

2017

Informe

Carencias de Capacidades

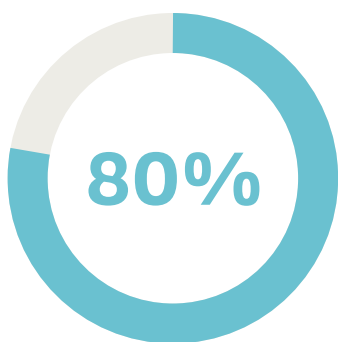


Una mirada a las carencias de capacidades:

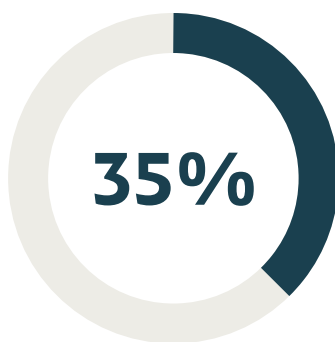
Así es cómo el sexo, la generación y la geografía moldean las percepciones

El Informe 'Carencias de Capacidades 2017' de UdeMy reveló que la gran mayoría de los estadounidenses (79%) siente que Estados Unidos se enfrenta a una crisis de carencias en capacidades, y más de uno de cada tres dice que le afecta personalmente. Sin embargo, si miramos más allá de estas cifras, lo que se revela es una fuerza laboral confundida que se esfuerza por tomar el control frente al cambio constante. La fuerza laboral estadounidense está dividida por sexo y generación en lo que se refiere a las percepciones y las respuestas a los cambios rápidos en las expectativas en sus trabajos y carreras.

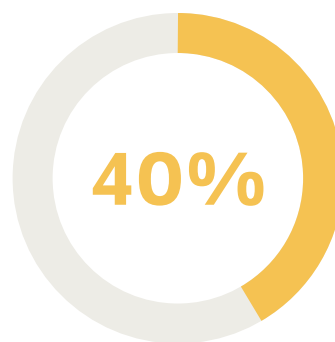
PRINCIPALES DATOS



Casi el 80% de los estadounidenses está de acuerdo con que existen carencias de capacidades



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



El 40% dice que los cambios en los requisitos en cuanto a capacidades tendrán el máximo impacto en su trabajo en los próximos cinco años

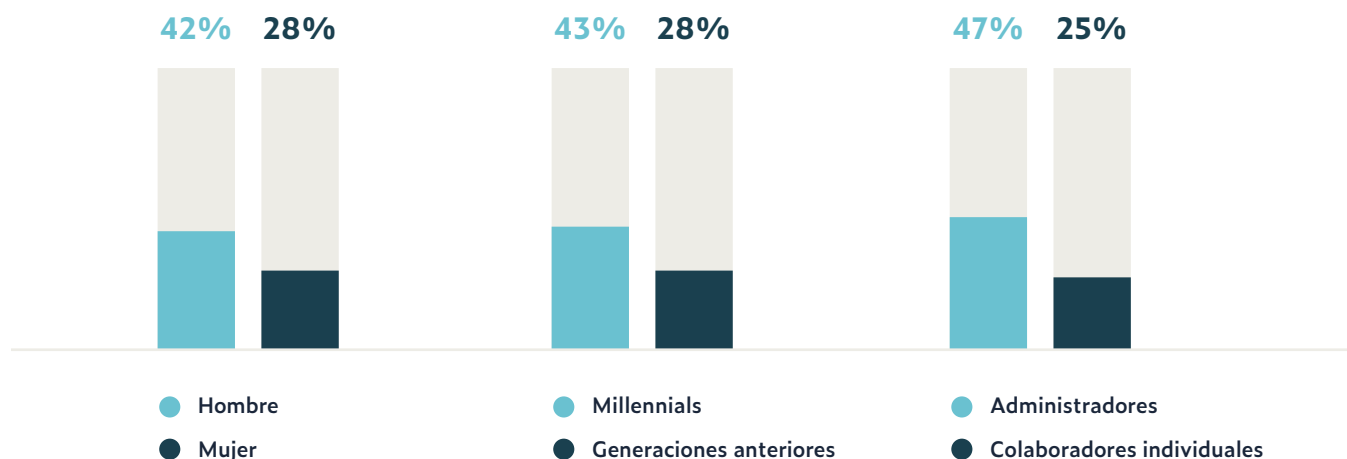
Los trabajadores estadounidenses carecen de una guía para gestionar sus carreras y hacer progresos en la economía mundial. Las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial se han afianzado en el entorno de trabajo y están impulsando cambios en el mundo laboral que hacen que las capacidades relevantes queden obsoletas cada vez más rápido. Para empeorar más la confusión, los trabajadores de Estados Unidos han identificado una falta de recursos de readaptación y un aumento de la dependencia de medicamentos como las barreras más importantes para solucionar el déficit de habilidades. En este entorno, muchos sienten que tienen menos oportunidades de ascenso que las generaciones anteriores y han reducido sus expectativas en su carrera profesional como consecuencia.

Sacando partido al espíritu emprendedor estadounidense

A pesar de los desafíos, los estadounidenses siguen confiando en sus habilidades y se implican activamente en actividades de readaptación y desarrollo de sus capacidades, haciendo frente a nuevos proyectos y trabajos secundarios para dinamizar sus carreras profesionales. Ahora, ha llegado el momento de que los sectores público y privado unan sus fuerzas con los trabajadores para que más gente, independientemente de la ubicación o el nivel educativo, pueda sacar partido de las oportunidades de empleo en la economía basada en el conocimiento del siglo XXI.

Profundizando en los resultados de la encuesta, queda patente que los millennials, los hombres y el personal de gestión son los que perciben con más agudeza el déficit en habilidades. Pero, en general, los estadounidenses son optimistas sobre sus propias carencias de capacidades: el 78% dice que posee capacidades superiores a la media para desarrollar su trabajo actual. Los millennials son los que confían más en su rendimiento laboral, con un 74% que afirma que sabe todo lo que necesita saber para desempeñar su trabajo, una importante subida con respecto al 53% que obtuvimos al encuestar por primera vez a los trabajadores estadounidenses sobre este tema en 2014.

¿DIRÍA QUE LAS CARENCIAS DE CAPACIDADES LE AFECTAN PERSONALMENTE?



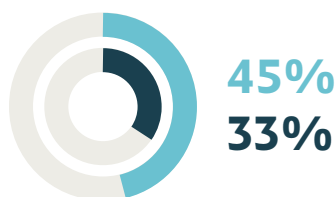
El mensaje general es claro: los estadounidenses reconocen las carencias de capacidades, saben que deben actuar para contrarrestarlas y buscan asociarse con los empleadores y el gobierno para lograrlo.

La brecha de percepción por sexo

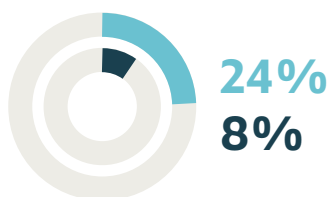
Los trabajadores varones se sienten más afectados personalmente por el déficit de habilidades y se han replanteado sus perspectivas laborales como resultado. Los hombres son más propensos a ver el mercado laboral como altamente competitivo, y son tres veces más propensos que las mujeres a haber mentido acerca de sus capacidades. Además, a raíz de la crisis de 2008-2009, los hombres han reducido sus expectativas de éxito profesional más que sus compañeras.

LA BRECHA DE PERCEPCIÓN POR SEXO

Más hombres han reducido sus expectativas laborales en comparación con las mujeres



Casi una cuarta parte de los hombres ha mentido acerca de sus capacidades en comparación con las mujeres



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



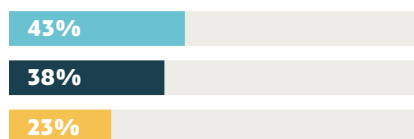
● Hombres ● Mujeres

La brecha de percepción de edad

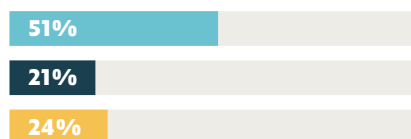
Las carencias de capacidades también se perciben de forma diferente según la generación: los trabajadores más jóvenes se sienten más afectados personalmente y limitados en sus oportunidades laborales que sus compañeros más mayores. Los millennials son también más propensos a tener trabajos secundarios y tienen una mayor tendencia a mentir acerca de sus capacidades. Además, los jóvenes (71%) parecen más inclinados a creer que su educación los equipó con las capacidades que necesitan en sus vidas profesionales que sus compañeros mayores (58%), a pesar de sentir con más agudeza que la carencia de capacidades les afecta personalmente.

LA BRECHA DE PERCEPCIÓN DE GENERACIÓN

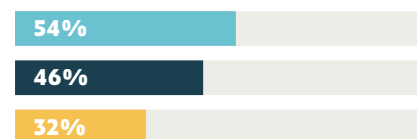
Los millennials se sienten más afectados personalmente por las carencias de capacidades que cualquier otra generación



Más de la mitad de los millennials ha reducido sus expectativas laborales, más del doble que la Generación X y Baby boomers juntos



Los mileniales son más propensos a citar la ubicación geográfica como factor limitador de sus opciones laborales frente a la Generación X y los Baby boomers



● Millennials ● Generación X ● Baby boomers

Confianza en la readaptación, no tanto en pagar por ella

A pesar de sus diferentes actitudes y percepciones, la mayoría de los trabajadores estadounidenses ponen una nota alta a la fuerza laboral en cuanto a competitividad. Dos tercios creen que la fuerza laboral estadounidense es competitiva o altamente competitiva, y el 80% tiene confianza en la capacidad de EE. UU. para readaptarse y satisfacer las demandas del mercado.

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

¿CÓMO DEBERÍAMOS PAGAR POR EL ESFUERZO DE READAPTACIÓN Y FORMACIÓN DE LA FUERZA LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS?

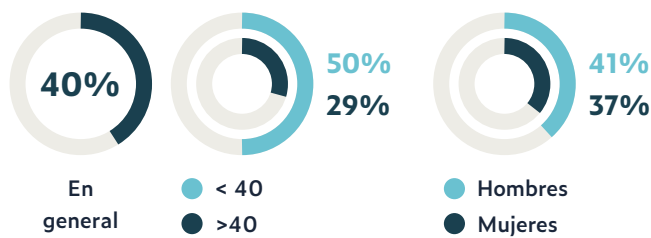
	Financiación gubernamental	Financiación empresarial	Beneficios fiscales por gastos de formación	Que cada cual pague a su manera
Todo el conjunto	27%	26%	34%	13%
< 40	35%	25%	31%	10%
> 40	21%	27%	37%	15%

Estrategias de supervivencia ante la carencia de capacidades

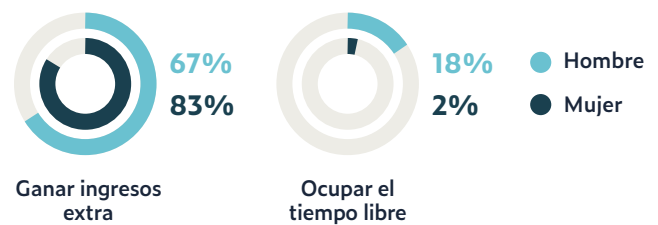
Aunque los trabajadores a día de hoy son ambivalentes sobre cómo gestionar sus capacidades, no están seguros sobre cómo orientar sus carreras para el futuro. La mayoría (60%) cree que las capacidades requeridas cambiarán en los próximos cinco años, con un mayor consenso entre los hombres (66%) y los trabajadores más jóvenes (66%), y cree que es lo que tendrá el impacto más grande en su carrera. Los temores relacionados con la automatización (22%) y la externalización (11%) son sorprendentemente bajos si tenemos en cuenta la atención que estos factores están recibiendo en los medios de comunicación cuando se habla de "el futuro del trabajo".

Decididos a hacer frente a estas carencias, muchos han emprendido "trabajos complementarios", según nuestro estudio. Mientras que las mujeres lo que hacen es principalmente adoptar trabajos adicionales para complementar los ingresos, los hombres son más propensos a llenar su tiempo libre con estas tareas complementarias.

¿QUIÉNES EMPRENDEN TRABAJOS COMPLEMENTARIOS?

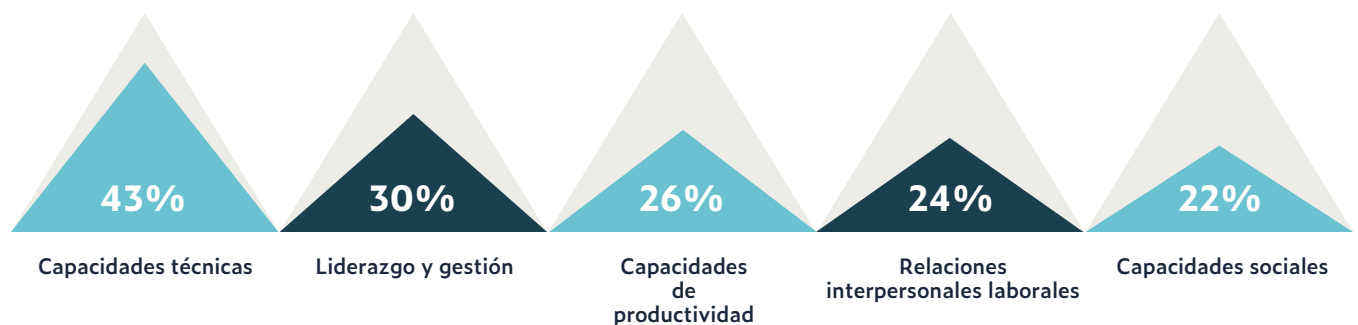


¿POR QUÉ HACE TRABAJOS COMPLEMENTARIOS?



A pesar de las incertidumbres sobre el futuro del trabajo e incluso las preocupaciones sobre el pago por aprendizaje, los trabajadores están siendo proactivos a la hora de readaptarse, sacando partido de la formación proporcionada por los empleadores casi en la misma proporción en la que buscan cursos online por su cuenta. Según el informe sobre estrés en el trabajo de UdeMy para 2017, los trabajadores estadounidenses acogen con los brazos abiertos las formaciones técnicas ofrecidas por las empresas, con un 89% de encuestados que afirma que es importante para el éxito en su carrera y su bienestar a largo plazo.

¿QUÉ ÁREAS NECESITA DESARROLLAR PARA AVANZAR EN SU CARRERA?



El futuro cambia continuamente, por lo que el aprendizaje continuo es clave

Lo único que podemos decir con certeza sobre el futuro del trabajo es que las capacidades requeridas continuarán cambiando a medida que la tecnología, la automatización, la globalización y otros factores remodelen los puestos de trabajo.

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

En general, el Informe 'Carencias de Capacidades 2017' muestra que los estadounidenses ven un futuro brillante para el país y sienten que tienen mucho que ofrecer a los posibles empleadores. También hay señales de que nuestras actitudes en torno al trabajo están cambiando. Los trabajadores jóvenes, en particular, pueden estar empezando a reconocer que un diploma universitario no les va a llevar tan lejos como solía hacerlo, y esta nueva realidad es bastante aterradora cuando te quedan muchas décadas para llegar a la jubilación. Puesto que nadie puede predecir con certeza exactamente qué capacidades serán necesarias en los próximos años (ni las universidades, ni los gobiernos, ni los empleadores) los trabajadores actuales tendrán que desarrollar y readaptar sus capacidades continuamente.

Los estadounidenses no tienen miedo de hacer este esfuerzo. Tienen confianza, son optimistas y creen en la autosuficiencia. Pero también reconocen cuando las personas necesitan una mano. Aquí es donde los empleadores pueden intervenir, invirtiendo en su gente y cultivando una cultura de aprendizaje continuo. Los gobiernos, además de fomentar la educación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) entre los actuales estudiantes, también pueden ayudar a los adultos a mitad de carrera a acceder y pagar por los programas de readaptación. Al compartir esta responsabilidad, podemos construir una fuerza de trabajo que seguirá siendo competitiva, incluso en un futuro desconocido.

2017 Una mirada a las carencias de capacidades: Un fenómeno mundial

Para el Informe 'Carencias de Capacidades 2017', desde Udey hemos realizado una encuesta online entre empleados a tiempo completo de cinco de nuestros mercados internacionales más activos: Brasil, Francia, Alemania, México y España. Estábamos interesados en conocer las similitudes y diferencias en el entorno de trabajo altamente globalizado de hoy en día (en el que las economías de distintos países pueden causar un impacto entre ellas) así como las actitudes hacia las oportunidades de desarrollo profesional, el nivel de preparación para el trabajo y la readaptación de capacidades.

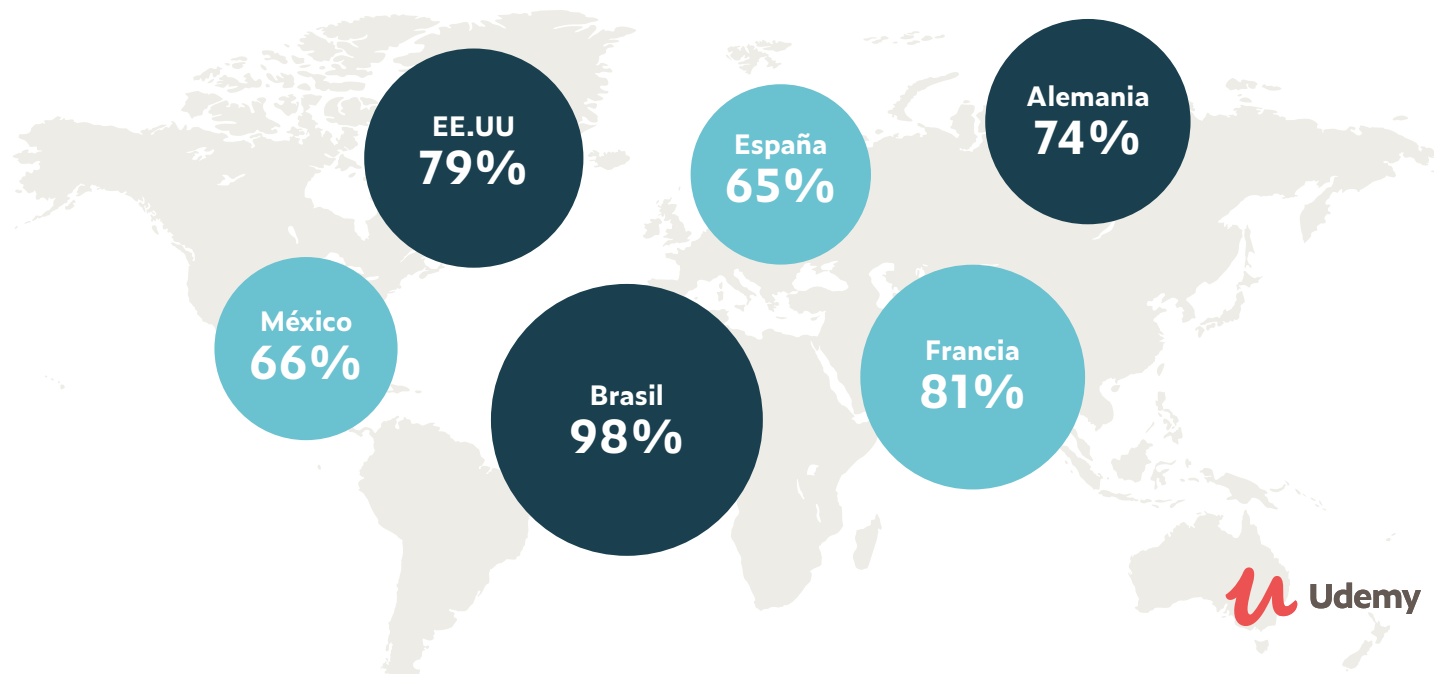
En cuanto a las carencias en capacidades fuera de los EE. UU., más de la mitad de los trabajadores en los países encuestados afirman que han sufrido su impacto directamente. Los trabajadores de todos los mercados encuestados reconocieron también que necesitan tomar medidas para mantener al día sus capacidades actuales a lo largo de su carrera y que esperan que sus empleadores y gobiernos los apoyen en este esfuerzo.

Carencias de capacidades: ¿realidad o ficción?

En general, la inmensa mayoría de los trabajadores afirman que existen carencias de capacidades, pero la mayoría de ellos piensa al mismo tiempo que no les afecta personalmente. Esto sucede incluso en Brasil, donde casi todo el mundo cree que las carencias de capacidades existen.

La mayoría de los encuestados, independientemente de su país, también están convencidos de que saben todo lo que necesitan para realizar sus trabajos: los trabajadores franceses (un 75%) son los que más confianza tienen en sus capacidades actuales y los brasileños (54%) los que menos. Curiosamente, los encuestados de México (20,5%) y España (24%) fueron los más propensos a admitir que habían mentido en su currículum, perfiles de LinkedIn o incluso en las entrevistas. En Brasil, donde la gente expresa menos confianza en sus capacidades actuales, también es donde existe una menor probabilidad (10%) de mentir sobre sus cualificaciones.

¿CREE QUE EXISTE UNA BRECHA DE HABILIDADES?



Abundan las contradicciones

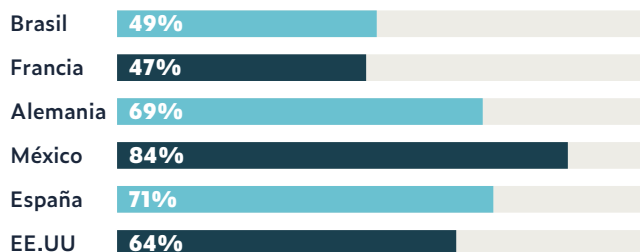
Los trabajadores, por lo general, expresan su confianza en la capacidad de su país para competir. La cifra bajó cuando se les preguntó acerca de lo eficaz que pensaban que fue su educación a la hora de prepararles para el mundo laboral. En este caso, los mexicanos parecen los más optimistas y los franceses los más reservados.

También aparecen contradicciones cuando se les pregunta sobre sus expectativas para el futuro. Por ejemplo, los españoles valoran altamente su preparación educativa, al mismo tiempo que expresan dudas acerca de sus perspectivas laborales, lo que parece encajar con la imagen general que existe de que las personas, como individuos, se consideran competentes y cualificadas, pero también presas de fuerzas externas que les impiden alcanzar su pleno potencial. Aquí, una vez más, vemos que los mexicanos son los que expresan el mayor optimismo.

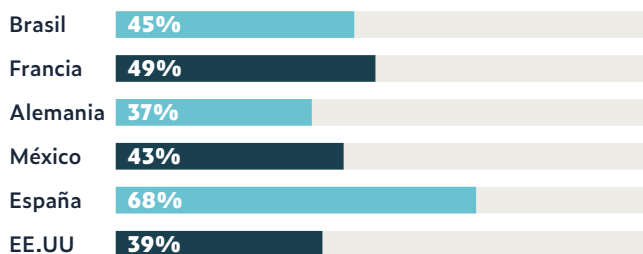
SÍ, CREO QUE LOS TRABAJADORES DE MI PAÍS SON COMPETITIVOS



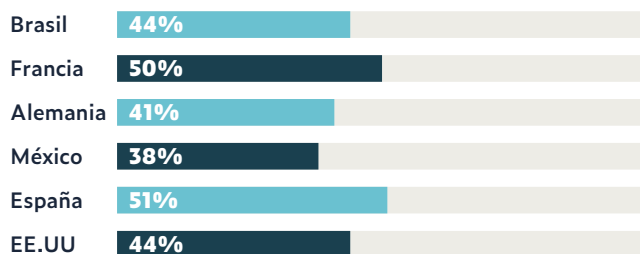
SÍ, CONSIDERO QUE MI EDUCACIÓN ME PREPARÓ ADECUADAMENTE PARA MI CARRERA



SÍ, HE REBAJADO MIS EXPECTATIVAS LABORALES



SÍ, MI UBICACIÓN GEOGRÁFICA LIMITA MIS OPORTUNIDADES LABORALES



Hasta ahora, sin embargo, los trabajadores de entornos económicos menos austeros no han descubierto ni adoptado necesariamente vías secundarias con las que complementar sus ingresos. España y Alemania presentan menos pluriempleados (18% en ambos países), mientras que más de la mitad (54%) de los trabajadores mexicanos afirman tener un trabajo secundario, lo que quizá explica que sean más optimistas sobre sus perspectivas laborales.

Capacitarse para el presente... o para el futuro

Cuando se trata de conseguir capacitación adicional, nuestros encuestados tenían sentimientos encontrados. Fuera de los EE. UU., la mayoría todavía cree que las capacidades laborales requeridas permanecerán constantes durante los próximos cinco años. Y en el caso de necesitar una readaptación futura, confían en que sus empleadores les ayuden en este proceso. Sin embargo, la mitad de los encuestados mexicanos cree que los individuos deben ser responsables de su propia capacitación, por lo que también son más propensos que otras nacionalidades a recurrir al aprendizaje en línea.

Por lo tanto, ¿cuál es el factor que creen los trabajadores que obstaculiza la capacitación? Depende de donde vivan. En Francia, por ejemplo, la mitad de los encuestados citaron la "falta de motivación" como el principal obstáculo para el éxito de su país en la capacitación. Estados Unidos, mientras tanto, es el único país donde la dependencia de medicamentos es considerado un factor: el 20% de los estadounidenses dice que la crisis del consumo de medicamentos obstaculiza la capacidad del personal para readaptarse.

En una economía emergente como Brasil, los trabajadores creen que el gobierno debe ser responsable de la capacitación de la fuerza laboral del país, pero esos programas evidentemente no existen aún: apenas un 8% participa hoy en día en programas de formación con apoyo gubernamental. Por otra parte, Alemania tiene una economía muy desarrollada y una larga historia de programas vocacionales y de aprendizaje que aportan talento al mercado laboral, por lo que no sorprende que la mitad de los alemanes piensen que son sus empleadores los que deberían hacerse responsables de su capacitación.

¿QUIÉN ES RESPONSABLE DE SU CAPACITACIÓN?

	Cada individuo	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%

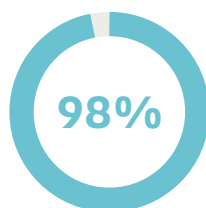
La percepción de la brecha de habilidades en todo el mundo

En general, hay más similitudes que diferencias entre los seis países que investigamos. Con el auge de la globalización, nuestras economías están más interconectadas que nunca. La fuerza laboral del mundo es cada vez más consciente de la carencia de capacidades y está adoptando las medidas necesarias para ganar y conservar valiosas habilidades laborales. Puede que estas tendencias estén creciendo más rápidamente en ciertas zonas geográficas, pero están presentes en todas partes. Y, ahora que las capacidades se quedan obsoletas cada vez a mayor velocidad, es muy probable que la tendencia no haga sino cobrar cada vez más fuerza.

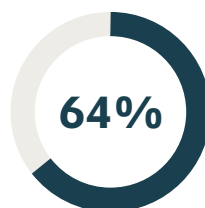
Informe de carencias en capacidades 2017: Brasil

Etiquetado como uno de los países emergentes del BRIC hace más de 15 años, Brasil ha estado en el punto de mira de muchos economistas. Mientras que su economía está comenzando a recuperarse desde que entró en recesión en 2014, resulta interesante ver cómo se siente el empleado promedio brasileño con respecto a sus capacidades y posibilidades profesionales.

- Dos tercios de los brasileños se sienten afectados personalmente por las carencias en capacidades. Al mismo tiempo, el 95 % piensa que sus capacidades se encuentran dentro y por encima de la media.
- El 31 % cree que el gobierno debería ser el principal responsable de la formación de los trabajadores brasileños, seguido de cerca por los empleadores (24 %) y las instituciones de educación tradicionales (23 %).
- A pesar de la mala calidad de la formación, una economía turbulenta y cambios en el lugar de trabajo, el 58 % cree que es posible volver a formar a los trabajadores brasileños para afrontar con éxito esos desafíos.
- El 64 % de los brasileños encuestados ha recurrido a cursos en línea para avanzar en su carrera, mientras que solo el 36 % afirma haber sacado partido a la formación proporcionada por su empleador.
- El 43 % cree que su ubicación geográfica puede limitar sus oportunidades profesionales.
- El 86 % de los brasileños cuenta con un segundo empleo para ganar un ingreso extra; la mayoría de los brasileños pluriempleados tienen entre 18 y 30 años de edad.
- La mitad de los brasileños encuestados cree que el gobierno debería pagar por los recursos y programas de formación, una cifra que supera con creces a aquellos que apoyan un crédito fiscal individual (27 %), el coste para las empresas (17 %) o que los gastos corran a cargo de cada particular (2 %).
- En los últimos años, el 45 % de los trabajadores brasileños han reducido sus expectativas sobre sus perspectivas laborales.



El 98 % de los brasileños afirma que existen carencias en capacidades



El 64 % está invirtiendo en la formación en línea para avanzar en su carrera profesional

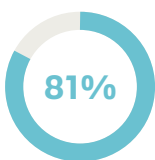
Metodología de investigación:

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

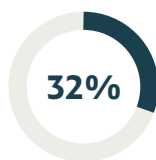
Informe de carencias en capacidades 2017: Francia

La economía de Francia está empezando a crecer. Los dirigentes elegidos en junio han llevado a cabo reformas laborales que tuvieron una gran acogida entre la comunidad empresarial. Sin embargo, aunque la economía esté mejorando y el desempleo haya disminuido un 1,2 % en octubre, los empleados franceses no parecen sentir que estas iniciativas están acarreado un cambio positivo para ellos y siguen teniendo sus dudas.

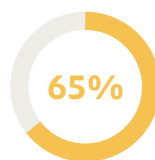
- El 81 % de los trabajadores franceses a jornada completa cree que existen carencias en capacidades. Sin embargo, solo el 32 % afirma que le afectan personalmente y el 65 % piensa que sus capacidades actuales están por encima de la media.
- Poca gente confía en que Francia sea capaz de competir en el mercado global: solo un 56 % considera que el país es competitivo o altamente competitivo.
- La gran mayoría de los franceses (74 %) piensa que los trabajadores en Francia pueden desarrollar sus capacidades con éxito para satisfacer las demandas del mercado laboral. ¿Cuál es el principal obstáculo para el desarrollo de las capacidades en Francia? Según el 49 % de los encuestados, se trata de una falta de motivación.
- Más de la mitad de los trabajadores franceses (53 %) espera que las capacidades que se requieren en sus puestos de trabajo cambien en los próximos cinco años.
- Los franceses asisten a cursos intensivos especiales en un porcentaje mucho mayor que cualquier otro de los países analizados. El 57 % dice que recurre a los cursos intensivos en busca de nuevas capacidades, mientras que el 13 % realiza cursos online y el 22 % recibe formación de sus empleadores.
- En vista de la salud económica del país durante la última década, casi la mitad (49 %) ha reducido sus expectativas laborales, mientras que algo más de la mitad (54 %) piensa que tiene menos oportunidades que los trabajadores de generaciones anteriores.
- Menos de la mitad de los encuestados (48 %) coincide en que su educación les ha proporcionado las capacidades que necesitan para enfrentarse al mundo laboral actual. Parece que, más que nunca, la educación y la formación necesitan una reforma sustancial, así como nuevas formas de enseñar y aprender.



El 81 % de los trabajadores franceses a jornada completa cree que existen carencias en capacidades



32 % afirma que le afectan personalmente



65 % piensa que sus capacidades actuales están por encima de la media

Metodología de investigación:

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

research.udemy.com.

Informe de carencias en capacidades 2017: Alemania

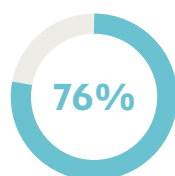
Hoy en día, en Alemania hay poco desempleo y un gran nivel de productividad. Teníamos curiosidad por saber si los trabajadores piensan que su país puede mantener este impulso y cómo creen que están poniendo a prueba sus carreras profesionales de cara al futuro. Los alemanes parecen tener diversos puntos de vista.

- El 76 % de los alemanes cree que están completamente calificados para su trabajo, y el 69 % piensa que la formación que recibió en la escuela fue adecuada para su carrera profesional.
- Sorprendentemente, los alemanes no están tan convencidos de las capacidades de otros trabajadores: El 74% cree que escasean los trabajadores alemanes cualificados y el 59 % duda que Alemania pueda readaptar las capacidades de sus trabajadores para eliminar las carencias en capacidades y satisfacer las futuras demandas del mercado.
- En cuanto al motivo de estas carencias en capacidades, la mayoría (47 %) señala una preparación escolar inadecuada, seguida de cerca (46 %) por la poca flexibilidad de los trabajadores (p. ej., rechazo a la reubicación), la falta de formación de calidad y la falta de formación en el trabajo.

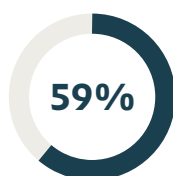
Si profundizamos aún más, en el oeste de Alemania se piensa que la verdadera razón de las carencias en capacidades es la inflexibilidad del trabajador (49 %), frente a un 34 % en el este.

- La mayoría de los alemanes (85 %) son conscientes de que las capacidades requeridas para sus puestos de trabajo cambiarán en los próximos cinco años.
- En un país con fuertes programas de aprendizaje y una formación profesional, no resulta tan sorprendente que un 51 % piensen que los empleadores deberían ser los principales responsables de la readaptación de las capacidades de los trabajadores alemanes (un 61 % en Alemania del este). Y aún son más personas (68 %) las que piensan que las empresas deberían financiar los costes de formación.
- Por lo general, los alemanes tienen una actitud optimista. El 37 % ha reducido sus expectativas laborales en los últimos años.

LOS ALEMANES NO ESTÁN TAN CONVENCIDOS DE LAS CAPACIDADES DE OTROS TRABAJADORES:



El 76% cree que escasean los trabajadores alemanes cualificados



59 % duda que Alemania pueda readaptar las capacidades de sus trabajadores para eliminar las carencias en capacidades y satisfacer las futuras demandas del mercado

Metodología de investigación:

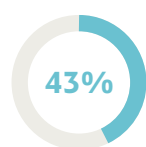
Udemy se asoció con diversas empresas locales de estudios de mercado para encuestar a 1000 trabajadores a tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa de la encuesta está disponible a petición. research.udemy.com.

Informe de carencias en capacidades 2017: México

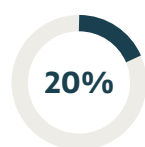
Nuestro estudio descubrió mucha confianza, optimismo e iniciativa individual en los trabajadores mexicanos. En comparación con los otros países estudiados, un mayor número de mexicanos se decantó por la idea de que cada uno debería ser asumir la responsabilidad de su propia capacitación, y muchos más buscan oportunidades de formación por su cuenta. Sin embargo, el 46 % de los mexicanos dice que los cambios en los requisitos laborales tendrán el máximo impacto en su trabajo en los próximos 5 años.

- El 66 % de los empleados a jornada completa cree que hay unas carencias en capacidades en los trabajadores mexicanos, y el mismo porcentaje piensa que esta les afecta directamente. Estas cifras también coinciden para hombres y mujeres.
- Más que cualquier otro país, la mitad de los trabajadores de México dice que cada uno debería asumir la responsabilidad de su propia capacitación, pero apoyan la idea de recibir ayudas económicas para ello.
 - El 43 % cree que el gobierno debería ofrecer financiación.
 - El 22 % dice que las empresas deberían encargarse de ello.
 - El 20 % afirma que debería existir un crédito fiscal.
- Los mexicanos no mentían al hablar de su creencia en la responsabilidad individual: el 74 % afirma haber realizado cursos online por su cuenta, una cifra mucho mayor que en otros países encuestados.
- El 75 % de los encuestados mexicanos piensa que los trabajadores del país son competitivos o muy competitivos, pero solo un 46 % cree que los cambios en los requisitos laborales tendrán el máximo impacto en su trabajo en los próximos cinco años.
- En México los empleados creen estar altamente capacitados para sus trabajos y un 75 % considera que está por encima de la media. La mayoría también cree que los empleados recibieron una formación adecuada en la escuela. Sin embargo el 20 % admite haber mentido en su currículum, perfil de LinkedIn o entrevistas de trabajo.
- El 43 % de los mexicanos ha reducido sus expectativas laborales debido a la situación general de desempleo durante la última década.
- Los mexicanos también son más propensos a tener un trabajo complementario que los trabajadores en otros países. El 54 % tiene un trabajo adicional y la gran mayoría lo hacen para recibir ingresos extra.
- El 35 % de los mexicanos prefiere realizar cursos online para adquirir nuevas capacidades, mientras que solo un 10 % de ellos asistiría a una clase tradicional o regresaría a la escuela.

Más que cualquier otro país, la mitad de los trabajadores de México dice que cada uno debería ser asumir la responsabilidad de su propia capacitación, pero apoyan la idea de recibir ayudas económicas para ello.



El 43 % cree que el gobierno debería ofrecer financiación.



El 20% dice que las empresas deberían encargarse de ello.



El 20 % afirma que debería existir un crédito fiscal.

Metodología de investigación:

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

research.udemy.com.

Informe de carencias en capacidades 2017: España

Las penurias económicas de España han sido bien documentadas en los últimos años. Tras la instauración de políticas de austeridad, el país salió de la recesión en 2013, aunque el índice de desempleo sigue siendo elevado y los salarios no han aumentado. Puede que los trabajadores españoles se sientan menos optimistas que otras nacionalidades, pero todavía confían en la capacidad de su país para competir y en que recibieron una educación eficaz que los preparó bien.

- El 65 % de los empleados españoles encuestados cree que en España existen carencias en capacidades, una cifra considerablemente inferior a la de otros países encuestados. Sólo el 57 % de los que reconocen esta carencia piensa que les afecta directamente.
- Una mayoría del 63 % de los encuestados cree que los trabajadores españoles son competitivos o muy competitivos. Al mismo tiempo, los trabajadores españoles han reducido sus expectativas laborales mucho más que los de otros países encuestados.
 - En España, el 68 % de los trabajadores ha rebajado sus perspectivas laborales, un porcentaje alto frente a Brasil (45 %), Francia (48,5 %), Alemania (37 %), México (43 %) y Estados Unidos (37 %).
 - El 58 % de los españoles encuestados creen tener menos oportunidades de ascenso que los trabajadores de generaciones anteriores.
- Los españoles también confían menos en sus propias capacidades que en las de gente de otros lugares. Frente a las cifras de Francia (65 %) y México (75 %), sólo el 42 % de los trabajadores españoles cree que sus capacidades están por encima de la media.

En esta respuesta, además, encontramos una interesante división por género: en España, un 62 % de hombres, frente a un 38 % de las mujeres, cree que sus capacidades están por encima de la media.

- Los españoles opinan que la responsabilidad de readaptar las capacidades de los trabajadores debería ser del gobierno y no de las empresas o particulares. Casi la mitad (46 %) también cree que el gobierno debería financiar los procesos de formación.
- El 71 % afirma que recibió una formación académica adecuada para sus trabajo, pero el 27 % dice que asistiría a un programa de formación profesional si pudiera volver atrás.

Los españoles también confían menos en sus propias capacidades que en las de gente de otros lugares. Frente a las cifras de Francia (65 %) y México (75 %), sólo el 42 % de los trabajadores españoles cree que sus capacidades están por encima de la media.

En esta respuesta, además, encontramos una interesante división por género: en España, un 62 % de hombres, frente a un 38 % de las mujeres, cree que sus capacidades están por encima de la media.



Metodología de investigación:

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

La encuesta ha sido realizada vía online en EE. UU. por Toluna Group en nombre de Udemy en octubre de 2017 entre más de 1.000 trabajadores de oficina de EE. UU. con empleos a tiempo completo y mayores de 18 años. Udemy se asoció con diversas empresas locales de estudios de mercado para encuestar a 1.000 trabajadores a tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa de la encuesta está disponible bajo petición.

Acerca de Udemy

Con la misión de mejorar la calidad de vida mediante el aprendizaje, Udemy es una tienda virtual de aprendizaje y enseñanza en línea. Más de 17 millones de estudiantes adquieren nuevas capacidades y alcanzan sus objetivos gracias a los más de 55.000 cursos impartidos por instructores expertos.

