes que desean trabajar por cuenta propia a lo largo del tiempo ( $\alpha = 0.05$ ).

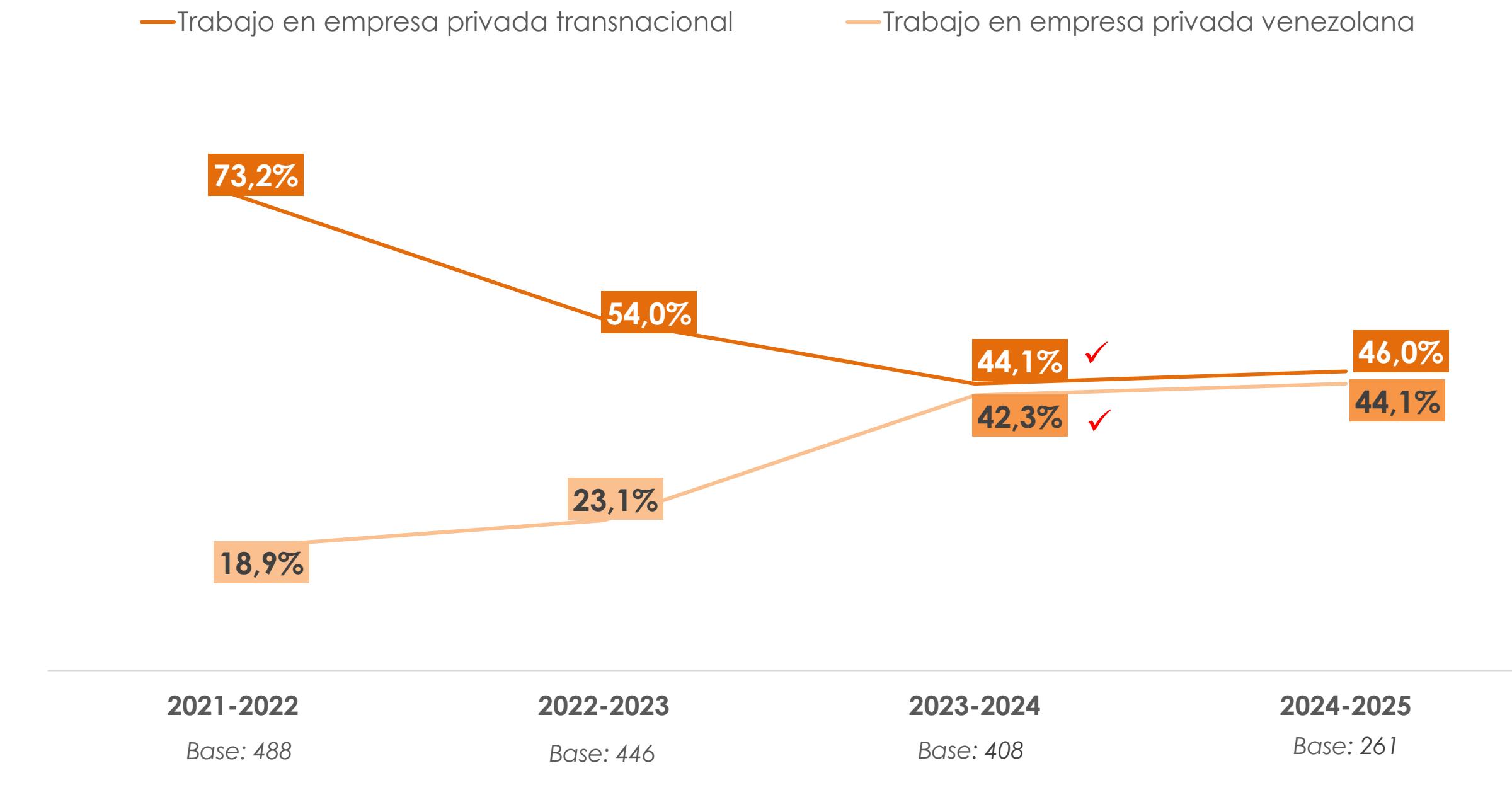
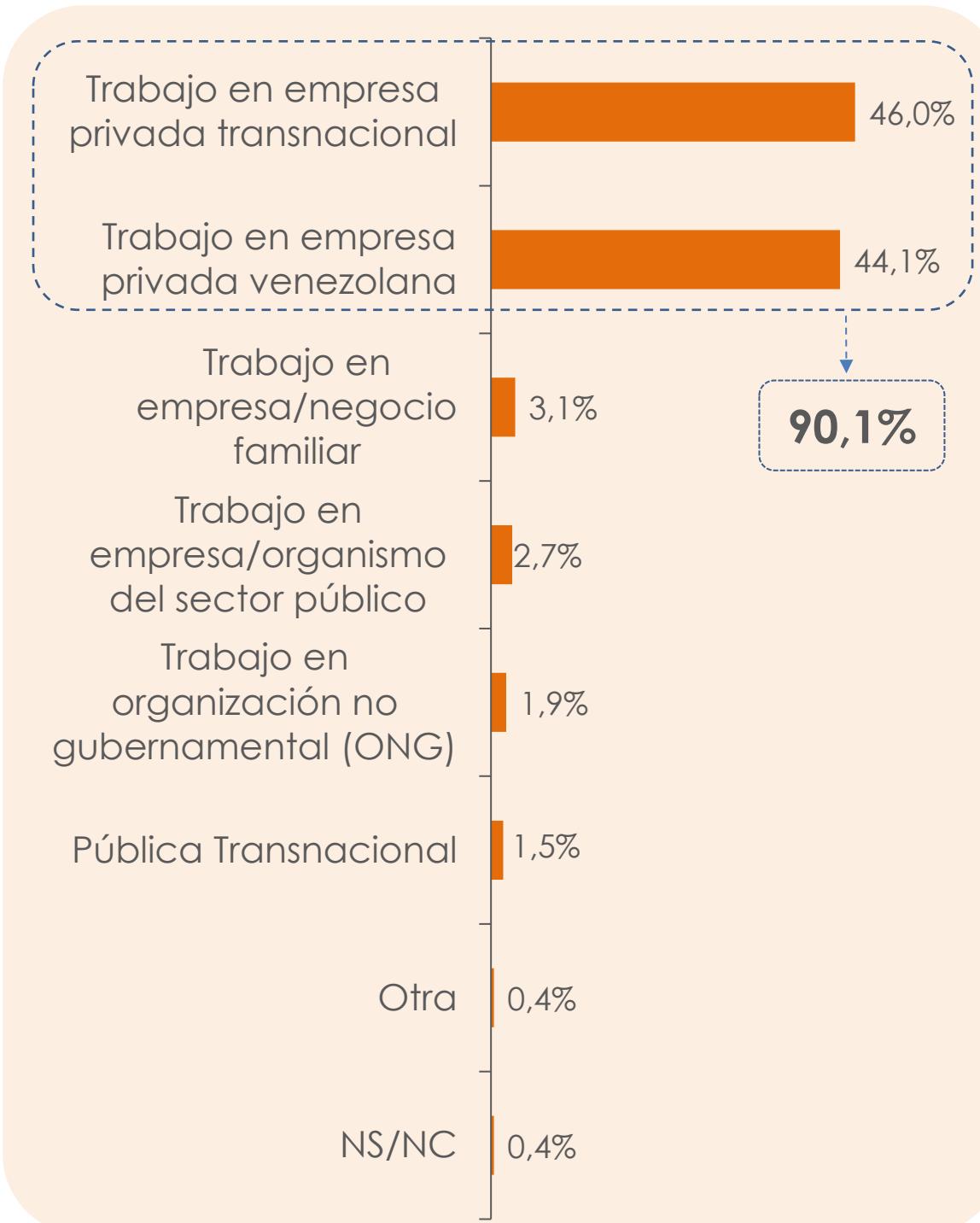
Paralelamente, esta tendencia se acompaña de una disminución en la proporción de estudiantes que prefieren el trabajo bajo dependencia ( $\alpha = 0.05$ ).

05

## Trabajo bajo dependencia

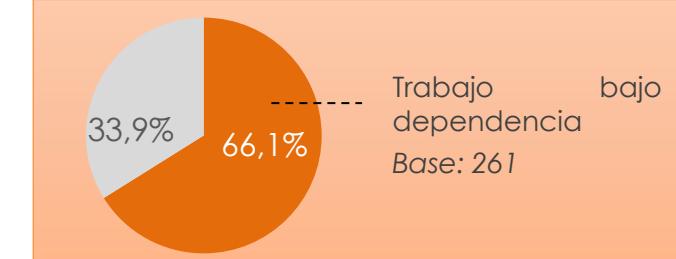


"P10. ¿En qué tipo de empresa estás o esperarías insertarte en el mundo laboral?"

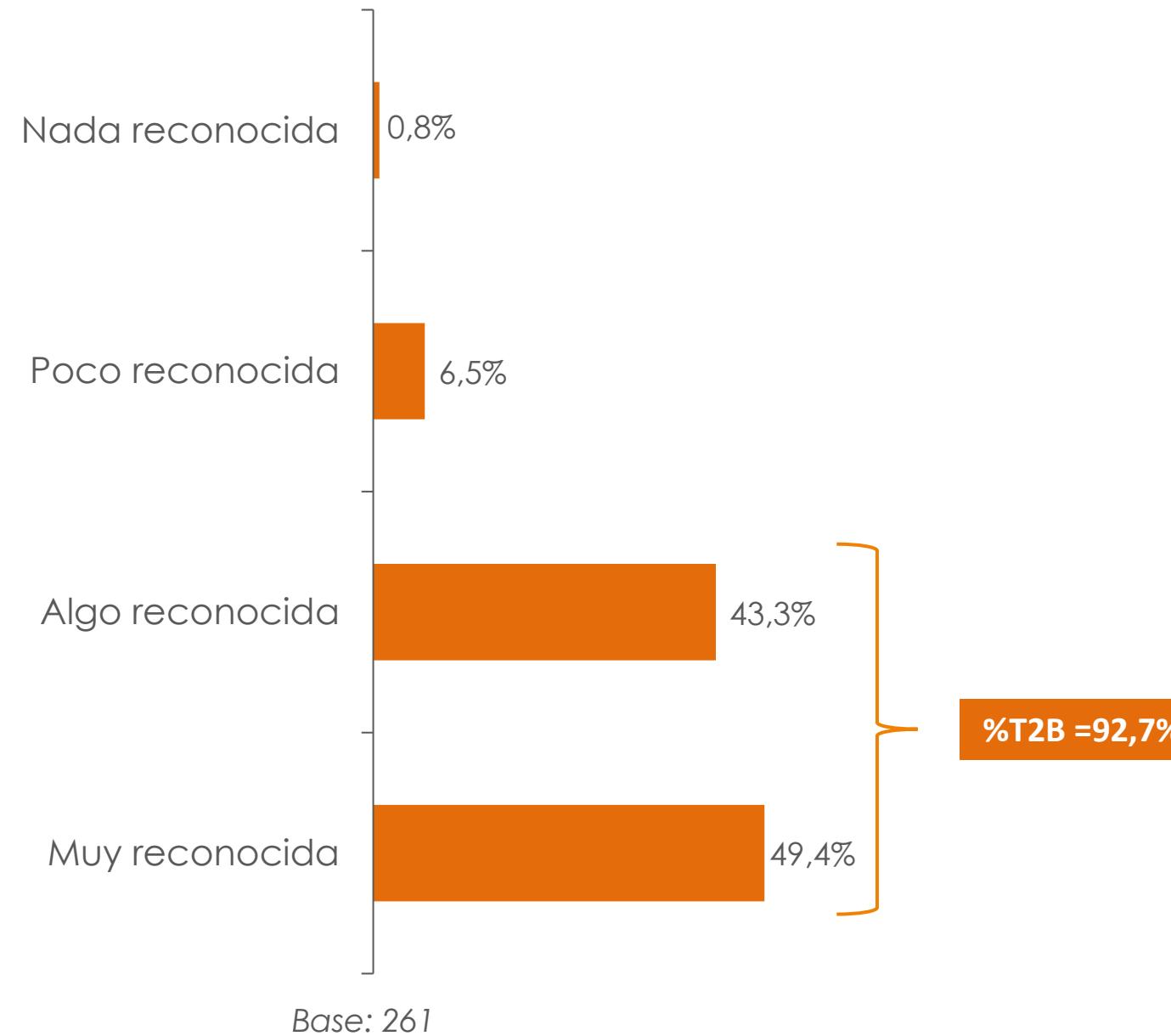


Una proporción significativa de los estudiantes de la UCAB aspira a trabajar en empresas privadas, ya sean transnacionales o locales. Es destacable el aumento en la cantidad de estudiantes que prefieren trabajar en empresas nacionales a lo largo de los períodos académicos, aspecto que se ha mantenido estable los últimos 2 años ( $\alpha = 0,01$ ).

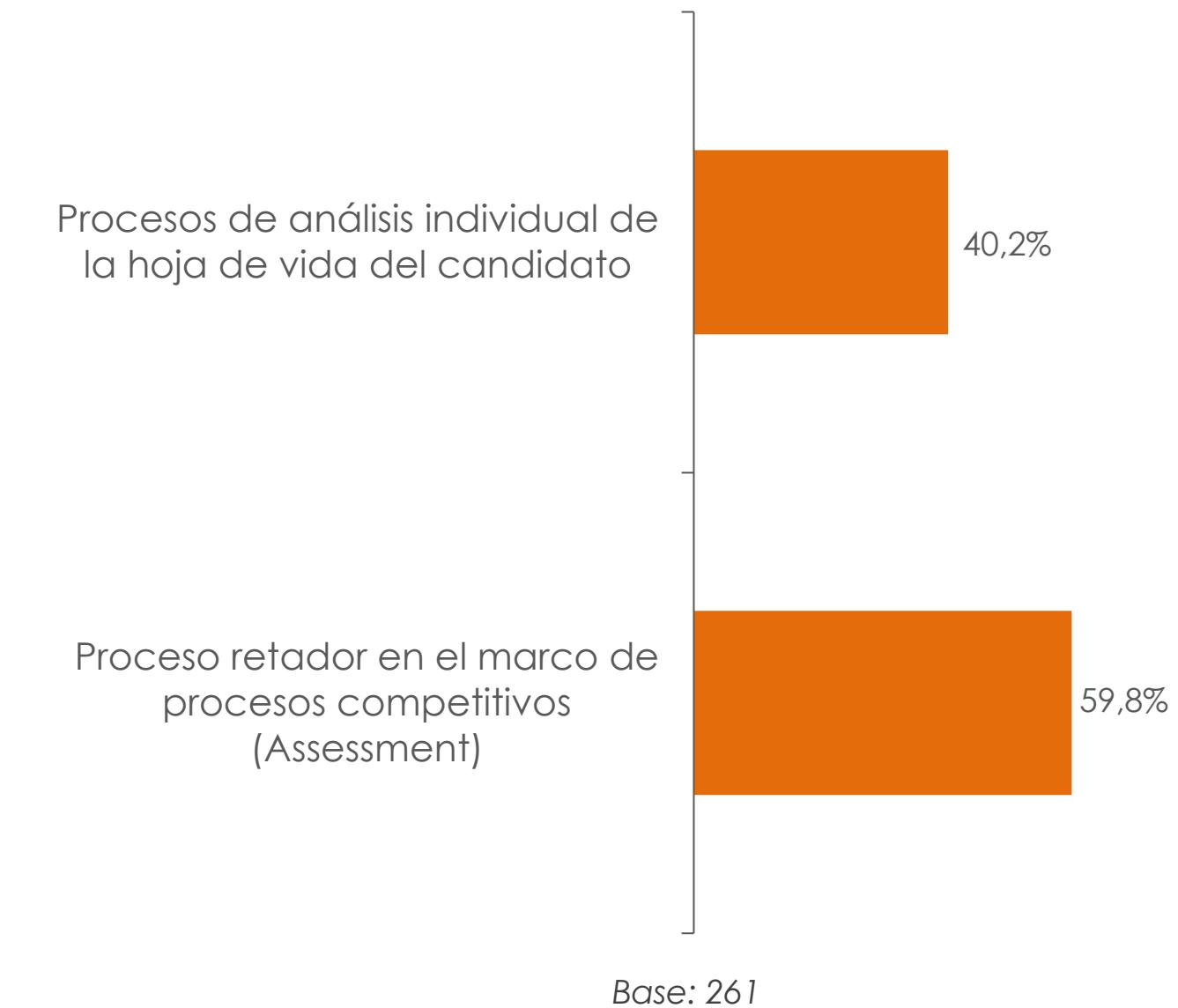
# 05 Trabajo bajo dependencia



"P12. Estás o esperas insertarte en una organización..."

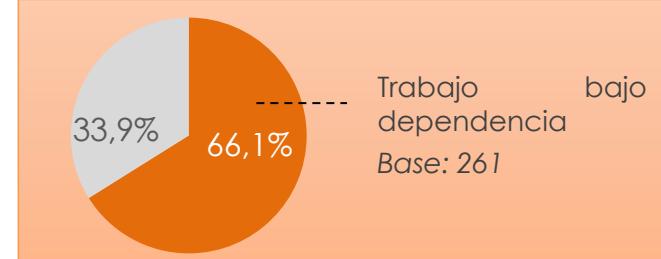


"P13. ¿De qué forma fue o esperas que sea el método aplicado por la empresa para la captación de talento?"



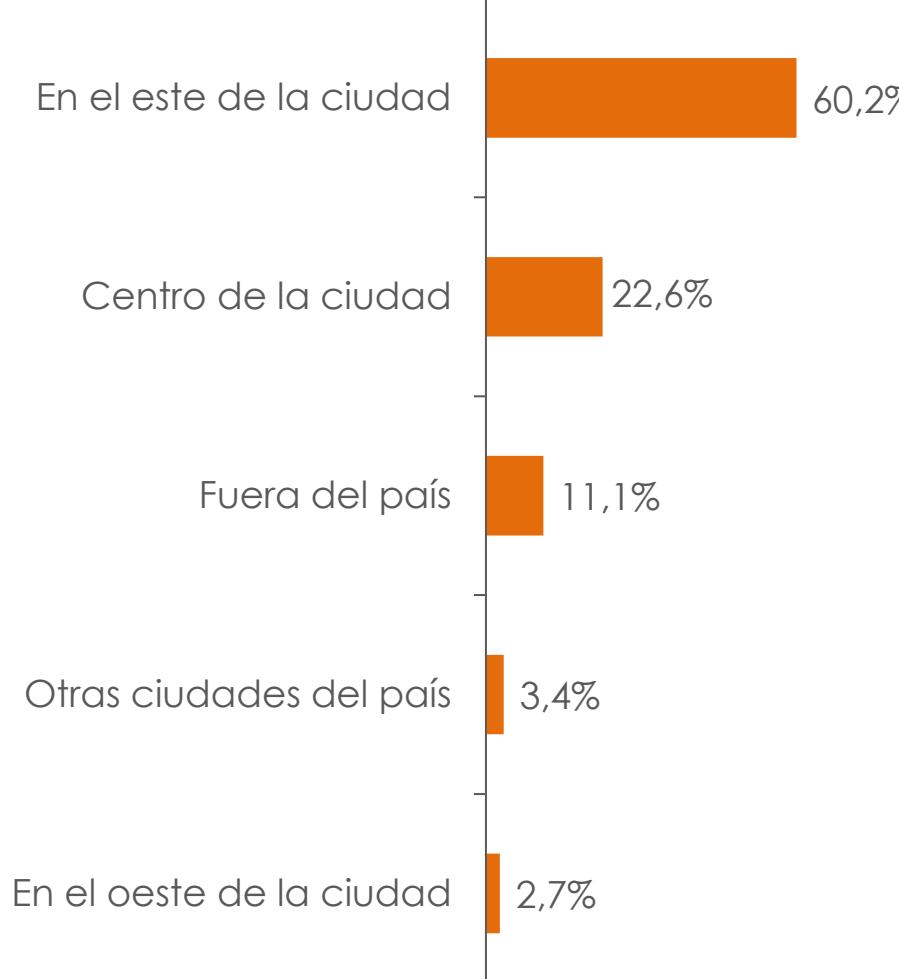
- Más del 90% de los estudiantes busca organizaciones reconocidas, aunque para el 43% el renombre de la empresa no es crítico, mostrando flexibilidad al elegir su primer empleo.
- Sobre los procesos de selección, el 40% prefiere el análisis del currículum, mientras que el resto opta por demostrar sus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

# 05 Trabajo bajo dependencia



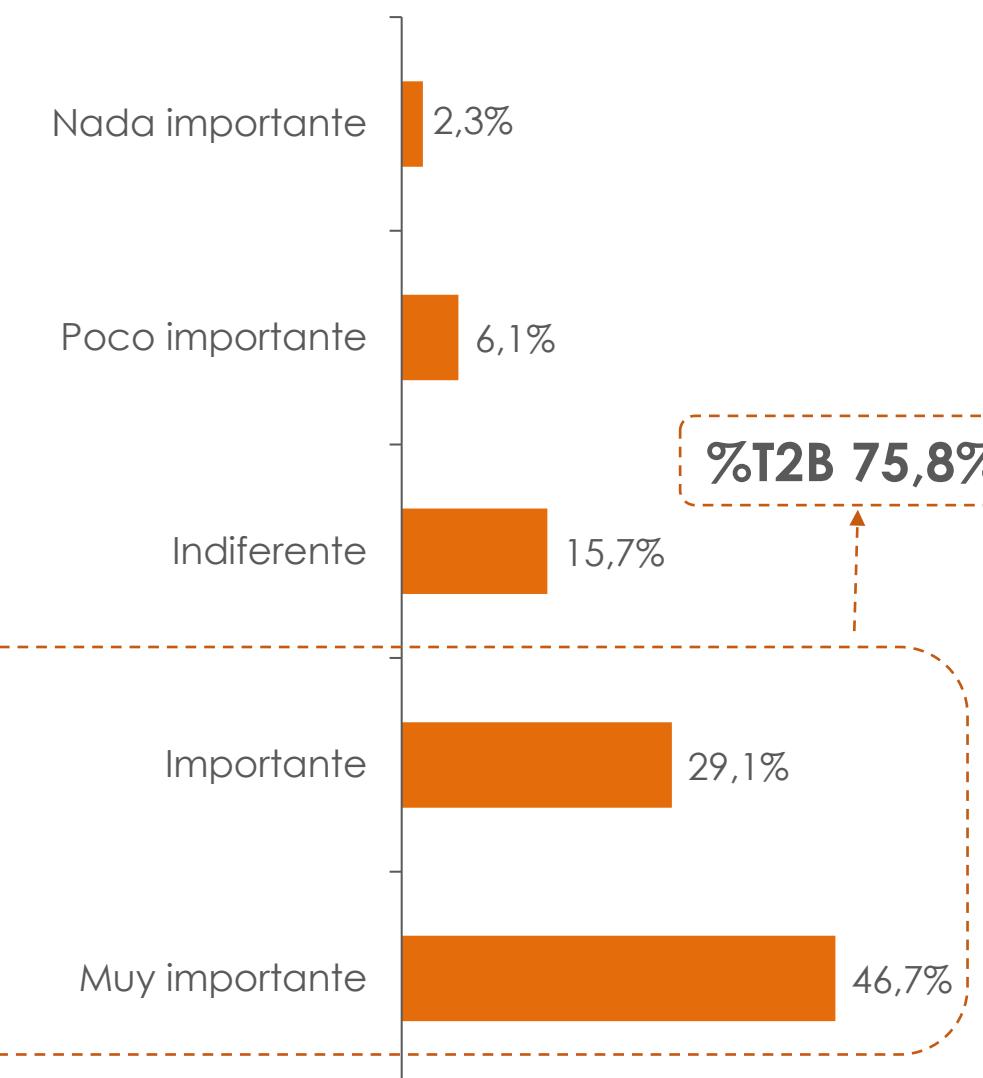
"P14. ¿Dónde prefieres la ubicación de la empresa donde te gustaría insertarte o estás actualmente?"

## Montalbán/Guayana



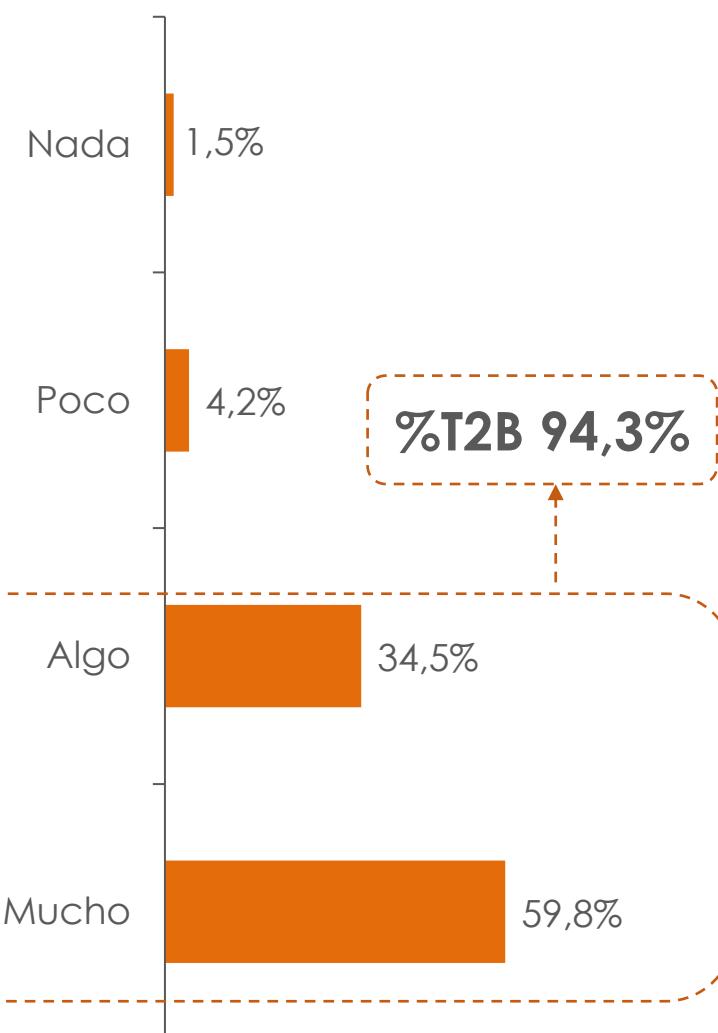
Base: 261

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



Base: 261

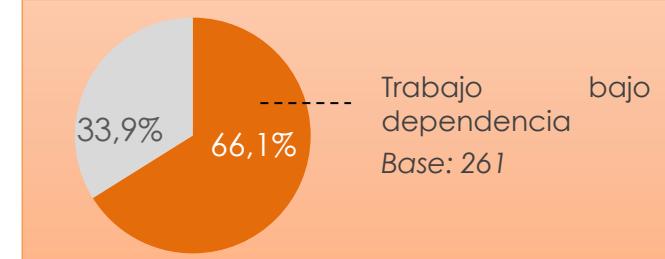
"P15a. ¿En qué medida dirías que el prestigio de la universidad donde te gradúes determina tus oportunidades laborales?"



Base: 261

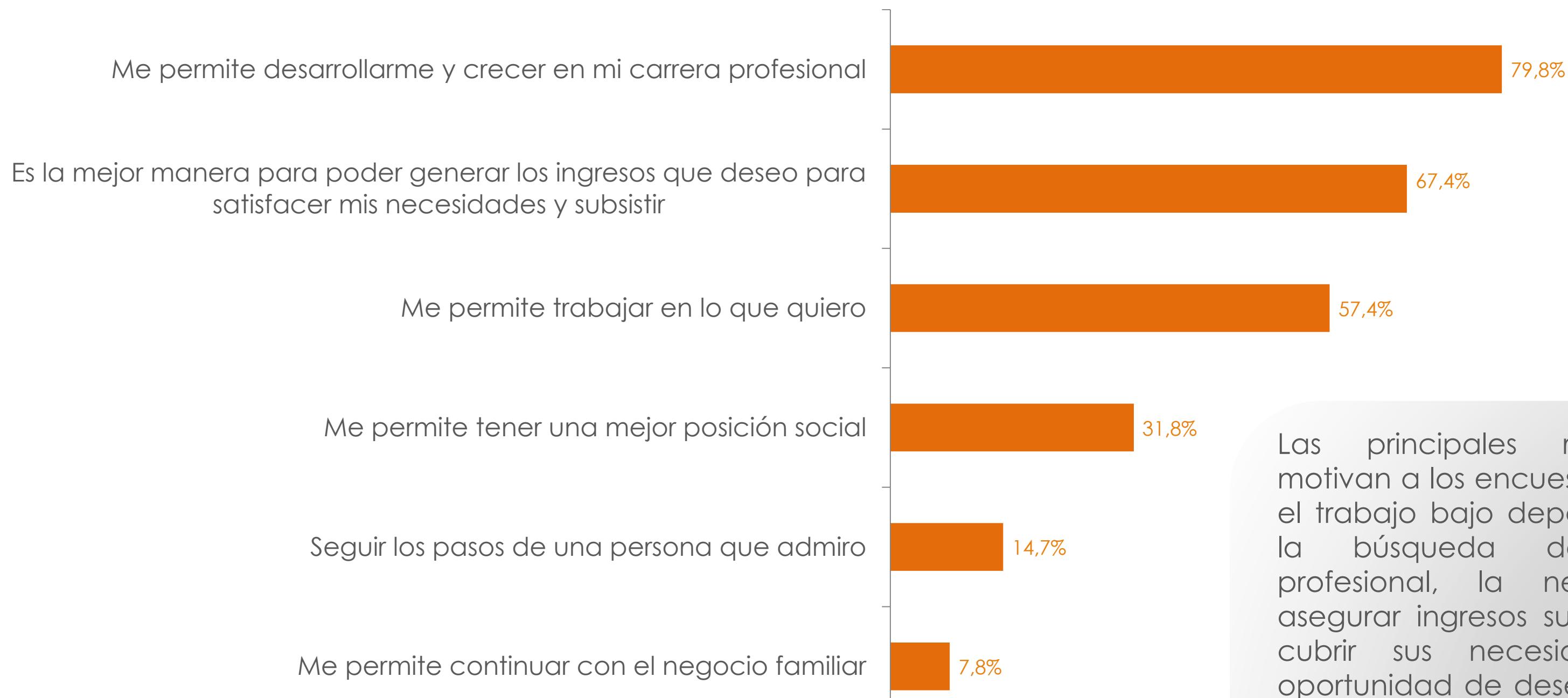
- La mayoría de los consultados (60%), prefieren que la ubicación de su empleo o su trabajo esté en el este de la ciudad.
- Más del 70% considera importante disponer de transporte público, funcional y seguro para dirigirse a su trabajo.
- El 94% manifestó que el prestigio de la universidad donde estudia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

# 05 Trabajo bajo dependencia



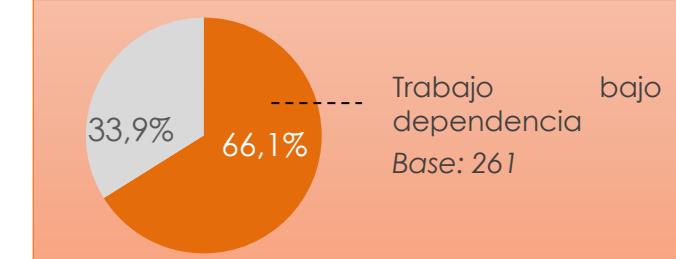
“P16. ¿Cuáles son las 3 principales razones por las que decidirías trabajar bajo dependencia?”

Base: 261

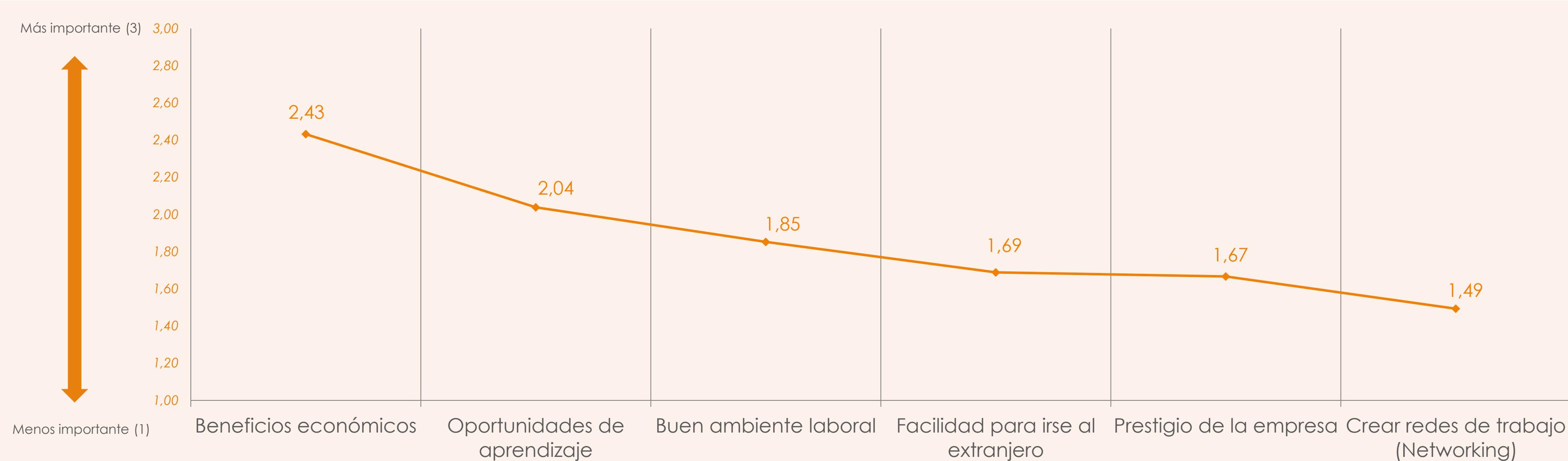


Las principales razones que motivan a los encuestados a elegir el trabajo bajo dependencia son: la búsqueda de desarrollo profesional, la necesidad de asegurar ingresos suficientes para cubrir sus necesidades, y la oportunidad de desempeñarse en un área que les apasiona o les gusta.

# 05 Trabajo bajo dependencia

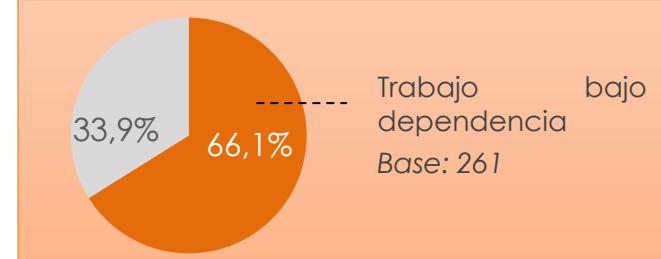


*“P16a. Enumera en orden de importancia, ¿cuáles de los siguientes aspectos debe tener el empleo en el que te desempeñes?, siendo 3 el más importante y 1 el menos importante”*



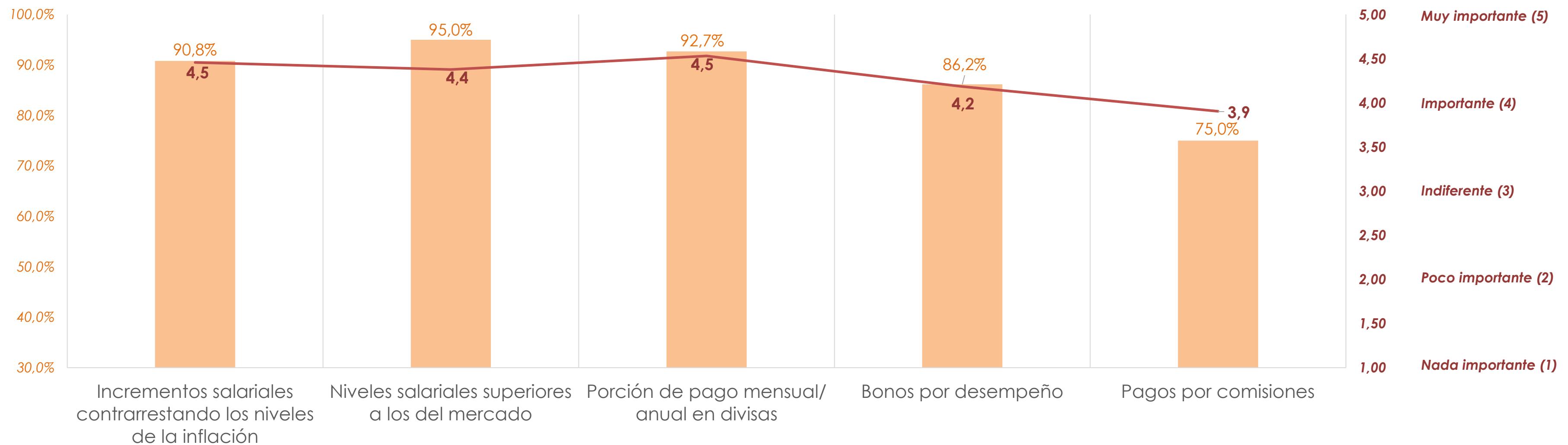
- Para estos estudiantes, los beneficios económicos son el factor más crucial al elegir un empleo bajo dependencia.
- También valoran significativamente las oportunidades de aprendizaje y un ambiente laboral positivo. Esta generación busca estabilidad financiera, crecimiento profesional y un entorno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

# 05 Trabajo bajo dependencia

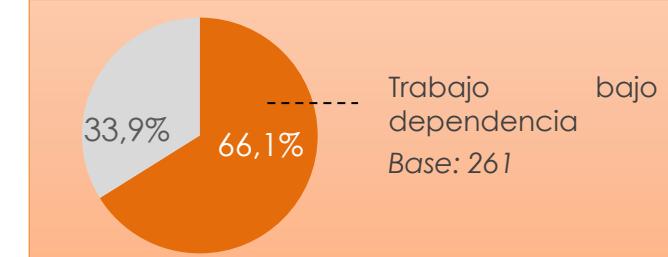


Grado de importancia de la compensación salarial

% TTB (4-5) — Media



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



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

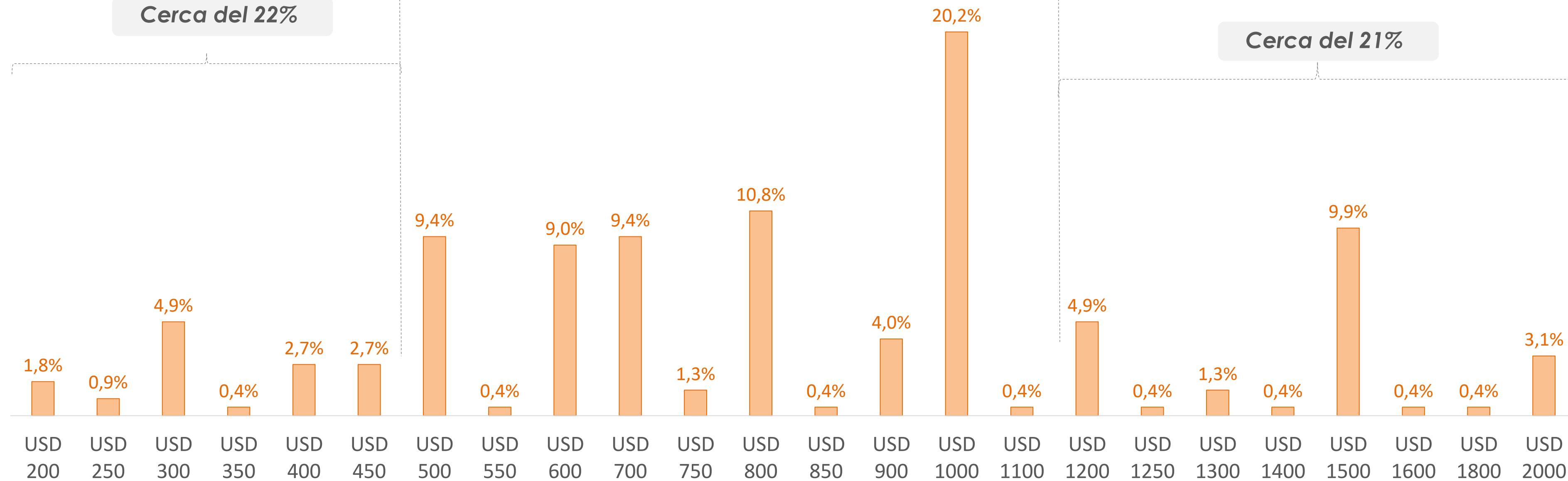
“P22a. ¿Cuánto esperas ganar mensualmente?”  
 (Oct. 2024- Jul. 2025)

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

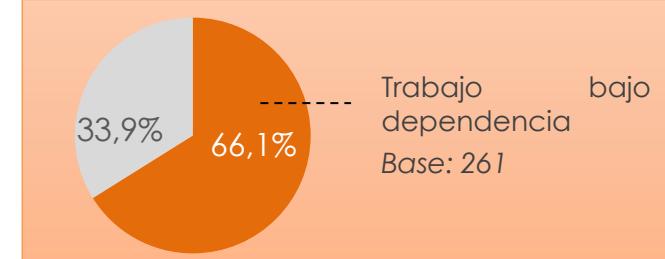
Para el año académico 2024-2025, se observó que los estudiantes encuestados aspiran obtener un ingreso mensual promedio de USD 871,97.

Cerca del 22%

Cerca del 21%



## 05 Trabajo bajo dependencia

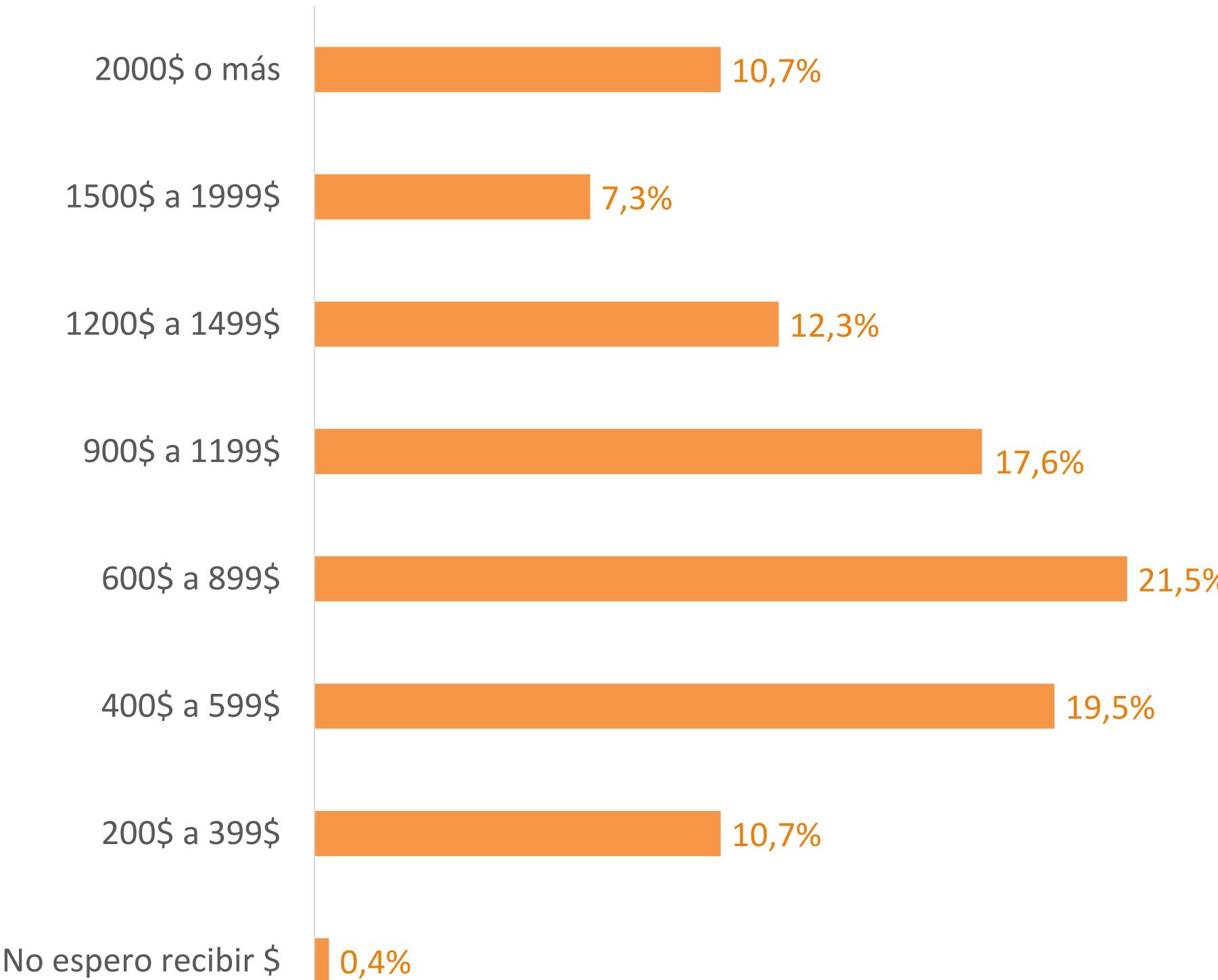


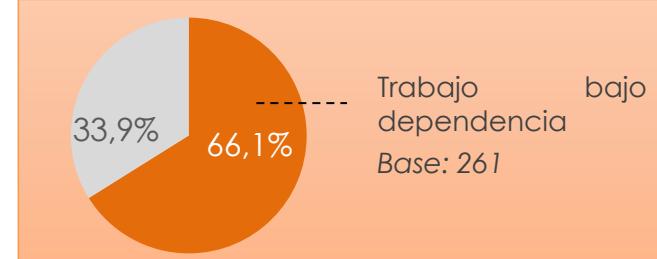
“P22. Suponiendo que la organización otorgue un bono anual en divisas, ¿en qué rango esperarías recibirlo?”

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.





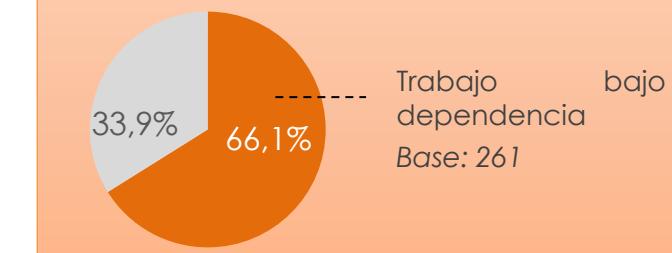
Nivel de importancia de los beneficios laborales

## 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.

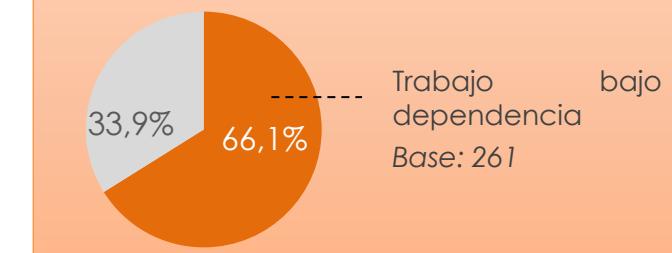
Dichas dimensiones se calcularon por medio de un Análisis factorial, con la técnica de Análisis de Componentes Principales (Autovalores  $\geq 1$ ). Se usó el método de rotación ortogonal Varimax con normalización Kaiser, tomando en cuenta los coeficientes mayores a 0.30 para el análisis posterior.

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



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

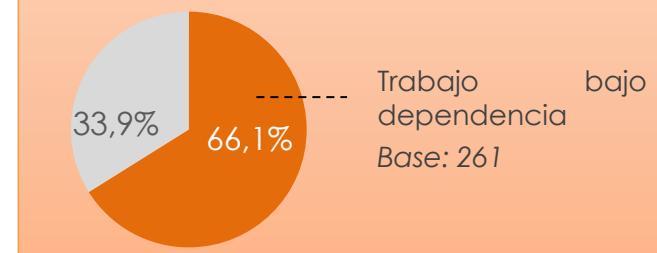
Dimensión	Ítems	Interpretación de la Dimensión
1-Trato igualitario e inclusivo	P68. Trato igualitario de empleados de distintas etnias en cuanto a oportunidades de desarrollo y compensación P67. Comprometida con la equidad de género a través de la inclusión de mujeres en puestos gerenciales y el pago 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	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.
2-Beneficios adicionales relacionados con recreación y salud	P54. Masajes 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	Esta dimensión evalúa la importancia que atribuyen a beneficios relacionados con la salud integral del empleado, considerando aspectos físicos y de esparcimiento.



## Nivel de importancia de los beneficios laborales

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

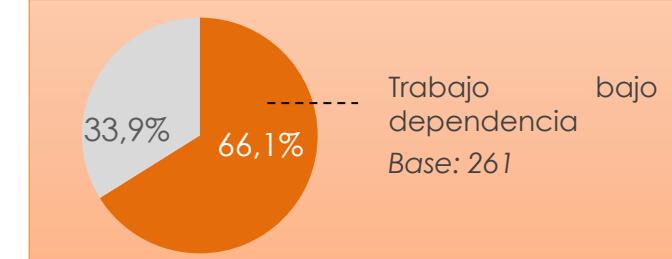
Dimensión	Ítems	Interpretación de la Dimensión
3-Claridad de planes carrera y oportunidades de desarrollo profesional	P85. Visibilidad de planes de carrera y planes de sucesión (cargos que pueden ocuparse a futuro) P84. Visibilidad de las vacantes disponibles P83. Experiencias de trabajo internacional 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	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.
4-Programas de formación y adquisición de habilidades laborales	P80. Programas de formación en oficios 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	Esta dimensión evalúa la importancia que los jóvenes atribuyen a la posibilidad de recibir acompañamiento, programas y herramientas formativas.
5-Permisos y remuneración en días sin cumplimiento de funciones	P44. Permiso por matrimonio 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	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.



## 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 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	Esta dimensión se enfoca en la importancia atribuida a la obtención de productos, descuentos y bonificaciones en alimentos, productos básicos y transporte.
7-Planes de seguro de salud y patrimoniales	P62. Planes de seguro extensivos a padres 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	Esta dimensión evalúa el grado de importancia atribuida a la disponibilidad de planes de seguros tanto para el empleado como para familiares.
8-Cuidado de la salud integral y la seguridad laboral	P51. Evaluación de riesgos, jornadas y pruebas de salud una vez al año P50. Evaluaciones de seguridad P52. Servicio médico y enfermería in company P53. Evaluaciones constantes para medir el clima y el bienestar organizacional	Esta dimensión estima la importancia atribuida a la salud física y laboral de los colaboradores.
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 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	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.
10-Acceso a internet y estacionamientos privados	P37. Herramientas de trabajo como: Wifi P38. Herramientas de trabajo como: Acceso ilimitado a internet P31. Estacionamiento para los empleados	Esta dimensión mide en qué medida los jóvenes atribuyen importancia al uso irrestricto de datos y de estacionamiento en caso de tener vehículo.

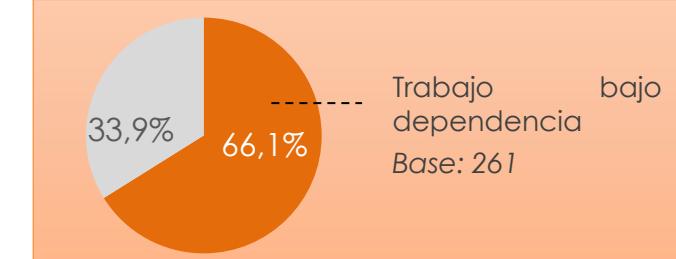
# 05 Trabajo bajo dependencia



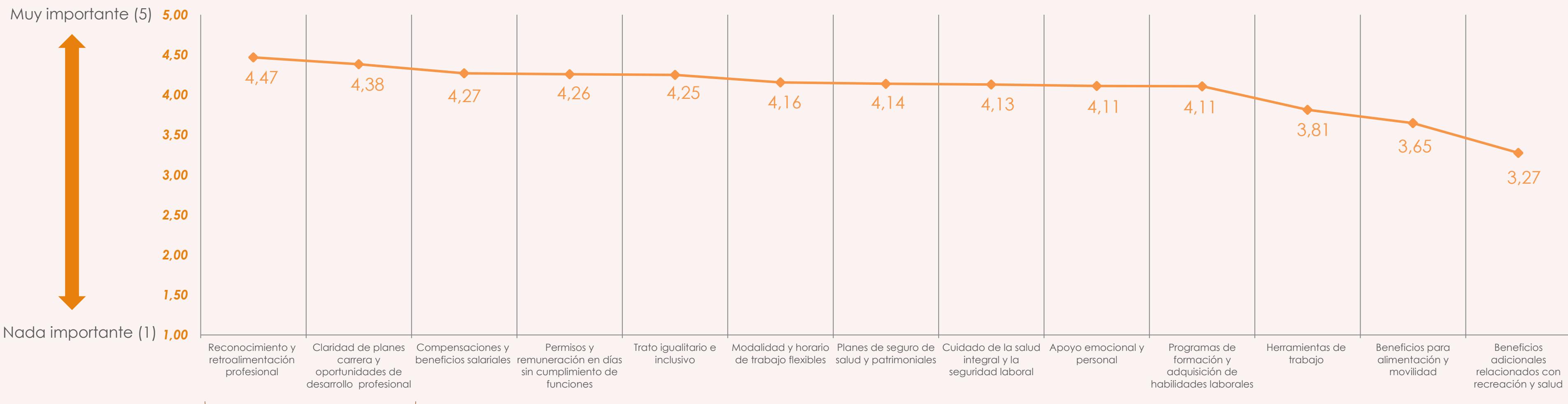
## Nivel de importancia de los beneficios laborales Análisis factorial a través de la Técnica de Componentes Principales

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

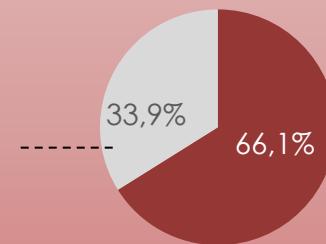
- Estos estudiantes, valoran un ambiente laboral que reconozca sus logros, su antigüedad y que les brinde retroalimentación constante.
- Por otra parte, al escoger trabajar bajo dependencia, la mayoría también busca claridad de planes de carrera y mayores oportunidades de desarrollo profesional.
- Asimismo, 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?”

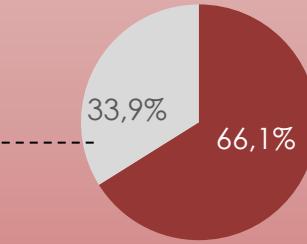


El 67% de los estudiantes elige el trabajo independiente por la autonomía que les brinda para gestionar su tiempo.

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

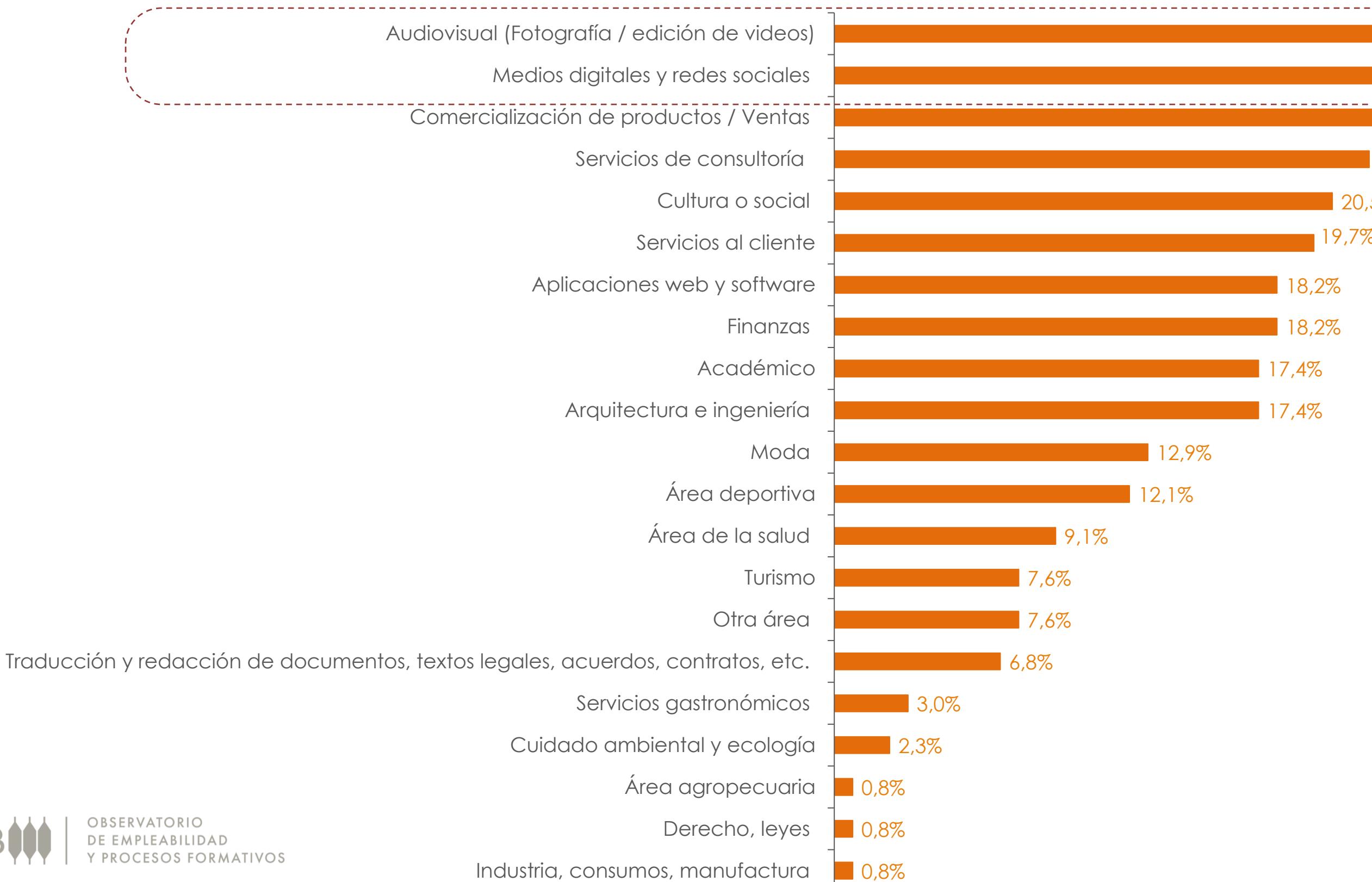
# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por cuenta propia  
Base: 134



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

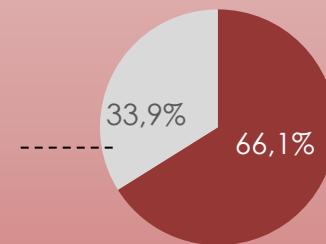
Base: 134



- 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.

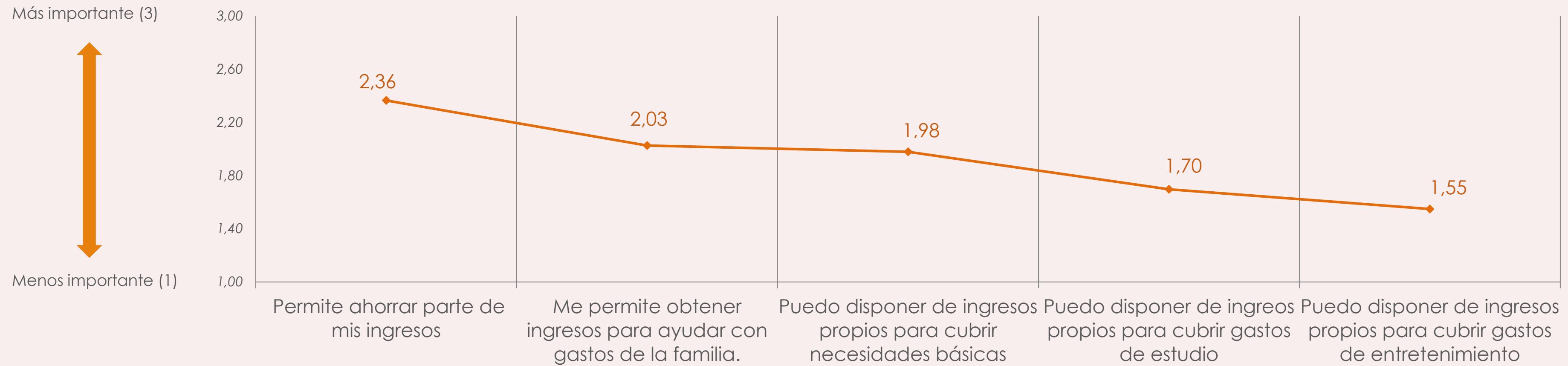
# 06 Trabajo por cuenta propia

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”

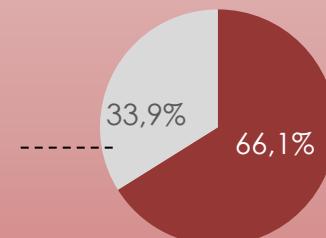
Base: 134



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.

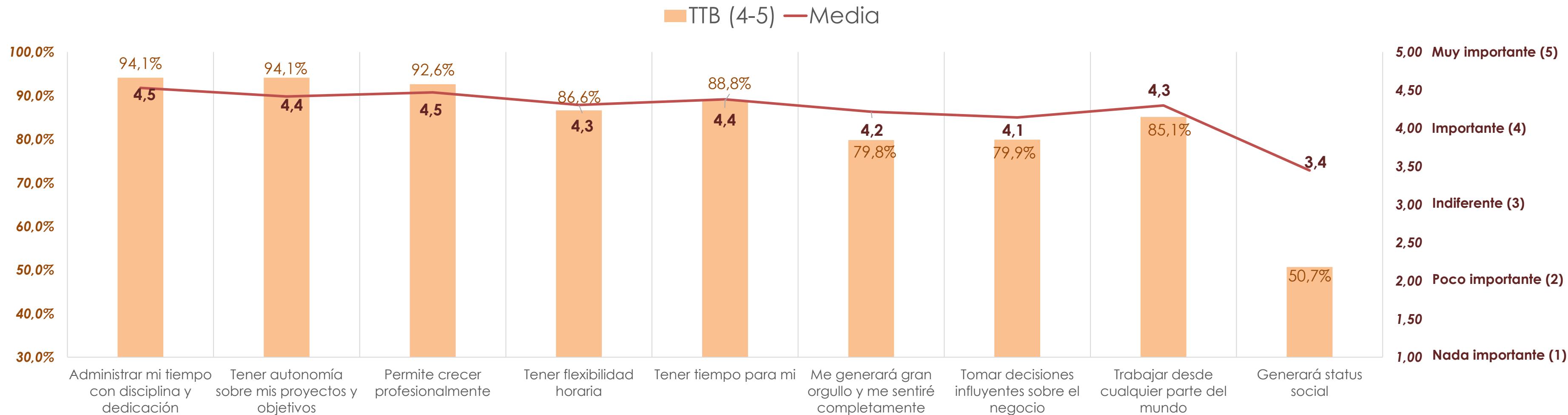
# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por cuenta propia  
Base: 134



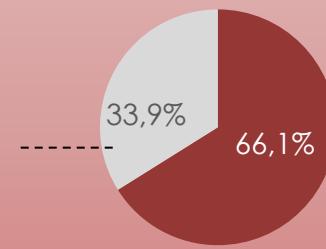
“A continuación encontrarás una serie de afirmaciones con respecto a la calidad de vida/trabajo que ofrece trabajar por cuenta propia. Indica el grado de importancia que tiene para ti cada una de las afirmaciones.”

Base: 134

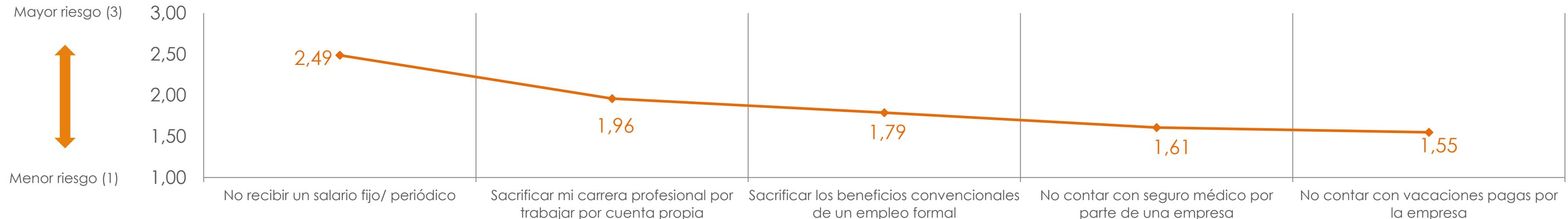


- Para los encuestados que optan por el trabajo independiente, la autonomía en el manejo del tiempo y de los proyectos son los aspectos más relevantes en cuanto a la calidad de vida/trabajo.
- Fue relevante, que el trabajo por cuenta propia, adolece de estatus, lo que sugiere una dicotomía entre la autonomía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

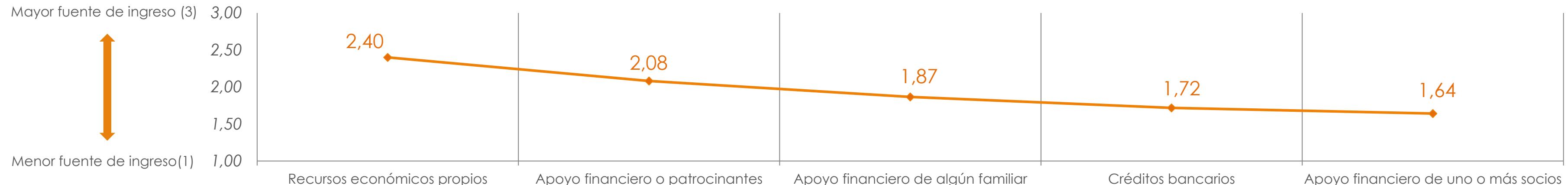
# 06 Trabajo por cuenta propia



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



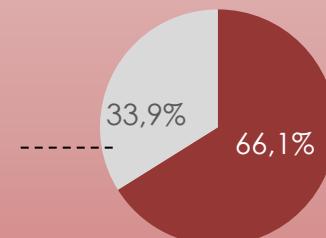
“P115. Ordena del 1 al 3 las tres principales fuentes donde esperas obtener ingresos para el desarrollo de tu emprendimiento”



- 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.

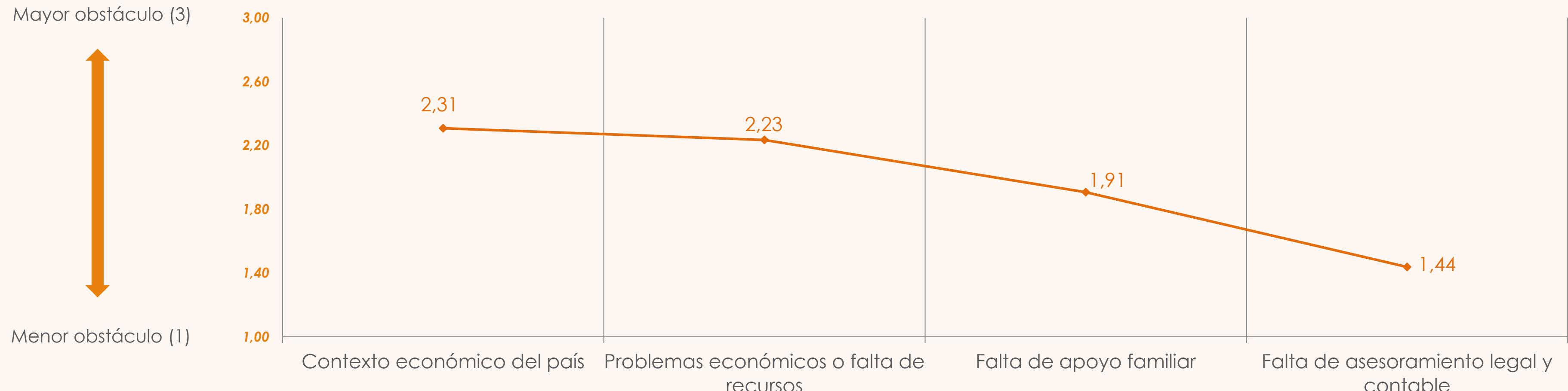
# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por cuenta propia  
Base: 134



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

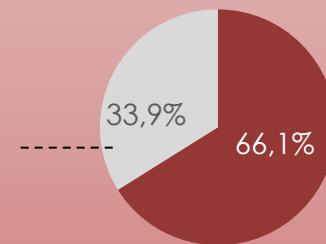
Base: 155



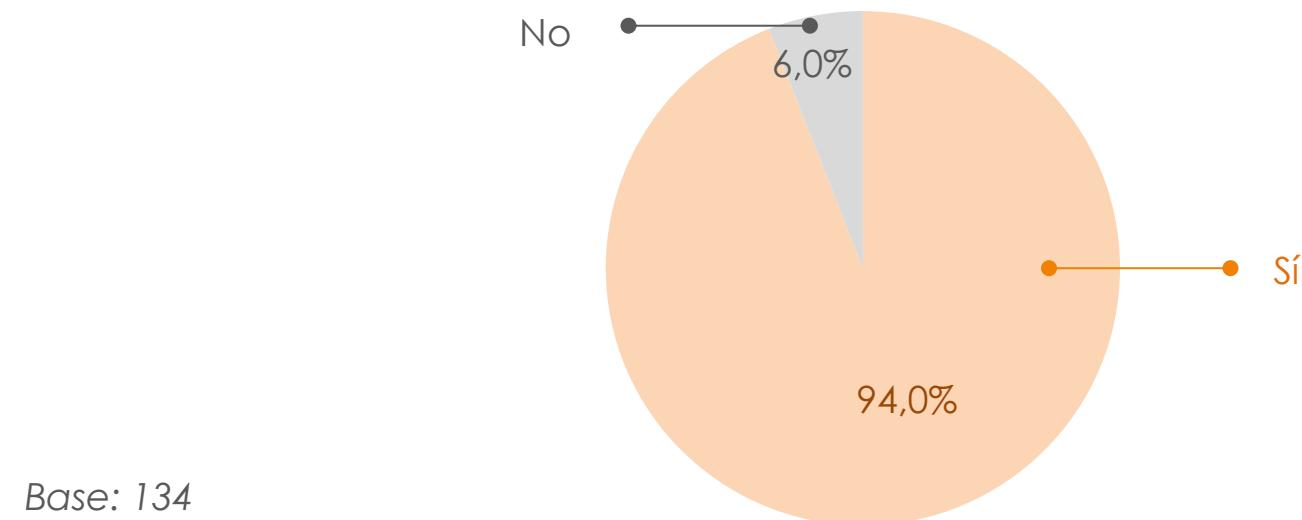
- El contexto económico es el principal obstáculo percibido por los estudiantes que aspiran a tener trabajo por cuenta propia.
- El obstáculo con menos peso relativo es la falta de asesoramiento legal y contable.

# 06 Trabajo por cuenta propia

Trabajo por cuenta propia  
Base: 134



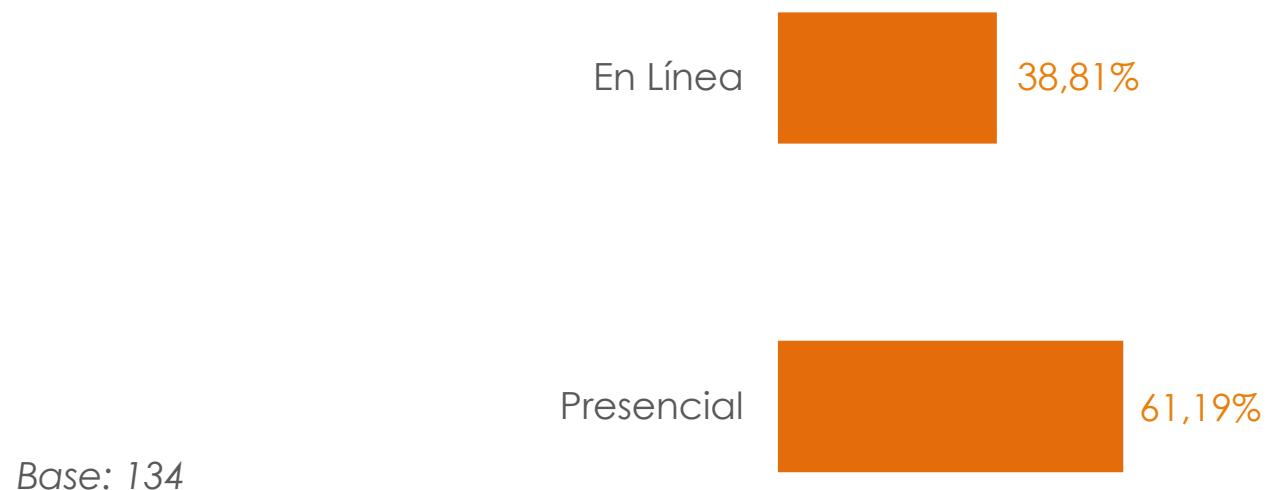
“P117. ¿Aspirarías formalizar tu negocio o la actividad que realices por cuenta propia?”



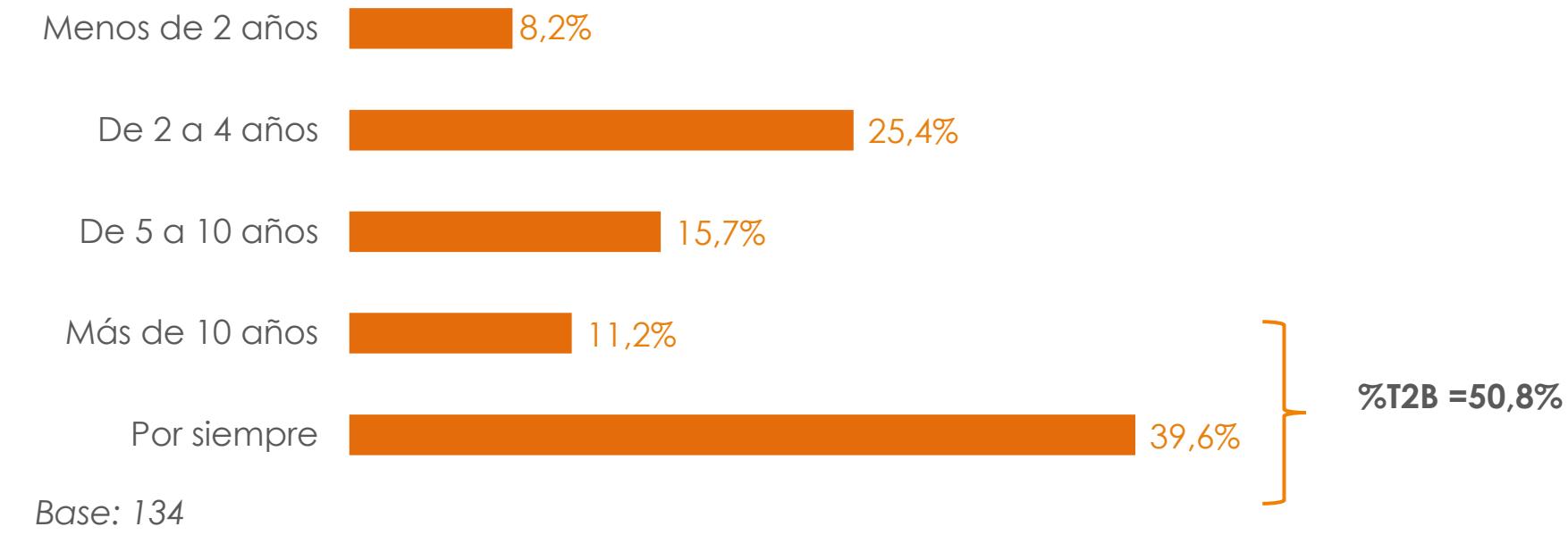
“P118a. Aspiras a tener una empresa dedicada a servicios o producción / comercialización de productos”



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



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



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  
DE EMPLEABILIDAD  
Y PROCESOS FORMATIVOS

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

(+58) 212-4074528