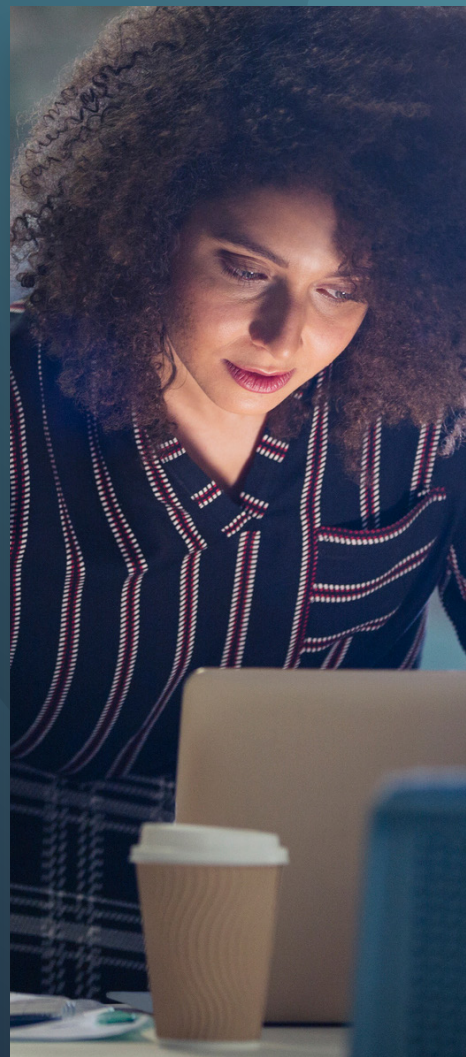


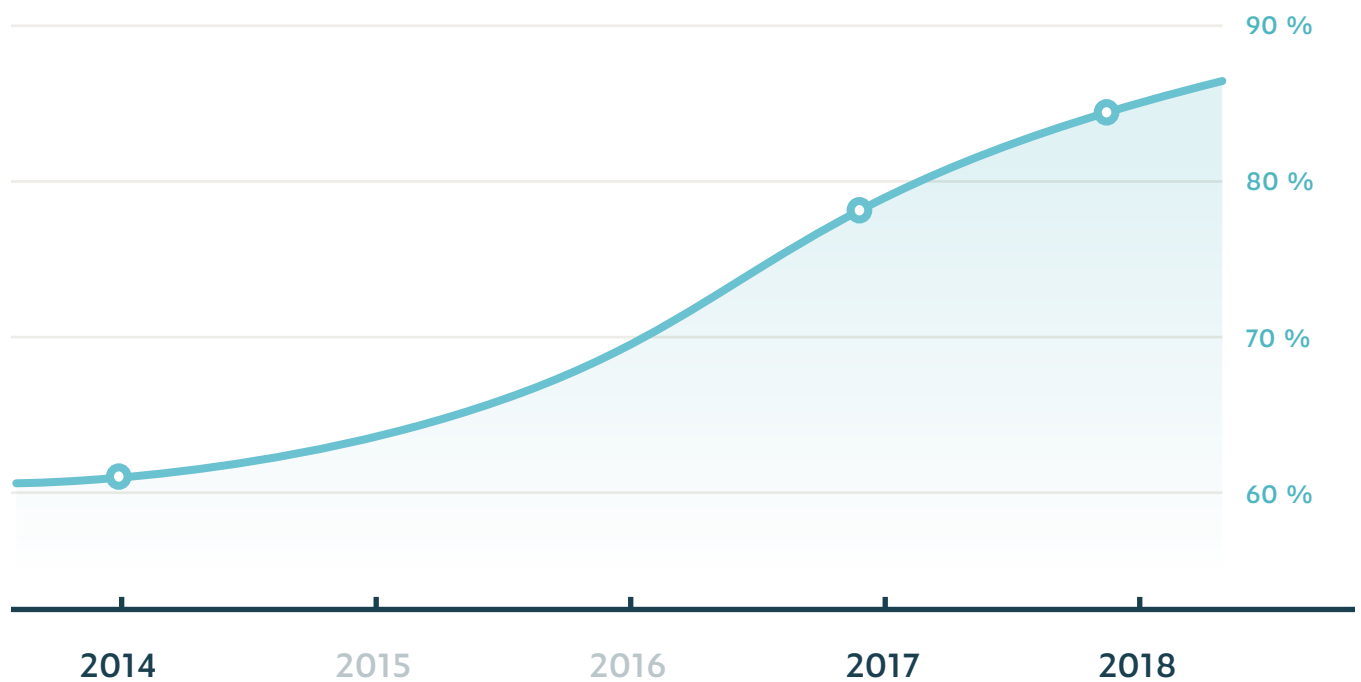
Informe de carencias en capacidades 2018



O lo aprendes o lo dejas: los trabajadores motivados realizan formaciones para combatir las carencias en capacidades

Por tercera vez, Udeemy centra su atención en las carencias en capacidades: la diferencia entre las capacidades de los demandantes de empleo y las cualificaciones que exigen los empleadores. En algunos casos, este fenómeno provoca que queden puestos de trabajo vacantes; en otros, deja a los trabajadores con capacidades obsoletas al margen de una economía en crecimiento. Puesto que las tecnologías y las fuerzas económicas continúan reestructurando el mundo laboral, nos propusimos determinar cómo están cambiando las perspectivas de las personas.

SÍ, CREO QUE EN EE. UU. EXISTEN CARENCIAS EN CAPACIDADES



Según nuestra encuesta de 2018 sobre este tema, está aumentando la concienciación tanto sobre las carencias en capacidades como sobre el posible impacto de la automatización y la inteligencia artificial en los empleos en EE. UU. No obstante, en lugar de considerar estas tendencias como amenazas, la mayoría de los estadounidenses mantiene el optimismo en lo que respecta a sus perspectivas laborales y sigue creyendo en el "sueño americano". Aun así, este optimismo es más débil entre las mujeres, aquellos que carecen de títulos universitarios y aquellos que no ocupan altos puestos.

SEGÚN NUESTROS HALLAZGOS, LOS TRABAJADORES ESTADOUNIDENSES SE PUEDEN DESCRIBIR COMO:



LOS MOTIVADOS

Aquellos que no necesariamente ven las tendencias como fuerzas positivas, pero sí les motivan. Estas personas tienen un enfoque pragmático del futuro, no dan nada por sentado y quieren estar preparadas. Toman las riendas de sus destinos al desarrollar sus capacidades de forma proactiva, llevan a cabo ocupaciones secundarias y aprovechan cualquier oportunidad que se les presenta, aunque eso implique dejar un trabajo que no ofrece formación o mudarse a otro país por un empleo.



LOS OPTIMISTAS

Aquellos que se han visto menos afectados por las partes "blandas" de la economía. Este grupo incluye a las personas con altos puestos, los trabajadores con títulos universitarios y los empleados más próximos a la jubilación. Estas personas son conscientes de la transformación digital y sin duda se sienten más afectadas personalmente por las carencias en capacidades, pero no parecen preocupadas por que puedan frenar su progreso profesional.



LOS PASIVOS

Aquellos que no hacen nada por desarrollar sus capacidades. Alrededor de la mitad de nuestros encuestados afirmó que se dan por satisfechos con permanecer en un puesto aunque la empresa no ofrezca formación. En general, el 12 % afirma que no ha aprendido ninguna capacidad nueva para el trabajo. Estas personas no sólo tienen la visión más negativa de sus perspectivas laborales y de la competitividad del país, sino que además los otros dos grupos no las ven con buenos ojos. Nuestra investigación indica que existe un gran estigma en torno al desempleo y la falta de automotivación que podría afianzar la negatividad de aquellos a los que afectan.

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

Como era de esperar, más encuestados que el año pasado afirmaron que existen carencias en capacidades en EE. UU. (84 %), y el 39 % de ellos se siente personalmente afectado por estas (aumento de un 4 %). Los hombres y los millennials son los que más notan el efecto de las carencias en capacidades.

En general, el 72 % considera que las capacidades que necesitan en sus trabajos cambiarán, mientras que el 73 % afirma que ya han tenido que adquirir capacidades adicionales para desempeñar sus trabajos. Una vez más, los hombres y los trabajadores más jóvenes fueron los más propensos a responder que sí a ambas cuestiones.

PRINCIPALES CONCLUSIONES



Encontramos divisiones similares en las preguntas sobre el impacto de la tecnología y las oportunidades profesionales. Más hombres y millennials creen que la automatización/IA podrá desempeñar su trabajo en cinco años, se sienten limitados por su ubicación geográfica, creen que tienen menos oportunidades de avanzar profesionalmente que las generaciones anteriores y dejarían un trabajo en el que no recibiesen formación. Como consecuencia, tanto los hombres como los trabajadores más jóvenes sienten la necesidad de desarrollar sus capacidades de forma más urgente y tienen más probabilidades de haber realizado algún tipo de capacitación.

Entre otros grupos demográficos también hubo diferencias interesantes. Por ejemplo, el 77 % de afroamericanos afirma que las capacidades que exigen sus trabajos cambiarán en los próximos cinco años, mientras que sólo el 69 % de los encuestados blancos estuvieron de acuerdo. De forma similar, el 53 % de afroamericanos cree que la automatización/IA podrá desempeñar su trabajo en cinco años, en comparación con el 39 % de los encuestados blancos.

SÍ, LAS CARENCIAS EN CAPACIDADES ME AFECTAN PERSONALMENTE

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

El futuro es de los automotivados

Aquellos que ven la realidad (que las capacidades laborales evolucionarán, que la tecnología les hará cambiar de puesto de trabajo y que una educación universitaria no puede prepararles para el transcurso completo de sus carreras) reconocen la urgencia de desarrollar sus capacidades. Tienen sed de aprender, están motivados, y ya están haciendo todo lo necesario para seguir siendo imprescindibles en un mercado laboral en continuo cambio.

La mitad (51 %) de los encuestados afirmó en general que dejaría un trabajo en el que no recibiese la formación necesaria, pero ese número se dispara entre aquellos que ya saben que necesitan aprender nuevas capacidades. El 80 % de aquellos que afirmaron que las capacidades necesarias para sus trabajos cambiarán, también afirmaron que dejarían sus trabajos si sus empleadores no les ofreciesen la formación necesaria. Los hombres (61 %), las personas que ocupan altos puestos (60 %) y los trabajadores más jóvenes (66 %) también dejarían sus puestos de trabajo para obtener una mejor formación en un porcentaje incluso mayor.

SÍ, DEJARÍA MI TRABAJO SI MI EMPLEADOR NO ME PROPORCIONASE LA FORMACIÓN NECESARIA

En general

51 %

Mujeres

43 %

Hombres

61 %

Entre 18 y 37 años

66 %

Más de 38 años

36 %

Estos **estudiantes automotivados** son exactamente los que las empresas quieren contratar (artículo en inglés). Puede que vean más nubarrones en el horizonte pero no se quedan de brazos cruzados y buscan formas de desarrollar sus capacidades, con o sin el apoyo de sus empleadores.

El 51 % de los encuestados que afirmaron que dejarían un trabajo en el que no recibiesen la formación necesaria, en comparación con aquellos que se quedarían, son:

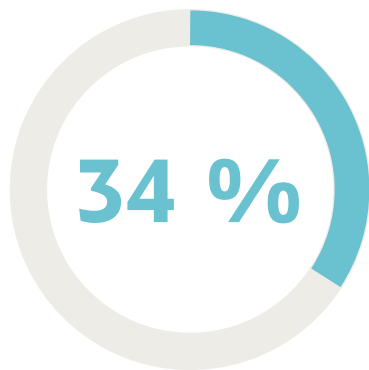
- Un **18 %** más propensos a afirmar que las capacidades que exigen sus trabajos cambiarán en cinco años
- Un **27 %** más propensos a afirmar que la IA/automatización podrá desempeñar sus trabajos en cinco años
- Un **22 %** más propensos a sentirse limitados por su ubicación geográfica
- Un **27 %** más propensos a tener una ocupación secundaria
- Un **31 %** más dispuestos a mudarse a otro país por una buena oportunidad de trabajo

Las personas que dejarían un trabajo en el que no contasen con acceso a formación son mucho más conscientes de las tendencias económicas que pueden obstaculizar su avance profesional. Eso es lo que les motiva a aprender, incluso sin contar con el apoyo de su empleador.

Las empresas están dejando pasar una gran oportunidad de adoptar el aprendizaje continuo y de capacitar a sus empleados para que lo desarrollen. Si quieren conservar a las personas que consideran que el aprendizaje es crucial para tener éxito en el futuro, tendrán que proporcionarles acceso a recursos de aprendizaje cuando los necesiten.

Los trabajadores saben que deben seguir aumentando sus capacidades

La gran mayoría de los trabajadores reconoce que las capacidades laborales están cambiando y seguirán cambiando. Por ello, los empleados motivados están buscando formas de seguir desarrollando sus capacidades, aunque la gran mayoría (76 %) también cree que su educación le dotó de las capacidades que necesita.



Porcentaje que utiliza los cursos online como su principal recurso para adquirir nuevas capacidades

Esto es muy importante, puesto que, según concluyó [una encuesta realizada por la Association of American Colleges & Universities](#) (en inglés), la mayoría de los ejecutivos y directores de contratación están de acuerdo en que la enseñanza superior prepara a los recién graduados para los puestos básicos, pero "sólo el 34 % de los ejecutivos y el 25 % de los directores cree que los estudiantes cuentan con las capacidades necesarias para obtener un ascenso". Dicho de otra forma, los estudiantes disponen de determinadas capacidades cuando se gradúan que les resultan suficientes para conseguir un puesto básico, pero necesitan adquirir más a lo largo de sus carreras si esperan continuar avanzando.

Al preguntarles cuál es su recurso principal para adquirir nuevas capacidades, el 34 % indica que realiza cursos online y el mismo porcentaje señala que participa en los programas de desarrollo profesional que ofrece su empresa. Esto pone de manifiesto una enorme oportunidad para los empleadores de [invertir en su fuerza laboral](#) (artículo en inglés) y demostrar su compromiso con el fomento de una cultura de aprendizaje en toda la organización. Los trabajadores no sólo están diciendo alto y claro que esperan que los empleadores ofrezcan formación, sino que también están rechazando activamente a aquellos que no lo hacen.

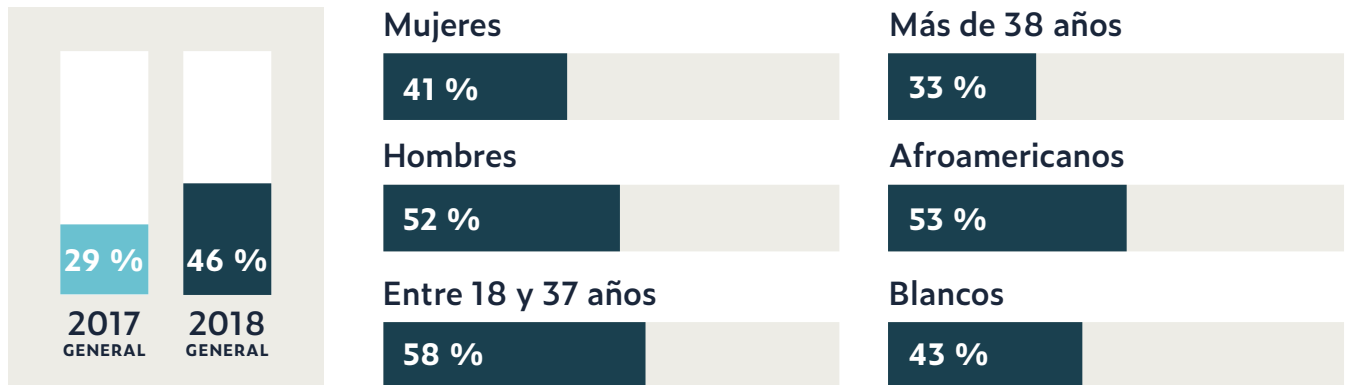
Incluso cuando las empresas sí ofrecen recursos para desarrollar las capacidades, puede que no estén haciendo lo suficiente. Según el [informe "Future of Jobs" del Foro Económico Mundial](#) (en inglés), "el 41 % de los empleadores está decidido a centrar su prestación de readaptación en los empleados que presentan un alto rendimiento, mientras que una proporción mucho más pequeña, el 33 %, afirmó que darían prioridad a los empleados en riesgo que ocupen aquellos puestos que se espera que estén más afectados por la alteración tecnológica. *Dicho de otra forma, los empleados con mayor necesidad de readaptación y desarrollo de sus capacidades son los que menor probabilidad tienen de recibir la formación*".

Cómo avanzan los empleados: cursos online + segundo empleo

Si bien en el pasado se consideraba que el aprendizaje online no demostraba ninguna eficacia o era de menor calidad que los métodos tradicionales, la mitad de los encuestados señala ahora que aquellos que realizan cursos online están más cualificados que sus compañeros. Tomar la iniciativa para adquirir nuevas capacidades se ve como un recurso valioso y diferenciador, sobre todo entre los hombres y los trabajadores más jóvenes. Las personas que ocupan altos puestos (56 %) son más optimistas sobre los que realizan cursos online que los trabajadores que no tienen puestos de responsabilidad (44 %).

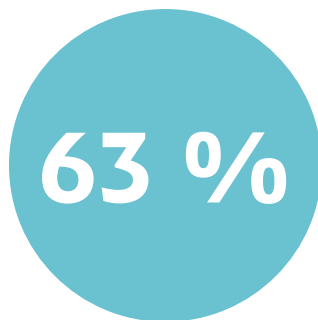
Las personas que tienen buena opinión del aprendizaje online esperan, por lo general, que les va a ir mejor que a sus padres y creen firmemente en el "sueño americano", lo que sugiere que desarrollar las capacidades de forma proactiva puede fomentar la confianza, a pesar de que se presenten otros desafíos.

SÍ, TENGO UN SEGUNDO EMPLEO



Nuestra investigación también he relevado un aumento del 7 % respecto al año pasado en las personas que tienen un segundo empleo (o que se están planteando buscar uno) y un aumento del 9 % en aquellos que lo tienen por los ingresos adicionales, en lugar de para ocupar su tiempo libre o dedicarse a un hobby.

En 2018, casi la mitad (46 %) de los empleados a tiempo completo afirma que tiene una ocupación secundaria, y el 83 % de estos lo hace únicamente para llegar a fin de mes.



Porcentaje que cree en el "sueño americano"

Aunque la motivación sea financiera, las personas con un segundo empleo también son más conscientes del mercado laboral cambiante y están sin duda reforzando sus recursos a modo de preparación. Los pluriempleados realizan más cursos online y son un 27 % más propensos a dejar a un empleador que no ofrezca formación.

Los trabajadores estadounidenses mantienen el optimismo

A pesar de los desafíos actuales y de la aceptación de que se presentarán más, la mayoría de los trabajadores de EE. UU. ha mantenido hasta el momento su visión optimista.

En general, el 63 % de los encuestados cree en el "sueño americano" (que se define en nuestra encuesta como la creencia de que todo el mundo tiene la oportunidad de tener éxito y ser feliz si se esfuerza). La mayoría (65 %) también afirma que espera "llegar más lejos, que les vaya mejor, lograr más o tener una mayor seguridad económica que sus padres". Además, el 59 % opina que EE. UU. es el competidor más fuerte en la economía global.

No obstante, al igual que en sus opiniones sobre las carencias en capacidades y el impacto de la tecnología en los empleos, los encuestados se dividen según el segmento demográfico. Los hombres estaban más seguros de que superarían a sus padres en comparación con las mujeres, pero son los hombres jóvenes (75 %) los que mayor confianza tienen, en comparación con las mujeres millennial (58 %).

De forma similar, aunque la mayoría de los segmentos demográficos afirma que cree en el "sueño americano", el porcentaje desciende entre los graduados en enseñanza secundaria y los trabajadores que no ocupan puestos de responsabilidad.

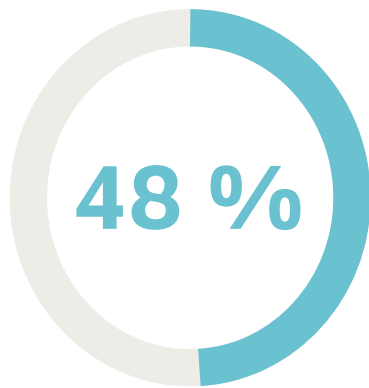
TENGO MENOS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL QUE LOS TRABAJADORES DE GENERACIONES ANTERIORES

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

¿Podría estar cambiando la situación?

En nuestra investigación, hay signos de que la desigualdad de oportunidades podría estar reduciéndose, pero todavía hay una mayoría en los segmentos demográficos que opina que su esfuerzo no dará los resultados que desea, a pesar de una excelente situación de la economía.

Nuestra encuesta ha relevado que el número de personas que afirma tener menos oportunidades que las generaciones anteriores ha disminuido: un 64 % opinaba así en 2017 frente a un 55 % en 2018. Las respuestas según el género disminuyeron en cada caso un 8 %, siendo los hombres un 10 % más propensos que las mujeres a opinar que sus oportunidades son más reducidas.



Porcentaje que cree que el panorama político actual influye negativamente en su sector

También pudimos ver que las opiniones de las generaciones en cuanto a las oportunidades profesionales son cada vez más similares. En 2017 había una división del 14 % entre los millennials, así como entre la generación X y los baby boomers; este año, esa diferencia descendió a un 8 %. Quizá otro signo positivo de que las empresas están realizando progresos con respecto a la desigualdad de oportunidades es que el 74 % de las personas afroamericanas opina que tiene más oportunidades que las generaciones anteriores, en comparación con sólo un 61 % de los blancos encuestados. En su [encuesta anual del Día del trabajo \(en inglés\)](#), la [organización sin ánimo de lucro Conference Board](#) reveló que la satisfacción laboral estaba aumentando en todos los trabajadores y mejorando a un ritmo aún más rápido en el caso de los hogares con las rentas más bajas.

Las respuestas según el género fueron más diversas. Por una parte, las mujeres (51 %) fueron menos propensas a afirmar que tienen menos oportunidades profesionales, en comparación con el 60 % de los hombres.

Sin embargo, las mujeres también fueron menos propensas a opinar que les irá mejor que a sus padres: un 59 % de las mujeres cree que les irá "mucho" o "algo" mejor que a sus padres, mientras que un 72 % de los hombres tiene esa expectativa.

Es posible que se trate de un efecto de la disparidad de sueldos, puesto que [las mujeres todavía ganan menos que los hombres](#) por el desempeño del mismo trabajo (infografía en inglés). [Las mujeres también siguen sin contar con la suficiente representación](#) en los más altos cargos y en las juntas directivas (artículo en inglés). Por tanto, aunque se están realizando progresos, todavía queda mucho trabajo por hacer.

Las carencias en capacidades no se dan sólo en la tecnología

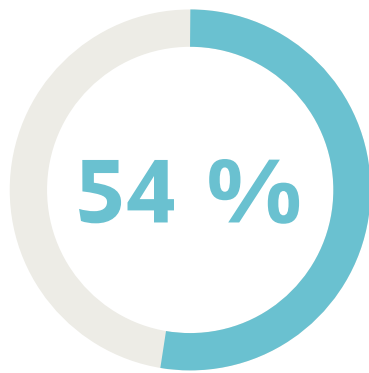
En comparación con 2017, los encuestados en 2018 fueron un 10 % menos propensos a citar las capacidades tecnológicas como las más valiosas para los empleadores. En su lugar, al preguntarles qué capacidades valoran más los empleadores, pudimos ver una distribución casi igual de las respuestas en cuatro categorías de capacidades: técnicas/digitales, de liderazgo/administrativas, de productividad y sociales. El número de mujeres que colocó a la tecnología en primer lugar descendió un 17 % en 2018 en comparación con 2017, mientras que el liderazgo/administración aumentó un 12 % entre las mujeres.

No obstante, esto no significa que todo el mundo haya dejado de lado el desarrollo de las capacidades tecnológicas. Las capacidades técnicas y digitales se citaron como el ámbito que más trabajadores consideran que deben desarrollar para avanzar en sus carreras. Sin embargo, es posible que no hayan entendido plenamente el mensaje de [la importancia de las capacidades sociales](#) (artículo en inglés), aunque las mujeres, sobre todo aquellas mayores de 38 años, están algo más al corriente sobre lo mucho que valoran los empleadores estas capacidades "intangibles".

¿Quién NO está desarrollando sus capacidades?

Dada la mayor concienciación general en cuanto a las carencias en capacidades y cómo podría la tecnología afectar a los trabajos, merece la pena analizar con algo más de detenimiento a los encuestados que nos señalaron que no estaban desarrollando sus capacidades de forma activa.

En general, el 12 % afirmó que no había adquirido ninguna capacidad nueva, pero el 17 % de las personas mayores de 38 años ha evitado hacerlo. El 18 % de aquellos que no tienen titulaciones universitarias tampoco ha adquirido nuevas capacidades (en comparación con un 8 % de los titulados universitarios).



Porcentaje que no confía en las iniciativas del gobierno para desarrollar las capacidades de la fuerza laboral estadounidense

Podemos asumir que las mismas personas que afirmaron que no dejarían un trabajo para optar a oportunidades de mayor aprendizaje y desarrollo también son menos proactivas a buscar formas de desarrollar las capacidades por su cuenta; de hecho, el 19 % de los que no dejarían su trabajo señala que no ha adquirido nuevas capacidades.

Es difícil saber por qué algunas personas no han desarrollado sus capacidades, ya sea porque no son conscientes de la necesidad, no tienen acceso a los recursos o simplemente no cuentan con los medios para dedicar tiempo y esfuerzos. Las personas que afirman que no han adquirido capacidades nuevas tienen más probabilidades de ganar menos, trabajar en empresas más pequeñas y no desempeñar altos cargos. Este grupo corre el riesgo de quedarse aún más rezagado si no adopta medidas para actualizar sus capacidades. Lamentablemente, el 54 % de los encuestados señaló que no confía en las iniciativas gubernamentales para desarrollar las capacidades de la fuerza laboral estadounidense.

También detectamos un fuerte estigma atribuido tanto al desempleo como a la falta de desarrollo de las capacidades, con el 80 % de los encuestados afirmando que estas personas simplemente están poco dispuestas a trabajar.

Entre aquellos que se quedarían en un trabajo aunque su empleador no les proporcionase formación:

Un **75 %** no cree que las carencias en capacidades le afecten personalmente, aunque sí reconoce su existencia en la misma proporción que el resto de personas

Un **18 %** es menos propenso a pensar que las capacidades que exigen los trabajos cambiarán

Un **27 %** es menos propenso a pensar que la IA/automatización podrá desempeñar su trabajo

Un **27 %** es menos propenso a tener una ocupación secundaria

Sin aprendizaje ni desarrollo, el futuro se ve alarmante tanto para empleados como empleadores

No basta con dar a los trabajadores más valiosos una razón para no marcharse; los empleadores deben darles una razón para quedarse. Para la mitad de nuestros encuestados, las oportunidades de aprendizaje y desarrollo son un gran incentivo para quedarse.



Porcentaje de los encuestados que cree que algunos adultos no forman parte del mundo laboral actualmente porque no están dispuestos a readaptarse

Es posible que los líderes empresariales y los directores de contratación estuviesen entre los primeros que detectaron el efecto de las carencias en capacidades, pero hoy en día lo están notando más empleados, puesto que pasan a ser conscientes de los cambios en el mercado laboral y del impacto de la automatización. Se están dando cuenta de la necesidad de una formación adicional y están mostrando lealtad a los empleadores que apoyan sus necesidades de capacitación.

Invertir en las personas nunca ha sido tan importante: las empresas pueden poner fin a sus propias carencias en capacidades y preparar a los trabajadores para el futuro a medida que las capacidades continúan evolucionando. No obstante, deben considerarlo bien, capacitando a los empleados para que gestionen sus propias experiencias de aprendizaje, procurando incluir las habilidades sociales y la formación de las personas que ocupan altos puestos, así como democratizar las oportunidades de desarrollo en toda la organización.

Si las empresas quieren contratar y conservar trabajadores flexibles con sólidas capacidades sociales y una mentalidad de crecimiento, deben comprometerse a ofrecer un aprendizaje y un desarrollo completos, así como ayudar a las personas a avanzar en sus carreras. A medida que las tendencias que identificamos en nuestra investigación continúan aumentando, las empresas que no satisfagan esta necesidad tendrán problemas para mantener la plantilla y el rendimiento empresarial.



Informe de carencias en capacidades 2018: aumento de la concienciación a nivel mundial

Las tendencias que identificó nuestra investigación sobre las carencias en capacidades en EE. UU. tienen un fiel reflejo en otros países, según las encuestas similares que realizamos en Brasil, Francia, México, Portugal y España. Aunque cada uno de estos países se enfrenta a sus propios desafíos económicos y transformaciones culturales, hemos detectado algunas consistencias en cómo se sienten los trabajadores respecto a sus perspectivas laborales y los cambios inminentes en las capacidades necesarias para desempeñar sus trabajos.

El mundo está cambiando, país a país

Todos estamos de acuerdo en que existen carencias en capacidades y un número cada vez mayor de personas se siente afectado por las mismas. Además, todos aceptamos que la IA/automatización repercutirá en más trabajos en los próximos cinco años, así como que las capacidades necesarias para desempeñar nuestros trabajos también cambiarán en ese tiempo.

¿CREES QUE EXISTEN CARENCIAS EN CAPACIDADES?

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

Brasil lleva la delantera en lo que respecta a conectar la automatización con el cambio de las capacidades laborales. Son los más conscientes de las carencias en capacidades, los más propensos a afirmar que la IA/automatización afectará a los trabajos en cinco años y los más propensos a afirmar que las capacidades que exigen sus trabajos cambiarán en cinco años. Por su parte, Francia es donde más ha aumentado el número de personas que acepta la existencia de carencias en capacidades (un 12 % respecto a 2017).

Nuestra encuesta reveló algunos paralelismos entre los países europeos encuestados (Francia, Portugal, España) y EE. UU., con los cuatro presentando porcentajes similares en las respuestas a las preguntas sobre el futuro impacto de la IA/automatización y las predicciones sobre los cambios de las capacidades laborales. No obstante, los trabajadores portugueses fueron los menos propensos a pensar que la automatización tomará las riendas de sus trabajos. Francia y Portugal también se quedan a mucha distancia de otros países encuestados, a excepción de EE. UU., en cuanto a sentirse personalmente afectados por las carencias en capacidades.

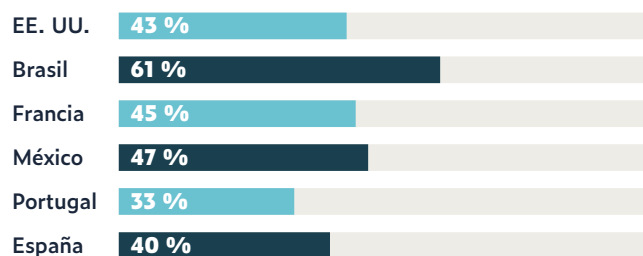
¿TE SIENTES PERSONALMENTE AFECTADO POR LAS CARENCIAS EN CAPACIDADES?

	2017	2018
EE. UU.	35 %	39 %
Brasil	66 %	72 %
Francia	32 %	49 %
México	65 %	73 %
Portugal	—	49 %
España	57 %	62 %

Los gobiernos probablemente no solucionarán nuestro futuro

También hemos podido observar algunos temas comunes en cómo ven los trabajadores actuales sus perspectivas laborales y en si creen que sus gobiernos serán eficaces a la hora de readaptar la fuerza laboral. En general, los trabajadores de todos los países a los que hemos realizado la encuesta sienten que tienen menos oportunidades que las generaciones anteriores, pero los mexicanos fueron los más optimistas: sólo el 38 % de los mexicanos cree que sus oportunidades están más limitadas en comparación con al menos la mitad en el resto de países. La mayoría de los encuestados manifestó su pesimismo respecto al éxito de los esfuerzos de readaptación de los gobiernos y muchos también sienten que el panorama político actual de sus países dañará sus sectores.

¿CREES QUE LA IA/AUTOMATIZACIÓN PODRÁ DESEMPEÑAR TU TRABAJO EN CINCO AÑOS?



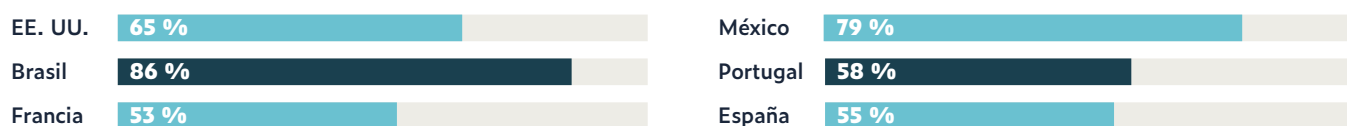
¿CREES QUE LAS CAPACIDADES PARA DESEMPEÑAR TU TRABAJO CAMBIARÁN EN CINCO AÑOS?



Brasil acaba de salir de una etapa de dificultades económicas, por lo que no sorprende que la población mayormente joven del país espere que le vaya mejor que a sus padres. No obstante, en lugar de ampararse en el gobierno (que se ha visto sumido en la corrupción durante muchos años), los jóvenes trabajadores brasileños consideran que la educación es la clave para abrirles puertas.

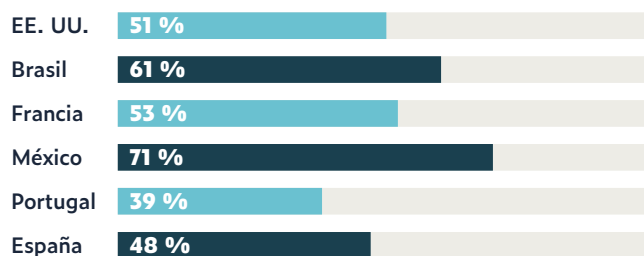
México va algo en contra de la tendencia al pesimismo en lo que respecta a las perspectivas laborales individuales, pero al igual que los brasileños, no esperan que su gobierno sea de mucha ayuda a la hora de prepararles para avanzar en sus carreras. Tanto en Brasil como en México, sólo aproximadamente la mitad confía en las iniciativas del gobierno para readaptar a los empleados. De todas formas, siguen estando muy por delante de España, donde sólo una tercera parte cree que el gobierno puede ser eficaz a la hora de readaptar a los trabajadores.

ESPERO QUE ME VAYA MEJOR, LOGRAR MÁS O TENER MAYOR SEGURIDAD ECONÓMICA QUE MIS PADRES.

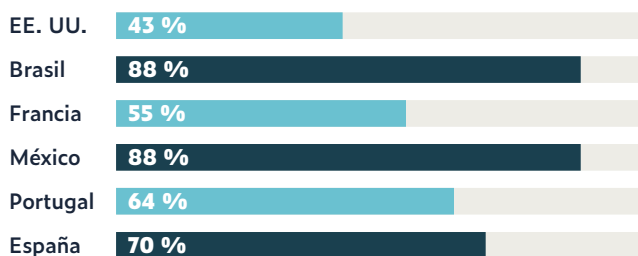


El gobierno francés ha sido sincero sobre la necesidad de reformar su sistema de formación profesional, pero los ciudadanos no se lo creen: aproximadamente dos tercios de los encuestados franceses creen que el panorama político actual afectará negativamente a su sector. Sólo algo más de la mitad de los trabajadores portugueses son precavidos respecto al impacto que tendrá la política en su trabajo.

¿DEJARÍAS TU TRABAJO SI TU EMPLEADOR NO TE PROPORCIONASE LA FORMACIÓN NECESARIA?



¿TE MUDARÍAS A OTRO PAÍS POR UNA BUENA OPORTUNIDAD DE TRABAJO?



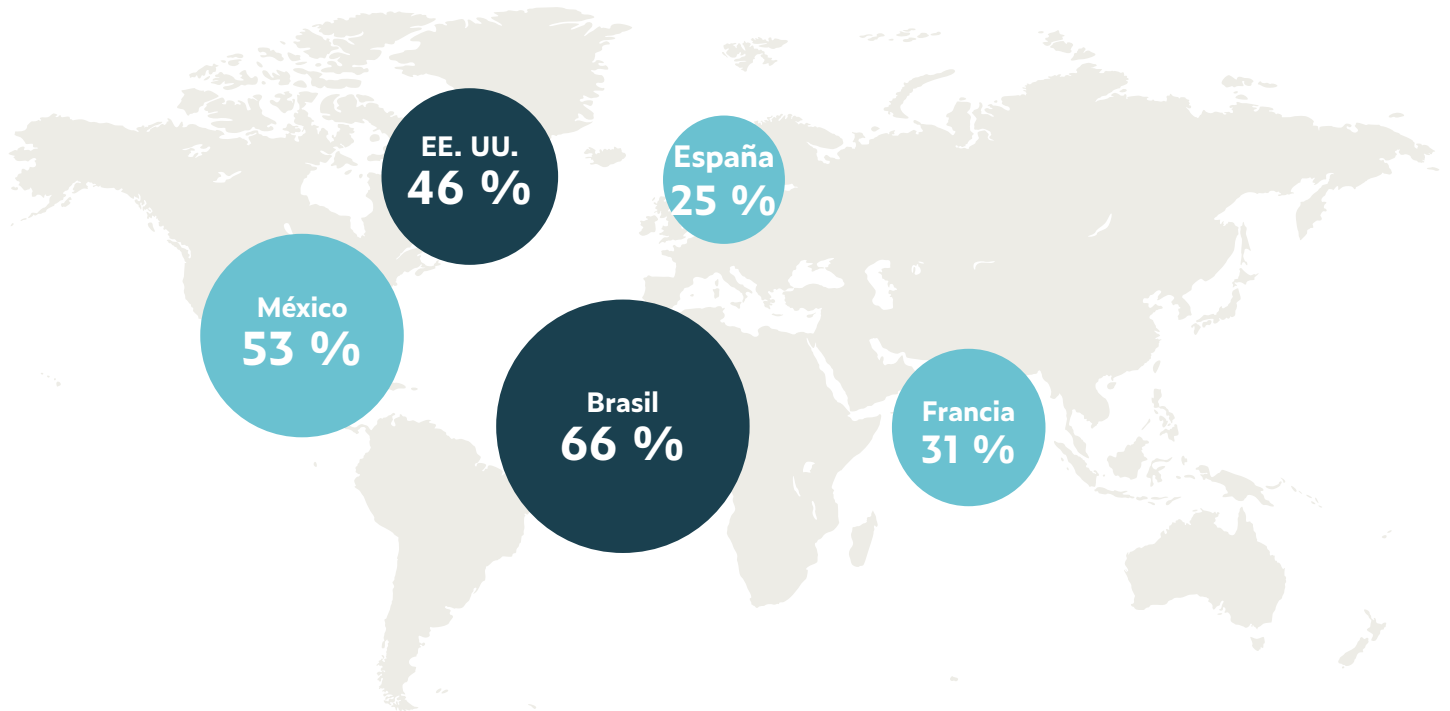
Los buscadores de conocimiento automotivados no se detendrán

Como vimos en la encuesta estadounidense, los trabajadores tienen dos caminos: pueden hacerse responsables de sus destinos o dejar que el desaliento tome el control.

Los trabajadores brasileños y mexicanos parecen dispuestos a buscar oportunidades en el actual mundo laboral en constante evolución, mientras que los franceses, portugueses y españoles parecen resignados a tener futuros menos seguros y menos próspero. Por ejemplo, cuando preguntamos si los trabajadores dejarían un trabajo.

si su empleador no proporcionase la formación adecuada, las respuestas se pueden ver como un indicador del nivel de iniciativa personal que poseen. Aun con lo pesimistas que parecen los trabajadores europeos con respecto a sus perspectivas profesionales, fueron los menos propensos a cambiar de trabajo para obtener acceso a formación.

¿TIENES UN SEGUNDO EMPLEO?



Mientras tanto, los brasileños están adoptando el emprendimiento para poder crear sus propios y mejores futuros. Equipados con una conexión a Internet, realizan cursos online para adquirir capacidades laborales rentables y tienen ocupaciones secundarias para llegar a fin de mes. Aunque México no fue el país más destacado a la hora de reconocer las carencias en capacidades, un gran porcentaje sí se siente personalmente afectado por las mismas y, por tanto, un porcentaje considerable realiza cursos online para desarrollar sus capacidades y tiene una ocupación secundaria para ganar unos ingresos adicionales.

Aunque la mayoría de los encuestados comparte una impresión positiva de las personas que realizan cursos online y los consideran más cualificados que sus compañeros, los trabajadores en Europa fueron menos propensos a aprender de esta forma por su cuenta. Sólo el 16 % de los trabajadores franceses, el 23 % de los portugueses y el 34 % de los españoles afirmó realizar cursos online, en comparación con el 49 % de los mexicanos y el 46 % de los brasileños.

Todos estuvieron de acuerdo en que las personas que no forman parte del mundo laboral simplemente no están dispuestas a ponerse en marcha y adquirir nuevas capacidades.

Brasil

Sí, creo que en Brasil existen carencias en capacidades

95 %

Sí, me siento personalmente afectado por las carencias en capacidades

72 %

Sí, he tenido que adquirir capacidades adicionales para desempeñar mi trabajo de manera eficaz

93 %

- El 95 % de los brasileños cree que hay carencias en capacidades en su país, y el 72 % se siente personalmente afectado por las mismas. Por otra parte, las mujeres (75 %) notan el impacto más que los hombres (69 %).
- La mayoría (93 %) de los encuestados está de acuerdo en que las capacidades necesarias para desempeñar su trabajo hoy en día cambiarán en los próximos cinco años, mientras que el 61 % piensa que la inteligencia artificial/automatización podrá desempeñar su trabajo en el mismo plazo de tiempo.
- 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 panorama político actual influye negativamente en su sector, y sólo el 46 % confía en las iniciativas del gobierno para readaptar a los empleados.
- Los brasileños opinan que su enseñanza oficial les ha preparado para sus trabajos actuales (81 %), pero también están aceptando el aprendizaje continuo.
- El 93 % ha adquirido capacidades adicionales para poder desempeñar su trabajo de forma eficaz y lo ha hecho realizando cursos online (46 %) y a través de programas de desarrollo profesional ofrecidos por su empresa (35 %).
 - » Además, el 61 % de los encuestados estuvo de acuerdo en que dejaría su trabajo si su empleador no le proporcionase la formación necesaria para avanzar en su carrera.
 - » El mismo porcentaje (61 %) cree que los empleados que realizan cursos online para adquirir nuevas capacidades están más cualificados que sus compañeros.
- El 86 % de los encuestados cree que algunos adultos no forman parte del mundo laboral actualmente porque no están dispuestos a readaptarse.
- La mayoría (88 %) de los encuestados se mudaría a otro país por una buena oportunidad profesional, mientras que más de la mitad (55 %) cree que tiene menos oportunidades de avanzar profesionalmente que las generaciones anteriores.
 - » Los trabajadores brasileños a tiempo completo citaron el inglés (99,6 %), el español (88 %) y el francés (53 %) como los tres idiomas más importantes (sin contar el suyo propio) para trabajar o hacer negocios.
- No obstante, también hay algo de optimismo: El 66 % cree que las personas tienen la oportunidad de tener éxito y ser felices si se esfuerzan, mientras que el 86 % cree que les irá algo o mucho mejor que a sus padres.
- El 37 % cree que tiene que aprender nuevas capacidades tecnológicas y digitales para avanzar en su carrera, al tiempo que afirma que las capacidades administrativas y de liderazgo son las más difíciles de aprender (35 %), y el pensamiento crítico y la resolución de problemas son las habilidades sociales que más echa en falta en sus compañeros (27 %).

Francia

Sí, creo que en Francia existen carencias en capacidades

93 %

Sí, me siento personalmente afectado por las carencias en capacidades de Francia

49 %

Sí, creo que las capacidades que exige mi trabajo cambiarán en los próximos cinco años

78 %

Sí, he adquirido capacidades adicionales para desempeñar mi trabajo de manera eficaz

75 %

- La mayoría (93 %) de los encuestados está de acuerdo en que existen carencias en capacidades en Francia, mientras que el 49 % se siente personalmente afectado por ellas. Las mujeres (52 %) afirman que notan las carencias en capacidades más que los hombres (45 %).
- Un abrumador 78 % cree que las capacidades que exige su trabajo cambiarán en los próximos cinco años.
- A medida que el gobierno francés avanza a la hora de concienciar a la fuerza laboral sobre las diversas tendencias que afectan al mercado laboral, el 45 % de los encuestados está de acuerdo en que la inteligencia artificial/automatización podrá desempeñar su trabajo en los próximos cinco años.
- La mitad de los encuestados (50 %) piensa que el mercado laboral francés es competitivo o muy competitivo, una disminución con respecto al 55 % que lo pensaba el año pasado.
 - » Los hombres (55 %) son más negativos en cuanto a la competitividad francesa que las mujeres (45 %).
- El 63 % de los encuestados opina que el panorama político actual tendrá un efecto negativo en su campo de trabajo y los millennials (67 %) son los más preocupados de todas las generaciones.
- Sólo la mitad (50 %) de los empleados franceses opina que su educación le ha dotado de las capacidades necesarias para el lugar de trabajo actual y el 75 % ha tenido que adquirir capacidades adicionales para poder desempeñar su trabajo de forma eficaz.
 - » El 78 % cree que algunos adultos no forman parte del mundo laboral actualmente porque no están dispuestos a readaptarse.
 - » El 53 % dejaría su trabajo si su empleador no le proporcionase la formación profesional necesaria para avanzar en sus carreras.
- En Francia, el 63 % cree que tiene menos oportunidades para desarrollarse profesionalmente que las generaciones anteriores. Los millennials (69 %) son los que ven el futuro más sombrío.
- El 43 % de todos los encuestados piensa que, incluso aunque trabaje duro, no tendrá tanto éxito como las generaciones anteriores, mientras que el 47 % cree que logrará prácticamente lo mismo o incluso menos que sus padres.

México

Sí, creo que la IA/automatización podrá desempeñar mi trabajo en cinco años

47 %

Sí, creo que las capacidades necesarias para desempeñar mi trabajo cambiarán en cinco años

88 %

Sí, me mudaría a otro país por una buena oportunidad de trabajo

88 %

- El 73 % se siente personalmente afectado por las carencias en capacidades en México, con un aumento del 7 % desde 2017.
- El 47 % de los encuestados mexicanos cree que la inteligencia artificial/automatización podrá desempeñar su trabajo en los próximos cinco años.
- El 79 % de los encuestados cree que algunos adultos no forman parte del mundo laboral actualmente porque no están dispuestos a readaptarse. Además, sólo el 53 % de los encuestados confía en las iniciativas del gobierno para readaptar a los empleados y ayudarles a ser competitivos en el mercado laboral actual.
- Mientras que la mayoría (82 %) de los encuestados cree que su educación le ha preparado para la fuerza laboral, el 90 % ha tenido que adquirir capacidades adicionales para poder desempeñar su trabajo de forma eficaz.
- Los mexicanos aprenden principalmente online (49 %) y a través de formación ofrecida por la empresa (35 %).
 - » Los empleadores deberían tomar nota, ya que el 71 % de los encuestados dejaría su trabajo si no se le proporcionase formación para avanzar en sus carreras.
 - » El 88 % de los millennials cree que los empleados que realizan cursos online para aprender nuevas capacidades están igual o más cualificados que sus compañeros de trabajo.
- El 38 % de los encuestados cree que tiene menos oportunidades para desarrollarse profesionalmente que las generaciones anteriores. Al mismo tiempo, el 72 % cree que las personas en México tienen la oportunidad de tener éxito y ser felices si se esfuerzan. Quizá esa es la razón de que el 53 % tenga una ocupación secundaria para ganar un dinero adicional.
- A pesar de la incertidumbre en torno a la economía global, el 79 % de los encuestados cree que logrará más que sus padres.

Portugal

Sí, creo que en Portugal existen carencias en capacidades

79 %

Sí, he tenido que adquirir capacidades nuevas para desempeñar mi trabajo de manera eficaz

70 %

Sí, creo que las capacidades que exige mi trabajo cambiarán en los próximos cinco años

78 %

- La mayoría (79 %) de los trabajadores portugueses reconoce que hay carencias en capacidades y casi la mitad (49 %) se siente personalmente afectado por ellas.
 - » Más hombres (82 %) que mujeres creen que existen dichas carencias en capacidades.
 - » La mitad de las mujeres (51 %) se siente personalmente afectada por las carencias en capacidades, en comparación con sólo el 47 % de los hombres.
- El 69 % opina que su educación le ha dotado de las capacidades necesarias para el lugar de trabajo actual, pero aun así, el 70 % ha tenido que adquirir nuevas capacidades para poder desempeñar su trabajo de forma eficaz.
 - » El 48 % ha utilizado recursos de desarrollo profesional ofrecidos por la empresa para aprender nuevas capacidades.
 - » El 23 % ha utilizado cursos online para aprender algo nuevo.
- Sólo el 51 % considera que el mercado laboral portugués es competitivo, y el 78 % cree que la fuerza laboral de Portugal no es la más potente de la economía global.
- Casi la mitad (45 %) de los empleados portugueses tiene un trabajo secundario o se está planteando empezar uno, con el 76 % dependiendo de este para generar ingresos adicionales.
- El 78 % está de acuerdo con que las capacidades que exige su trabajo hoy en día cambiarán en los próximos cinco años, pero sólo el 33 % cree que la automatización/IA reemplazará su trabajo en el mismo periodo de tiempo.
- Más de la mitad de los encuestados (58 %) cree que tiene menos oportunidades para desarrollarse profesionalmente que las generaciones anteriores, aunque el mismo porcentaje cree que tendrá más éxito que sus padres.
- Sólo el 33 % confía en las iniciativas del gobierno para readaptar a los empleados, y el 39 % de los encuestados afirma que dejaría su trabajo si su empleador no le proporcionase la formación necesaria para avanzar en su carrera.
- El 64 % de los encuestados se mudaría a otro país por una buena oportunidad de trabajo.

España

Sí, creo que en España existen carencias en capacidades

73 %

Sí, las carencias en capacidades me afectan

62 %

Sí, creo que las capacidades necesarias para desempeñar mi trabajo cambiarán en cinco años

73 %

Sí, creo que la IA/automatización podrá desempeñar mi trabajo en cinco años

40 %

- La mayoría (73 %) de los empleados españoles a tiempo completo opina que existen carencias en capacidades, con un aumento desde el 65 % de 2017. Además, el 62 % se siente personalmente afectado por ellas, con un aumento desde el 57 % del año pasado.
- El 73 % está de acuerdo en que las capacidades que exige su trabajo hoy en día cambiarán en los próximos cinco años, mientras que el 40 % piensa que la IA/automatización podrá desempeñar su trabajo en el mismo plazo de tiempo.
- El 82 % ha tenido que adquirir capacidades adicionales para desempeñar su trabajo de forma eficaz; el 48 % de los encuestados ha utilizado programas de desarrollo profesional ofrecidos por la empresa para conseguirlo y el 34 % ha realizado cursos online.
 - » El 48 % de los encuestados dejaría un trabajo si su empleador no le proporcionase la formación necesaria para avanzar en su carrera.
 - » El 45 % de los encuestados cree que los empleados que realizan cursos online para aprender nuevas capacidades están más cualificados que sus compañeros.
- Sólo el 27 % de los encuestados cree que el mercado laboral español es el más competitivo del mundo, y sólo el 30 % confía en las iniciativas del gobierno para readaptar a los empleados.
- El 62 % de los trabajadores españoles cree que el panorama político actual tendrá un impacto negativo en su sector.
- La mitad de la fuerza laboral española (50 %) cree que tiene menos oportunidades para avanzar profesionalmente en comparación con las generaciones anteriores.
 - » El 55 % cree que trabajar duro no es suficiente para lograr un futuro exitoso y feliz.
 - » El 45 % de los encuestados cree que logrará lo mismo o incluso menos que sus padres.
- El 52 % de los encuestados opina que su ubicación geográfica limita sus oportunidades laborales.
 - » El 70 % de los encuestados se mudaría a otro país por una buena oportunidad de trabajo.
 - » Para los trabajadores españoles a tiempo completo, el inglés (96 %), el chino (71 %) y el alemán (61 %) son los tres idiomas más importantes (sin contar su propio idioma) para trabajar o hacer negocios.

La encuesta estadounidense la realizó en línea Toluna Group en nombre de Udemy en septiembre de 2018 entre más de 1000 trabajadores 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 más de 1000 trabajadores a tiempo completo en sus respectivos países. La metodología completa de la encuesta está disponible a petición.

Acerca de Udemy

Con la misión de mejorar la calidad de vida mediante el aprendizaje, Udemy es la plataforma online de aprendizaje y enseñanza en línea. Más de 24 millones de estudiantes adquieren nuevas capacidades y alcanzan sus objetivos gracias a los más de 80 000 cursos impartidos por instructores expertos.



Obtén más información en research.udemy.com (en inglés)