

# Informe de brecha de habilidades 2018

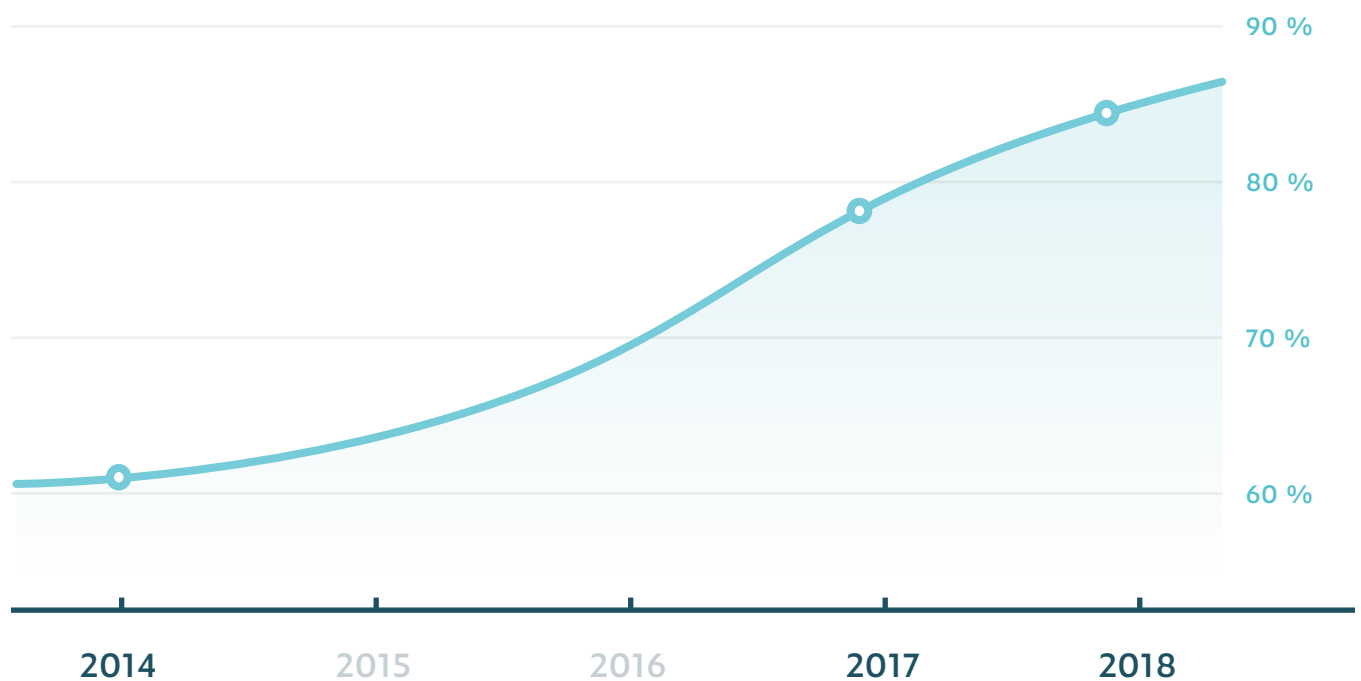


# Apréndelo o déjalo:

## Los trabajadores motivados se capacitan para cerrar la brecha de habilidades

Por tercera vez, UdeMy dirige su atención a la brecha de habilidades: la línea divisoria entre las habilidades de los solicitantes de empleo y las aptitudes que buscan los empleadores. En algunos casos, este fenómeno deja puestos vacantes; en otras ocasiones, hace que los trabajadores con conocimientos obsoletos queden al margen de una economía en crecimiento. A medida que la tecnología y las fuerzas económicas continúan remodelando el mundo laboral, nos propusimos determinar de qué manera están cambiando las perspectivas de las personas.

### SÍ, CREO QUE EXISTE UNA BRECHA DE HABILIDADES EN ESTADOS UNIDOS



Según nuestra encuesta del 2018 acerca de este tema, está aumentando la consciencia acerca de la brecha de habilidades y el impacto potencial de la automatización y la inteligencia artificial en los empleos en Estados Unidos. Sin embargo, en lugar de ver estas tendencias como amenazas, la mayoría de los estadounidenses se sienten bien acerca de sus perspectivas y siguen creyendo en el sueño americano. No obstante, el optimismo es más reservado entre las mujeres, aquellos que no cuentan con títulos universitarios y quienes no se encuentran en puestos directivos (es decir, contribuyentes individuales).

### CON BASE EN NUESTROS HALLAZGOS, PODEMOS DESCRIBIR A LOS TRABAJADORES ESTADOUNIDENSES COMO:



#### LOS MOTIVADOS

Aquellos que no necesariamente ven las tendencias como fuerzas positivas, pero se sienten impulsados por ellas. Estas personas son prácticas acerca del futuro, no dan nada por sentado y quieren estar preparados. Están tomando el control de sus destinos mediante la capacitación proactiva, buscando maneras adicionales de ganar dinero y siguiendo cualquier oportunidad que se les presente, incluso si esto significa dejar un trabajo que no les ofrece capacitación o trasladarse a otro país por otra mejor oportunidad laboral.



#### LOS OPTIMISTAS

Aquellos que se han visto menos afectados por las partes problemáticas de la economía. Este grupo incluye a personas en puestos de gestión, trabajadores con títulos universitarios y empleados cercanos a la edad de jubilación. Estas personas se dan cuenta de la transformación digital y definitivamente se sienten más afectados en lo personal por la brecha de conocimientos, pero no parecen preocupados de que esto vaya a descarrilar su progreso profesional.



#### LOS PASIVOS

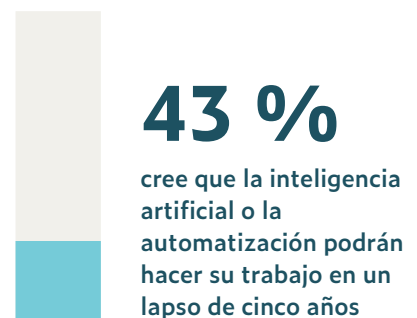
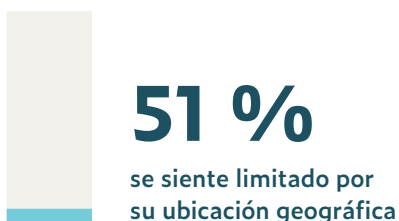
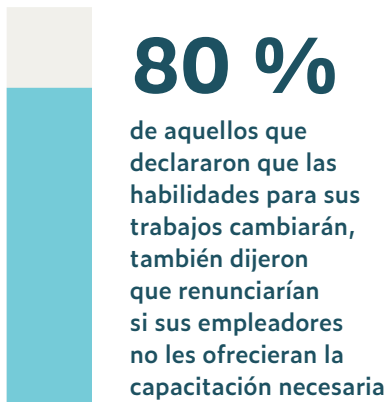
Aquellos que no están haciendo nada para mejorar sus habilidades. Alrededor de la mitad de los encuestados dijeron que están satisfechos de permanecer en un trabajo, incluso si la empresa no ofrece ningún tipo de capacitación. En general, el 12 % dice que no ha aprendido nuevas habilidades para el trabajo. Estas personas no solo tienen la perspectiva más negativa sobre sus perspectivas a futuro y de la competitividad del país, sino que los otros dos grupos los ven con malos ojos. Nuestra investigación sugiere un fuerte estigma social que rodea tanto a los desempleados como a quienes muestran una falta de motivación personal, que podría reforzar la negatividad de aquellos en el extremo receptor.

## Una paradoja: hay más desafíos que nunca, pero también más optimismo

No es de extrañar que, este año, una proporción mayor de los encuestados, con relación al año anterior haya respondido que existe una brecha de habilidades en Estados Unidos (el 84 %), y que el 39 % se sienta afectado en lo personal por ella (un aumento del 4 %). Los hombres, los milenials y los miembros de la generación Z sienten el efecto de la brecha de habilidades más intensamente.

En general, el 72 % piensa que las habilidades necesarias para sus puestos de trabajo van a cambiar, y el 73 % dice que ya ha tenido que adquirir habilidades adicionales para hacer su trabajo. De nuevo, los hombres y los trabajadores jóvenes fueron los más propensos a responder afirmativamente en ambos sentidos.

### CONCLUSIONES CLAVE



Hemos encontrado proporciones similares acerca del impacto de la tecnología y las oportunidades en la vida profesional. Más hombres, los milenials y los miembros de la generación Z creen que la automatización o la inteligencia artificial será capaz de realizar su trabajo en un plazo de cinco años, se sienten limitados por su ubicación geográfica, creen que tienen menos oportunidades de avance profesional que generaciones anteriores, y dejarían un trabajo en el que no recibieran ninguna capacitación. Como resultado de ello, los hombres y los trabajadores jóvenes sienten con más urgencia la necesidad de mejorar sus habilidades y son más propensos a haber realizado algún tipo de capacitación para mejorar sus habilidades.

También hubo desviaciones interesantes entre otros grupos demográficos. Por ejemplo, el 77 % de las personas de color opina que las habilidades necesarias para su trabajo cambiarán en los próximos cinco años, mientras que solo el 69 % de los encuestados blancos estuvo de acuerdo. Asimismo, el 53 % de las personas de color considera que la automatización o la inteligencia artificial podrán hacer sus trabajos en un lapso de cinco años, en comparación con el 39 % de los encuestados blancos.

### SÍ, LA BRECHA DE HABILIDADES ME AFECTA PERSONALMENTE

	2017	2018
En general	35 %	39 %
Mujeres	29 %	31 %
Hombres	41 %	47 %
Entre 18 y 37 años de edad	44 %	47 %
Más de 38 años de edad	27 %	30 %

### El futuro pertenece a los que cuentan con automotivación

Aquellos que pueden reconocer las señales de lo que se avecina –que las habilidades laborales evolucionarán, que la tecnología hará que tengan que cambiar sus funciones en el trabajo, que una educación universitaria no puede prepararlos para la totalidad de sus vidas profesionales–, reconocen la urgencia de mejorar sus habilidades. Están ansiosos y motivados para aprender, y ya están haciendo lo necesario para mantenerse vigentes en un mercado de trabajo que se mueve aceleradamente.

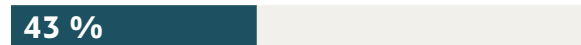
La mitad de los encuestados (el 51 %) dijeron que renunciarían a un trabajo en el que no se les diera la capacitación, pero ese número aumenta de manera espectacular entre quienes ya saben que necesitan aprender nuevas habilidades. Ochenta por ciento de aquellos que declararon que las habilidades para sus trabajos cambiarán también dijeron que renunciarían si sus empleadores no les ofrecieran la capacitación necesaria. En proporciones aún mayores, los hombres (un 61 %), los gerentes (un 60 %), y los trabajadores más jóvenes (un 66 %) también dijeron que dejarían sus trabajos para obtener una mejor capacitación.

## SÍ, DEJARÍA MI TRABAJO SI MI EMPLEADOR NO ME PROPORCIONARA LA CAPACITACIÓN NECESARIA

### En general



### Mujeres



### Hombres



### Entre 18 y 37 años de edad



### Más de 38 años de edad



Estos **trabajadores automotivados son precisamente las personas a las que las empresas quieren contratar**. Es posible que tengan expectativas más negativas, pero no permanecen pasivas y buscan maneras de mejorar sus habilidades, con o sin el apoyo de sus empleadores.

**El 51 % de los encuestados que dijeron que dejarían un trabajo en el que no se les diera la capacitación necesaria, en comparación con quienes dijeron que no lo dejarían, son:**

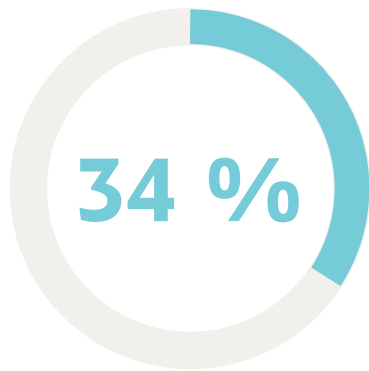
- 18 %** más propensos a decir que las habilidades necesarias para su trabajo van a cambiar en el lapso de cinco años
- 27 %** más propensos a decir que la inteligencia artificial o la automatización podrán hacer su trabajo en un lapso de cinco años
- 22 %** más propensos a sentirse limitados por su ubicación geográfica
- 27 %** más propensos a buscar maneras adicionales de ganar dinero
- 31 %** más dispuestos a mudarse a otro país para aprovechar una buena oportunidad de empleo

Las personas que dejarían un trabajo en el que no tengan acceso a capacitación tienen una mayor conciencia de las tendencias económicas que pueden obstaculizar su crecimiento profesional. Eso es lo que los motiva a aprender, incluso sin el apoyo de su empleador.

Las empresas están perdiendo una gran oportunidad de adoptar el aprendizaje continuo y motivar a sus empleados a optar por él. Si quieren retener a las personas que consideran el aprendizaje como vital para su éxito en el futuro, las empresas deben proporcionar acceso a recursos de aprendizaje precisamente cuando se necesita.

## Los trabajadores saben que necesitan seguir aumentando sus habilidades

Dado que la inmensa mayoría reconoce que las habilidades laborales están cambiando y seguirán cambiando, los empleados motivados están encontrando maneras de seguir aumentando sus habilidades, aunque la gran mayoría (el 76 %) también cree que su educación los equipa con las habilidades que necesitan.



utiliza cursos en línea como su principal recurso de aprendizaje de nuevas habilidades

Esto es fundamental, ya que, como se descubrió en [una encuesta realizada por la Asociación Americana de Colegios y Universidades](#), la mayoría de los ejecutivos y gerentes de contratación están de acuerdo en que la enseñanza superior prepara a los recién graduados para un trabajo de nivel básico, pero "solo el 34 % de los ejecutivos y el 25 % de los gerentes creen que los estudiantes tienen las habilidades necesarias para recibir un ascenso". En otras palabras, después de graduarse, los estudiantes tienen ciertos conocimientos que son lo suficientemente buenos como para conseguir un empleo de nivel básico; sin embargo, necesitan adquirir más conocimientos a lo largo de su vida profesional si esperan seguir progresando.

Cuando se les preguntó cuál era su recurso principal para aprender nuevas habilidades, el 34 % indicó que realiza cursos en línea, y el mismo porcentaje dice que está participando en programas de desarrollo profesional patrocinados por su empresa. Esto pone de manifiesto una tremenda oportunidad para los empleadores para [invertir en su fuerza laboral](#) y demostrar su compromiso con la promoción de una cultura del aprendizaje en sus organizaciones. Los trabajadores no solo están diciendo fuerte y claro que esperan que los empleadores les proporcionen capacitación, sino que rechazan activamente a quienes no lo hacen.

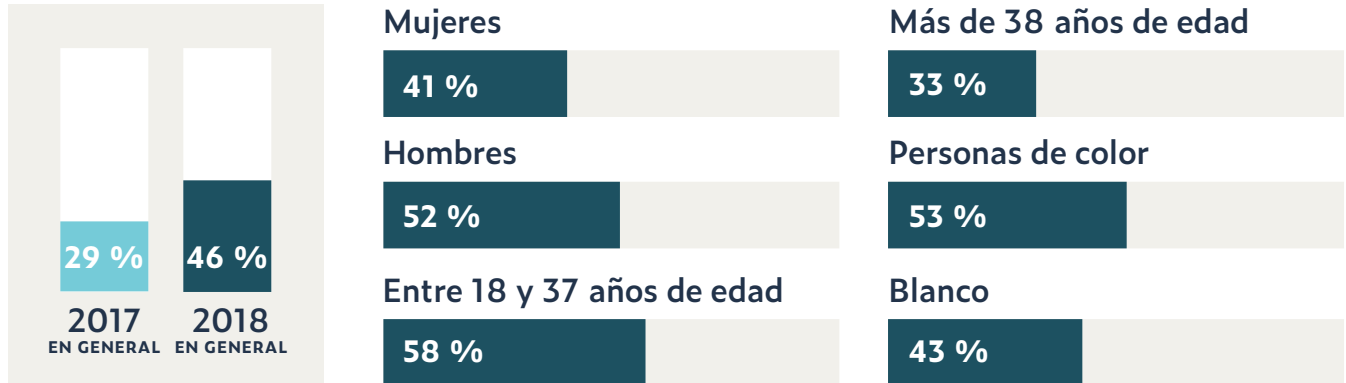
Incluso cuando las empresas ofrecen recursos de capacitación, es posible que no resulten adecuados. Según el [informe "Future of Jobs" del Foro Económico Mundial](#), el 41 % de los empleadores suelen enfocar sus disposiciones de capacitación en nuevas habilidades en empleados de alto rendimiento, mientras que una proporción mucho menor del 33 % afirmó que daría prioridad a los empleados en situación de riesgo, en roles que se espera sean más afectados por los cambios que causa la tecnología. *En otras palabras, aquellos más necesitados en recibir capacitación para mejorar sus habilidades o aprender habilidades nuevas son los que tienen menos probabilidades de recibir dicha capacitación.*

## Cómo se abren camino los empleados: cursos en línea y trabajos adicionales

Cuando antes el aprendizaje en línea se consideraba como algo no probado o inferior a los métodos tradicionales, la mitad de los encuestados ahora opina que quienes realizan cursos en línea están más calificados que sus pares. Tomar la iniciativa para obtener nuevas habilidades se considera como un activo valioso y un diferenciador, en especial entre los hombres y los empleados más jóvenes. Los gerentes (un 56 %) fueron incluso más optimistas acerca de quienes aprenden en línea que las personas que no ocupan puestos de responsabilidad (un 44 %).

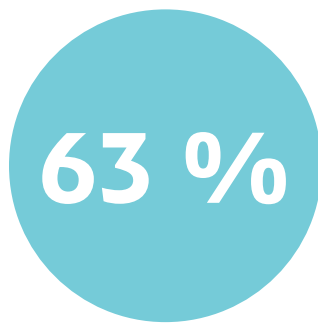
Las personas que tienen una buena opinión del aprendizaje en línea, en general esperan hacerlo mejor que sus padres y creen firmemente en el sueño americano, lo que sugiere que la capacitación proactiva puede generar confianza, a pesar de otros desafíos.

### SÍ, TENGO OTRA MANERA DE GANAR DINERO O UN SEGUNDO TRABAJO



Nuestra investigación también encontró que hubo un aumento del 7 % con respecto al año pasado en las personas que tienen otra forma de ganar dinero o un segundo trabajo (o están pensando en conseguir uno) y un aumento del 9 % en los de ingresos adicionales, en lugar de ocupar su tiempo libre o tener un pasatiempo.

En el 2018, casi la mitad (el 46 %) de los empleados de tiempo completo dice tener un segundo empleo, y el 83 % de ellos lo está haciendo exclusivamente para subsistir.



Cree en el sueño americano

Incluso si la motivación es financiera, la gente con un segundo empleo también es más consciente de la evolución del mercado de trabajo y ciertamente se está preparando apuntalando sus recursos. Quienes buscan otras maneras de ganar dinero toman más cursos en línea, y tienen un 27 % más de probabilidades de renunciar a un empleo que no les ofrece capacitación.

### Los trabajadores de Estados Unidos se mantienen optimistas

A pesar de los desafíos actuales y el reconocimiento de más por venir, la mayoría de los trabajadores en Estados Unidos, hasta ahora, se mantienen positivos.



En general, el 63 % de los encuestados cree en el sueño americano, definido en nuestro estudio como “la creencia de que todo el mundo tiene la oportunidad de ser exitoso y feliz si trabaja duro”. La mayoría (el 65 %) también dice que espera “llegar más lejos, hacerlo mejor, lograr más o tener más seguridad económica que [sus] padres”. Y el 59 % cree que Estados Unidos es el competidor más fuerte en la economía mundial.

Pero, al igual que con sus sentimientos sobre la brecha de habilidades y el impacto de la tecnología sobre el empleo, los encuestados están divididos de acuerdo con los grupos demográficos. Los hombres tienen más seguridad de que superarán a sus padres, en comparación con las mujeres, pero los hombres jóvenes (un 75 %) tienen más confianza, en comparación con las mujeres milenials (un 58 %).

Igualmente, aunque la mayoría en todos los grupos demográficos dice que cree en el sueño americano, la tasa disminuye entre los graduados de preparatoria y las personas que no ocupan puestos de responsabilidad.

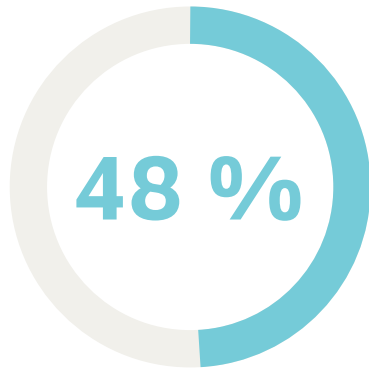
### TENGO MENOS OPORTUNIDADES DE AVANZAR EN MI VIDA PROFESIONAL QUE LOS TRABAJADORES GENERACIONES ANTERIORES

	2017	2018
En general	64 %	55 %
Mujeres	59 %	51 %
Hombres	69 %	60 %
Entre 18 y 37 años de edad	72 %	59 %
Más de 38 años de edad	58 %	51 %

### ¿Podría estar cambiando la dirección del viento?

Existen indicios en nuestra investigación de que la brecha de oportunidades podría estar cerrándose, pero todavía hay una mayoría entre los grupos demográficos que siente que su trabajo duro no les reditúa tanto como les gustaría, a pesar de una economía en crecimiento.

Nuestra encuesta reveló una disminución en el número de personas que dicen que tienen menos oportunidades que las generaciones anteriores: El 64 % sentía de esa manera en el 2017, en comparación con el 55 % en el 2018. Las respuestas de cada género presentaron una disminución, cada una, del 8 %, y los hombres son 10 % más propensos a sentir que sus oportunidades se han reducido.



**cree que el actual clima político tendrá un impacto negativo en su industria**

También encontramos que las generaciones se están aproximando en lo que se refiere a sus opiniones sobre las oportunidades en el ámbito laboral. El año pasado hubo una separación del 14 % entre los milenials, los miembros de la generación Z, la generación X y la generación de boomers; este año, esa diferencia se redujo a un 8 %. En tal vez otro signo positivo de que las empresas están haciendo progresos en la brecha de oportunidades, el 74 % de las personas de color piensa que tiene más oportunidades que las generaciones anteriores, en comparación con solo el 61 % de los encuestados blancos. En su [Encuesta anual del Día del Trabajo, la organización sin fines de lucro Conference Board](#) encontró un aumento en la satisfacción en el trabajo de todos los trabajadores, pero la mejora fue aún más acelerada en los hogares de menores ingresos.

Las respuestas por género fueron más dispares. Por un lado, las mujeres (el 51 %) fueron menos propensas a decir que tienen menos oportunidades profesionales, en comparación con el 60 % de los hombres. Sin embargo, las mujeres también fueron mucho menos propensas a pensar que lo harán mejor que sus padres: el 59 % de las mujeres cree que lo hará "mucho" o "algo" mejor que sus padres, pero el 72 % de los hombres tiene esa expectativa.

Quizás esto sea un efecto de la brecha salarial, [las mujeres siguen ganando menos que los hombres](#) que realizan el mismo trabajo. [Además, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas](#) en los niveles más altos y en las juntas directivas. Así, si bien se han realizado progresos, queda mucho trabajo por hacer.

## La brecha de habilidades no solo se relaciona con la tecnología

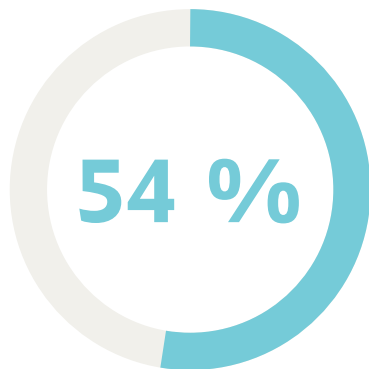
En comparación con los del 2017, los encuestados del 2018 fueron un 10 % menos propensos a citar las habilidades tecnológicas como las más valiosas para los empleadores. En vez de ello, cuando se les preguntó qué habilidades son más valoradas por los empleadores, encontramos una distribución casi igual de respuestas en cuatro categorías: habilidades técnicas o digitales, liderazgo y gestión, productividad y habilidades blandas. Un 17 % menos de mujeres colocó la tecnología en la parte superior de su lista en el 2018 que en el 2017, mientras que el liderazgo y la gestión aumentaron un 12 % entre las mujeres.

Sin embargo, esto no significa que todo el mundo se ha alejado del desarrollo de habilidades tecnológicas por sí mismas. Las habilidades técnicas y digitales se citaron como el área en la que más trabajadores piensan que necesitan mejorar para avanzar en su vida profesional. Aparentemente no han recibido el mensaje acerca de [la importancia de las habilidades blandas](#), aunque las mujeres, especialmente aquellas mayores de 38, tienen un poco más de idea acerca de lo mucho que los empleadores valoran estas habilidades "intangibles".

## Así que, ¿quién NO está mejorando sus habilidades?

Dado el aumento de la conciencia de la brecha de habilidades y de cómo la tecnología podría afectar los puestos de trabajo, vale la pena echar un vistazo más de cerca a los encuestados que nos dijeron que no están buscando activamente capacitarse.

En general, el 12 % dijo que no ha aprendido ninguna habilidad nueva, pero el 17 % de las personas de más de 38 ha evitado la capacitación. El 18 % de aquellos sin un título universitario tampoco ha aprendido nuevas habilidades (en comparación con solo el 8 % de los graduados universitarios).



de los encuestados no tiene confianza en las iniciativas del gobierno para mejorar las habilidades de la fuerza laboral de Estados Unidos

Podemos suponer que las mismas personas que dijeron que no dejarían un trabajo por buscar mayores oportunidades de aprendizaje y desarrollo son también las menos proactivas sobre encontrar formas de mejorar sus habilidades por su cuenta; de hecho, el 19 % de los que dijeron que no renunciarían declaró no haber adquirido nuevos conocimientos.

Es difícil saber por qué algunas personas no mejoran sus habilidades, ya sea porque no se dan cuenta de que existe la necesidad, porque no tienen acceso a los recursos, o simplemente porque no tienen los medios para dedicar su tiempo y esfuerzo. Las personas que dicen que no han adquirido nuevas habilidades tienen más probabilidades de ganar menos, de trabajar en empresas pequeñas, y no estar en puestos de gestión. Este grupo se arriesga a quedar rezagado si no toma las medidas necesarias para actualizar sus habilidades. Por desgracia, el 54 % de los encuestados dijo que no tenía confianza en las iniciativas del gobierno para mejorar las habilidades de la fuerza laboral de Estados Unidos.

También hemos encontrado un poderoso estigma aunado tanto al desempleo como a la falta de mejora en las habilidades, con un 80 % de los encuestados que dijo que esas personas simplemente no están dispuestas a trabajar.

### Entre quienes permanecerían en un trabajo, incluso si su empleador no ofrece capacitación, el:

- 75 %** no cree que la brecha de habilidades le afecte personalmente, aunque reconoce su existencia en la misma proporción que todos los demás
- 18 %** es menos propenso a pensar que las habilidades que se requieren para el trabajo cambiarán
- 27 %** es menos propenso a pensar que la inteligencia artificial o la automatización podrán hacer su trabajo
- 27 %** es menos propenso a buscar maneras adicionales de ganar dinero

## Sin aprendizaje y desarrollo, el futuro parece aterrador tanto para los empleados como para los empleadores

No basta con dar a los trabajadores valiosos una razón para no dejar la empresa; los empleadores tienen que darles una razón para quedarse. Para la mitad de los que respondieron a nuestra encuesta, las oportunidades de aprendizaje y desarrollo son un gran incentivo para quedarse.

80 %

**de los encuestados considera que algunos adultos actualmente no forman parte de la fuerza de trabajo debido a que no están dispuestos a adquirir nuevas habilidades**

Los líderes corporativos y los gerentes de contratación pueden haber estado entre los primeros en detectar el efecto de la brecha de habilidades, pero actualmente, más empleados la están sintiendo, conforme se dan cuenta de los cambios en el mercado laboral y el impacto de la automatización. Sienten la necesidad de capacitación adicional y están mostrando lealtad a los empleadores que los apoyan para mejorar sus habilidades.

Invertir en la gente nunca ha sido más importante: las empresas pueden cerrar sus propias brechas de habilidades y preparar a sus trabajadores para el futuro, a medida que las habilidades siguen evolucionando. Pero deben considerar bien lo que hacen, para permitir que los empleados dirijan sus propias experiencias de aprendizaje, y teniendo cuidado de incluir las habilidades blandas y capacitación de gestión, así como la democratización de las oportunidades de desarrollo en toda la organización.

Si las empresas quieren contratar, y retener, a trabajadores adaptables con fuertes habilidades blandas y una mentalidad de crecimiento, tienen que comprometerse a ofrecer una sólida capacitación y desarrollo, además de ayudar a las personas a progresar en su vida profesional. Conforme las tendencias identificadas en nuestra investigación siguen incrementándose, las empresas que no satisfagan esta necesidad se encontrarán luchando para mantener a su personal y el rendimiento del negocio.



# Informe de brecha de habilidades 2018: la conciencia crece en todo el mundo

Las tendencias que nuestra investigación sobre la brecha de habilidades identificó en Estados Unidos se reflejan también en otros países, según estudios similares que se realizaron en Brasil, Francia, México, Portugal y España. Aunque cada uno de esos países enfrentan sus propios problemas económicos y cambios culturales, encontramos cierta consistencia en la forma en que los trabajadores se sienten acerca de sus perspectivas profesionales y de los cambios que se avecinan, con respecto a las habilidades que requieren para realizar su trabajo.

## El mundo está cambiando, país por país

Todos estamos de acuerdo en que existe una brecha de habilidades, y un creciente número de personas se siente afectado por ella. Además, todos reconocemos que la inteligencia artificial y la automatización tendrán un impacto en más puestos de trabajo en los próximos cinco años, y también las habilidades necesarias para realizar nuestros trabajos cambiarán en ese momento.

### ¿CREES QUE EXISTE UNA BRECHA DE HABILIDADES?

	2017	2018
Estados Unidos	78 %	84 %
Brasil	98 %	95 %
Francia	81 %	93 %
México	66 %	70 %
Portugal	—	79 %
España	65 %	73 %

Brasil va a la cabeza cuando se trata de relacionar la automatización con un cambio en las habilidades de trabajo; son más conscientes de la brecha de habilidades, tienen más probabilidades de decir que la inteligencia artificial o la automatización afectarán los empleos en un lapso de cinco años, y más probabilidades de decir que las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo van a cambiar en ese mismo lapso. En comparación, en Francia, un 12 % más de personas que en el 2017 reconoce ahora la existencia de la brecha de habilidades.

Nuestra encuesta reveló algunos paralelismos entre los países europeos encuestados (Francia, Portugal y España) y Estados Unidos: los cuatro dieron tasas de respuesta similares a preguntas sobre el futuro impacto de la inteligencia artificial y la automatización, y las predicciones en torno al cambio en las habilidades laborales. Sin embargo, los trabajadores portugueses fueron menos propensos a pensar que la automatización les quitará sus trabajos. Francia y Portugal también están muy a la zaga de otros países estudiados, excepto Estados Unidos, cuando se trata de sentirse personalmente afectados por la brecha de habilidades.

### ¿TE SIENTES PERSONALMENTE AFECTADO POR LA BRECHA DE HABILIDADES?

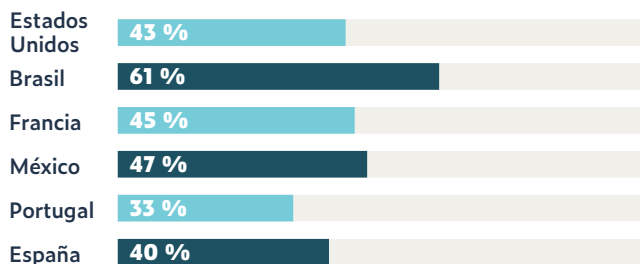
	2017	2018
Estados Unidos	35 %	39 %
Brasil	66 %	72 %
Francia	32 %	49 %
México	65 %	73 %
Portugal	—	49 %
España	57 %	62 %

### Los gobiernos probablemente no van a solucionar nuestro futuro

También vimos algunos temas comunes en cómo los trabajadores de hoy en día ven sus perspectivas profesionales y si creen que sus gobiernos serán efectivos en la capacitación de sus fuerzas laborales en nuevas habilidades.

En general, los trabajadores de todos los países de nuestra encuesta sienten que tienen menos oportunidades que las generaciones anteriores, pero los mexicanos fueron los más esperanzados: solo el 38 % de los mexicanos siente que tiene oportunidades limitadas, mientras que al menos la mitad se sienten de esa manera en otros países. La mayoría de los encuestados expresaron su pesimismo en cuanto a que los esfuerzos de capacitación de las personas en nuevas habilidades, por parte del gobierno, tendrán éxito, y muchos de ellos también sienten que su clima político actual será perjudicial para sus industrias.

### ¿CREES QUE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL O LA AUTOMATIZACIÓN PODRÁN HACER TU TRABAJO EN UN LAPSO DE CINCO AÑOS?



### ¿CREES QUE LAS HABILIDADES QUE SE REQUIEREN PARA HACER TU TRABAJO VAN A CAMBIAR EN LOS PRÓXIMOS CINCO AÑOS?



Brasil apenas está saliendo de un período de problemas económicos, por lo tanto, no resulta sorprendente que la población predominantemente joven del país espere hacerlo mejor que sus padres. Pero, en lugar de confiar en el gobierno, que ha estado sumido en la corrupción durante muchos años, los jóvenes trabajadores brasileños consideran la educación como la clave para abrir puertas.

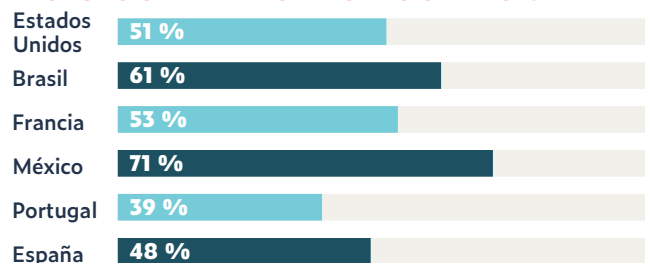
México va un poco contra corriente en lo que se refiere a la tendencia pesimista cuando se trata de perspectivas individuales, pero, al igual que los brasileños, no esperan que su gobierno sea de mucha ayuda en prepararlos para que puedan avanzar en el ámbito profesional. Tanto en Brasil como en México, solo alrededor de la mitad de los encuestados tienen confianza en las iniciativas del gobierno para capacitar a los empleados en nuevas habilidades. Eso todavía los pone muy por delante de España, donde solo un tercio piensa que el gobierno puede ser eficaz en la capacitación de los trabajadores en nuevas habilidades.

### ESPERO HACERLO MEJOR, LLEGAR MÁS LEJOS O TENER MÁS SEGURIDAD ECONÓMICA QUE MIS PADRES.

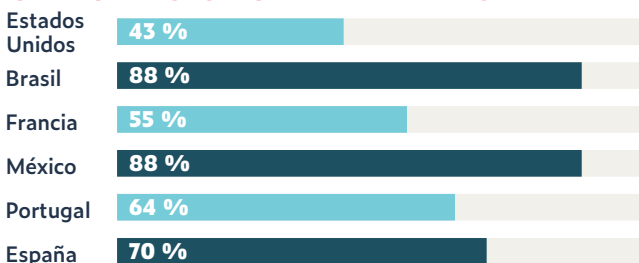


El gobierno francés ha sido muy directo respecto a la necesidad de reformar el sistema de capacitación profesional, pero los ciudadanos no tienen confianza en lo que ofrece: alrededor de dos tercios de los encuestados franceses piensan que el clima político actual afectará negativamente su industria. Poco más de la mitad de los trabajadores portugueses desconfía en lo referente al impacto que tendrá la política sobre su trabajo.

### ¿DEJARÍAS TU TRABAJO SI TU EMPLEADOR NO TE PROPORCIONARA LA CAPACITACIÓN NECESARIA?



### ¿TE MUDARÍAS A OTRO PAÍS PARA APROVECHAR UNA BUENA OPORTUNIDAD DE EMPLEO?



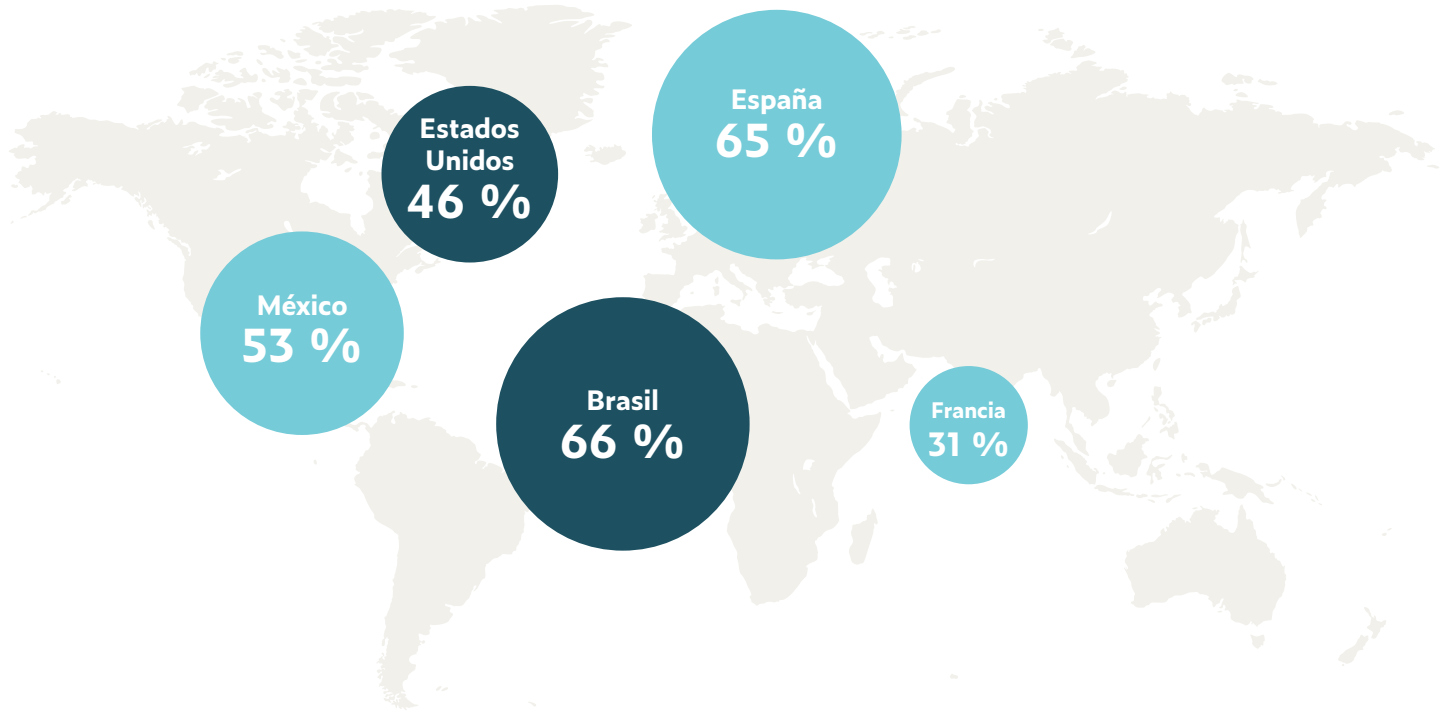
## Nada detendrá a aquellos automotivados para aumentar sus conocimientos

Como vimos en la encuesta realizada en Estados Unidos, los trabajadores tienen dos caminos para avanzar: pueden tomar su destino en sus manos o dejar que los invada el desaliento.

Los trabajadores en Brasil y México parecen empeñados en buscar cualquier oportunidad que puedan en el cambiante mundo laboral, en tanto que los franceses, los portugueses y los españoles parecen resignados a tener futuros menos seguros y prósperos. Por ejemplo, preguntamos si los trabajadores dejarían un trabajo

si su empleador no les proporcionara la capacitación adecuada, y las respuestas se pueden considerar como una representación de cuánto impulso personal poseen. Aunque los trabajadores europeos parecen pesimistas en cuanto a sus perspectivas profesionales, fueron, sin embargo, menos propensos a cambiar de empleo para obtener capacitación.

### ¿TIENES OTRA MANERA DE GANAR DINERO O UN SEGUNDO EMPLEO?



Mientras tanto, los brasileños están adoptando el espíritu emprendedor para crear su propio futuro. Dotados con conexión a Internet, están realizando cursos en línea para adquirir habilidades de negocio, y cuentan con segundos empleos para subsistir. Aunque en México no se reconoce con tanta fuerza la brecha de habilidades, un alto porcentaje de los encuestados se siente personalmente afectado por ella y, por lo tanto, un porcentaje importante toma cursos en línea para mejorar sus habilidades y tiene un segundo empleo para obtener ingresos adicionales.

Aunque la mayoría de los encuestados compartieron una impresión positiva de las personas que realizan cursos en línea, ya que los consideran más calificados que sus pares, los trabajadores en Europa son menos propensos a aprender ellos mismos de esta manera. Solo el 16 % de los trabajadores franceses, el 23 % de los trabajadores portugueses y el 34 % de los trabajadores españoles informaron haber realizado cursos en línea, en comparación con el 49 % de los trabajadores mexicanos y el 46 % de los brasileños.

Todos estuvieron de acuerdo en que las personas que no están participando en la fuerza de trabajo simplemente no quieren participar y adquirir nuevas habilidades.



# Brasil

## Sí, creo que existe una brecha de habilidades en Brasil

95 %

## Sí, me siento personalmente afectado por la brecha de habilidades en Brasil

72 %

## Sí, he tenido que obtener nuevas habilidades para hacer mi trabajo de manera efectiva

93 %

- El 95 % de los brasileños cree que existe una brecha de habilidades en su país, y el 72 % se sienten afectados personalmente por ella; las mujeres (un 75 %) sienten el impacto más que los hombres (un 69 %).
- La mayoría de los encuestados (un 93 %) está de acuerdo en que las habilidades requeridas para realizar su trabajo hoy cambiarán en los próximos cinco años, mientras que el 61 % piensa que la inteligencia artificial o la automatización serán capaces de realizar su trabajo dentro del mismo lapso.
- Al mismo tiempo, más del 76 % de los encuestados cree que el mercado brasileño es competitivo o muy competitivo.
- El 78 % de los brasileños cree que el actual clima político tendrá un impacto negativo sobre su industria, y solo el 46 % tiene confianza en las iniciativas del gobierno para capacitar a los trabajadores en nuevas habilidades.
- Los brasileños sienten que su educación formal los ha preparado para sus trabajos actuales (un 81 %), pero también están adoptando el aprendizaje permanente.
- El 93 % ha adquirido habilidades adicionales a fin de realizar su trabajo de manera eficaz, y lo hace mediante la realización de cursos en línea (un 46 %) y en cursos de desarrollo profesional patrocinados por sus empresas (un 35 %).
  - » Además, el 61 % de los encuestados coincidieron en que dejarían su trabajo si su empleador no les proporcionara capacitación para avanzar en su vida profesional.
  - » El mismo porcentaje (un 61 %) piensa que los empleados que realizan cursos en línea para aprender nuevas habilidades están más calificados que sus compañeros.
- El 86 % de los encuestados considera que algunos adultos actualmente no forman parte de la fuerza de trabajo debido a que no están dispuestos a adquirir nuevas habilidades.
- La mayoría de los encuestados (un 88 %) se trasladaría a otro país si encontrara una buena oportunidad profesional, mientras que más de la mitad (un 55 %) piensan que tienen menos oportunidades de avanzar profesionalmente que las generaciones anteriores.
  - » Los empleados brasileños de tiempo completo citaron el inglés (un 99.6 %), el español (un 88 %) y el francés (un 53 %) como los tres idiomas más importantes para trabajar o hacer negocios.
- Sin embargo, todavía hay cierto optimismo: el 66 % piensa que las personas tienen la oportunidad de ser exitosas y felices si trabajan duro, mientras que el 86 % cree que les va a ir un poco mejor o mucho mejor que a sus padres.
- El 37 % considera que necesita aprender nuevas habilidades técnicas y digitales para avanzar en su vida profesional, mientras que asegura que las habilidades de liderazgo y gestión son las más difíciles de aprender (un 35 %) y que el pensamiento crítico y la solución de problemas son las habilidades blandas de las que carecen la mayoría de sus colegas (un 27 %).

# Francia

Sí, creo que existe una brecha de habilidades en Francia

93 %

Sí, me siento personalmente afectado por la brecha de habilidades en Francia

49 %

Sí, creo que las habilidades necesarias para mi trabajo cambiarán en los próximos cinco años

78 %

Sí, he obtenido nuevas habilidades para hacer mi trabajo de manera efectiva

75 %

- La mayoría de los encuestados (un 93 %) están de acuerdo en que existe una brecha de habilidades en Francia, pero solo el 49 % se siente afectado personalmente. Más mujeres (un 52 %) dicen sentir la brecha de habilidades, en comparación con los hombres (un 45 %).
- Un abrumador 78 % considera que las habilidades necesarias para hacer su trabajo cambiarán en los próximos cinco años
- Como el gobierno francés está avanzando en la tarea de capacitar a la fuerza laboral acerca de las diversas tendencias que afectan al mercado de trabajo, el 45 % de los encuestados están de acuerdo en que la inteligencia artificial o la automatización podrán hacer su trabajo dentro de los próximos cinco años.
- La mitad de los encuestados (un 50 %) consideran que el mercado de trabajo francés es competitivo o muy competitivo, una disminución del 55 % con respecto al año pasado.
  - » Los hombres (un 55 %) son más negativos sobre la competitividad francesa que las mujeres (un 45 %).
- El 63 % de los encuestados cree que el clima político actual tendrá un impacto negativo en su línea de trabajo; los milenials (un 67 %) son los más preocupados de todas las generaciones.
- Solo la mitad (el 50 %) de los trabajadores franceses piensa que su educación los ha dotado con las habilidades que se requieren en los lugares de trabajo modernos, y el 75 % ha tenido que adquirir habilidades adicionales a fin de realizar su trabajo con eficacia.
  - » El 78 % considera que algunos adultos actualmente no forman parte de la fuerza de trabajo debido a que no están dispuestos a adquirir nuevas habilidades.
  - » El 53 % dejaría su trabajo si su empleador no les proporcionara capacitación profesional para avanzar en su vida profesional.
- En Francia, el 63 % de los encuestados opina que tiene menos oportunidades para crecer profesionalmente que las generaciones anteriores. Los milenials (un 69 %) se sienten más pesimistas acerca del futuro.
- El 43 % de los encuestados cree que, incluso si trabajan duro, no lograrán ser tan exitosos como las generaciones anteriores, en tanto que un 47 % cree que van a alcanzar aproximadamente el mismo resultado o incluso menos que sus padres.

# México

Sí, creo que la inteligencia artificial o la automatización podrán hacer mi trabajo en un lapso de cinco años

47 %

Sí, creo que las habilidades necesarias para hacer mi trabajo cambiarán en los próximos cinco años

88 %

Sí, me mudaría a otro país para aprovechar una buena oportunidad de empleo

88 %

- El 73 % se siente personalmente afectado por la brecha de habilidades en México, un alza del 7 % en comparación con el 2017.
- El 47 % de los encuestados mexicanos cree que la inteligencia artificial o la automatización serán capaces de hacer su trabajo dentro de los próximos cinco años.
- El 79 % de los encuestados considera que algunos adultos actualmente no forman parte de la fuerza de trabajo debido a que no están dispuestos a adquirir nuevas habilidades. Y solo el 53 % de los encuestados tiene confianza en las iniciativas del gobierno para capacitar a los empleados y hacerlos competitivos en el mercado laboral actual.
- Aunque la mayoría de los encuestados (un 82 %) cree que su educación los ha preparado para formar parte de la fuerza de trabajo, el 90 % han tenido que adquirir habilidades adicionales para hacer su trabajo eficazmente.
- Los mexicanos aprenden sobre todo en línea (un 49 %) y a través de actividades de capacitación patrocinadas por sus empresas (un 35 %).
  - » Los empleadores deben tomar nota, porque el 71 % de los encuestados dijo que dejaría su trabajo si no se les proporcionara capacitación para avanzar en su vida profesional.
  - » El 88 % de los milenials considera que los empleados que toman cursos en línea para aprender nuevas habilidades están tan calificados o más que sus compañeros.
- El 38 % de los encuestados opina que tiene menos oportunidades para crecer profesionalmente que las generaciones anteriores. Al mismo tiempo, el 72 % piensa que la gente en México tiene la oportunidad de ser exitosa y feliz si trabaja duro. Quizás esa sea la razón por la que el 53 % tiene un segundo trabajo para ganar algún dinero extra.
- A pesar del clima de incertidumbre de la economía mundial, el 79 % de los encuestados piensa que logrará más que sus padres.

# Portugal

Sí, creo que existe una brecha de habilidades en Portugal

79 %

Sí, he tenido que obtener nuevas habilidades para hacer mi trabajo de manera efectiva

70 %

Sí, creo que las habilidades necesarias para mi trabajo cambiarán en los próximos cinco años

78 %

- La mayoría de los encuestados portugueses (un 79 %) reconoce que existe una brecha de habilidades, y casi la mitad (un 49 %) se siente afectado personalmente.
  - » Más hombres (un 82 %) que mujeres creen que existe una brecha de habilidades.
  - » La mitad de las mujeres (un 51 %) se siente afectada personalmente por la brecha de habilidades, en comparación con solo un 47 % de los hombres.
- El 69 % piensa que su educación los ha equipado con las habilidades que se requieren en los lugares de trabajo modernos, y sin embargo, el 70 % ha tenido que adquirir nuevas habilidades a fin de realizar su trabajo con eficacia.
  - » El 48 % ha utilizado recursos de desarrollo profesional patrocinados por sus empresas, para aprender nuevas habilidades.
  - » El 23 % ha utilizado cursos en línea para aprender algo nuevo.
- Solo el 51 % considera que el mercado de trabajo portugués es competitivo, y el 78 % cree que la fuerza laboral de Portugal no es la más poderosa en la economía mundial.
- Casi la mitad de los trabajadores portugueses (un 45 %) tiene un segundo empleo o está pensando en iniciar uno, con el 76 % de ellos dependiendo de él para generar ingresos adicionales.
- El 78 % está de acuerdo en que las habilidades requeridas para su trabajo hoy cambiarán en los próximos cinco años, pero solo el 33 % cree que la automatización o la inteligencia artificial reemplazarán su trabajo en los próximos cinco años.
- Más de la mitad de los encuestados (un 58 %) opina que tiene menos oportunidades para crecer profesionalmente que las generaciones anteriores, aunque el mismo porcentaje cree que van a tener más éxito que sus padres.
- Solo el 33 % tiene confianza en las iniciativas del gobierno para capacitar a los trabajadores en nuevas habilidades, y el 39 % de los encuestados dice que dejaría su trabajo si su empleador no les proporcionara la capacitación necesaria para progresar en su vida profesional.
- El 64 % de los encuestados se mudaría a otro país para aprovechar una buena oportunidad profesional.

# España

Sí, creo que existe una brecha de habilidades en España

73 %

Sí, la brecha de habilidades me afecta

62 %

Sí, creo que las habilidades necesarias para hacer mi trabajo cambiarán en los próximos cinco años

73 %

Sí, creo que la inteligencia artificial o la automatización podrán hacer mi trabajo en un lapso de cinco años

40 %

- La mayoría (un 73 %) de los empleados de tiempo completo españoles cree que hay una brecha de habilidades, frente al 65 % en el 2017; el 62 % se sienten afectados personalmente por ella, en comparación con el 57 % el año pasado.
- El 73 % está de acuerdo en que las habilidades requeridas para realizar su trabajo hoy cambiarán en los próximos cinco años, mientras que el 40 % piensa que la inteligencia artificial o la automatización serán capaces de realizar su trabajo dentro del mismo lapso.
- El 82 % ha tenido que obtener habilidades adicionales para realizar su trabajo de manera eficaz; el 50 % de los encuestados ha utilizado capacitaciones de desarrollo profesional patrocinadas por sus empresas para hacerlo, y el 34 % ha realizado cursos en línea.
  - » El 48 % dejaría su trabajo si su empleador no les proporcionara capacitación para avanzar en su vida profesional.
  - » El 45 % de los encuestados piensa que los empleados que realizan cursos en línea para aprender nuevas habilidades están más calificados que sus pares.
- Solo el 27 % de los encuestados cree que el mercado laboral español es el más competitivo del mundo, y solo el 30 % tiene confianza en las iniciativas del gobierno para capacitar a los trabajadores en nuevas habilidades.
- El 62 % de los empleados españoles de tiempo completo cree que el actual clima político tendrá un impacto negativo en su industria.
- La mitad de los trabajadores españoles (un 50 %) piensa que tiene menos oportunidades de avanzar profesionalmente, en comparación con las generaciones anteriores.
  - » El 55 % cree que el trabajo duro no es suficiente para lograr un futuro exitoso y feliz.
  - » El 45 % de los encuestados piensa que alcanzará aproximadamente lo mismo o incluso menos que sus padres.
- El 52 % de los encuestados piensa que su ubicación geográfica limita sus oportunidades de empleo.
  - » El 70 % de los encuestados se mudaría a otro país para aprovechar una buena oportunidad profesional.
  - » Para los empleados de tiempo completo españoles, el inglés (un 96 %), el chino (un 71 %) y el alemán (un 61 %) son los tres idiomas más importantes para trabajar o hacer negocios.

---

Esta encuesta fue realizada en línea, a nombre de Udemy, por Toluna Group en septiembre del 2018, a más de 1,000 empleados de tiempo completo en Estados Unidos. Udemy se asoció con empresas locales de investigación para encuestar a 1,000 empleados de tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa de la encuesta está disponible a petición.

### Sobre Udemy

Udemy, que tiene la misión de mejorar vidas a través del aprendizaje, es un mercado global de aprendizaje y enseñanza en línea. Más de 24 millones de estudiantes aprenden a dominar nuevas habilidades y a lograr sus metas de aprendizaje a partir de una amplia biblioteca de más de 80,000 cursos, dictados por instructores expertos.



Obtén más información en [research.udemy.com](https://research.udemy.com)