

2017

Informe

Brecha de habilidades

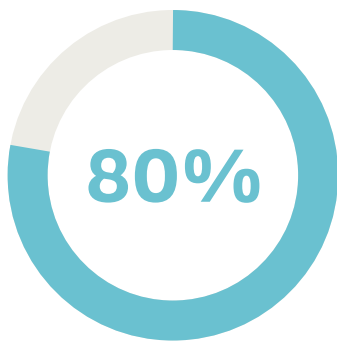


Dentro de la brecha de habilidades:

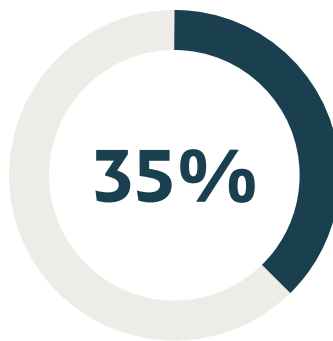
cómo el género, la generación y la geografía moldean las percepciones

El "Informe de brechas de habilidades 2017" de UdeMy encontró que la gran mayoría de los estadounidenses (79 %) considera que Estados Unidos enfrenta una brecha de habilidades, y más de uno de cada tres dice que esto les afecta personalmente. Sin embargo, si se mira detalladamente, estas cifras revelan una fuerza laboral en EE.UU. que está luchando por tomar el control a pesar del cambio constante. La fuerza laboral estadounidense está dividida en líneas de género y generación en lo que se refiere a las percepciones sobre el tema y las respuestas para cambiar rápidamente las expectativas de sus trabajos y carreras.

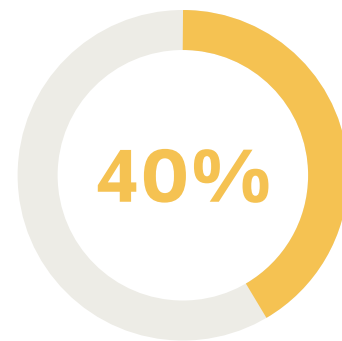
PRINCIPALES DATOS



Casi el 80% de los estadounidenses está de acuerdo en que existe una brecha de habilidades



Más de un tercio (35%) afirma que esto les afecta personalmente



El 40% dice que el cambio en los requisitos de habilidades generará el mayor impacto en su trabajo durante los próximos cinco años

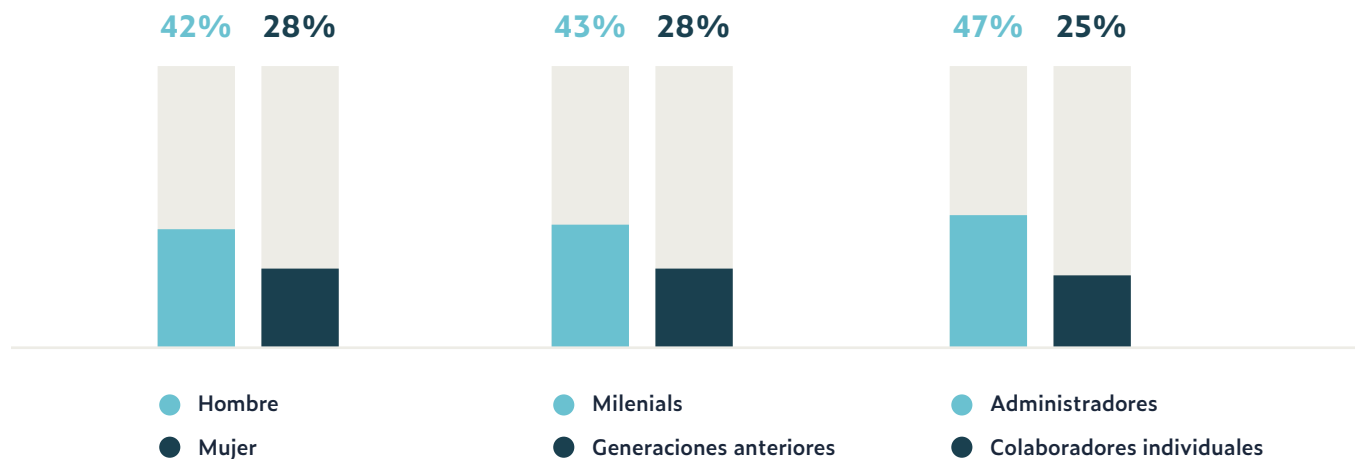
Los trabajadores estadounidenses carecen de una guía para la gestión de sus carreras y avanzar en la economía global. Las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, se posicionaron en el lugar de trabajo y están impulsando cambios en los empleos, lo que reduce drásticamente la vida útil de las habilidades pertinentes. Se suma a la confusión que los trabajadores de EE. UU. identificaron como las barreras más importantes para cerrar la brecha de habilidades la falta de recursos para capacitación y el aumento de la dependencia a las drogas. En este entorno, muchos consideran que tienen menos oportunidades de ascenso que las que tuvieron generaciones anteriores y, en consecuencia, han disminuido sus expectativas de carrera.

Impulsar el espíritu entusiasta de Estados Unidos

A pesar de los desafíos, los estadounidenses se mantienen confiados en cuanto a sus habilidades y están capacitándose y mejorando profesionalmente de forma activa, asumiendo nuevos proyectos y trabajos paralelos para mantener sus carreras en movimiento. Ahora es buen momento para que el sector público y privado unan fuerzas con los trabajadores, de manera que más gente pueda aprovechar las oportunidades de empleo en la economía basada en el conocimiento del siglo XXI, independientemente de la ubicación geográfica o nivel educativo.

Si se profundiza en los resultados de la encuesta, se hace evidente que los milenials, los hombres y los administradores perciben con mayor intensidad la brecha de habilidades. Pero, en general, los estadounidenses se mantienen optimistas respecto a sus aptitudes: el 78% dice que posee habilidades por encima del promedio para su trabajo actual. Los milenials son los más confiados acerca de su desempeño laboral, con un 74% que dice saber todo lo necesario para hacer sus trabajos, lo que indica un alza en relación con el 53% del 2014, cuando se encuestó por primera vez a los trabajadores estadounidenses sobre este tema.

¿DIRÍA QUE LAS CARENCIAS EN CAPACIDADES CAUSAN UN IMPACTO EN USTED?



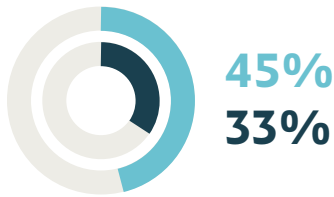
El mensaje general es claro: los estadounidenses reconocen la brecha de habilidades, saben que deben actuar para contrarrestarla y buscan apoyo asociándose con los empleadores y el gobierno.

La brecha de percepción según el género

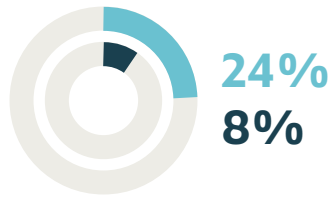
Los trabajadores hombres se sienten más afectados personalmente por la brecha de habilidades y, como resultado, han reconsiderado sus perspectivas. Los hombres son más propensos a ver el mercado laboral como altamente competitivo y son tres veces más propensos que las mujeres a mentir acerca de sus habilidades. Además, como consecuencia de la recesión del 2008 y 2009, los hombres disminuyeron sus expectativas de éxito profesional más que sus colegas mujeres.

LA BRECHA DE PERCEPCIÓN SEGÚN EL GÉNERO

Más hombres disminuyeron sus expectativas de carrera en comparación con las mujeres



Casi una cuarta parte de los hombres miente sobre sus habilidades en comparación con las mujeres



Más hombres creen que sus puestos de trabajo están limitados por su ubicación geográfica en contraste con las mujeres



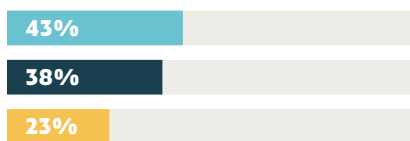
● Hombres ● Mujeres

La brecha de percepción según la edad

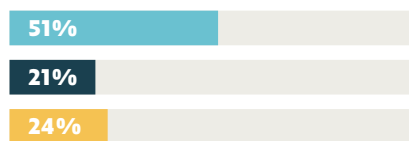
La brecha de habilidades también se percibe de forma distinta en cada generación: los trabajadores más jóvenes se sienten afectados personalmente y limitados en cuanto a oportunidades de carrera más que sus compañeros de trabajo de mayor edad. Además, los milenials son más propensos a desempeñar trabajos paralelos y tienen una mayor tendencia a mentir acerca de sus habilidades. Adicionalmente, a pesar de creer con más firmeza que la brecha de habilidades los afecta de forma personal, los jóvenes (71%) parecen más inclinados a pensar que su educación los equipó con las habilidades que necesitan en sus vidas profesionales, en contraste con sus colegas de mayor edad (58%).

LA BRECHA DE PERCEPCIÓN SEGÚN LA EDAD

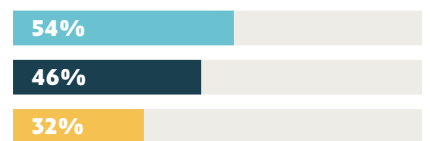
Los milenials se sienten afectados personalmente por la brecha de habilidades más que cualquier otra generación



La mitad de los milenials disminuyeron sus expectativas de carrera



Los milenials son más propensos a mencionar la ubicación geográfica como una limitante en sus opciones de carrera



● Milenials ● Generación X ● Baby Boomers

Confianza en la capacitación, pero no tanto si debes pagar por ella

A pesar de las diferentes posiciones y percepciones, la mayoría de los trabajadores estadounidenses dan a la fuerza laboral del país altas calificaciones en cuanto a competitividad. Dos tercios cree que la fuerza laboral estadounidense es competitiva o altamente competitiva y el 80% confía en que EE. UU. puede capacitar para satisfacer las demandas del mercado.

Sin embargo, están buscando socios en el esfuerzo. Una tercera parte (36%) cree que los individuos deben ser responsables de sus propias necesidades de capacitación, pero la mayoría está de acuerdo en que el gobierno y los empleadores deben proporcionar apoyo financiero para que esto suceda.

¿CÓMO DEBERÍAMOS PAGAR POR EL ESFUERZO DE CAPACITAR Y ENTRENAR A LA FUERZA LABORAL DE EE. UU.?

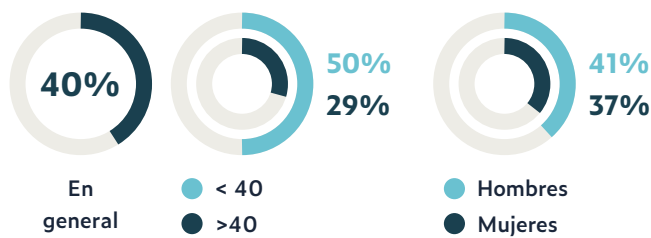
| | Financiamiento gubernamental | Financiamiento empresarial | Beneficio tributario por gastos de aprendizaje | La gente paga su propia capacitación |
|------------------|------------------------------|----------------------------|--|--------------------------------------|
| Todo el conjunto | 27% | 26% | 34% | 13% |
| < 40 | 35% | 25% | 31% | 10% |
| > 40 | 21% | 27% | 37% | 15% |

Estrategias de supervivencia para la brecha de habilidades

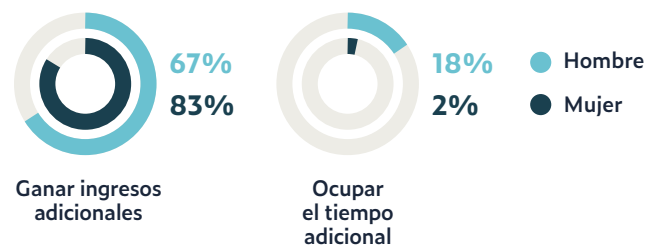
Si los trabajadores están confundidos acerca de cómo administrar su conjunto de habilidades hoy, tampoco tienen claro cómo dirigir sus carreras en el futuro. La mayoría (60%) cree que las habilidades necesarias cambiarán en los próximos cinco años (el acuerdo es mayor entre los hombres [66%] y los trabajadores más jóvenes [66%]) y que esto es lo que tendrá el impacto más grande en sus carreras. Los temores en torno a la automatización (22%) y la externalización (11%) fueron asombrosamente bajos a pesar de la atención que tienen estas fuerzas laborales en los medios de comunicación cuando "el futuro del trabajo" es un tema de discusión.

Según nuestra investigación, muchos han optado por los "trabajos paralelos" para hacer frente a esta brecha directamente. Mientras las mujeres realizan trabajos paralelos principalmente para obtener ingresos adicionales, los hombres son más propensos a ocupar su tiempo libre en hacer trabajos paralelos.

¿QUIÉN REALIZA TRABAJOS PARALELOS?



¿POR QUÉ REALIZAS TRABAJOS PARALELOS?



A pesar de las incertidumbres sobre el futuro laboral e incluso las preocupaciones en torno al pago de capacitaciones, los trabajadores son proactivos respecto a capacitarse por sí mismos, aprovechando la formación proporcionada por el empleador casi en la misma medida que buscan cursos en línea por cuenta propia. Según el Informe de estrés laboral del 2017 de Udemy, los trabajadores estadounidenses tienen un gran apetito por la capacitación en habilidades que ofrece la empresa, con un 89% que la considera importante para el bienestar y el éxito de su carrera a largo plazo.

¿QUÉ ÁREAS NECESITAS DESARROLLAR PARA AVANZAR EN TU CARRERA?



El futuro cambia constantemente, por lo que el aprendizaje continuo es esencial

Lo único que podemos decir con certeza sobre el futuro laboral es que las habilidades necesarias continuarán cambiando a medida que la tecnología, la automatización, la globalización y otros factores reestructuren las funciones del puesto de trabajo.

*¿Cómo pueden sobrevivir a este cambio los individuos y las empresas? **Capacitación.***

En general, el "Informe de brechas de habilidades 2017" muestra que los estadounidenses ven un futuro brillante para el país y consideran que tienen mucho que ofrecer a los posibles empleadores. Además, existen señales de que nuestra posición en torno al trabajo está cambiando. Particularmente, los trabajadores jóvenes podrían empezar a reconocer que un título universitario no los llevará tan lejos como solía hacerlo. Esta nueva realidad es bastante aterradora cuando tienes décadas por delante antes de la jubilación. Puesto que nadie puede predecir con certeza qué habilidades específicas serán necesarias en los próximos años (ni las universidades, ni el gobierno, ni los empleadores), los trabajadores de hoy tendrán que capacitarse y mejorar sus habilidades profesionales de forma continua.

Los estadounidenses no le temen al trabajo duro. Son seguros, optimistas y creen en la autosuficiencia. Pero también reconocen cuando las personas necesitan ayuda. Aquí es donde los empleadores pueden ofrecer apoyo invirtiendo en sus empleados y cultivando una cultura de aprendizaje continuo. Los gobiernos, además de fomentar la educación STEM (del inglés Science, Technology, Engineering and Maths: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) entre los estudiantes actuales, también pueden hacer más para ayudar a los adultos que se encuentran a mitad de la carrera para que tengan acceso y paguen los programas de capacitación. Si se comparte esta responsabilidad, podemos construir una fuerza de trabajo que seguirá siendo competitiva, incluso en un futuro desconocido.

2017 Dentro de la brecha de habilidades: un fenómeno global

Para el "Informe de brechas de habilidades 2017", Udemy encuestó a los empleados de tiempo completo en cinco de nuestros mercados internacionales más activos: Brasil, Francia, Alemania, México y España. Estábamos interesados en ver cómo las actitudes hacia las oportunidades de carrera, la preparación para el empleo y la capacitación se alinean y divergen en el entorno laboral altamente globalizado de hoy, donde las economías de los distintos países pueden afectar fácilmente a otros.

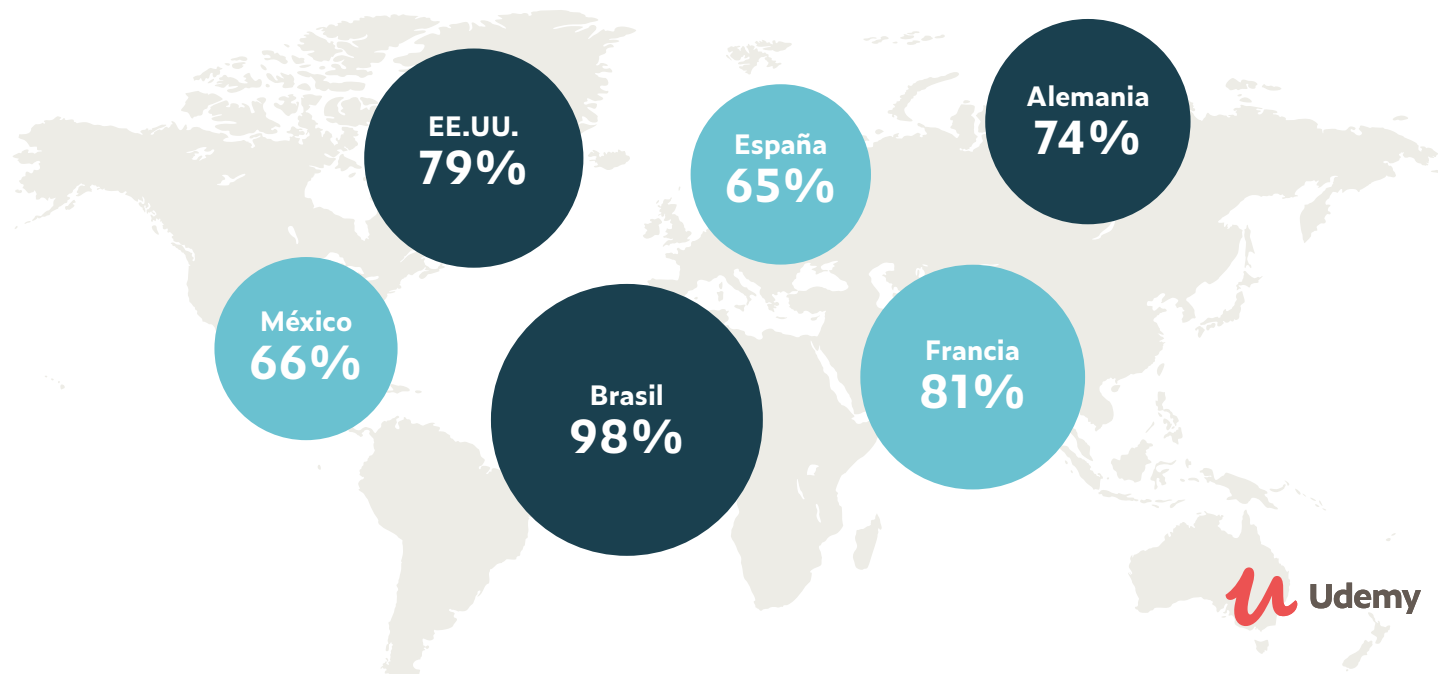
La imagen de la brecha de habilidades fuera de EE. UU. luce similar, ya que más de la mitad de los trabajadores en los países encuestados indican que sienten su impacto directamente. Además, los trabajadores en todos los mercados encuestados reconocieron que necesitan tomar medidas para mantener su conjunto de habilidades actualizado y pertinente en todo el trayecto de su carrera y buscan el apoyo de sus empleadores y gobiernos.

Brecha de habilidades: ¿realidad o ficción?

En general, la inmensa mayoría de los trabajadores comentó que hay una brecha de habilidades, aunque la mayoría de esos mismos encuestados no consideró que esto les afecte personalmente. Esto sucede incluso en Brasil, donde casi todas las personas opinan que la brecha de habilidades es real.

La mayoría de las personas, independientemente del país, también están convencidas de que saben todo lo necesario para realizar sus trabajos, con los trabajadores franceses (75%) como los más confiados en su conjunto de habilidades actuales y los brasileños (54%) como los menos confiados. Curiosamente, las personas de México (20,5%) y España (24%) fueron más propensas a admitir que mienten en su currículum, perfiles de LinkedIn o en las entrevistas. En Brasil, donde las personas manifestaron tener la menor confianza en sus habilidades actuales, también son menos propensos (10%) a mentir sobre sus cualificaciones.

¿CREES QUE EXISTE UNA BRECHA DE HABILIDADES?



Abundan las contradicciones

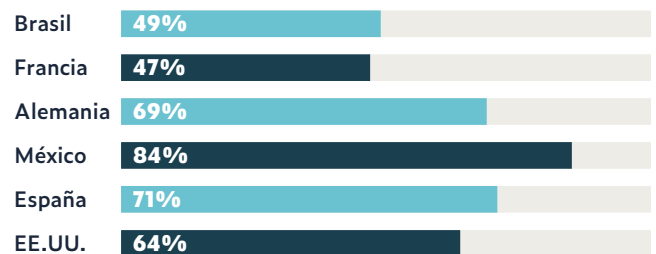
En general, los trabajadores expresan confianza en la capacidad de su país para competir. La cifra bajó cuando preguntamos qué tan eficaz creen que fue su educación en cuanto a su preparación para el mundo laboral. Los mexicanos parecen más optimistas. Los franceses, más reservados.

Cuando preguntamos acerca de sus expectativas para el futuro, surgieron aparentes contradicciones. Por ejemplo, los españoles dan altas calificaciones a su preparación educativa, pero expresan dudas acerca de sus perspectivas de carrera y la competitividad del país. Esto parece encajar con la narrativa más común: las personas se consideran competentes y calificadas como individuos, pero dicen estar atrapados por fuerzas que les impiden alcanzar su máximo potencial. En este caso, vemos otra vez a los mexicanos expresando el mayor optimismo.

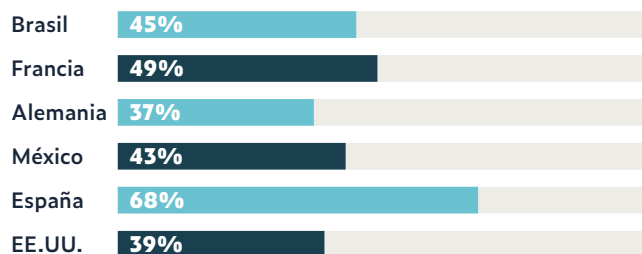
SÍ, CREO QUE LA FUERZA DE TRABAJO DEL PAÍS ES COMPETITIVA



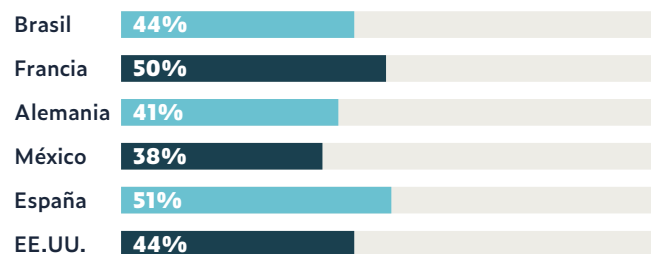
SÍ, CONSIDERO QUE LA EDUCACIÓN ME PREPARÓ ADECUADAMENTE PARA MI CARRERA



SÍ, REDUJE MIS EXPECTATIVAS DE CARRERA



SÍ, MI UBICACIÓN GEOGRÁFICA LIMITA MIS OPORTUNIDADES DE CARRERA



Sin embargo, hasta ahora los trabajadores pertenecientes a economías más débiles no necesariamente han descubierto y adoptado los trabajos secundarios para complementar sus ingresos. España y Alemania tienen el menor porcentaje de trabajos paralelos (18% cada uno), mientras que más de la mitad (54%) de los trabajadores mexicanos informan tener otro trabajo, lo que tal vez explique por qué son mucho más optimistas sobre sus perspectivas de carrera.

Por ahora, capacitación profesional... o después

Respecto a buscar capacitación adicional, los encuestados tenían opiniones contradictorias. Fuera de EE. UU., la mayoría todavía cree que las habilidades de trabajo necesarias permanecerán constantes en los próximos cinco años y, si se están capacitando, consideran que dependen de sus empleadores para lograrlo. La mitad de los encuestados mexicanos cree que los individuos deben ser responsables de su propia mejoría profesional. Además, son mucho más propensos que otras nacionalidades al aprendizaje en línea.

¿Qué dicen los trabajadores que recibirán como mejoría profesional? Esto depende de la ubicación geográfica. En Francia, por ejemplo, la mitad de los encuestados citaron la "falta de motivación" como el obstáculo principal para la mejoría profesional exitosa en el país. Por su parte, EE. UU. es el único país donde la dependencia a las drogas es considerado un factor; el 20% de los estadounidenses considera que la crisis de los opioides va a obstaculizar la capacidad de la fuerza laboral para capacitarse.

En una economía emergente como la de Brasil, los trabajadores opinan que el gobierno debe ser responsable de la mejoría profesional de la fuerza laboral del país, pero es evidente que esos programas todavía no existen (apenas un 8% se dedica hoy en día a la capacitación respaldada por el gobierno). Por otra parte, Alemania tiene una economía muy desarrollada y un historial de seguimiento establecido de programas de aprendizaje y formación profesional que se alimentan del mercado laboral, por lo tanto, no sorprende que la mitad de los alemanes opinen que sus empleadores deberían ocuparse de la mejoría profesional.

¿QUIÉN ES RESPONSABLE DE TU MEJORÍA PROFESIONAL?

| | Las personas | Los empleadores | El gobierno |
|---------|--------------|-----------------|-------------|
| Brasil | 22% | 23% | 33% |
| Francia | 23% | 32% | 31% |
| México | 50% | 13% | 17% |
| España | 22% | 23% | 33% |
| EE.UU. | 36% | 27% | 20% |

La percepción de la brecha de habilidades en todo el mundo

En general, existen más similitudes que diferencias entre los seis países que encuestamos. Con el auge de la globalización, nuestras economías individuales están mucho más interconectadas. La fuerza de trabajo a nivel global es cada vez más consciente de la brecha de habilidades y está tomando las medidas necesarias para ganar y conservar habilidades laborales que tengan valor. Estas tendencias podrían tener un crecimiento más rápido en ciertas zonas geográficas, pero, en definitiva, están presentes en todas partes. Y, con la disminución continua de la vida útil de las habilidades laborales, las tendencias actuales son propensas a cambiar vertiginosamente.

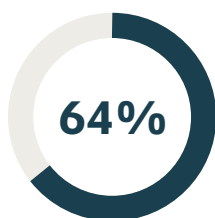
Informe de la brecha de habilidades en el 2017: **Brasil**

Brasil, considerado como uno de los de los países BRIC hace más de 15 años, se encuentra en el radar de muchos economistas. Aunque la economía está comenzando a recuperarse desde que entró en recesión en el 2014, es interesante conocer las percepciones del trabajador brasileño promedio sobre sus habilidades y sus posibilidades laborales.

- Dos tercios de los brasileños se sienten personalmente afectados por la brecha de habilidades. Al mismo tiempo, el 95 % clasifica sus propias habilidades como promedio y por encima del promedio.
- El 31 % considera que el gobierno debería tener la responsabilidad principal de volver a capacitar a los trabajadores brasileños, seguido de cerca por los empleadores (24 %), y las instituciones tradicionales de educación (23 %).
- Incluso con una capacitación de mala calidad, una economía turbulenta y cambios en el lugar de trabajo, el 58 % considera que los trabajadores brasileños pueden volverse a capacitar con éxito para satisfacer esos desafíos.
- El 64 % de los brasileños encuestados ha recurrido, por su cuenta, a cursos en línea para progresar en su carrera profesional, en tanto que solo un 36 % dice haber utilizado la capacitación proporcionada por el empleador.
- El 43 % considera que su ubicación geográfica puede limitar sus oportunidades laborales.
- El 86 % de los brasileños tiene un segundo empleo para ganar ingresos adicionales; la mayoría de estos trabajadores brasileños con dos empleos tiene entre 18 y 30 años de edad.
- La mitad de los trabajadores brasileños encuestados opina que el gobierno debería pagar por los programas y recursos para volver a capacitar al personal, muchos más que quienes consideran que debería darse un crédito fiscal personal para ese fin (27 %), o que las empresas deben pagarlos (17 %), o que los trabajadores deben pagar ellos mismos (2 %).
- En los últimos años, el 45 % de los trabajadores brasileños ha bajado sus expectativas en cuanto a prospectos laborales.



El 98 % de los brasileños dice que existe una brecha de habilidades



64 % está invirtiendo su propio dinero en capacitación en línea para avanzar en su carrera profesional

Metodología de investigación:

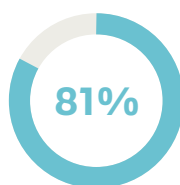
Udemy se asoció con empresas locales de investigación para encuestar a 1000 trabajadores de tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa utilizada en la encuesta está disponible previa petición.

research.udemy.com.

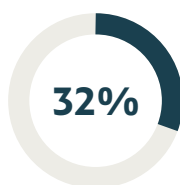
Informe de la brecha de habilidades en el 2017: Francia

La economía de Francia está empezando a ver crecimiento. Los dirigentes elegidos en junio han aprobado reformas laborales que han sido bien recibidas por la comunidad empresarial. Sin embargo, a pesar de que la economía está mejorando y el desempleo se redujo en un 1,2 % en octubre, los trabajadores franceses no parecen sentir que estas iniciativas estén trayendo un cambio positivo para ellos y siguen teniendo preocupaciones.

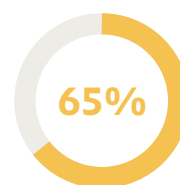
- El 81 % de los empleados franceses de tiempo completo considera que existe una brecha de habilidades, pero solo el 32 % dice que les afecta personalmente y el 65 % opina que actualmente sus habilidades están por encima del promedio.
- No existe una confianza abrumadora en la capacidad de Francia para competir en el mercado global, con solo un 56 % de encuestados que considera que el país es competitivo o altamente competitivo.
- Los franceses todavía creen, en su mayoría (74 %), que los trabajadores franceses pueden mejorar sus habilidades con éxito para satisfacer las demandas del mercado laboral. ¿Cuál es el principal obstáculo para mejorar la capacitación de los trabajadores franceses? Una falta de motivación, según el 49 % de los encuestados.
- Más de la mitad (53 %) de los trabajadores franceses esperan que las habilidades requeridas en sus puestos cambien en los próximos cinco años.
- Los franceses están asistiendo a campamentos de entrenamiento en especialidades a un ritmo mucho mayor que el de cualquier otro país encuestado. El 57 % dice que hace uso de estos campamentos de entrenamiento para desarrollar nuevas habilidades, en tanto que el 13 % toma cursos en línea y el 22 % recibe capacitación a través de sus empleadores.
- Casi la mitad (49 %) ha reducido sus expectativas laborales, a la luz de la salud económica del país durante la última década, mientras que algo más de la mitad (54 %) sienten que tienen menos oportunidades que los trabajadores de generaciones anteriores.
- Menos de la mitad de los encuestados (48 %) considera que su educación los ha equipado con las habilidades que necesitan los trabajadores en la actualidad. Parece que, más que nunca, la educación y la capacitación necesitan una reforma sustancial y nuevas maneras de enseñar y aprender.



El 81 % de los empleados franceses de tiempo completo considera que existe una brecha de habilidades



32 % dice que les afecta personalmente



65 % opina que actualmente sus habilidades están por encima del promedio

Metodología de investigación:

Udemy se asoció con empresas locales de investigación para encuestar a 1000 trabajadores de tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa utilizada en la encuesta está disponible previa petición.

research.udemy.com.

Informe de la brecha de habilidades en el 2017: **Alemania**

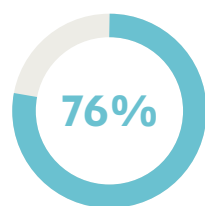
En Alemania, actualmente el desempleo es bajo y la productividad es alta. Teníamos curiosidad de investigar si los trabajadores creen que el país puede mantener este impulso y cómo están preparando su vida profesional para lo que traiga el futuro. La mayoría de los alemanes parece tener un punto de vista mixto.

- El 76 % de los alemanes considera que está completamente calificado para su trabajo, y el 69 % cree que su educación los preparó adecuadamente para su vida profesional.
- Sorprendentemente, los alemanes no están tan convencidos acerca de las habilidades de otros trabajadores: El 74 % cree que existe una escasez de trabajadores alemanes calificados y el 59 % duda que Alemania pueda volver a capacitar con éxito a sus trabajadores para cerrar la brecha de habilidades y satisfacer las demandas futuras del mercado.
- Cuando se habla de las razones de esta brecha de habilidades, en general, la mayoría (47 %) apunta hacia una educación inadecuada, seguida de cerca (46 %) por la inflexibilidad de los trabajadores (p. ej., no se quieren reubicar), la falta de calidad de la capacitación y la falta de capacitación en el empleo.

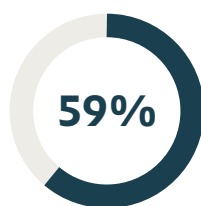
Si se profundiza en el tema, las personas en el oeste de Alemania creen que la inflexibilidad de los trabajadores es lo que realmente tiene la culpa por la brecha de habilidades (49 %), en comparación con solo el 34 % de los trabajadores del este de Alemania con la misma opinión.

- La mayoría de los alemanes (85 %) tiene perfectamente claro que las habilidades que se requieren para realizar sus trabajos cambiarán en los próximos cinco años.
- En un país con sólidos programas para aprendices y capacitación vocacional, quizás no es sorprendente que el 51 % crea que los empleadores deben asumir la responsabilidad de mejorar las habilidades de los trabajadores alemanes (61 % en la parte este de Alemania). Y todavía más (68 %) consideran que las empresas deben sufragar los costos de esa capacitación.
- En general, los alemanes se mantienen positivos. El 37 % ha reducido sus expectativas laborales en los últimos años.

LOS ALEMANES NO ESTÁN TAN CONVENCIDOS ACERCA DE LAS HABILIDADES DE OTROS TRABAJADORES:



El 76% cree que existe una escasez de trabajadores alemanes calificados



El 59 % duda que Alemania pueda volver a capacitar con éxito a sus trabajadores para cerrar la brecha de habilidades y satisfacer las demandas futuras del mercado

Metodología de investigación:

Udemy se asoció con empresas locales de investigación para encuestar a 1000 trabajadores de tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa utilizada en la encuesta está disponible previa petición.

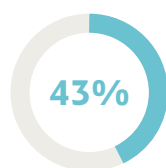
research.udemy.com.

Informe de la brecha de habilidades en el 2017: México

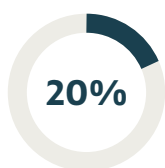
Nuestra investigación encontró mucha confianza, optimismo e iniciativa personal entre los trabajadores mexicanos. En comparación con los otros países estudiados, los mexicanos fueron más propensos a decir que los individuos deben asumir la responsabilidad de mejorar su propia capacitación, y también están buscando oportunidades de capacitación por su cuenta en mayores proporciones. Sin embargo, el 46 % de los mexicanos piensa que el cambio en los requisitos de su trabajo tendrá un mayor impacto en sus carreras profesionales en los próximos cinco años.

- El 66 % de los empleados de tiempo completo cree que existe una brecha de habilidades en los trabajadores mexicanos, y el mismo número cree que se encuentra personalmente afectado por ella. Además, estas cifras son coherentes para hombres y mujeres.
- Más que en cualquier otro país, la mitad de los trabajadores de México dice que las personas deben responsabilizarse por mejorar su propia capacitación, pero apoya la idea de obtener ayuda para pagar por ella.
 - El 43 % cree que el gobierno debería crear un fondo para este esfuerzo.
 - El 22 % dice que las empresas deberían cooperar.
 - El 20 % dice que debería darse como un crédito fiscal.
- Los mexicanos no solo dicen que creen en la responsabilidad personal: el 74 % dice haber tomado cursos en línea por sus propios medios, una cifra mucho más alta que la de los trabajadores de otros países encuestados.
- El 75 % de los encuestados mexicanos calificó a los trabajadores del país como competitivos o muy competitivos, pero el 46 % cree que los cambios en los requisitos de trabajo tendrán el mayor impacto en su vida profesional en los próximos cinco años.
- Los trabajadores de México evalúan sus habilidades de trabajo muy alto: el 75 % considera que sus habilidades están por encima del promedio. La mayoría cree también que su educación los preparó adecuadamente para formar parte del mercado de trabajo. Sin embargo, el 20 % admitió que mentía en su currículum, en su perfil de LinkedIn o en las entrevistas.
- El 43 % de los mexicanos dice haber reducido sus expectativas laborales debido al desempleo generalizado durante el último decenio.
- Los mexicanos también tienen más probabilidades de tener un trabajo adicional que los trabajadores de otros países. El 54 % realiza trabajos adicionales ocasionales y la gran mayoría de este porcentaje lo hace para obtener un ingreso adicional.
- El 35 % de los mexicanos optaría en primer término por tomar cursos en línea para aprender nuevas habilidades, en tanto que solo un 10 % acudiría a una clase o volvería a la escuela.

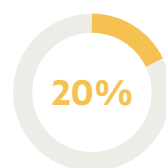
Más que en cualquier otro país, la mitad de los trabajadores de México dice que las personas deben responsabilizarse por mejorar su propia capacitación, pero apoya la idea de obtener ayuda para pagar por ella.



El 43 % cree que el gobierno debería crear un fondo para este esfuerzo.



El 20% dice que las empresas deberían cooperar.



El 20 % dice que debería darse como un crédito fiscal.

Metodología de investigación:

Udemy se asoció con empresas locales de investigación para encuestar a 1000 trabajadores de tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa utilizada en la encuesta está disponible previa petición.

research.udemy.com

Informe de la brecha de habilidades en el 2017: España

Los problemas económicos de España se han documentado bien en los últimos años. Después de poner en práctica políticas de austeridad, el país emergió de una recesión en el 2013, pero el desempleo sigue siendo alto y los salarios no se han incrementado. Los trabajadores españoles pueden sentirse menos optimistas que otras nacionalidades, pero todavía tienen confianza en la capacidad del país para competir y en que su educación los ha preparado bien.

- El 65 % de los empleados españoles encuestados considera que existe una brecha de habilidades en los trabajadores españoles, un porcentaje considerablemente menor que lo que opinan los trabajadores en otros países. Solo el 57 % de aquellos que reconocen la brecha dicen que les afecta personalmente.
- Una mayoría del 63 % de los encuestados considera que los trabajadores españoles son competitivos o muy competitivos. Al mismo tiempo, los españoles han reducido sus expectativas laborales mucho más que la gente en otros países encuestados.
 - El 68 % de los trabajadores en España han reducido sus perspectivas laborales, frente a Brasil (45 %), Francia (48,5 %), Alemania (37 %), México (43 %) y Estados Unidos (37 %).
 - El 58 % de los españoles encuestados dijeron que tienen menos oportunidades para avanzar en su vida profesional que los trabajadores de generaciones anteriores.
- Los españoles también confían menos en sus propias habilidades que la gente en otros lugares. En comparación con sitios como Francia (65 %) y México (75 %), solo el 42 % de los trabajadores españoles indicó que considera que sus habilidades están por encima del promedio.

En esta respuesta hay además una interesante división de género: De los trabajadores españoles que consideran que sus habilidades están por encima del promedio, el 62 % son hombres y el 38 % son mujeres.

- Los españoles creen que su gobierno debe ser responsable de mejorar la capacitación de los trabajadores, más que las empresas o los individuos. Casi la mitad (46 %) también considera que el gobierno debería financiar los esfuerzos de capacitación.
- El 71 % dice que sus estudios los prepararon adecuadamente para su trabajo, pero el 27 % dice que asistiría a un programa de capacitación vocacional si pudiera volver atrás y hacerlo de forma diferente.

Los españoles también confían menos en sus propias habilidades que la gente en otros lugares. En comparación con sitios como Francia (65 %) y México (75 %), solo el 42 % de los trabajadores españoles indicó que considera que sus habilidades están por encima del promedio.

En esta respuesta hay además una interesante división de género: De los trabajadores españoles que consideran que sus habilidades están por encima del promedio, el 62 % son hombres y el 38 % son mujeres.



Metodología de investigación:

Udemy se asoció con empresas locales de investigación para encuestar a 1000 trabajadores de tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa utilizada en la encuesta está disponible previa petición. research.udemy.com.

La encuesta en EE. UU. se realizó en línea por Toluna Group en nombre de Udemy en octubre del 2017. Participaron más de 1,000 trabajadores de oficina estadounidenses en empleos de tiempo completo de 18 años de edad o mayores. Udemy se asoció con empresas de investigación locales para encuestar a 1,000sssss trabajadores de tiempo completo en sus respectivos países. La metodología de la encuesta completa está disponible bajo petición.

Acerca de Udemy

Udemy es un mercado global para el aprendizaje y la enseñanza en línea con la misión de mejorar la calidad de vida mediante el aprendizaje. Más de 17 millones de estudiantes dominan nuevas habilidades y alcanzan sus objetivos aprendiendo a través de una amplia biblioteca de más de 55,000 cursos impartidos por instructores expertos.

