



Detección de necesidades de habilidades y cualificaciones en el empleo

Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Créditos

Dirección General:

Miosotis Mercelia Rivas Peña, Directora General

Dirección de Estadísticas Económicas

Perla M. Rosario Fabián, Directora Estadísticas Económicas

Eddy Odalix Tejeda Díaz, Encargado División de Encuestas Económicas

Luz Sagrario Morel, Coordinadora División de Encuestas Económicas

Altagracia M. Pinales Suárez, Coordinadora División de Encuestas Económicas

Alexa C. Martínez Guerrero, Coordinadora Estadísticas Estructurales

Diseño muestral:

Perla M. Rosario Fabián

Eddy Odalix Tejeda Díaz

Revisión y ajustes diseño metodológico y conceptual:**Equipo ONE:**

Perla M. Rosario Fabián

Altagracia M. Pinales Suárez

Eddy Odalix Tejeda Díaz

Luz Sagrario Morel

Equipo Ministerio de la Presidencia:

Sara Martin, directora de la Dirección de Coordinación del Marco Nacional de Cualificaciones

Thelma Camarena, coordinadora en la Dirección de Coordinación del Marco Nacional de Cualificaciones

Procesamiento de la base de datos y elaboración del informe:

Marianelis Guerrero

Alexa C. Martínez Guerrero

Personal externo:**Supervisores externos:**

Ángela María Mota de Romero

Maggy Josefina Domínguez Cruz

Annilbelkys Peña Lantigua

Martha María Caraballo Vásquez

Loranyi Peña Sánchez

Miguel Ángel Rivera Matos

Lourdes Altagracia Peralta

Nalia Gissel Castillo Vásquez

Madelin de los Ángeles López Sosa

Odil Sthefani Linares de Pérez

Olivo Mora Guzmán

Yenifer Montero de G.

Entrevistadores externos:

Albertina Reyes Payano

Johanny Alcántara Martínez

Amarilis Esperanza Adames García

Karleny María Santos Helena

Ana Iris Arias Arias

Katerine Georgina Martínez Soto

Ana María Rodríguez Acosta

Katherine Núñez Upia de Díaz

Ana Rosa López De Tejeda

Laura María Lugo Bernard

Anidelka Rosario de Leonardo

Liliana Ruby Ortiz Reyes

Anny Isabel Ramírez Peña

Lilliana García de la Rosa de Pounder

Antonio Matos

Luisa Miguelina De La Cruz Benitez

Belkis Arelis Alcántara Rodríguez

María Agustina Sánchez Núñez

Benita Silverio Trejo
 Biky Yahaira Peña Fernández
 Brunilda Ávila Santana
 Carmen Ivelisse Ventura Peña
 Carmen Rosado Delgado
 Carmen Yerarny Serrano
 Charline Esther Gómez Turbí
 Daniry Dahiana Rodríguez Lora
 Dioban Lisandro Sánchez Méndez
 Dulce María Cruz Sabater de Bueno
 Dulcenis Mireya Trinidad de Meléndez
 Edward Eugenio Seri Aguasvivas
 Edwin Isaías Caminero Puente
 Emmanuel Concepción Castillo
 Esther Grismerlyn Domínguez Peralta
 Eugenia Reyes Román
 Francisca Alcántara Frómeta
 Francisca Javiela Estévez Cabral
 Freida Scarlet Carpio
 Glorianny Rosario
 Grisel Cesarina López de Pichardo
 Haydee Milagros Vargas Rodríguez
 Iris Beranda Tapia De Studer
 Jeannette Grullón de Feliz
 Jesús Manuel Gómez Hernández
 María del Carmen Guillermo Del Villar
 María Emperatriz Santos Peña
 María Eunice Garcé de Capellán
 María Isabel Colón Veras
 María Luisa Mieses Santana
 María Teresa Beltré Bueno
 Mayerlyn Estéfany Napoleón Félix
 Mirelca Abigail Gálvez Taveras
 Nancy María De los Santos
 Nereyda Polanco Hilario
 Neyelin Elizabeth Serrano De La Cruz
 Norberta Irene Pérez Pérez
 Olga Lidia Santana Canela
 Rosa Idania Ramírez Encarnación
 Ruth Pontier Ribota de Amparo
 Suleika Esther Cuevas Nin
 Vaneza Pérez Ramos
 Vidal José Reyes Siri
 Whitney Yanette Venegas Tejada
 Wilkin Daniel Olavería Castillo
 Yany Dolores Peña De Crispín
 Yarinel Veras Zephir
 Yokaira Altagracia Báez de la Hoz
 Yorkania Adalgisa Delgado Nova

Críticos y digitadores:

Ana María de la Rosa Suárez
 Andreína Ramírez Jiménez
 Erika Lizbeth Vargas Ramírez
 Estela Michael Villegas García

Ingrid Steffanny Colón de Morillo
 Jhaslyn Andreína Calderón Arias
 Lilian Encarnación Pérez
 Lisaura Olivio Núñez

Gestores de citas:

Ivelisse Altagracia Rodríguez Durán
 Lisbeth Ventura Cavallo

Nélaida Estéfani Acosta Díaz
 Sarina Altagracia Montero Montero

Personal interno:**Analistas de seguimiento y técnicos de apoyo:**

Emmanuel Madera López
 Leonardo Antonio Pérez Suero
 Matilde Guzmán Henríquez

Milcíades Alejandro King Silven
 Orquelina Merán Castro
 Martina Hernández Moreno

Codificadores

Biankis Russelis Bello Carrión

Wilman Alexander Arias Castro

Personal administrativo y de logística:

Madelin De León
 Milagros Sena Quezada

Ana María Pérez
 María Elizabeth Nin Peña

Apoyo institucional:

Paola M. Félix Félix, Encargada de la División de Directorios
Ravel Domínguez, Director de Tecnologías de la Información y Comunicación
Daniel Mejía, Encargado Departamento de Desarrollo e Implementación de Sistemas
Daniel Pacheco, Encargado División de Administración de Servicios TIC
Kedmay T. Klinger Balmaseda, Encargada del Departamento de Recursos Humanos
Aimée Canario, Encargada de la División de Reclutamiento, Selección y Organización del Trabajo
Amada Ramona Martínez, Directora Administrativa y Financiera
Claribel Vizcaíno, Encargada del Departamento Administrativo
Magnolia Jerez, Encargada del Departamento de Planificación y Desarrollo
Rosanna Colón, Encargada del Departamento Jurídico
Lizzy Frías, Encargada División de Compras y Contrataciones
Ányela Melody De León, Encargada interina del Departamento de Vinculaciones
Cristina Cabrera, Encargada Escuela Nacional de Estadística

Colaboración en la construcción de los módulos de Gobierno Electrónico y Regulaciones:**Equipo Consejo Nacional de Competitividad:**

Adagel Grullón, Directora de Análisis Regulatorio y Directora de la Unidad de Gestión de Resultados de Burocracia Cero
Camila Olivero, Encargada de Políticas Públicas
Michelle Olivero, Coordinadora Sectorial
Enmanuel Marte, Analista Sectorial
Enrique Fernández, entonces Director de Inteligencia Competitiva
Enmanuel Inoa, Técnico en Información Estratégica

Apoyo editorial:

Raysa Hernández, Encargada Departamento de Comunicaciones
Carmen Cecilia Cabanes, Encargada Interina División de Diseño y Publicaciones
Iván A. Ottenwalder, Edición y corrección de estilo
Huascar Esteban Vanderhorst, Diseño y Diagramación
Fotos: Envato element

ISBN: 978-9945-9015-2-8

Ficha técnica

Nombre de la publicación	Detección de necesidades de habilidades y cualificaciones en el empleo. Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.
Objetivo general del producto	Identificar la brecha de habilidades en las empresas dominicanas, a partir del reconocimiento de las barreras que enfrentan para reclutar personal capacitado e indagar acerca de las estrategias que están poniendo en marcha para solventar esta situación, y a su vez, conocer los planes que le permiten mejorar sus procesos de selección y contratación de personal en aras de incrementar la productividad de su negocio.
Descripción general del producto	Este informe presenta un análisis detallado sobre las necesidades de habilidades y cualificaciones en el empleo en empresas formales con 16 o más empleados, cuya actividad económica se desarrolla en los diez sectores económicos bajo estudio.
Año de inicio del producto estadístico	2009.
Publicación de metodología	Sí.
Cobertura geográfica	La cobertura y la inferencia de los datos se realiza a nivel de macrorregiones y nacional.
Fuentes de información	Levantamiento en campo de las empresas seleccionadas y como marco muestral el Directorio de Empresas, actualizado al 2023.
Fecha de la publicación	Abril 2025.
Medios de difusión de las publicaciones	Publicación física, digital y página web de la ONE.
Contactos	Directora de la Oficina Nacional de Estadística Miosotis Rivas Peña Tel. 809-682-7777 ext. 2101 direccion@one.gob.do
	Directora de Estadísticas Económicas Perla M. Rosario Fabián Tel. 809-682-7777 ext. 3838 perla.rosario@one.gob.do
	Encargado de la División de Encuesta de Actividad Económica Eddy Odalix Tejeda Díaz Tel. 809-682-7777 ext. 3608 eddy.tejeda@one.gob.do
Unidad Encargada	Dirección de Estadísticas Económicas, Departamento de Estadísticas Estructurales

ÍNDICE

Créditos	2
Ficha técnica	5
Sigla y abreviaturas	13
Presentación.....	14
Introducción	15
Resumen ejecutivo	16
Sección I	17
Resultados	19
Información general de la empresa.....	19
Caracterización de las empresas.....	19
Caracterización del empleo en las empresas formales.....	21
Caracterización del empleo por sexo	23
Caracterización del empleo por nivel educativo	26
Sección II	30
Plazas vacantes y contratación de personal en la empresa.....	32
Dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir las plazas vacantes	37
Brechas de habilidades técnicas	44
Brechas de habilidades socioemocionales	46
Nueva contratación de personal y medios de reclutamiento	51
Sección III	56
Habilidades requeridas para los puestos de trabajo de la empresa	58
Necesidad de fortalecimiento o adquisición de nuevas habilidades	58
Impacto de la necesidad de fortalecimiento o adquisición de nuevas habilidades	66
Acciones emprendidas por las empresas para mejorar las habilidades del personal.....	71
Sección IV	75
Capacitación del personal en la empresa.....	77
Actividades de capacitación en la empresa	77
Prospectiva de la necesidad de nuevas habilidades o conocimientos	90
Cambios en las ocupaciones y en los procesos de trabajo.....	94
Aspectos metodológicos	100
Objetivos	101
Objetivo general	101
Objetivos específicos.....	101
Marco muestral.....	102
Población objetivo	103
Cobertura geográfica.....	103
Estratificación utilizada para la selección de la muestra	103
Dominios de estudio	104
Tipo de muestreo	104
Cálculo del tamaño de la muestra.....	104
Distribución de la muestra	106

Tasa de respuesta y cobertura de la muestra	108
Coeficientes de variación	108
Dirección y Gerencia	109
Operación de Campo	109
Recepción de documentos y materiales	109
Supervisión y control	109
Codificación y Crítica	110
Procesamiento de Datos	110

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Porcentaje de empresas según sección de actividad económica, 2024	19
Gráfico 2 Porcentaje de empresas según rango de empleados, 2024	20
Gráfico 3 Distribución porcentual de empleados según sección de actividad económica, 2024	21
Gráfico 4 Distribución porcentual de empleados según rango de empleados, 2024	22
Caracterización del empleo por sexo	22
Gráfico 5 Distribución porcentual de empleados según sexo, 2024	23
Gráfico 6 Distribución porcentual de empleados por sexo, según sección de actividad económica, 2024	24
Gráfico 7 Distribución porcentual de empleados por sexo, según rango de empleados, 2024	25
Gráfico 8 Distribución porcentual de empleados por sexo, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	25
Gráfico 9 Distribución porcentual de empleados por sexo, según nivel educativo, 2024	26
Gráfico 10 Distribución porcentual de empleados según nivel educativo, 2024	26
Gráfico 11 Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según sección de actividad económica, 2024	27
Gráfico 12 Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según rango de empleados, 2024	28
Gráfico 13 Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	29
Gráfico 14 Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según sexo, 2024	29
Gráfico 15 Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, 2024	32
Gráfico 16 Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024	33
Gráfico 17 Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024	34
Gráfico 18 Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	34
Gráfico 19 Porcentaje de empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024	35
Gráfico 20 Porcentaje de empresas con plazas vacantes que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, 2024	37
Gráfico 21 Porcentaje de empresas con plazas vacantes que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según actividad económica, 2024	38
Gráfico 22 Porcentaje de empresas con plazas vacantes que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024	39
Gráfico 23 Porcentaje de empresas que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	39

Gráfico 24 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según tipo de ocupación, 2024	40
Gráfico 25 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según principales dificultades, 2024.....	43
Gráfico 26 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según principales dificultades, por tipo de ocupación, 2024	44
Gráfico 27 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según consecuencias por no haber cubierto plazas vacantes, 2024.....	47
Gráfico 28 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según consecuencias y su relevancia, 2024	48
Gráfico 29 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según acciones emprendidas, 2024	49
Gráfico 30 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según acciones emprendidas y su relevancia	50
Gráfico 31 Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, 2024.....	51
Gráfico 32 Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024.....	51
Gráfico 33 Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024	52
Gráfico 34 Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	53
Gráfico 35 Porcentaje de empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024.....	53
Gráfico 36 Porcentaje de empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según medios más utilizados para el reclutamiento y/o contratación, 2024	54
Gráfico 37 Porcentaje de empresas que no utilizaron la Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo, según las principales razones, 2024	55
Gráfico 38 Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, 2024 58	
Gráfico 39 Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según sección de actividad económica, 2024	59
Gráfico 40 Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según rango de empleados, 2024	60
Gráfico 41 Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	60
Gráfico 42 Porcentaje de empresas con personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según tipo de ocupación, 2024	61
Gráfico 43 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según principales causas, 2024	62
Gráfico 44 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por principales causas y según tipo de ocupación, 2024	63
Gráfico 45 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, 2024	66
Gráfico 46 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según sección de actividad económica, 2024	67
Gráfico 47 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según rango de empleados, 2024	68
Gráfico 48 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	68

Gráfico 49 Porcentaje de empresas que han sido impactadas de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según consecuencias, 2024	69
Gráfico 50 Porcentaje de empresas que han sido impactadas de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según consecuencias y su relevancia, 2024.....	70
Gráfico 51 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, 2024	71
Gráfico 52 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, por actividad económica, 2024	72
Gráfico 53 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, por rango de empleados, 2024.....	73
Gráfico 54 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, por macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024.....	73
Gráfico 55 Porcentaje de empresas que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal, según acciones emprendidas, 2024	74
Gráfico 56 Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, 2024	77
Gráfico 57 Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024.....	78
Gráfico 58 Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024	79
Gráfico 59 Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	79
Gráfico 60 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según formalidad de la capacitación, 2024	80
Gráfico 61 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según tipo de ocupación, 2024	81
Gráfico 62 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según formalidad de la capacitación, por tipo de ocupación, 2024	82
Gráfico 63 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según tipo de proveedor de capacitación, 2024	82
Gráfico 64: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según valoración de la capacitación y tipo de proveedor, 2024	83
Gráfico 65 Porcentaje de empresas que no realizaron actividades de capacitaciones en INFOTEP o sus centros operativos autorizados (COS), según razones, 2024	83
Gráfico 66 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, 2024	84
Gráfico 67 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según sección de actividad económica,2024	85
Gráfico 68 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según rango de empleados, 2024	86
Gráfico 69 Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024.....	86
Gráfico 70 Porcentaje de empresas que hubiesen querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según barreras, 2024	87
Gráfico 71 Porcentaje de empresas que hubiesen querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según barreras y su relevancia, 2024.....	88
Gráfico 72 Porcentaje de empresas que no realizaron actividades de capacitación ni quisieron ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según razones, 2024.....	89
Gráfico 73 Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, 2024	90

Gráfico 74 Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024	91
Gráfico 75 Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según rango de empleados, 2024	92
Gráfico 76 Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	92
Gráfico 77 Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según razones, 2024	93
Gráfico 78 Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, 2024	94
Gráfico 79 Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, según sección de actividad económica, 2024	95
Gráfico 80 Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, según rango de empleados, 2024	95
Gráfico 81 Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	96
Gráfico 82 Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, 2024	96
Gráfico 83 Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, según sección de actividad económica, 2024	97
Gráfico 84 Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, según rango de empleados, 2024	97
Gráfico 85 Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	98
Gráfico 86 Porcentaje de empresas según acciones incluidas en la realización de sus operaciones a raíz de la llegada del COVID-19	99

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1 Porcentaje de empresas según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	20
Mapa 2 Distribución porcentual de empleados según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024	22

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Porcentaje de empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses por tipo ocupación, según sección de actividad económica, 2024	36
Tabla 2 Porcentaje de empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses por tipo ocupación, según rango de empleados, 2024	37
Tabla 3 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes por tipo ocupación, según sección de actividad económica, 2024	41
Tabla 4 Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes por tipo ocupación, según rango de empleados, 2024	42
Tabla 5 Porcentaje de empresas que afirmó tener insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación, según el tipo de habilidad técnica requerida, 2024	45
Tabla 6 Porcentaje de empresas que afirmó tener insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación, según el tipo de habilidad socioemocional requerida, 2024	46
Tabla 7 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por habilidades técnicas requeridas y según tipo de ocupación, 2024	64
Tabla 8 Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por habilidades socioemocionales requeridas y según tipo de ocupación, 2024	65

ÍNDICE DE ANEXOS

Cuadro A. 1 Intervalos de confianza y coeficientes de variación de la distribución porcentual de empleados, 2024	112
Cuadro A. 2. Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, 2024	113
Cuadro A. 3. Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024	114
Cuadro A. 4 .. Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas con plazas vacantes que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, 2024.....	114
Cuadro A. 5 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024.....	115
Cuadro A. 6 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según las dificultades, 2024	115
Cuadro A. 7 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según consecuencias, 2024	116
Cuadro A. 8 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según acciones emprendidas, 2024	116
Cuadro A. 9 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado personal en los últimos 12 meses, 2024.....	117
Cuadro A. 10 ... Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024	118
Cuadro A. 11 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según medios de contratación, 2024	118
Cuadro A. 12 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que no utilizaron la Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo, según las principales razones, 2024	119
Cuadro A. 13 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, 2024	119
Cuadro A. 14 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según tipo de ocupación, 2024	120
Cuadro A. 15 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según causas, 2024	120
Cuadro A. 16 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas negativamente, 2024	121
Cuadro A. 17 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han sido impactadas negativamente por tener personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según consecuencias, 2024	122
Cuadro A. 18 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal, 2024	122
Cuadro A. 19 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal, según acciones, 2024	123
Cuadro A. 20 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, 2024	123
Cuadro A. 21 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, según tipo de ocupación y formalidad de la capacitación, 2024	124
Cuadro A. 22 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han realizado actividades de capacitaciones, por tipo de ocupación, según formalidad de la capacitación, 2024	124
Cuadro A. 23 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, según tipo de ocupación y formalidad de la capacitación, 2024	125
Cuadro A. 24 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, 2024	125

Cuadro A. 26 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que no realizaron actividades de capacitación ni quisieron ofrecer más capacitaciones a su personal en los últimos 12 meses, según razones, 2024	126
Cuadro A. 27 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas según si sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según razones, 2024.....	127
Cuadro A. 28 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas según si sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según razones, 2024.....	128
Cuadro A. 29.Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas según acciones tomadas en la realización de sus operaciones a raíz de la llegada del COVID-19, 2024.....	129

GLOSARIO

Glosario	130
----------------	-----

SIGLAS Y ABREVIATURAS

Agricultura	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
Alojamiento y servicio de comidas	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
Comercio	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
COVID-19	Enfermedad por coronavirus 2019
ENAE	Encuesta Nacional de Actividad Económica
ENDHACE	Encuesta Nacional para la Detección de Necesidades de Habilidades y Cualificaciones en el Empleo
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional
ONE	Oficina Nacional de Estadística
Suministro de agua	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
Suministro de electricidad	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación

PRESENTACIÓN

La Oficina Nacional de Estadística (ONE) de la República Dominicana, en cumplimiento de su misión de producir, divulgar y coordinar estadísticas oficiales para la toma de decisiones públicas y privadas, pone a disposición de los usuarios el informe Detección de necesidades de habilidades y cualificaciones en el empleo, basado en la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Esta edición de la ENAE tuvo como propósito fundamental proporcionar información detallada y actualizada sobre la situación de la demanda de habilidades en el mercado laboral empresarial del país. En un contexto de transformación digital y cambios en los modelos productivos, contar con datos precisos sobre las capacidades requeridas por las empresas resulta clave para la formulación de estrategias que permitan mejorar la empleabilidad y fortalecer la competitividad del sector productivo.

Es importante destacar que la ENAE 2024 representa la segunda edición de la Encuesta Nacional para la Detección de Necesidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE 2020). Esta nueva versión se suma y fortalece los esfuerzos para disponer de estadísticas que permitan dar seguimiento a las metas establecidas por el gobierno dominicano para impulsar el desarrollo económico y social del país durante el periodo 2024-2028.

Entre estas metas priorizadas se encuentran el aumento del PIB per cápita, reflejando un crecimiento económico sostenido y una mejora en la calidad de vida de los ciudadanos. Además, se busca incrementar la tasa de formalidad en el empleo, promoviendo trabajos con mejores condiciones y beneficios para los trabajadores. Por último, se pretende elevar el promedio de años efectivos de aprendizaje, asegurando una educación de calidad que prepare a la población para los desafíos del futuro y contribuya al desarrollo integral del país.

La ENAE 2024 analiza tres ejes fundamentales en la dinámica del empleo en las empresas dominicanas. En primer lugar, examina el proceso de contratación de personal y vacantes, identificando las principales barreras que enfrentan las empresas para atraer y seleccionar talento calificado. En segundo lugar, estudia las habilidades requeridas para los puestos de trabajo, destacando las competencias técnicas y socioemocionales más demandadas por el sector empresarial. Finalmente, aborda la capacitación del personal, evaluando los programas de formación implementados, las estrategias adoptadas para fortalecer el desarrollo de habilidades y los planes de mejora destinados a optimizar la productividad y competitividad de las empresas.

Además de los tres ejes fundamentales analizados, la ENAE 2024 incorporó en esta edición un módulo sobre Regulaciones y trámites en las empresas, con el objetivo de identificar los principales desafíos que enfrentan las empresas en materia de normativas, trámites y acceso a servicios. A partir de los resultados de este módulo, se elaboraron dos boletines especializados que ya están disponibles para consulta: A. Regulaciones, trámites y servicios de las empresas, que analiza los procedimientos administrativos y regulatorios que impactan la operación empresarial, y B. Gobierno Electrónico, que examina el uso y acceso de las empresas a plataformas digitales para la gestión de trámites y servicios públicos.

Este informe representa una herramienta que posibilita extraer importantes indicadores que brindan respuestas a la demanda de información de los planes antes mencionados, lo que contribuye no solo al diseño de políticas, sino a la promoción y correcta evaluación de estas.

La ONE reconoce y agradece la valiosa colaboración de las empresas y gremios empresariales que participaron en la recolección de datos, cuyo aporte ha sido fundamental para la generación de estadísticas confiables y representativas. Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento al Ministerio de la Presidencia y al Consejo Nacional de Competitividad por su contribución en la construcción conceptual y en la revisión de los resultados, tanto del informe general como de los boletines publicados. Su compromiso y trabajo conjunto han sido clave para fortalecer este estudio y garantizar su relevancia para la toma de decisiones en materia de empleo y desarrollo económico.

Se exhorta a investigadores, académicos, tomadores de decisiones y a la sociedad en general a hacer uso activo de los datos de la ENAE 2024. Este informe ha sido elaborado bajo metodologías y estándares de calidad reconocidos internacionalmente, garantizando su comparabilidad con estudios similares en la región y el mundo.

La ONE reafirma su compromiso con la producción y difusión de información estadística de calidad, proporcionando herramientas que contribuyan al desarrollo de políticas efectivas y a la construcción de un mercado laboral más dinámico, equitativo y alineado con los desafíos de la actualidad.

¡Buenos datos, buenas políticas!

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE-2024) es la recopilación y análisis de información relativa a la detección de necesidades de habilidades y cualificaciones en el empleo dentro de las empresas formales de las diez principales ramas de actividad económica del país, con datos obtenidos durante el año 2024. Es importante resaltar, que esta encuesta es la segunda versión de la ENDHACE 2020. Los resultados proporcionan una base empírica para identificar y cuantificar la brecha de habilidades del personal empleado en las empresas dominicanas.

A través de la identificación de las barreras que enfrentan las empresas en la contratación de personal calificado, la ENAE 2024 indaga sobre las estrategias implementadas por las empresas formales para mitigar estas dificultades. Además, se exploran los planes adoptados para optimizar los procesos de reclutamiento y selección de talento humano con miras a incrementar la productividad y competitividad empresarial.

En esta encuesta se investigan 10 sectores económicos priorizados: Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos; Construcción; Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Actividades de alojamiento y servicios de comida; e Información y comunicaciones. Estos son los sectores tradicionales de la ENAE, adicionando el sector de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

La población objeto de estudio está conformada por empresas formales empleadoras con 16 o más empleados, registradas en el Directorio de Empresas y distribuidas en todo el territorio nacional.

La información generada por la ENAE 2024, será de utilidad para reflexionar sobre la necesidad de actualizar los programas educativos y sus contenidos en centros de capacitación, de educación superior, de universidades y centros de investigación, con el propósito de diseñar las políticas públicas pertinentes que promuevan la actualización del talento humano y contribuyan a mejorar la capacidad de innovación y productividad en las empresas.

El documento se divide en tres partes: 1) Resultados generales, dividida en cuatro secciones (información general de la empresa, contratación y vacantes de personal, habilidades requeridas para los puestos de trabajo y capacitación al personal); 2) Aspectos metodológicos de la encuesta; y 3) Anexos, que incluyen, un glosario con las definiciones de los principales términos utilizados y los coeficientes de variación e intervalos de confianza de los principales indicadores.

RESUMEN EJECUTIVO

Entre los principales hallazgos de la ENAE 2024, se destaca que el 85.3% de las empresas afirmó haber tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, de las cuales el 55.8% indicó haber tenido dificultades para identificar candidatos adecuados. La principal causa de esta dificultad fue la insuficiencia de postulantes con las habilidades técnicas requeridas, mencionada por el 69.3% de las empresas afectadas. A pesar de estos desafíos, el 97.6% de las empresas continuaron contratando personal durante el periodo en cuestión, lo que indica que, a pesar de las dificultades para encontrar talento, la mayoría sigue contratando.

Un 66.3% de las empresas considera que su personal debe fortalecer o adquirir nuevas habilidades. Las ocupaciones que más requieren estas mejoras son las de operarios, obreros y artesanos (58.7%), seguidas por el personal administrativo y auxiliar (51.3%) y, en tercer lugar, el personal técnico (36.1%).

Las principales causas por las que el personal de las diferentes categorías ocupacionales necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades son la implementación de nuevas prácticas de trabajo (48.6%), la incorporación de nuevos puestos de trabajo (42.1%) y la introducción de nuevas tecnologías (37.6%).

En cuanto a las empresas que identificaron la necesidad de mejorar habilidades destacan como la principal habilidad, los conocimientos informáticos y habilidades TIC. En cuanto a las habilidades socioemocionales, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son las más requeridas.

El 46.1% de las empresas que señalaron la necesidad de mejorar las habilidades de su personal considera que el desarrollo empresarial ha sido impactado negativamente por estas carencias. La principal consecuencia mencionada ha sido el aumento de la carga laboral de otros trabajadores (59.9%).

Ante la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades, el 74.4% de las empresas ha tomado acciones para mejorar las competencias de su personal. De estas, el 69.4% ha incrementado las actividades o programas de entrenamiento y capacitación, siendo esta la acción más común. Le siguen una mayor supervisión del personal (61.5%) y la realización de evaluaciones del desempeño (55.2%).

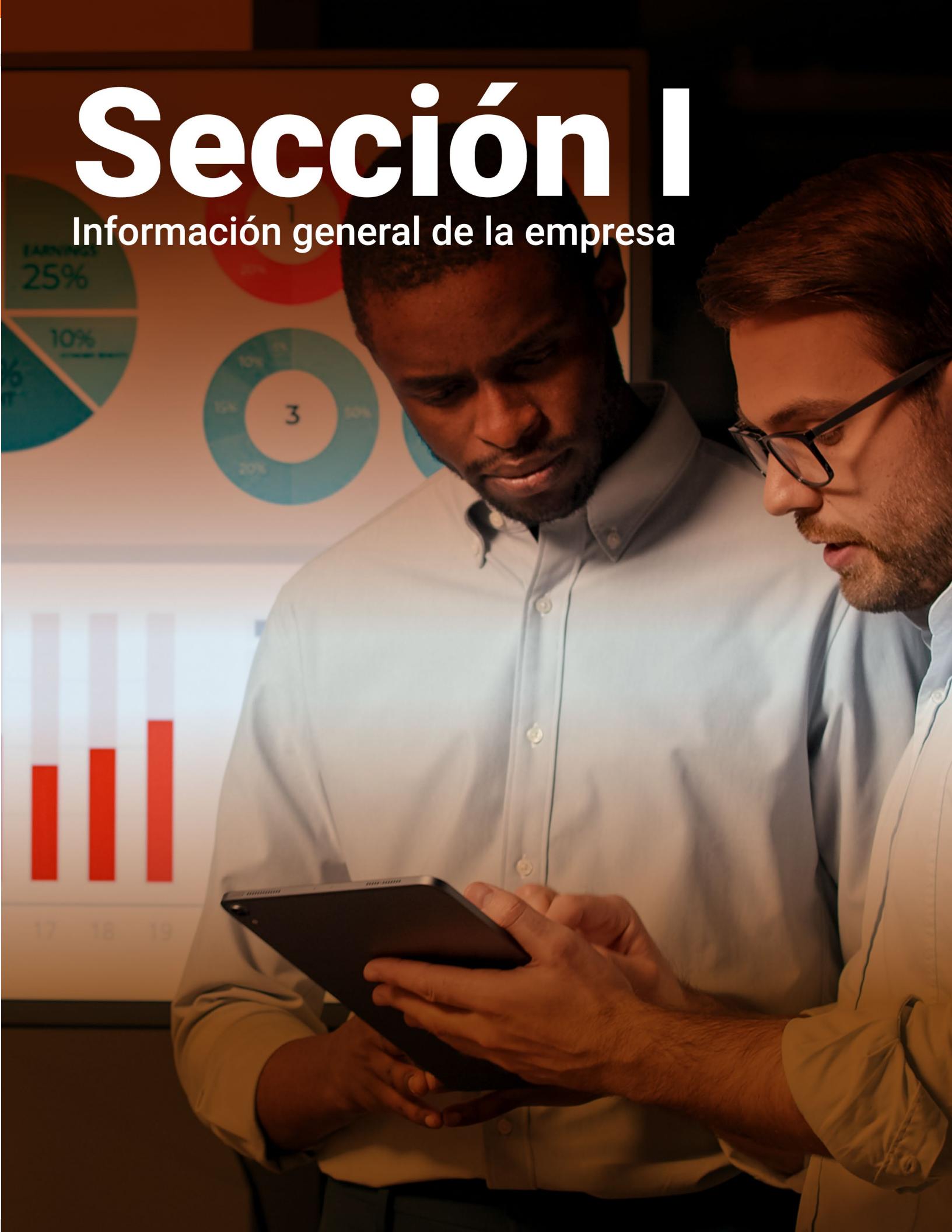
El 63.9% de las empresas ha realizado actividades de capacitación en los últimos 12 meses. Entre las razones por las cuales algunas no llevaron a cabo actividades de capacitación a través de proveedores INFOTEP, el 60.8% afirmó que no existe una razón particular, seguido por quienes mencionaron que no había capacitación disponible en el momento requerido (17.7%) y la falta de conocimiento sobre la disponibilidad de capacitación (13.6%).

Se consultó a las empresas sobre la necesidad de que sus empleados adquieran nuevas competencias en los próximos 12 meses. El 66.2% de las empresas indicó que sí necesitarán nuevas habilidades o conocimientos para el desempeño de sus funciones. Las principales razones para esta necesidad son la mejora de la calidad de los bienes o servicios (61.4%), la introducción de nuevas prácticas de trabajo (53.9%) y la necesidad de afrontar la competencia (52.9%).

Finalmente, se investigó sobre los cambios en las ocupaciones y procesos de trabajo en las empresas. Al preguntar si existen ocupaciones que están desapareciendo o resultan inútiles, el 88.3% de las empresas indicó que no han experimentado estos cambios, y solo el 4.0% señaló que algunas ocupaciones están desapareciendo o no siendo útiles. Por otro lado, al preguntar si están surgiendo nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo, el 18.3% de las empresas indicó que sí están surgiendo nuevas ocupaciones en su actividad económica.

Sección I

Información general de la empresa



Información general de la empresa



Los sectores de Comercio, Industrias manufactureras y Alojamiento y servicio de comidas representan el 78.6% de la población objetivo y engloban aproximadamente el 80% del empleo total.



La distribución del empleo es de 57.5% hombres y 42.5% mujeres. Los sectores con naturaleza industrial o de mano de obra pesada tienden a tener una mayor proporción de hombres, como Explotación de Minas y Canteras (83.7%) y Construcción (65.1%).

Aproximadamente la mitad del personal ocupado ha alcanzado la educación secundaria como su último nivel de estudios.

43.8%

Resultados

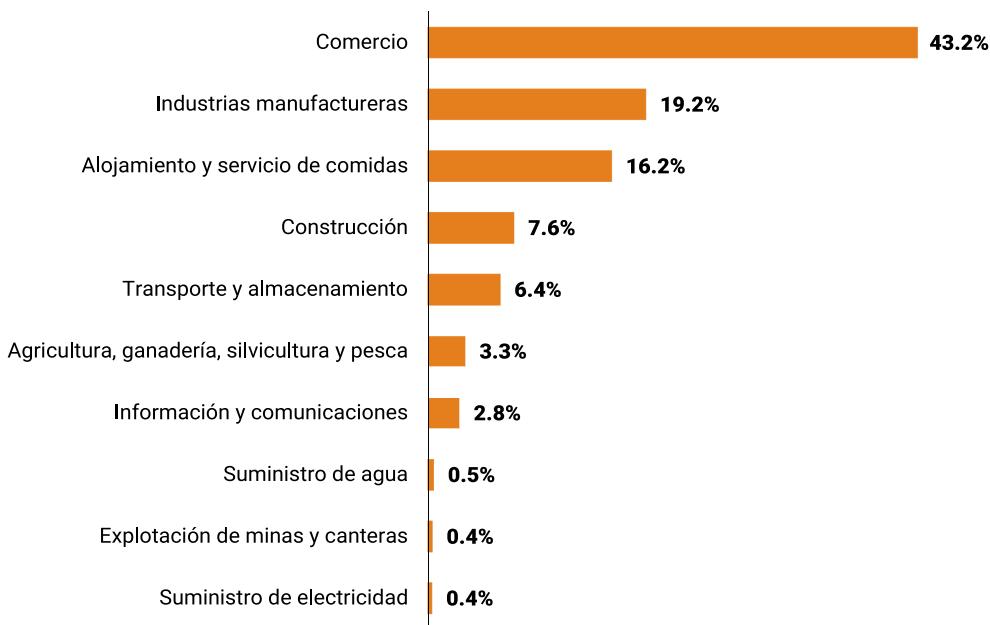
Información general de la empresa

En esta sección se presenta información sobre las características generales de la empresa y el empleo. Estas informaciones se desagregan por las principales variables de desagregación que permite la encuesta.

Caracterización de las empresas

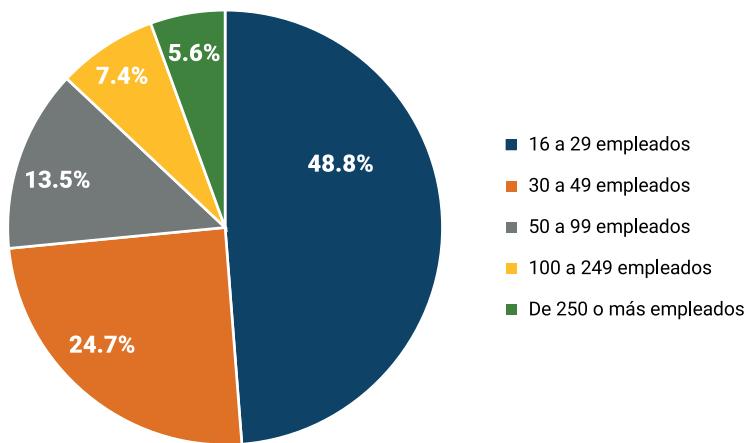
Al analizar los resultados en relación con la distribución de las empresas según su actividad económica, el sector Comercio tiene la mayor participación, con un 43.2%. Le siguen las Industrias manufactureras con un 19.2% y las empresas de Alojamiento y servicio de comidas, con un 16.2%. En conjunto, estos tres sectores representan el 78.6% de la población objeto de estudio de la encuesta.

Gráfico 1 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas según sección de actividad económica, 2024



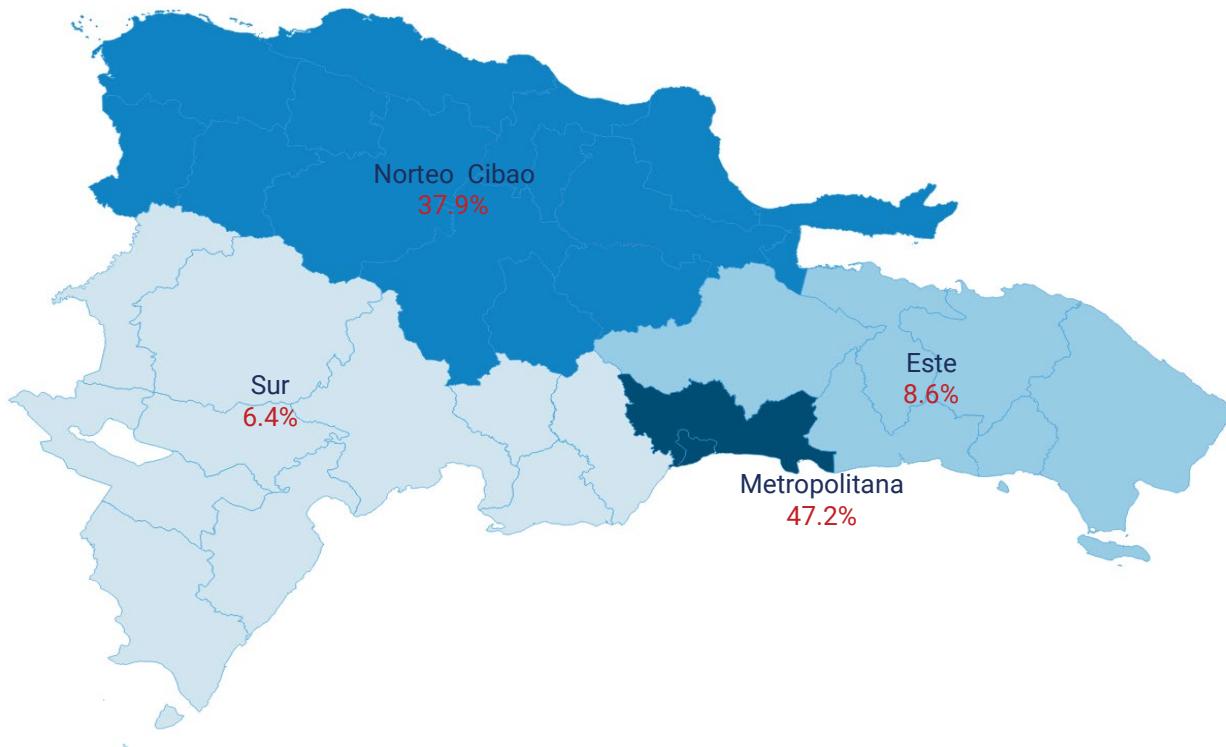
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al analizar la distribución de las empresas según su tamaño, se observa que la mayoría son empresas pequeñas. El 48.8% tiene de 16 a 29 empleados, mientras que el 24.7% tiene entre 30 y 49 empleados. Las empresas de 50 a 99 empleados representan el 13.5%, y aquellas de 100 a 249 empleados constituyen el 7.4%. Las empresas más grandes, es decir, las que tienen 250 empleados o más, solo alcanzan una participación del 5.6%.

Gráfico 2 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas según rango de empleados, 2024

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al analizar la distribución de empresas según su macrorregión de domicilio, se observa que la región Metropolitana concentra el 47.2% de las empresas, seguida por Norte o Cibao con el 37.9%. En contraste, las macrorregiones Este y Sur tienen una menor representación, con un 8.6% y un 6.4%, respectivamente.

Mapa 1 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024

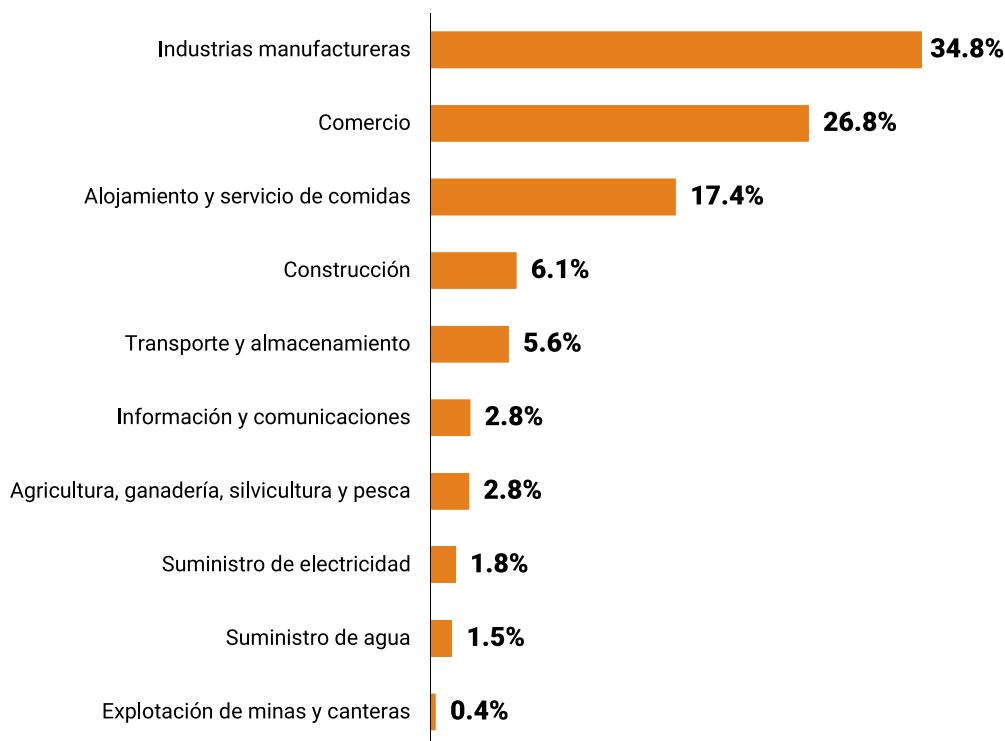
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Caracterización del empleo en las empresas formales

Este apartado tiene como objetivo presentar la caracterización del empleo en las empresas formales en relación con el sexo y el nivel educativo de los empleados, y las diferentes variables de estratificación de la encuesta.

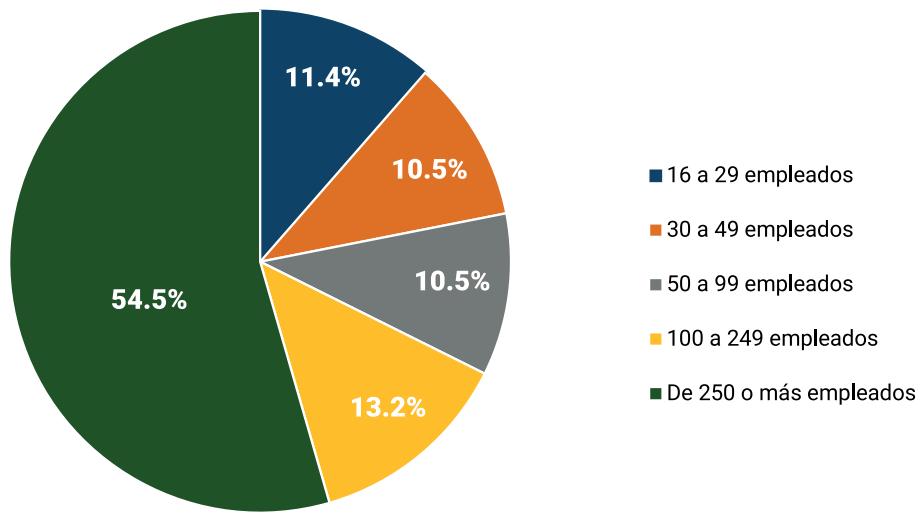
La distribución de empleados por sector de actividad económica muestra que la mayor concentración se encuentra en las Industrias manufactureras, con un 34.8%. Le siguen el Comercio, con un 26.8%, y el sector de Alojamiento y servicios de comidas, con un 17.4%. En conjunto, estos tres sectores representan aproximadamente el 80% del empleo total.

Gráfico 3 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados según sección de actividad económica, 2024



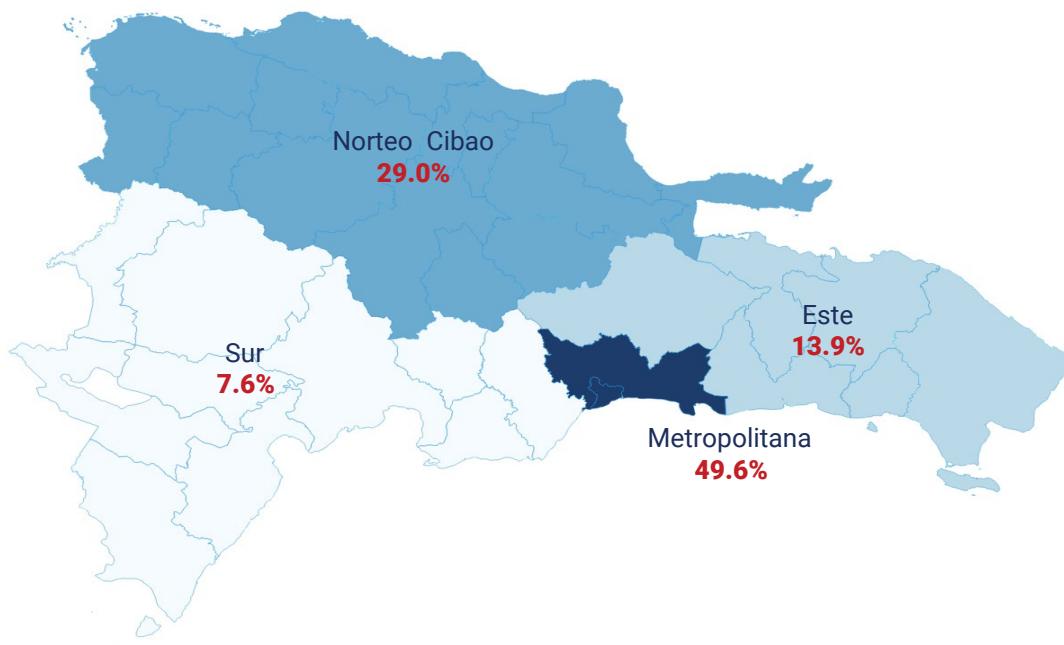
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

La distribución del empleo según el tamaño de la empresa revela que el 54.5% del empleo total se concentra en empresas con 250 o más empleados. El resto del empleo se distribuye de manera más uniforme entre los siguientes rangos: el 11.4% en empresas con 16 a 29 empleados, el 10.5% en empresas con 30 a 49 empleados, otro 10.5% en empresas con 50 a 99 empleados, y finalmente, el 13.2% en empresas con 100 a 249 empleados.

Gráfico 4 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados según rango de empleados, 2024

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

La distribución de empleados por macrorregiones muestra que la mayor concentración se encuentra en la región Metropolitana, con un 49.6%. Le sigue la región del Cibao o Norte, con un 29.0%, y la región Este y Sur, con un 13.9% y 7.6%, respectivamente.

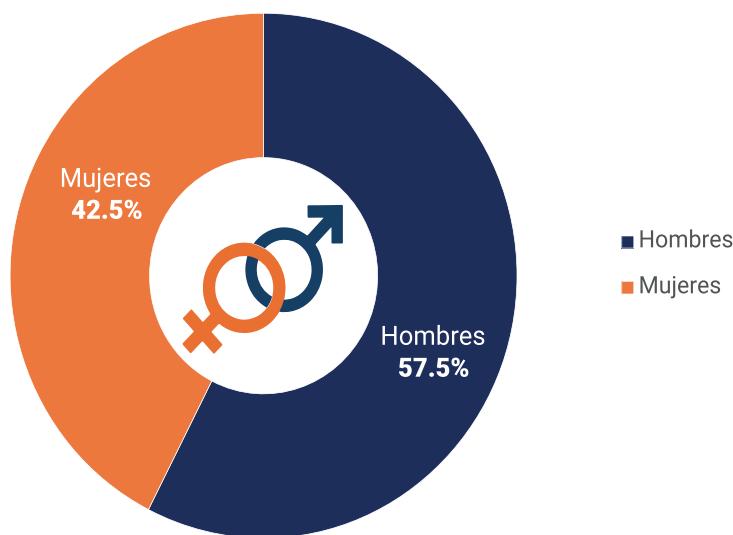
Mapa 2 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Caracterización del empleo por sexo

En esta subsección se presenta la caracterización del empleo por sexo. A nivel general los resultados indican que la distribución de personal está compuesta por un 57.5% de hombres frente a un 42.5% de mujeres.

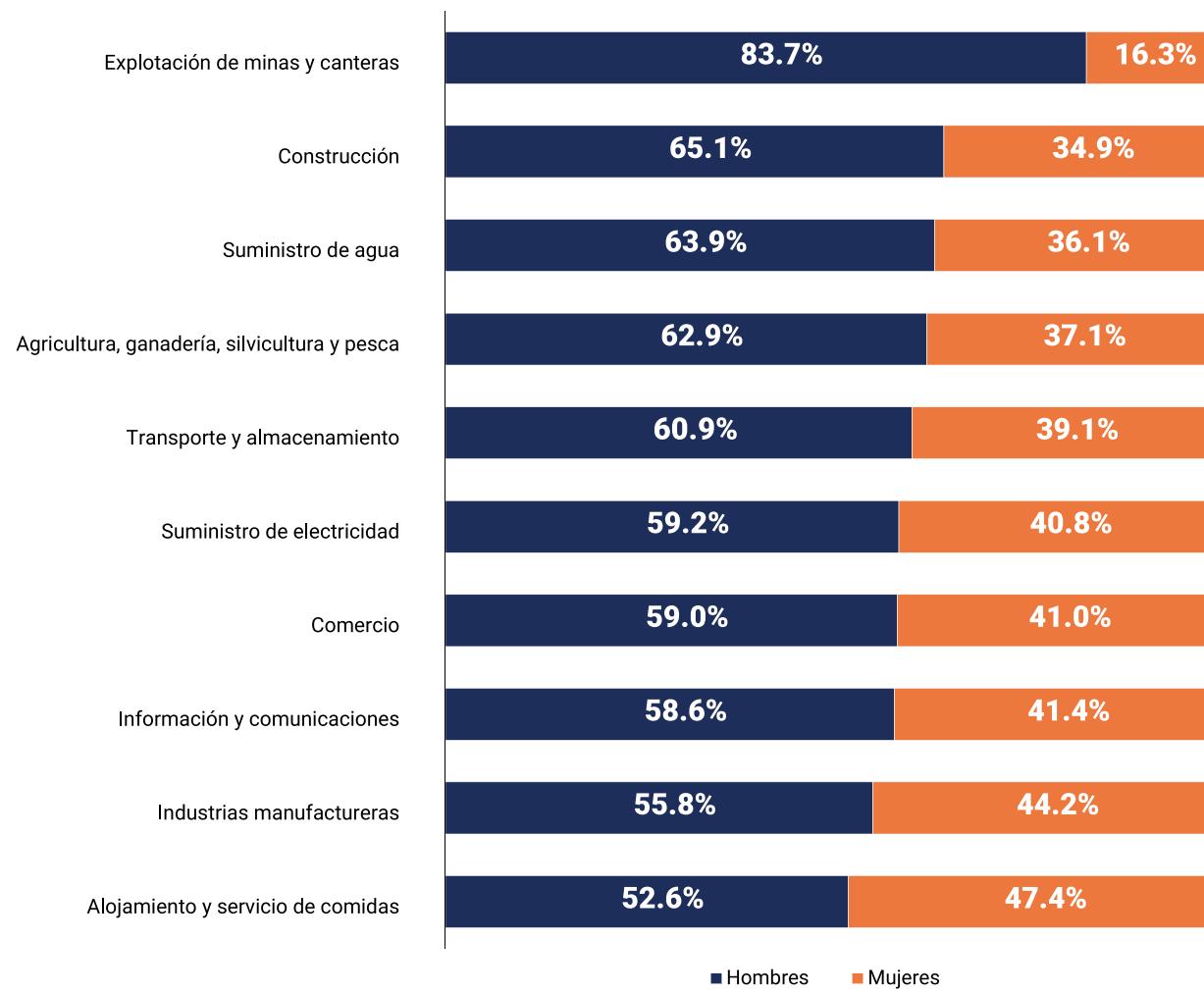
Gráfico 5 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados según sexo, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Aunque de forma general la participación de hombres en el mercado laboral supera a las mujeres, es pertinente destacar que hay actividades económicas en donde la brecha es más pronunciada. Las actividades donde existe una diferencia significativa son Explotación de minas y canteras, Construcción, Suministro de agua, Agricultura y Transporte, donde la participación porcentual de los hombres es superior al 60.0% de los trabajadores. En contraste, el sector de Alojamiento y servicio de comida muestra la menor diferencia en la participación entre ambos性別, reflejando una distribución más paritaria del empleo.

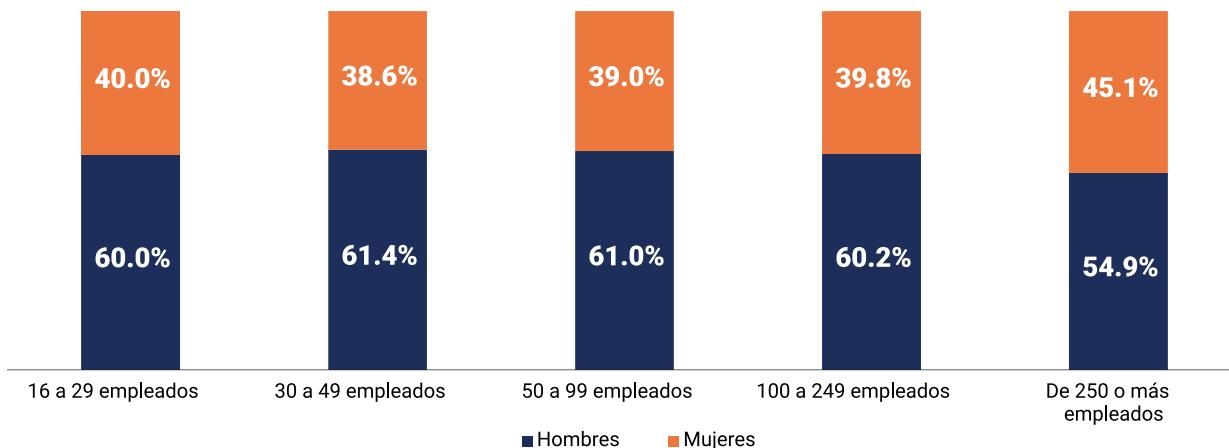
Gráfico 6 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por sexo, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

La composición de empleados por sexo en cada rango refleja la tendencia general, donde los hombres tienen mayor participación laboral que las mujeres. Las empresas con 250 o más empleados presentan la menor diferencia entre ambos性es respecto a los demás rangos.

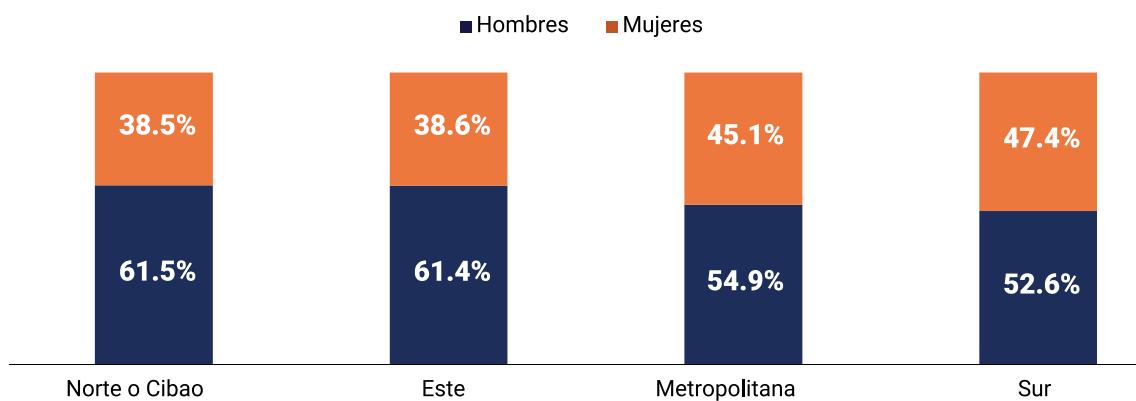
Gráfico 7 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por sexo, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En la distribución por macrorregión del domicilio declarado por la empresa, se observa que la proporción de hombres supera a la de mujeres en todas las áreas analizadas. Las mayores diferencias se registran en las macrorregiones Cibao o Norte (61.5%) y Este (61.4%). La Región Metropolitana presenta una brecha menor, con 54.9% de hombres y 45.1% de mujeres, mientras que la Región Sur muestra la distribución más equilibrada, con 52.6% y 47.4%, respectivamente.

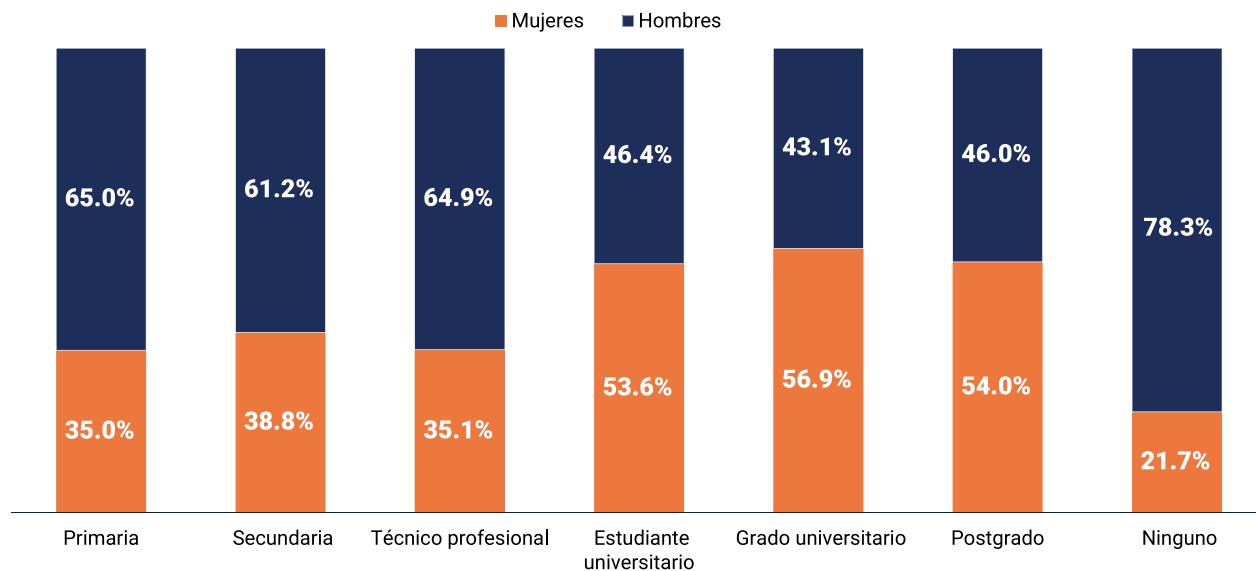
Gráfico 8 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por sexo, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al analizar la distribución por sexo dentro de cada nivel educativo, se observa que los hombres predominan en los niveles educativos primario, secundario y técnico profesional, con una representación superior al 60%. Por el contrario, las mujeres tienen mayor participación en los niveles universitario (56.9%) y de posgrado (54.0%). Asimismo, los hombres constituyen la mayoría entre quienes no poseen educación formal. En resumen, los hombres tienen mayor presencia en los niveles educativos básicos, mientras que las mujeres sobresalen en la educación superior.

Gráfico 9 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por sexo, según nivel educativo, 2024

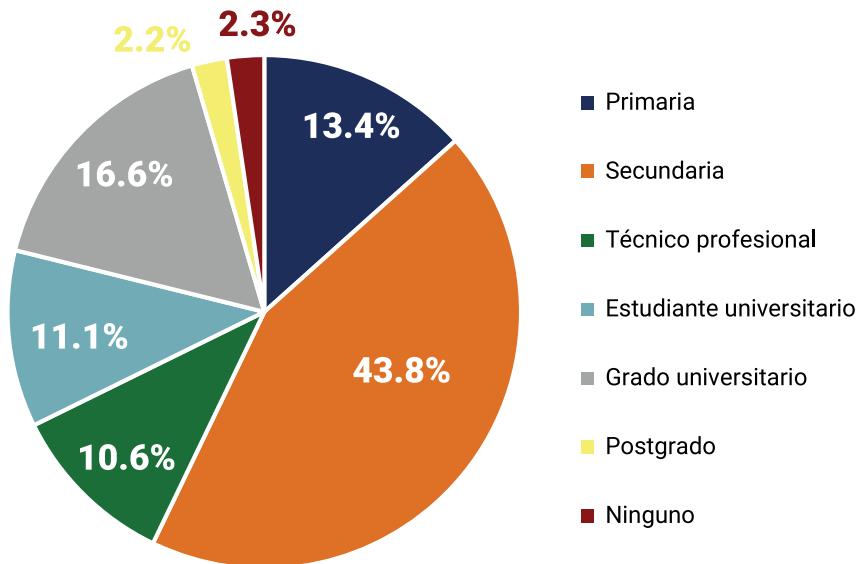


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Caracterización del empleo por nivel educativo

El Gráfico 10 presenta la distribución porcentual del personal según su nivel educativo. La mayor proporción (43.8%) corresponde a quienes alcanzaron solo el nivel secundario o medio, seguida por el 16.6% con estudios universitarios. El 13.4% tiene nivel primario, mientras que el 11.1% se encuentra cursando estudios universitarios y el 10.6% posee formación técnica profesional. Solo el 2.2% ha completado estudios de posgrado. Es relevante destacar que el 2.3% del personal no cuenta con ningún nivel educativo formal.

Gráfico 10 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados según nivel educativo, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

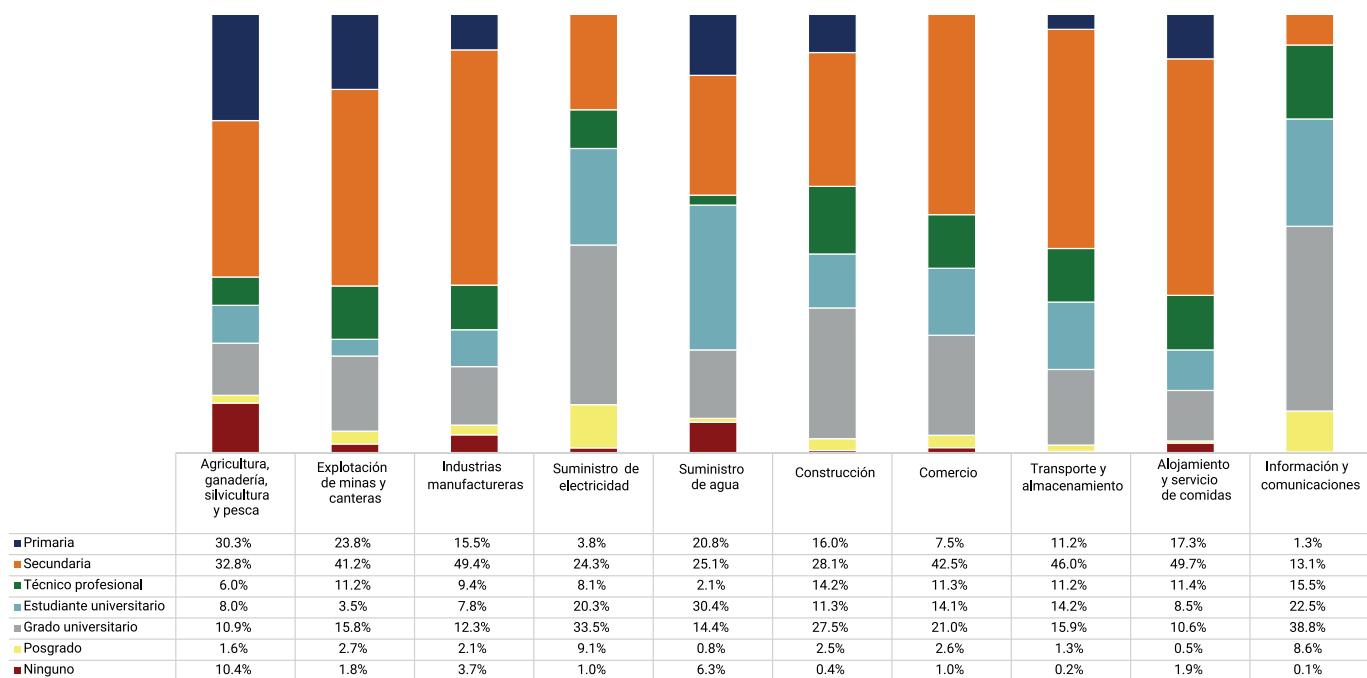
En sectores como Alojamiento y servicio de comidas, Industrias manufactureras, Transporte y almacenamiento, Comercio y Explotación de minas y canteras, la mayoría de los empleados tiene educación secundaria, con un porcentaje que oscila entre el 40% y 50% del total de empleados.

Por su parte, en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, el 30.3% de los empleados tiene educación primaria, y un 10.4% no cuenta con educación formal. Asimismo, en Explotación de minas y canteras y Suministro de agua, se observa una alta proporción de empleados con primaria, el 23.8% y 20.8%, respectivamente.

En el caso de Suministro de electricidad e Información y comunicaciones, estos sectores destacan por contar con un alto porcentaje de su personal con educación superior. Al sumar los empleados con grado universitario y posgrado, en estos sectores más del 40% de sus empleados han alcanzado este nivel educativo.

En resumen, los sectores con actividades intensivas en mano de obra y menor requerimiento de especialización tienden a contar con una mayor proporción de empleados con educación primaria o sin educación formal. En contraste, los sectores con alta demanda de conocimientos técnicos y especializados presentan una mayor concentración de empleados con formación universitaria y de posgrado.

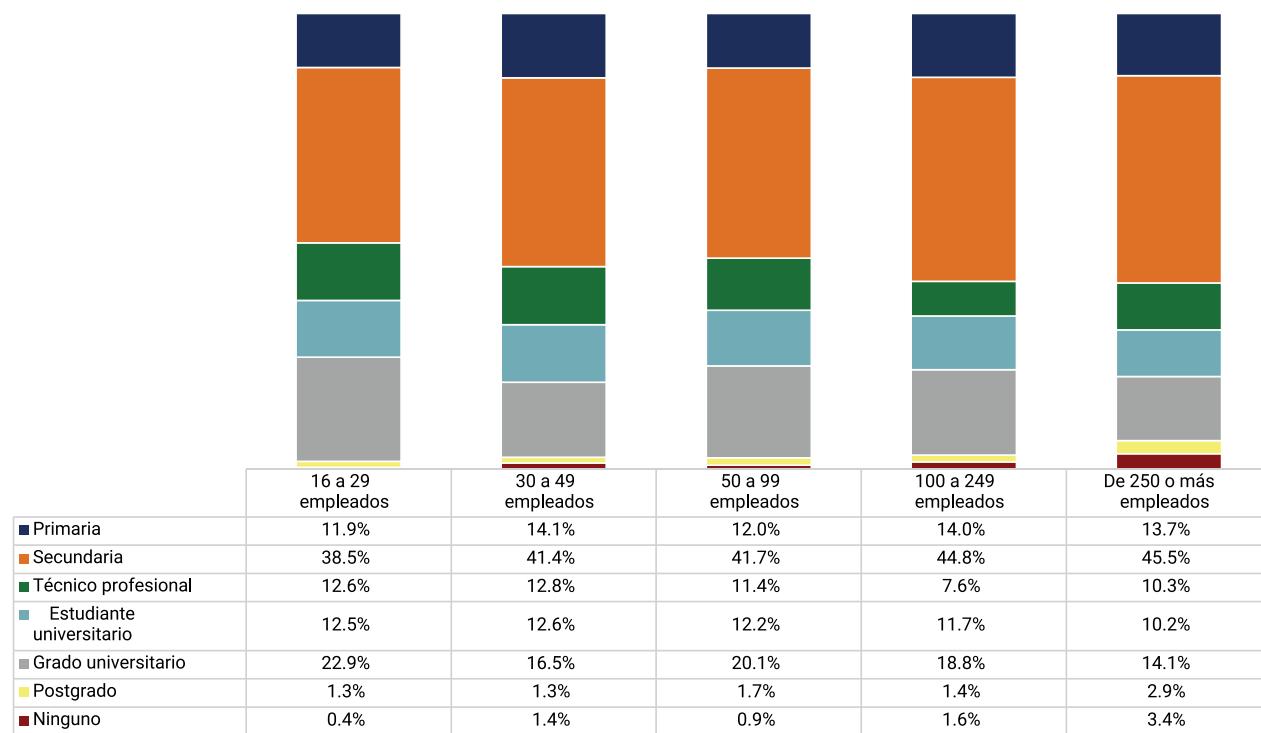
Gráfico 11 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

De acuerdo con el rango de empleados, en las empresas con 16 a 29 empleados predominan los empleados con secundaria (38.5%) y grado universitario (22.9%). En empresas de 30 a 49 empleados, la secundaria sigue siendo el nivel más alto (41.4%). En empresas de 50 a 99 empleados y 100 a 249 empleados, la secundaria continúa siendo el nivel predominante, con un aumento en los grados universitarios. En las empresas con 250 o más empleados, también predominan los empleados con secundaria (45.5%), con un notable aumento en la proporción de los empleados con posgrado (2.9%).

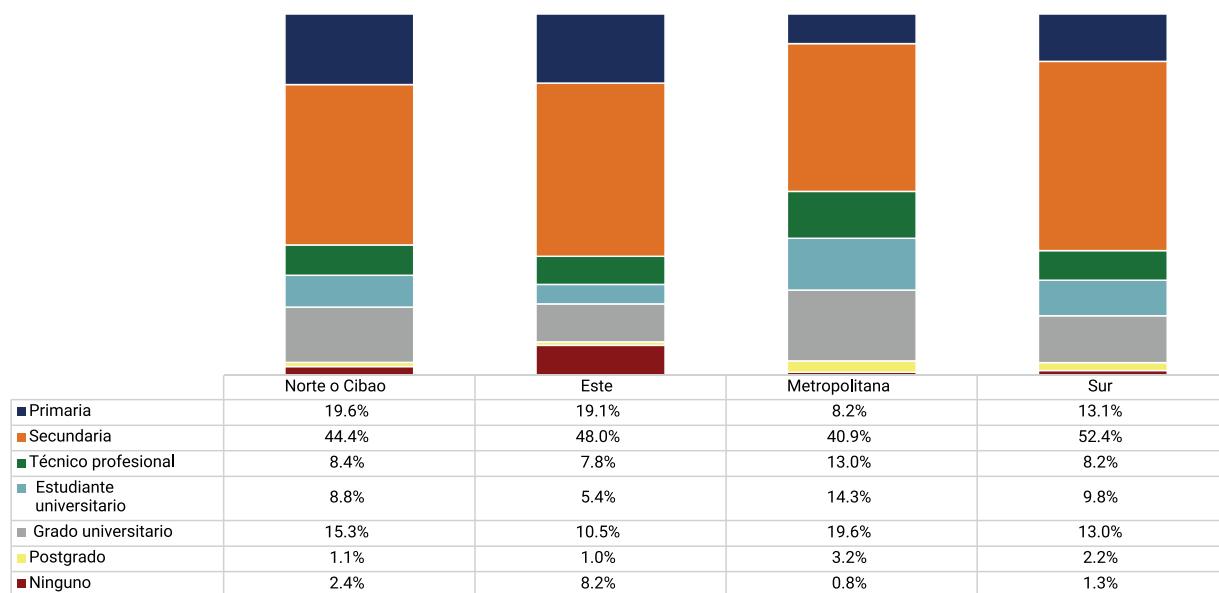
Gráfico 12 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por macrorregión muestran que el comportamiento es muy similar al observado a nivel general. En todas las macrorregiones, el mayor porcentaje de empleados se concentran dentro del nivel educativo secundario. En el caso de la región Metropolitana se destaca por tener la mayor proporción de empleados que han alcanzado el nivel de educación superior.

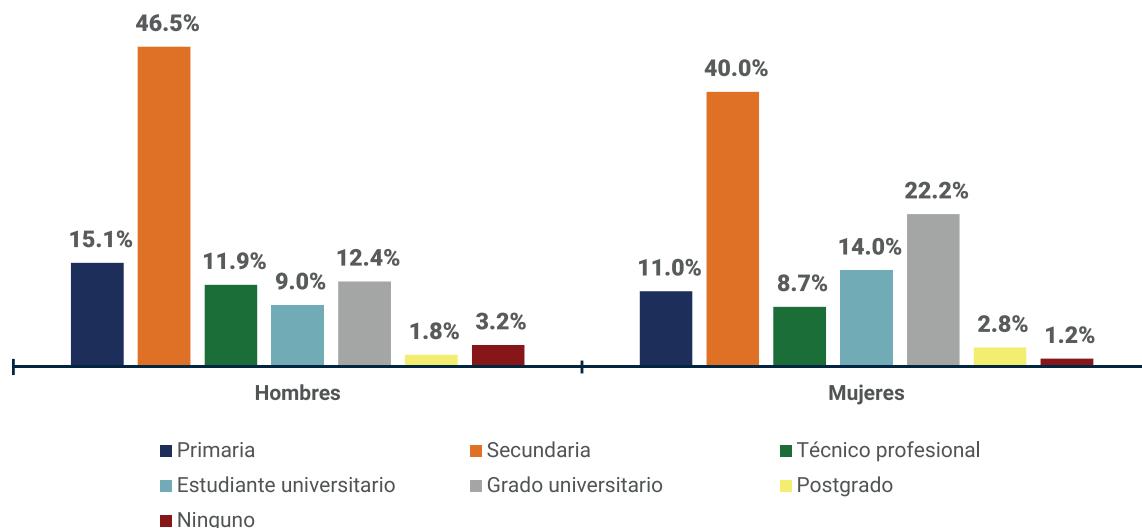
Gráfico 13 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En contraste con el Gráfico 9, que mostraba la distribución de los trabajadores por sexo en cada nivel educativo, el Gráfico 14 presenta la distribución del nivel educativo dentro de cada sexo. El análisis muestra que la mayoría de los empleados masculinos ha alcanzado solo el nivel secundario, representando el 46.5% de ellos. Le siguen aquellos con nivel primario (15.1%), grado universitario (12.4%) y nivel técnico profesional (11.9%). En cuanto a las mujeres, el 40.0% ha alcanzado el nivel secundario, el 22.2% tiene estudios universitarios y el 11.0% posee solo nivel primario. Esto indica una mayor concentración de hombres en niveles educativos preuniversitarios, mientras que las mujeres alcanzaron en una mayor proporción la educación superior.

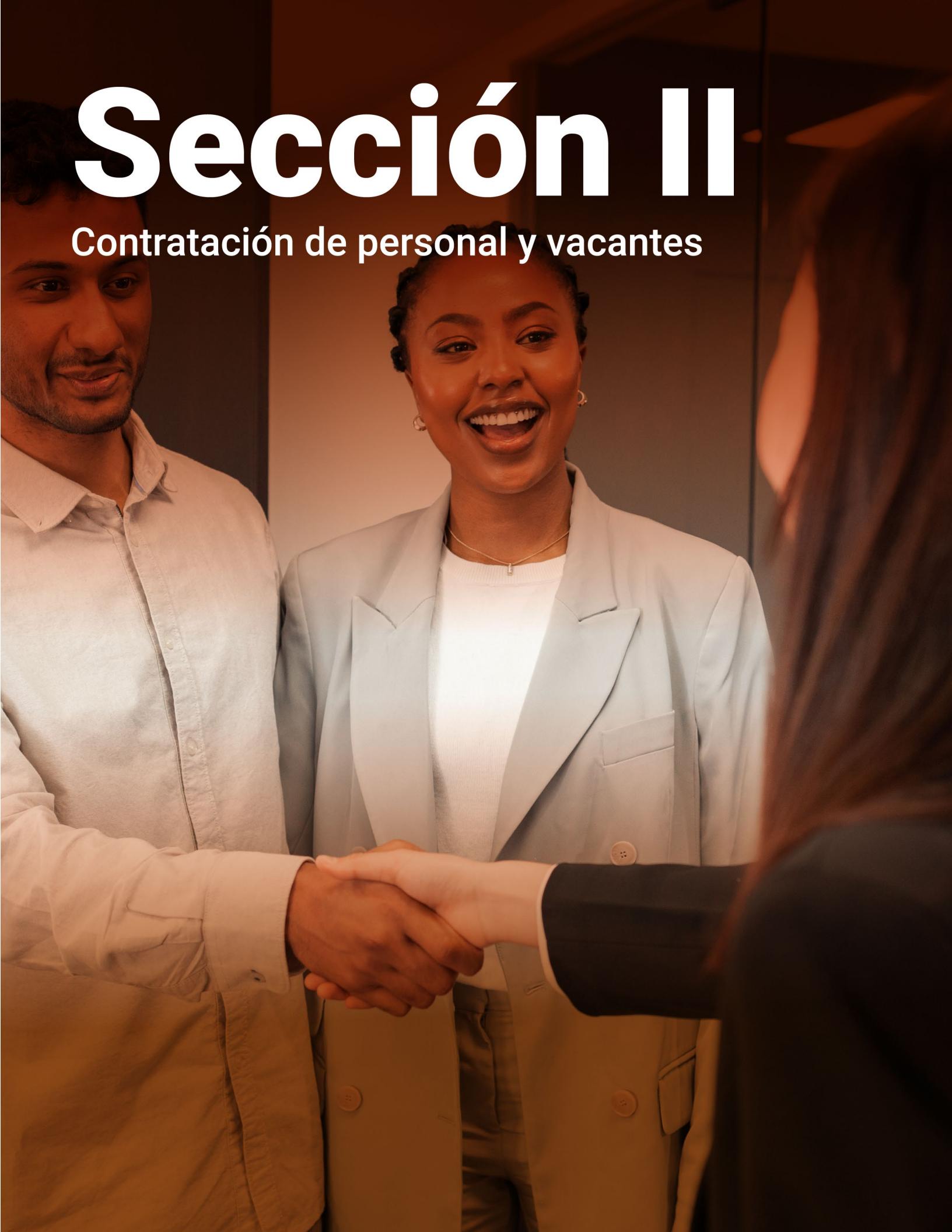
Gráfico 14 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según sexo, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Sección II

Contratación de personal y vacantes





Plazas vacantes y contratación de personal en la empresa



A nivel general, el 85.3% de las empresas reportó tener una plaza vacante. La mayor cantidad de empresas con vacantes indicaron que tienen vacantes en las ocupaciones de operarios, obreros y artesanos (61.1%) y personal de apoyo administrativo (55.6%).



Del total de empresas que tuvieron plazas vacantes, aproximadamente la mitad (55.8%) indicó que enfrentó dificultad para encontrar candidatos adecuados.

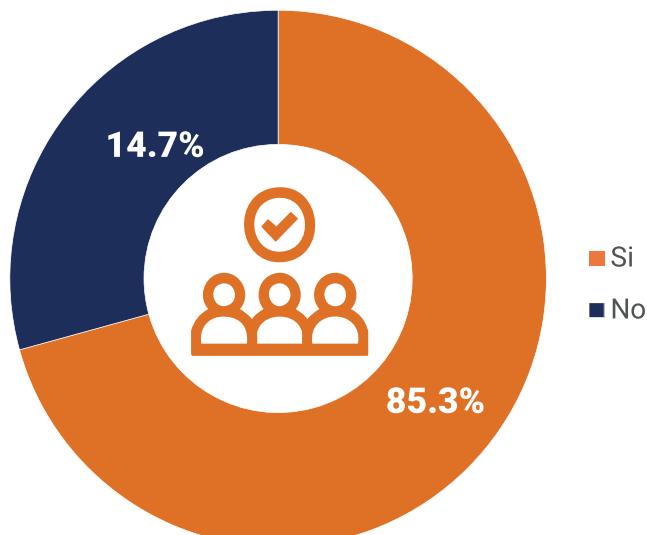
Las empresas indicaron que las mayores dificultades que enfrentan al momento de cubrir plazas vacantes son los insuficientes postulantes con habilidades técnicas (69.3%), los insuficientes postulantes con habilidades socioemocionales (58.1%) y la falta de experiencia laboral requerida.

42.7%

Plazas vacantes y contratación de personal en la empresa

En esta sección se presenta información sobre las plazas vacantes y los procesos de contratación de personal. Se indagó la disponibilidad de plazas vacantes en los últimos 12 meses, al momento de levantar la encuesta. Los resultados indican que el 85.3% de las empresas reportó haber tenido plazas vacantes, mientras que el 14.7% señaló no haber tenido vacantes en ese periodo.

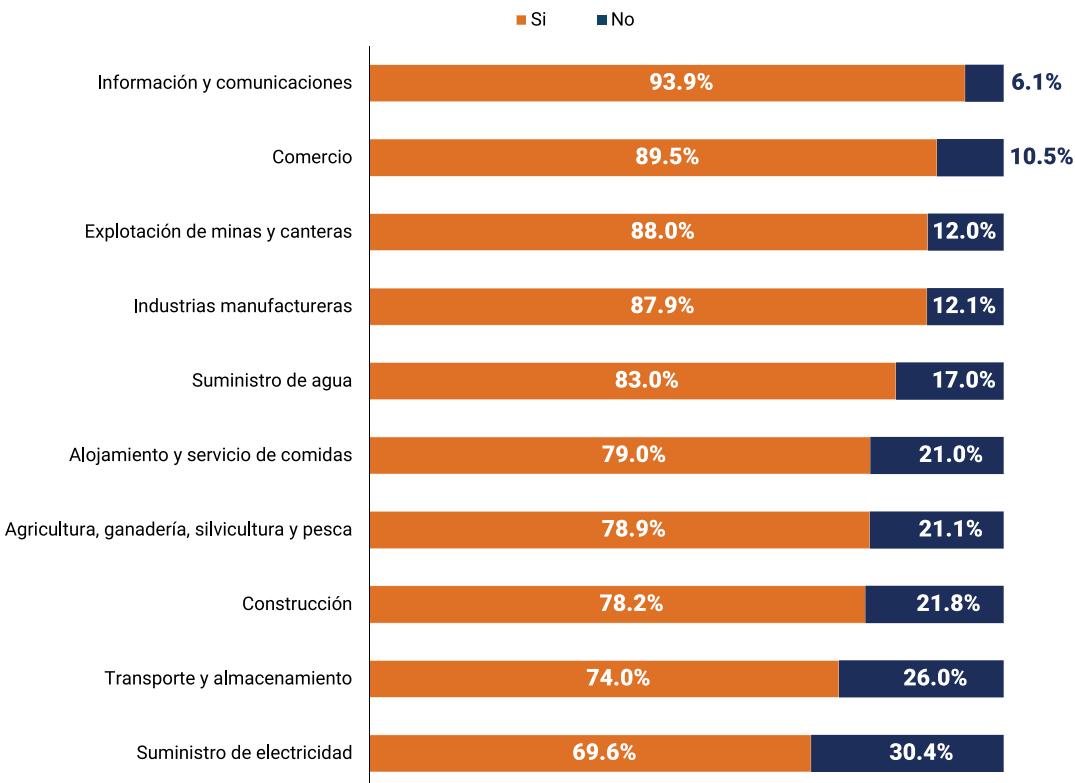
Gráfico 15 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En cuanto a las actividades económicas, la disponibilidad de plazas vacantes presentó un patrón similar al observado a nivel general. Las empresas de los sectores de Información y comunicaciones, así como de Comercio, registraron la mayor proporción de vacantes, con el 93.9% y 89.5%, respectivamente. En contraste, el sector de Suministro de electricidad reportó la menor disponibilidad, con solo el 69.6% de las empresas.

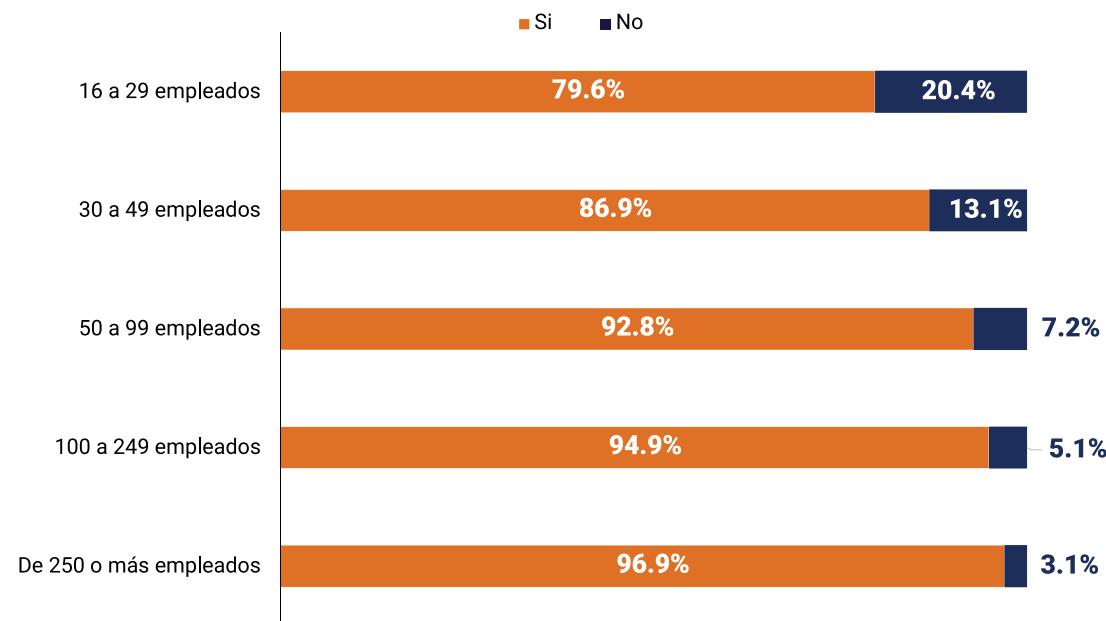
Gráfico 16 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por rango de empleados, se observa que la presencia de plazas vacantes fue más frecuente en las empresas de mayor tamaño. El 96.9% de las empresas con 250 o más empleados reportó haber tenido plazas, mientras que, en las empresas más pequeñas, con entre 16 y 29 empleados, solo el 79.6% indicó contar con vacantes. En los rangos intermedios, el porcentaje de empresas osciló entre el 85% y el 95%.

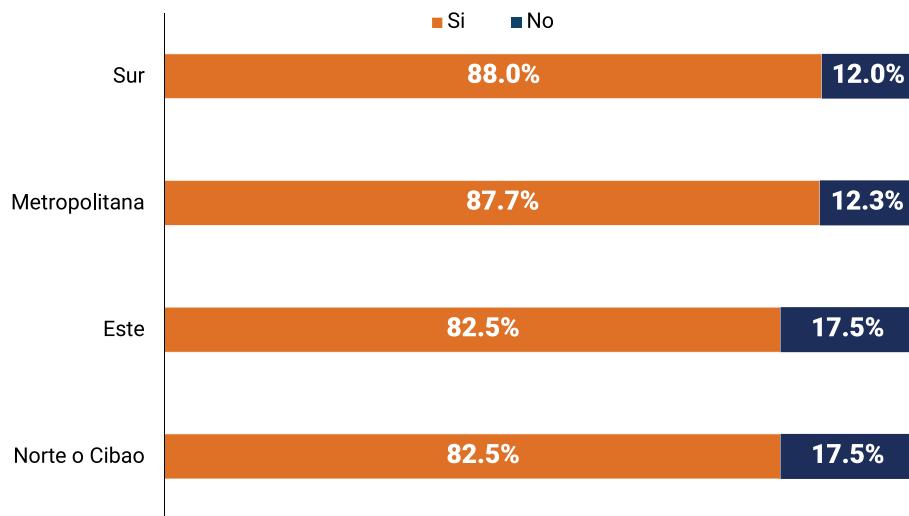
Gráfico 17 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

La mayoría de las empresas en todas las macrorregiones reportó plazas vacantes en los últimos 12 meses, con un rango que oscila entre el 82.5% y el 88%. Las macrorregiones Metropolitana y Sur presentan las mayores proporciones de empresas con vacantes, con más del 87.7% y 88.0%, respectivamente. En contraste, las macrorregiones Norte o Cibao y Este registraron el porcentaje más bajo, con el 82.5%. Estos resultados reflejan una alta demanda de personal en todas las macrorregiones, con una predominancia de empresas que aún requieren cubrir vacantes.

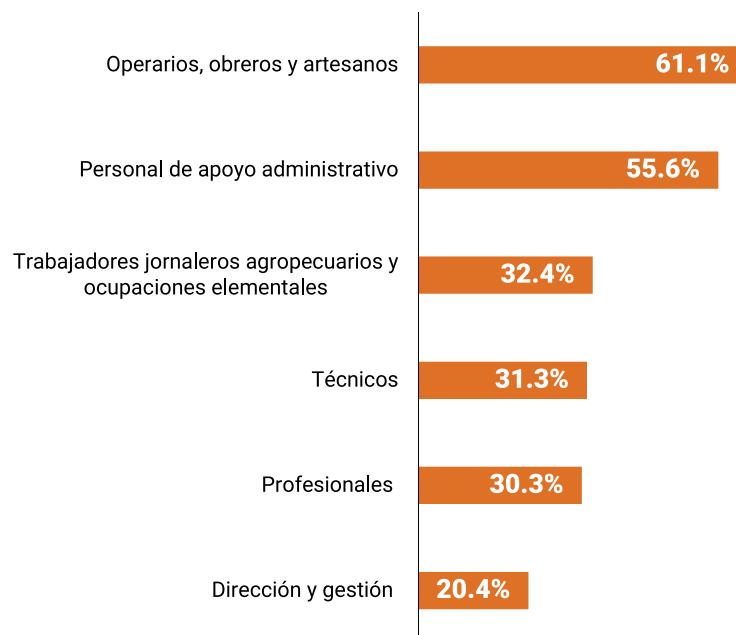
Gráfico 18 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En cuanto a las ocupaciones, la mayoría de las empresas buscan personal para trabajos operativos y de apoyo. Las ocupaciones con más vacantes corresponden a operarios, obreros y artesanos (61.1%), seguida por el personal de apoyo administrativo (55.6%). En cambio, hay menos vacantes en áreas como profesionales (30.3%) y técnicos (31.3%). Los puestos de dirección y gestión tienen la menor cantidad de vacantes (20.4%). Estos resultados sugieren que la demanda de personal se concentra principalmente en trabajos operativos y de apoyo, que requieren habilidades prácticas.

Gráfico 19 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

El análisis de las plazas vacantes por sector económico revela que la Agricultura es el sector con mayor demanda de trabajadores jornaleros agropecuarios (53.4%) y personal de apoyo administrativo (50.5%). En Industrias manufactureras, predominan las vacantes para operarios, obreros y artesanos (82.8%), seguida por el personal de apoyo administrativo (50.3%).

El sector Suministro de electricidad concentra su demanda en operarios, obreros y artesanos (77.7%) y profesionales (76.1%), mientras en la Construcción presenta mayor demanda de profesionales (71.3%) y operarios (65.4%). Por su parte, el sector Información y comunicación requiere más en personal técnico (86.7%), y profesionales (46.8%).

Tabla 1

REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses por tipo ocupación, según sección de actividad económica, 2024

Sección de actividad económica	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	18.6%	28.6%	16.3%	50.5%	47.6%	53.4%
Eplotación de minas y canteras	26.2%	34.0%	26.2%	55.3%	79.6%	41.7%
Industrias manufactureras	31.3%	41.2%	36.0%	50.3%	82.8%	28.3%
Suministro de electricidad	40.7%	76.1%	73.4%	49.1%	77.7%	32.7%
Suministro de agua	28.0%	31.9%	40.2%	45.7%	93.3%	40.2%
Construcción	23.3%	71.3%	28.1%	56.8%	65.4%	31.4%
Comercio	14.4%	22.8%	28.8%	58.4%	53.1%	28.0%
Transporte y almacenamiento	29.3%	29.7%	43.6%	62.2%	68.1%	30.2%
Alojamiento y servicio de comidas	18.7%	15.7%	20.3%	56.4%	62.9%	50.4%
Información y comunicaciones	22.8%	46.8%	86.7%	38.5%	10.9%	16.6%

Leyenda



Ocupación mas frecuente



Segunda ocupación mas frecuente



Tercera ocupación mas frecuente

Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Considerando el rango de empleados, las empresas pequeñas (16-29 empleados) presentan menos vacantes, siendo el personal de la dirección y gestión como la categoría con menos vacantes (10.5%). En las empresas medianas (50-99 empleados), aumenta la demanda de los operarios y artesanos (66.8%) y personal de apoyo administrativo (54.9%). Las empresas grandes (250 o más empleados) tienen los mayores porcentajes de las vacantes, especialmente en operarios y obreros (90.8%). Esto sugiere que las empresas grandes enfrentan una mayor rotación y demanda de personal en todos los niveles.

Tabla 2 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses por tipo ocupación, según rango de empleados, 2024

Rango de empleados	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
16 a 29 empleados	10.5%	23.8%	21.0%	52.1%	49.1%	29.0%
30 a 49 empleados	17.4%	24.0%	30.0%	54.1%	66.8%	27.2%
50 a 99 empleados	26.5%	32.3%	36.8%	54.9%	66.8%	33.0%
100 a 249 empleados	42.4%	52.9%	52.1%	65.5%	76.8%	44.5%
De 250 o más empleados	60.7%	67.8%	70.7%	76.1%	90.8%	59.3%

Leyenda



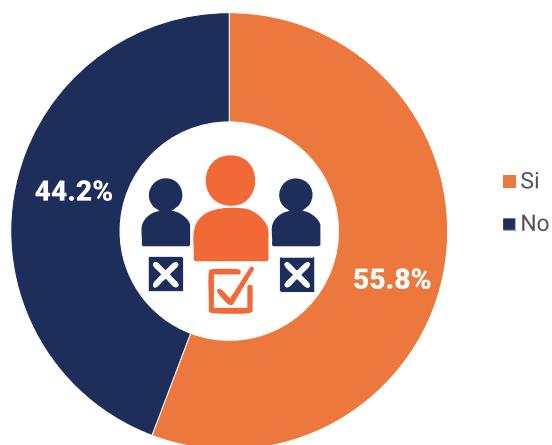
Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir las plazas vacantes

Al indagar sobre si las empresas enfrentaron alguna dificultad para cubrir las plazas vacantes de los últimos 12 meses, se aprecia en el siguiente gráfico que más de la mitad de las empresas (el 55.8%) reportaron dificultades para encontrar empleados. Esto podría deberse a la falta de personas con las habilidades necesarias o a la alta competencia por buenos candidatos. En cambio, el 44.2% de las empresas no tuvieron problemas para cubrir sus vacantes.

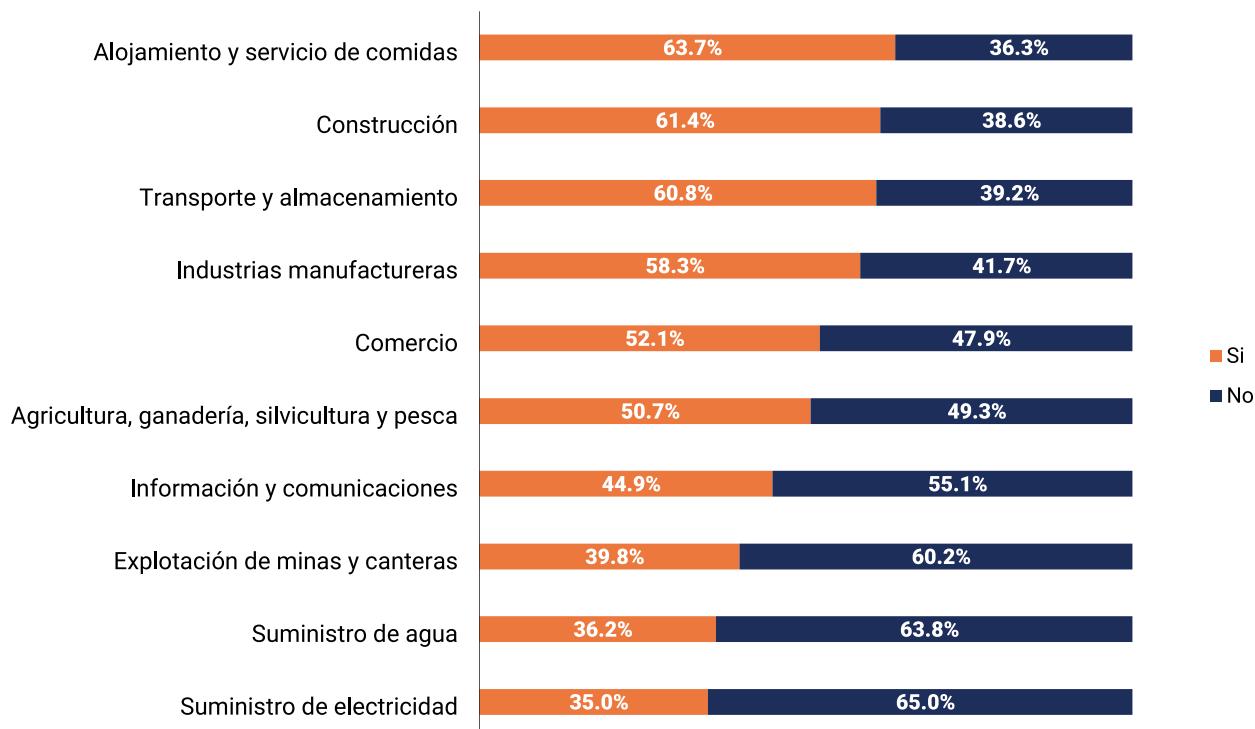
Gráfico 20 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con plazas vacantes que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Atendiendo a la actividad económica, los sectores con mayores dificultades para encontrar candidatos son Alojamiento y servicio de comida (63.7%), Construcción (61.4%) y Transporte y almacenamiento (60.8%). En contraste, los sectores como Suministro de electricidad (35.0%) y Suministro de agua (36.2%) enfrentan menos dificultades para cubrir sus vacantes. Otros sectores, como Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (50.7%) y Comercio (52.1%), muestran un equilibrio más cercano entre empresas con y sin problemas de reclutamiento.

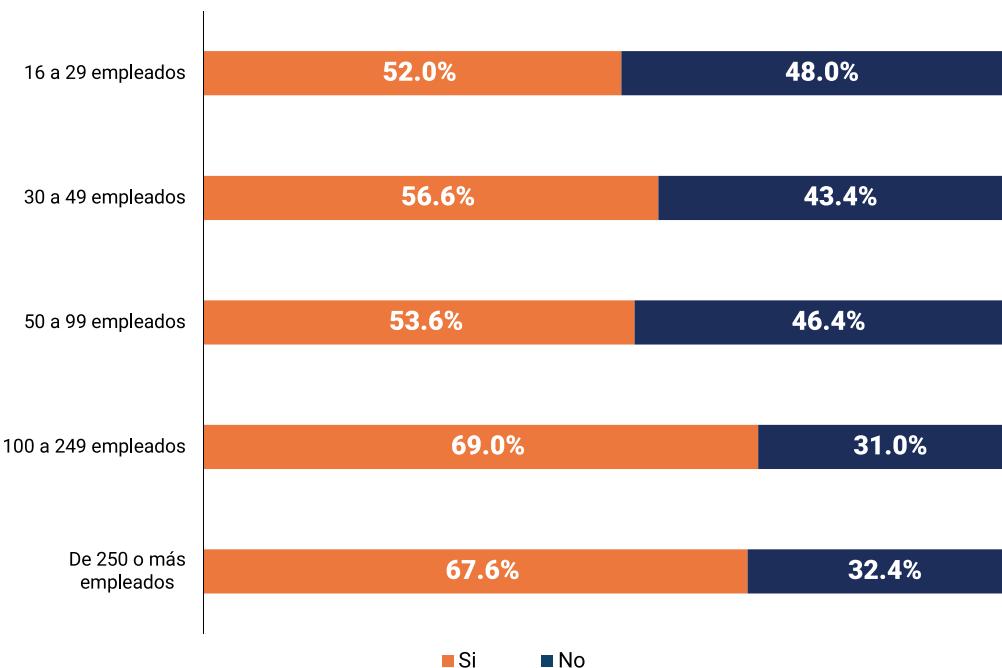
Gráfico 21 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con plazas vacantes que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

De acuerdo con el rango de empleados, las empresas más grandes (de 100 empleados o más) son las que enfrentan mayores dificultades para encontrar candidatos, con más del 67% de ellas reportando problemas. En comparación, las empresas más pequeñas (de 16 a 29 empleados) presentan una distribución algo más equilibrada, con un 52.0% enfrentando dificultades. Las empresas medianas (de 30 a 99 empleados) también enfrentan retos, pero en menor medida que las más grandes.

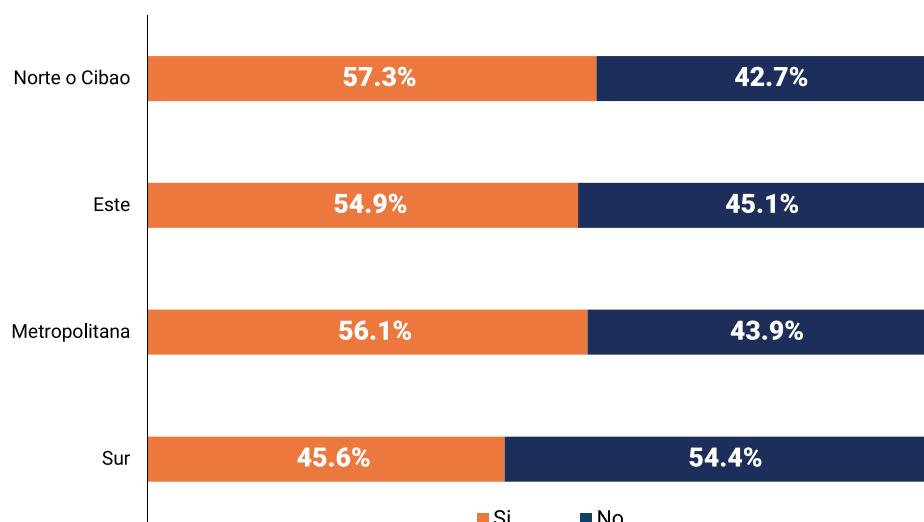
Gráfico 22 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con plazas vacantes que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

El análisis por macrorregiones indica que la región Cibao o Norte tiene la mayor proporción de empresas con dificultades (57.3%), seguida de la Metropolitana (56.1%) y el Este (54.9%). En comparación, la región Sur presenta la menor proporción de empresas con dificultades para encontrar candidatos, con el 45.6%.

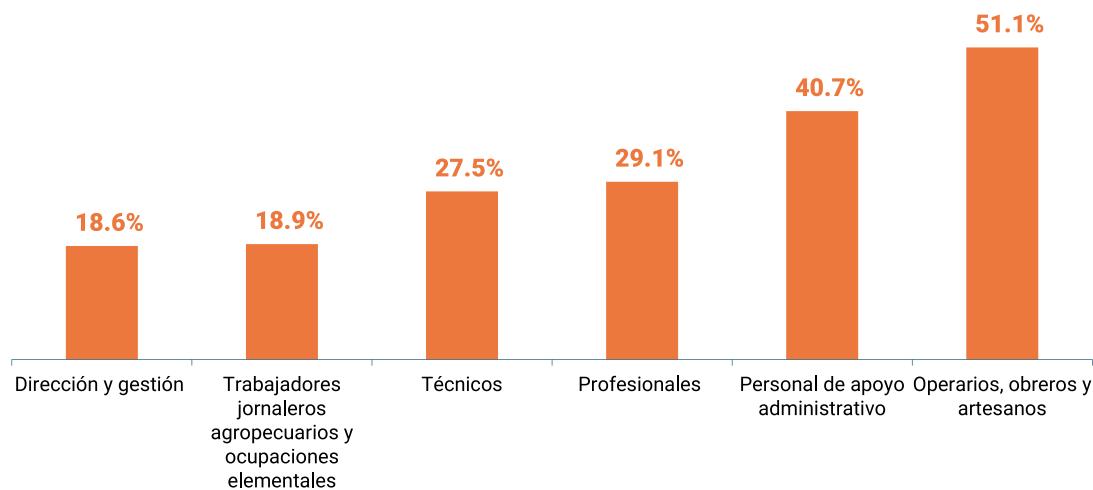
Gráfico 23 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido o no dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Cabe destacar que las ocupaciones de operarios, obreros y artesanos son las que enfrentan mayores dificultades para encontrar candidatos, con un 51.1%. Les siguen el personal de apoyo administrativo (40.7%) y los profesionales (29.1%). En cambio, las ocupaciones de dirección y gestión y trabajadores jornaleros agropecuarios presentan las menores dificultades, con solo un 18.6% y un 18.9%, respectivamente. Esto indica que las posiciones más especializadas y técnicas son las que enfrentan mayores desafíos para encontrar candidatos.

Gráfico 24 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según tipo de ocupación, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

El análisis por actividad económica indica que los sectores como Suministro de agua (83.7%), Suministro de electricidad (77.2%) y Explotación de minas y canteras (73.2%) enfrentan las mayores dificultades para cubrir las vacantes de operarios, obreros y artesanos. La contratación de los técnicos es particularmente complicada en sectores como Información y comunicaciones (92.4%) y Electricidad (69.6%). En el sector Construcción, la mayor dificultad radica en la contratación de profesionales (72.4%), mientras que en Información y comunicaciones también se reporta un alto porcentaje de dificultades en la contratación de profesionales (44.8%). Cabe destacar que la ocupación de dirección y gestión es la que menos dificultad presenta para cubrir sus plazas vacantes para las actividades económicas analizadas.

Tabla 3 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes por tipo ocupación, según sección de actividad económica, 2024

Actividad económica	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	23.1%	44.0%	19.0%	27.0%	35.3%	22.3%
Exploitación de minas y canteras	22.0%	0%	22.0%	36.6%	73.2%	31.7%
Industrias manufactureras	23.9%	35.5%	35.7%	28.1%	67.9%	13.3%
Suministro de electricidad	0.0%	29.7%	69.6%	22.8%	77.2%	19.0%
Suministro de agua	22.8%	19.6%	28.3%	13.0%	83.7%	22.8%
Construcción	33.5%	72.4%	19.7%	16.2%	36.1%	14.7%
Comercio	13.5%	21.9%	23.9%	51.9%	46.9%	14.4%
Transporte y almacenamiento	23.8%	21.3%	37.3%	29.4%	59.9%	18.4%
Alojamiento y servicio de comidas	16.3%	18.5%	18.1%	48.0%	52.9%	39.4%
Información y comunicaciones	12.5%	44.8%	92.4%	26.7%	3.6%	7.9%

Leyenda



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En las empresas más pequeñas, como las de 16 a 29 empleados, las principales dificultades se concentran en ocupaciones de operarios, obreros y artesanos (44.0%), así como en el personal de apoyo administrativo (43.0%). En empresas con 30 a 49 empleados, las dificultades siguen siendo altas en estas ocupaciones, especialmente en operarios, obreros y artesanos (55.9%). En empresas de 50 a 99 empleados, la situación es similar, con un 58.0% de dificultades en las ocupaciones operativas y un 32.9% en el personal de apoyo administrativo. Las dificultades para encontrar trabajadores jornaleros agropecuarios son menos pronunciadas en todos los tamaños de empresas.

A medida que aumenta el tamaño de la empresa, las dificultades se trasladan hacia las ocupaciones de profesionales y técnicos. En empresas de 100 a 249 empleados, un 42.4% enfrentan dificultades para encontrar profesionales y un 43.2% para técnicos, mientras que en empresas de 250 empleados o más, estas dificultades aumentan al 53.7% y 53.2%, respectivamente. A pesar de esto, las ocupaciones operativas siguen siendo las más afectadas de cubrir en todas las empresas, especialmente en las más grandes, con un 58.1% en las empresas de mayor tamaño.

Tabla 4

REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes por tipo ocupación, según rango de empleados, 2024

Actividad económica	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
16 a 29 empleados	12.6%	24.6%	19.4%	43.0%	44.0%	11.3%
30 a 49 empleados	9.9%	27.0%	27.5%	44.2%	55.9%	21.6%
50 a 99 empleados	24.2%	23.4%	26.4%	32.9%	58.0%	32.1%
100 a 249 empleados	35.2%	42.4%	43.2%	34.1%	53.9%	18.6%
De 250 o más empleados	47.7%	53.7%	53.2%	39.0%	58.1%	27.7%

Leyenda

- Ocupación mas frecuente
- Segunda ocupación mas frecuente
- Tercera ocupación mas frecuente

Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Las principales dificultades para encontrar candidatos adecuados se centran en los insuficientes postulantes con las habilidades técnicas requeridas (69.3%) y habilidades socioemocionales (58.1%). Además, un 42.7% de los postulantes no cuenta con la experiencia laboral requerida, mientras que un 40.1% señala un bajo número de candidatos interesados en las vacantes.

Otros factores como la falta de formación en carreras específicas (34.4%), las condiciones laborales (31.3%) y la ubicación geográfica (22.7%), también representan obstáculos para la contratación. En menor medida, la adaptación a nuevas tecnologías (6.6%) y los cambios en el modelo de producción o nuevos modelos de negocios (7.7%) afectan la disponibilidad de talento.

Gráfico 25 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según principales dificultades, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una dificultad.

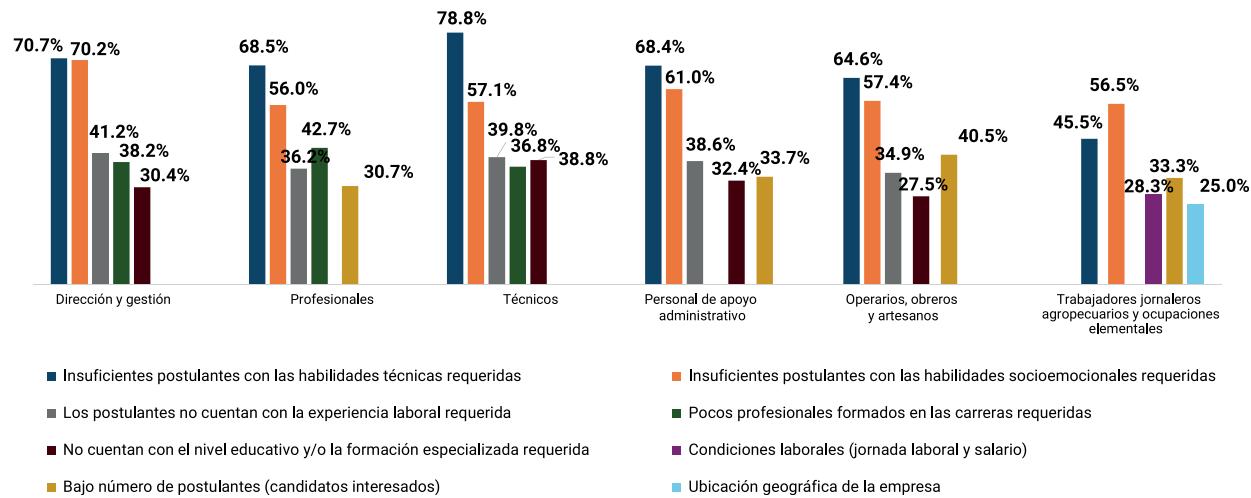
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al detallar las principales dificultades presentadas para cubrir vacantes por ocupación, la dificultad de mayor porcentaje en todas las ocupaciones, excepto jornaleros agropecuarios y elementales, es la insuficiencia de postulantes que tengan las habilidades técnicas requeridas, superando el 60.0%. Le sigue la falta de postulantes con las habilidades socioemocionales necesarias, que supera el 56.0% en las distintas ocupaciones.

Otra de la dificultad que se destacan para ocupaciones como dirección y gestión (41.2%), profesionales (36.2%), técnicos (39.8%), personal de apoyo administrativo (38.6%) y operarios, obreros y artesanos (34.9%) es que los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida.

Es importante señalar que, a diferencia de otras ocupaciones, los trabajadores jornaleros y agropecuarios presentan dificultades muy específicas, como la ubicación de la empresa y las condiciones laborales, incluyendo la jornada laboral y el salario.

Gráfico 26 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según principales dificultades, por tipo de ocupación, 2024



Nota: El gráfico presenta las cinco dificultades principales por cada tipo de ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Brechas de habilidades técnicas

Con el propósito de identificar la demanda de habilidades técnicas, se solicitó a las empresas que reportaron dificultades debido a la insuficiencia de postulantes con dichas habilidades, que especificaran cuáles eran las competencias técnicas requeridas. En la Tabla 5 se presentan las habilidades técnicas requeridas por las empresas por cada tipo de ocupación que indicó haber enfrentado esta dificultad.

Las empresas que enfrentaron dificultades en la ocupación de dirección y gestión reportaron como habilidad más frecuente la experiencia laboral en el área de interés, con un 59.6%. Esto fue seguido por conocimientos informáticos o habilidades básicas de TICs, con un 47.9%, y habilidades técnicas específicas para ejecutar tareas propias del puesto, con un 47.4%.

En la ocupación de profesionales, la habilidad técnica más requerida entre los postulantes también es la experiencia laboral en el área de interés, con un 63.6%. Esto es seguido por las habilidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto, con un 52.6%. Además, se destaca la falta de habilidades avanzadas o especializadas en TIC, con un 50.5%.

En el caso de los puestos técnicos, la habilidad de mayor frecuencia es para desarrollar las tareas propias del puesto, con un 57.8%, seguida de la experiencia laboral en el área de interés, con un 56.2%.

En cambio, en el personal de apoyo administrativo, las habilidades más requeridas están relacionadas a la lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes, con un 49.5%, y la experiencia laboral en el área de interés, con un 47.7%.

La destreza manual es la habilidad demandada con mayor frecuencia dentro de los trabajadores jornaleros agropecuarios y de los operarios, obreros y artesanos, con 57.5% y 56.4% respectivamente.

Tabla 5 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que afirmó tener insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación, según el tipo de habilidad técnica requerida, 2024

Habilidades técnicas	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
Experiencia laboral en el área de interés	59.6%	63.6%	56.2%	47.7%	52.0%	34.9%
Conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC	47.9%	32.5%	40.4%	44.4%	5.7%	10.6%
Habilidades técnicas específicas para ejecutar las tareas propias del puesto	47.4%	52.6%	57.8%	36.8%	48.4%	35.7%
Elaboración de informes y redacción de textos	40.9%	44.8%	21.3%	21.5%	4.7%	2.1%
Manejo de software de base de datos	30.8%	36.7%	28.9%	18.6%	2.5%	0.0%
Habilidades de TIC avanzadas o especializadas	29.2%	50.5%	25.0%	19.2%	2.2%	0.0%
Habilidad para los negocios	29.2%	24.3%	14.5%	15.4%	8.3%	4.2%
Habilidades numéricas básicas y entendimiento	28.8%	30.8%	35.7%	42.3%	25.8%	14.9%
Comunicación en un idioma extranjero	28.3%	25.4%	13.7%	13.9%	10.0%	4.9%
Habilidades numéricas o estadísticas más complejas	27.8%	35.4%	13.2%	16.0%	5.3%	1.0%
Lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes	25.1%	41.3%	42.3%	49.5%	27.4%	26.4%
Destreza manual	16.5%	16.8%	36.9%	27.5%	56.4%	57.5%
Manejo de nuevos equipos o materiales	16.3%	15.1%	33.5%	18.6%	33.6%	11.0%

Leyenda

- Habilidad mas frecuente
- Segunda habilidad mas frecuente
- Tercera habilidad mas frecuente

Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una habilidad.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Brechas de habilidades socioemocionales

En la Tabla 6 se observa el porcentaje de empresas que expresó que las habilidades socioemocionales representan una dificultad entre los postulantes de las distintas ocupaciones. En este acápite se presentan las habilidades socioemocionales requeridas por las empresas por cada tipo de ocupación que indicó haber enfrentado esta dificultad.

Entre las habilidades socioemocionales con mayor demanda se destaca la responsabilidad, que tiene una gran participación en casi todas las ocupaciones, especialmente en los trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales (86.4%), el personal de apoyo administrativo (86.0%), técnicos (84.9%) y los operarios, obreros y artesanos (83.4%) y profesionales (79.8%).

Asimismo, la habilidad para trabajar en equipo también muestra un alto porcentaje, especialmente en las ocupaciones de personal de apoyo administrativo (81.5%), técnicos (76.4%), operarios, obreros y artesanos (72.8%) y trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales (72.2%). En la ocupación de dirección y gestión se destacan la demanda de personal con pensamiento lógico y crítico, con un 82.7%, la comunicación efectiva con un 81.8%, y la gestión de las emociones y empatía con 76.4%.

Tabla 6 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que afirmó tener insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación, según el tipo de habilidad socioemocional requerida, 2024

Habilidades socioemocionales	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
Responsabilidad	68.8%	79.8%	84.9%	86.0%	83.4%	86.4%
Trabajo en equipo	72.0%	79.4%	76.4%	81.5%	72.8%	72.2%
Comportamiento ético y social, cumplimiento de normas, principios y valores	64.9%	56.6%	67.2%	67.4%	61.3%	71.8%
Comunicación efectiva	81.8%	76.2%	71.9%	76.6%	59.7%	60.7%
Gestión de sus emociones y empatía	76.4%	62.6%	53.9%	67.2%	51.6%	54.7%
Resolución de problemas	73.5%	79.8%	66.8%	61.0%	44.8%	54.4%
Trabajo bajo presión	67.2%	56.3%	66.5%	58.1%	64.1%	54.3%
Manejo del tiempo y priorización de tareas	72.5%	61.2%	45.6%	59.4%	47.6%	43.8%
Adaptación a los cambios	70.9%	64.8%	60.5%	73.1%	57.4%	40.5%
Capacidad de aprendizaje permanente	61.7%	60.1%	52.6%	65.1%	49.2%	30.2%
Pensamiento lógico y crítico	82.7%	70.0%	50.3%	61.7%	39.1%	29.4%
Creatividad e iniciativas	59.0%	50.2%	36.4%	54.0%	35.8%	29.3%
Liderazgo y motivación del personal a su cargo	74.6%	58.0%	38.5%	44.2%	25.7%	28.6%
Planificación, organización y gestión de actividades, proyectos y recursos	74.2%	60.6%	31.1%	34.3%	18.8%	15.9%

Leyenda



Habilidad mas frecuente



Segunda habilidad mas frecuente



Tercera habilidad mas frecuente

Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una habilidad.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

El 55.8% de las empresas, que indicaron haber tener dificultades para cubrir vacantes, señalaron que, entre sus principales consecuencias de no haber cubierto dichas vacantes, se encuentran las siguientes: El incremento en la carga laboral de otros trabajadores (66.1%), retrasos en la oferta de nuevos productos o servicios (38.8%) y atención deficiente al cliente (37.1%). También, ha provocado dificultades en la organización, la pérdida de los negocios y la deficiencia en la calidad de sus servicios o productos.

Gráfico 27 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según consecuencias por no haber cubierto plazas vacantes, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una consecuencia.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al analizar el nivel de relevancia de las consecuencias principales, destaca nuevamente el incremento de la carga laboral a otros trabajadores (33.5%), el retraso en la oferta de nuevos productos o servicios (12.8%) y la atención deficiente al cliente (12.2%). El incremento de la carga laboral a otros trabajadores también es la de mayor participación dentro de las consecuencias de segunda prioridad.

Gráfico 28 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según consecuencias y su relevancia, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de asignar prioridad a dos consecuencias, designándolas como prioridad 1 y 2.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Dentro de las acciones que las empresas tomaron para cubrir las vacantes con dificultades, las más emprendidas fueron el aumento de esfuerzos en reclutamiento (52.2%), una gran proporción de las empresas indicó haber capacitado a los trabajadores actuales (43.6%), aplicar nuevos métodos de reclutamiento (43.1%) y, en cuarto lugar, redefinir los puestos de trabajos existentes (38.0%).

Gráfico 29 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según acciones emprendidas, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una acción.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al observar el nivel de prioridad de las acciones implementadas por las empresas, la principal medida es aumentar los esfuerzos en los reclutamientos (20.5%), seguida de la capacitación de los trabajadores actuales (19.0%) y, en tercer lugar, el aumento salarial para los empleados (15.7%). Cabe destacar que la intensificación de los reclutamientos también se posiciona como la acción con mayor prioridad dentro de una segunda línea estratégica, con un 13.9%.

Gráfico 30 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses para cubrir vacantes, según acciones emprendidas y su relevancia, 2024



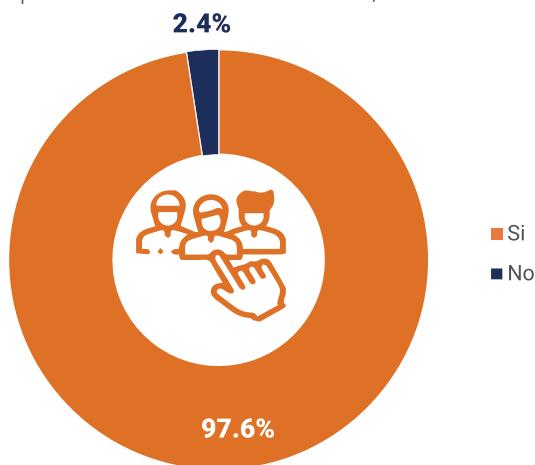
Nota: La empresa tenía la opción de asignar prioridad a dos acciones, designándolas como prioridad 1 y 2.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Nueva contratación de personal y medios de reclutamiento

Por otro lado, se identificaron las empresas con dificultades que realizaron contratación de personal durante los últimos 12 meses al momento del levantamiento. En este sentido el 97.6% de las empresas había contratado personal durante el periodo en cuestión. Esto indica que, a pesar de los desafíos en la búsqueda de talento, la mayoría de las empresas pudieron culminar un proceso de contratación.

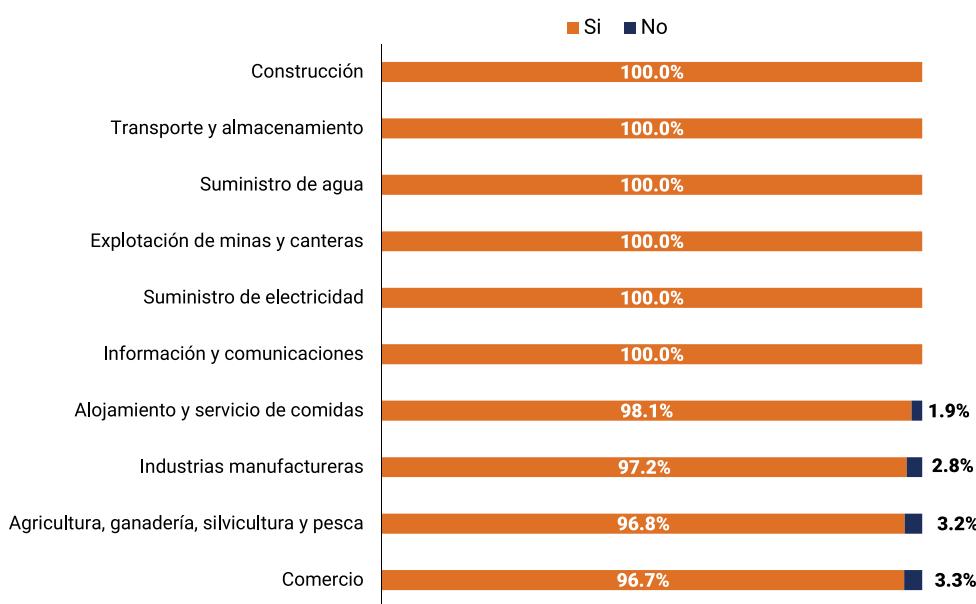
Gráfico 31 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por actividad económica, se observa un patrón similar en la contratación de personal, con algunos sectores donde todas las empresas que enfrentaron dificultades pudieron realizar procesos de contratación y cubrir sus plazas vacantes. En sectores como Comercio, Industrias manufactureras y Alojamiento y servicio de comidas, aunque no alcanzaron el 100%, las empresas que enfrentaron dificultades para cubrir plazas vacantes realizaron contrataciones en un gran porcentaje, superior al 95%.

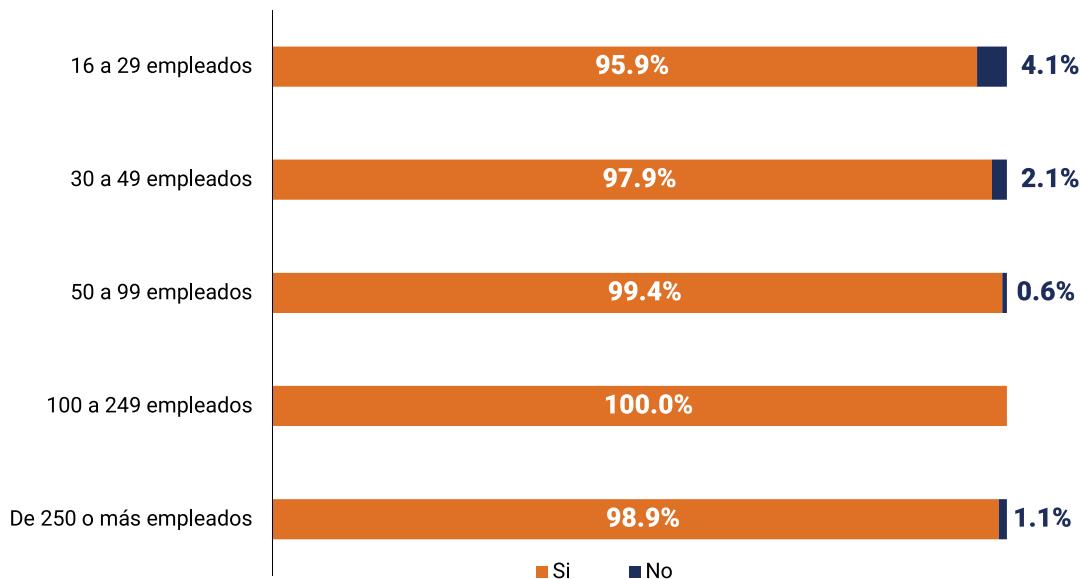
Gráfico 32 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al analizar el rango de empleados, se destaca que la gran mayoría de las empresas encuestadas incorporó nuevos trabajadores en los últimos 12 meses. En todos los niveles de empleo, el porcentaje de empresas que confirmó haber realizado contrataciones superó el 95%.

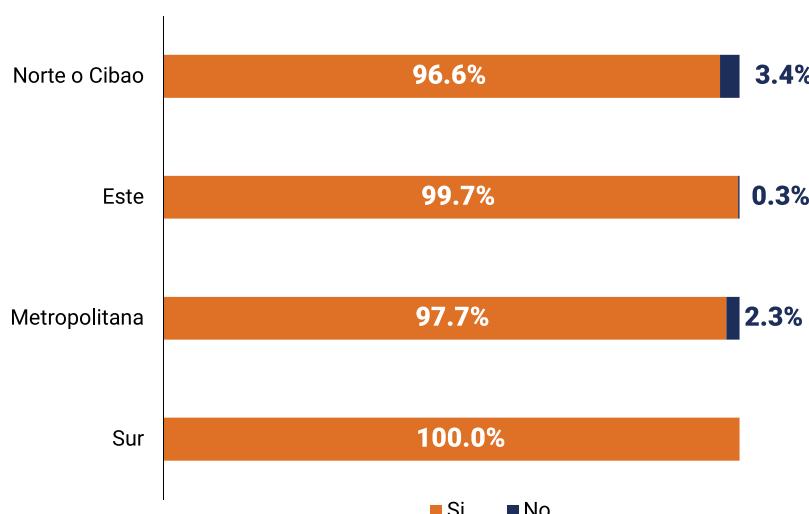
Gráfico 33 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por macrorregión, se observa que más del 96% de las empresas contrataron personal en todas las macrorregiones, destacando el Sur (100%) y el Este (99.7%). Por su parte, las macrorregiones con mayor concentración de empresas y empleo, como Norte y Metropolitana, presentaron porcentajes de 96.6% y 97.7%, respectivamente

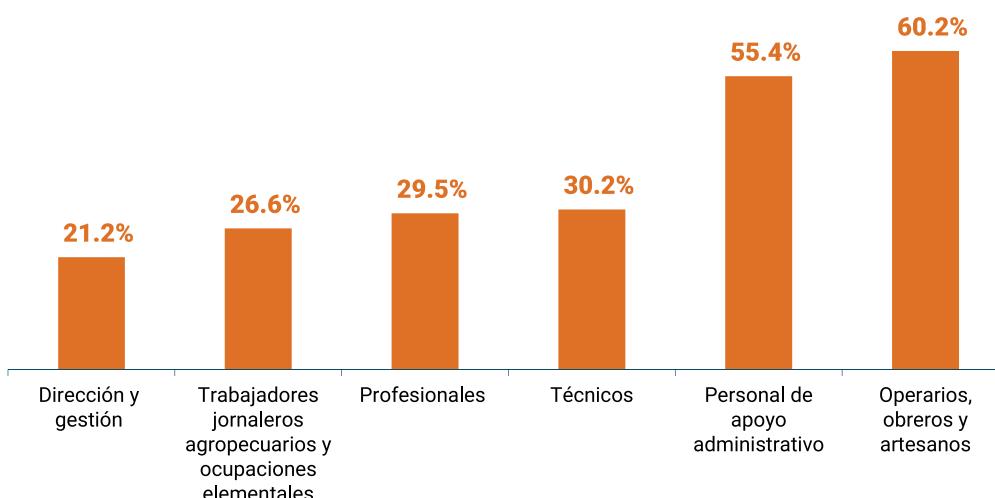
Gráfico 34 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado o no personal en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En el Gráfico 35 sobre el porcentaje de empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses se muestra que, las ocupaciones con mayor tasa de contratación son, operarios, obreros y artesanos (60.2%) y personal de apoyo administrativo (55.4%), mientras que las de dirección y gestión tienen la menor tasa con 21.2%. Las ocupaciones técnicas y profesionales siguen con 30.2% y 29.5%, respectivamente.

Gráfico 35 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Como medio utilizado para efectuar estas contrataciones, los sitios web privados y las redes sociales son los más utilizados, con un 52.0% de las empresas empleándolos. Les siguen las redes informales (46.2%) y las bases de datos o registros de la empresa (37.6%). Otros métodos, como anuncios en medios de comunicación (30.6%) y bolsas de trabajo privadas (18.9%), también se utilizan. Esto evidencia que las contrataciones se han inclinado hacia canales digitales, como redes sociales, superando los métodos tradicionales como las bolsas de empleo y las ferias de trabajo. Además, las referencias personales y las bases de datos de la empresa siguen siendo medios comunes.

Gráfico 36 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según medios más utilizados para el reclutamiento y/o contratación, 2024



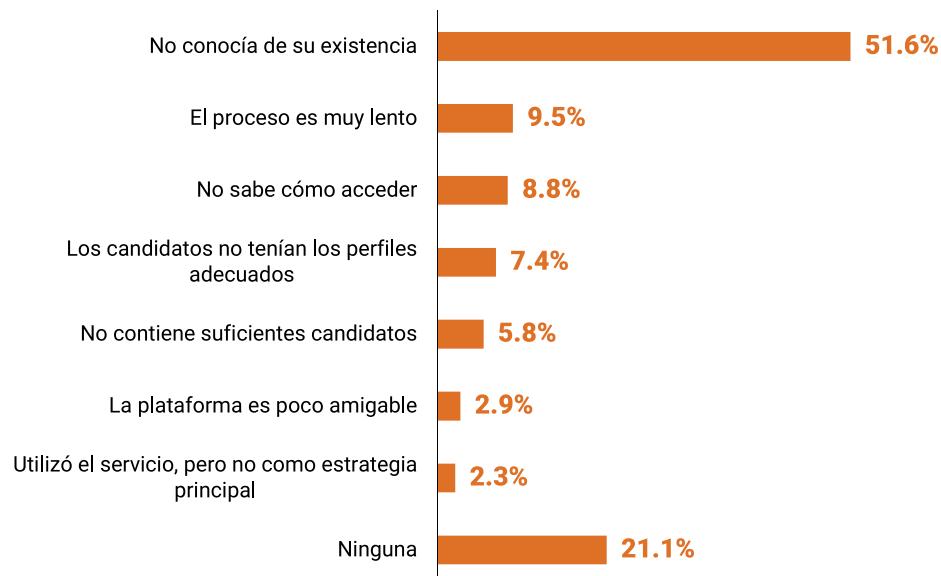
Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de un medio.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

La Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo es un servicio de este ministerio que ofrece oportunidades de trabajo a las personas que buscan empleo y se utiliza para difundir las vacantes que ofrecen las empresas. Como se observó en el Gráfico 36, solo 7.9% de las empresas que realizaron alguna contratación utilizó este medio.

Con la intención de conocer las principales motivaciones por las que no utilizaron la Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo, se les preguntó a las empresas las razones de no utilizar este medio de contratación. El 51.6% de las empresas indicó que desconocían la existencia del servicio, y un 21.1% indicó que no tenía ninguna razón particular. Otras razones incluyeron la lentitud del proceso (9.5%), dificultades para acceder a la plataforma (8.8%), y falta de candidatos con los perfiles adecuados (7.4%). Un 5.8% mencionó la insuficiencia de candidatos, mientras que un 2.9% consideró la plataforma poco amigable. Solo el 2.3% utilizó el servicio, pero no como estrategia principal.

Gráfico 37 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que no utilizaron la Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo, según las principales razones, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una razón.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Sección III

Habilidades requeridas para los puestos
de trabajo de la empresa



Habilidades requeridas para los puestos de trabajo de la empresa



El 66.3% de las empresas tiene personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades. A nivel de tamaño de empresa, esta necesidad aumenta al 82.5% en las empresas con 250 o más empleados.



El principal motivo que tienen las empresas para que su personal fortalezca o adquiera nuevas habilidades es la introducción de nuevas prácticas de trabajo, con un 48.6% del total de empresas que enfrentan dificultades.

Dentro de la mayoría de las ocupaciones, la habilidad técnica que más destaca son los conocimientos informáticos. En cuanto a las habilidades socioemocionales, destacan la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.



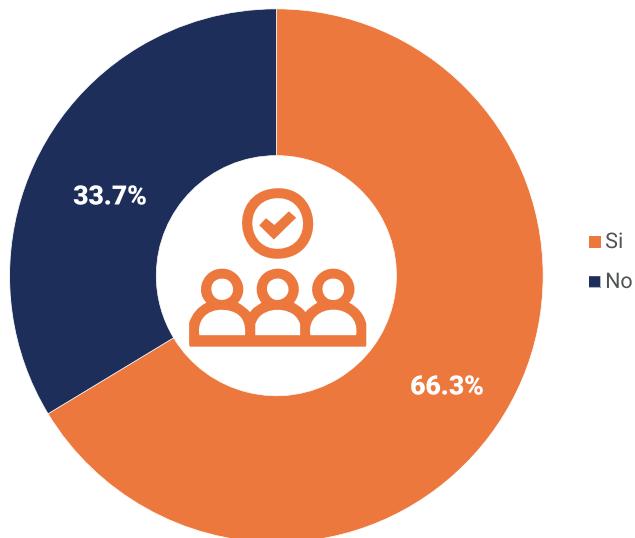
Habilidades requeridas para los puestos de trabajo de la empresa

En esta sección se presentan los resultados sobre la demanda de habilidades en las empresas, tanto técnicas como socioemocionales. Se analizan los factores que impulsan a las empresas a fortalecer las competencias de su personal, así como las implicaciones de contar con trabajadores que requieren desarrollar nuevas habilidades. Finalmente, se examinan las acciones implementadas por las empresas para mejorar dichas capacidades.

Necesidad de fortalecimiento o adquisición de nuevas habilidades

Se indagó en las empresas sobre la necesidad de que su personal fortaleciera o adquiriera nuevas habilidades. El 66.3% de las empresas indicó que cuenta con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades.

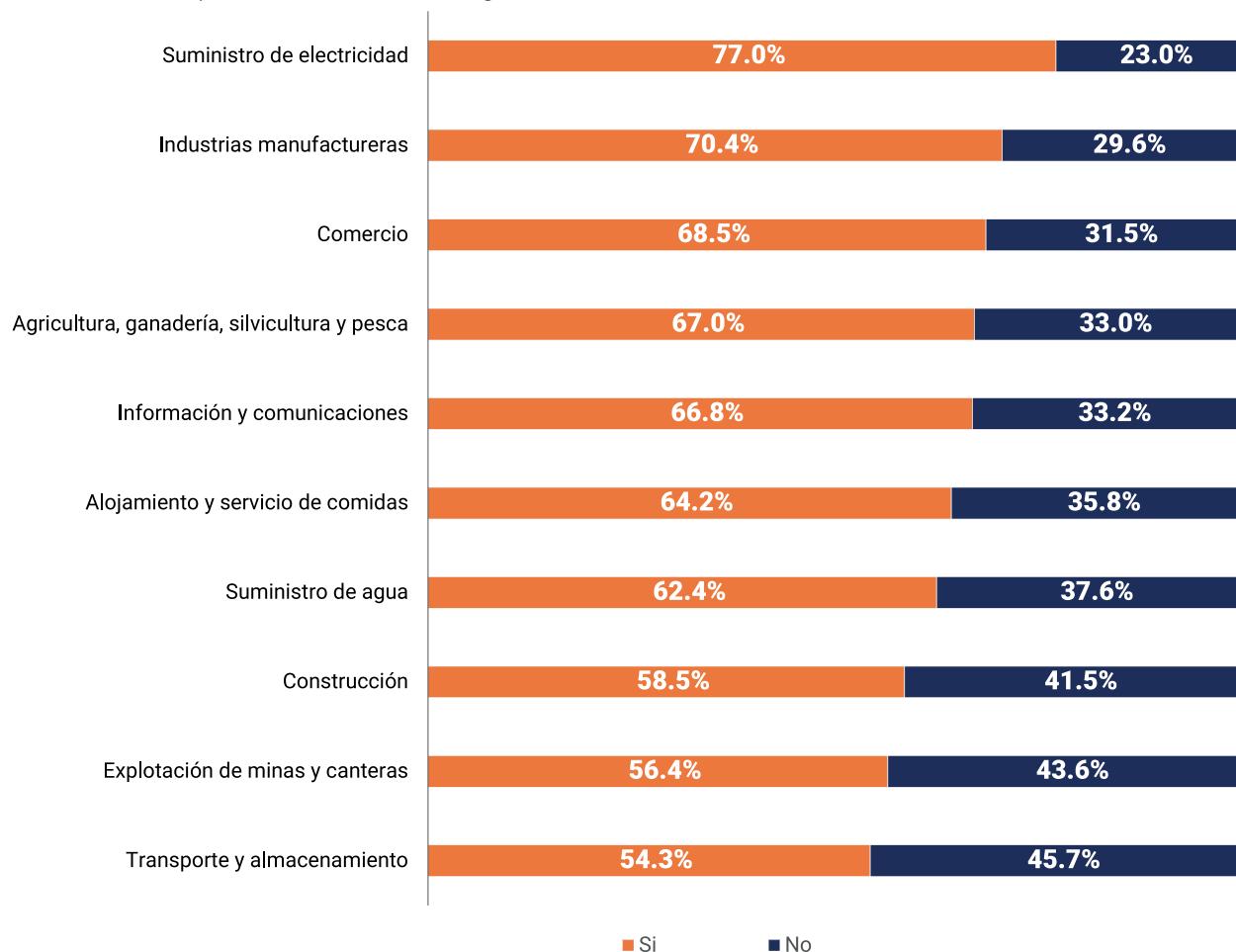
Gráfico 38 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por actividad económica, las empresas del sector de Suministro de electricidad (77.0%) e Industrias manufactureras (70.4%) fueron las que, en mayor proporción, indicaron contar con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades. Les siguen otras actividades como Comercio (68.5%) y Agricultura (67.0%). Por su parte, las empresas de Transporte y almacenamiento (54.3%) y Explotación de minas y canteras (56.4%) presentaron porcentajes menores.

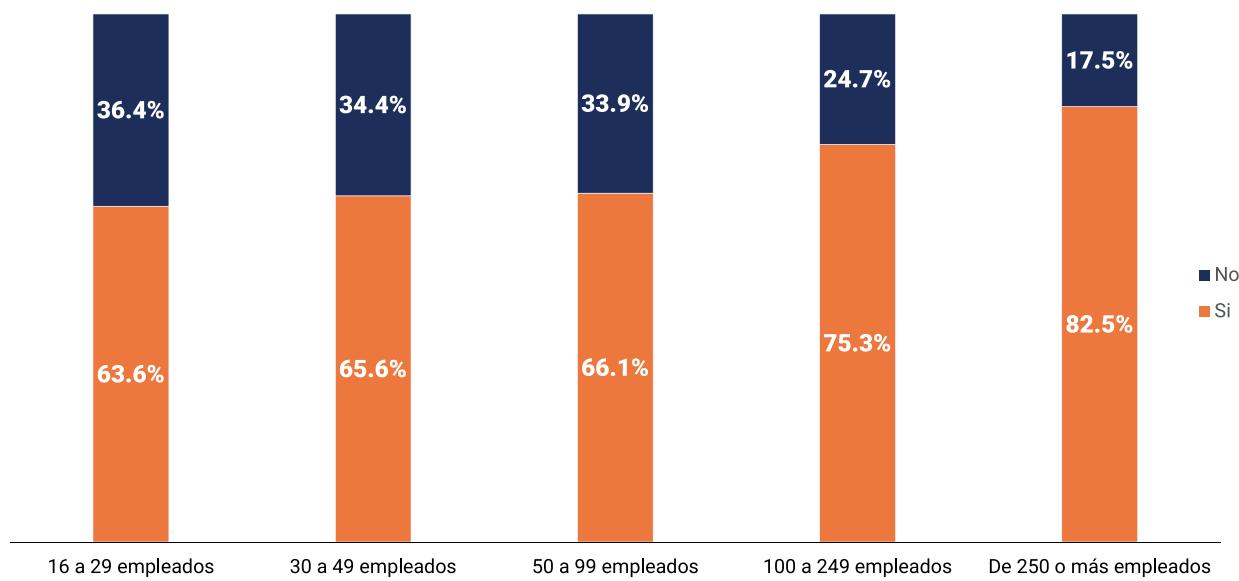
Gráfico 39 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

A nivel de rango de empleados, se observa que, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, también incrementa el porcentaje de empresas que indican tener personal que requiere fortalecer o adquirir nuevas habilidades. En las empresas con 250 o más empleados, el 82.5% señaló que cuenta con personal en esta condición, mientras que, en las de 16 a 29 empleados, el porcentaje fue del 63.6%.

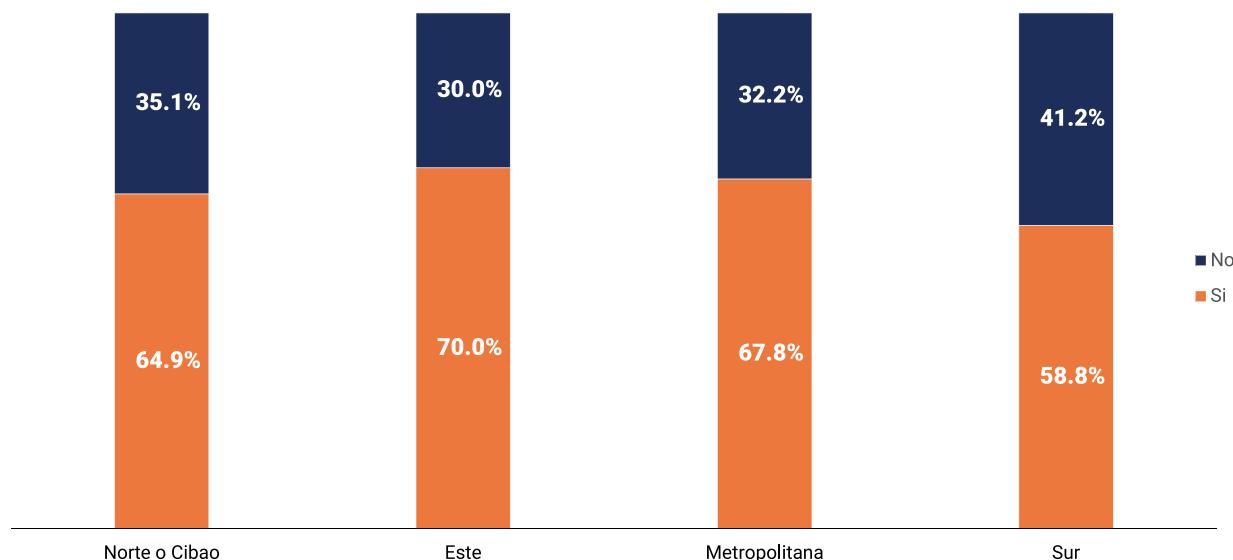
Gráfico 40 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

El análisis por ubicación geográfica señala que, en la mayoría de las macrorregiones, el comportamiento es similar al observado a nivel general. En el Este (70.0%), en la región Metropolitana (67.8%) y en el Norte o Cibao (64.9%), los porcentajes son cercanos al promedio, mientras que la macrorregión Sur se distingue con un porcentaje menor de empresas (58.8%).

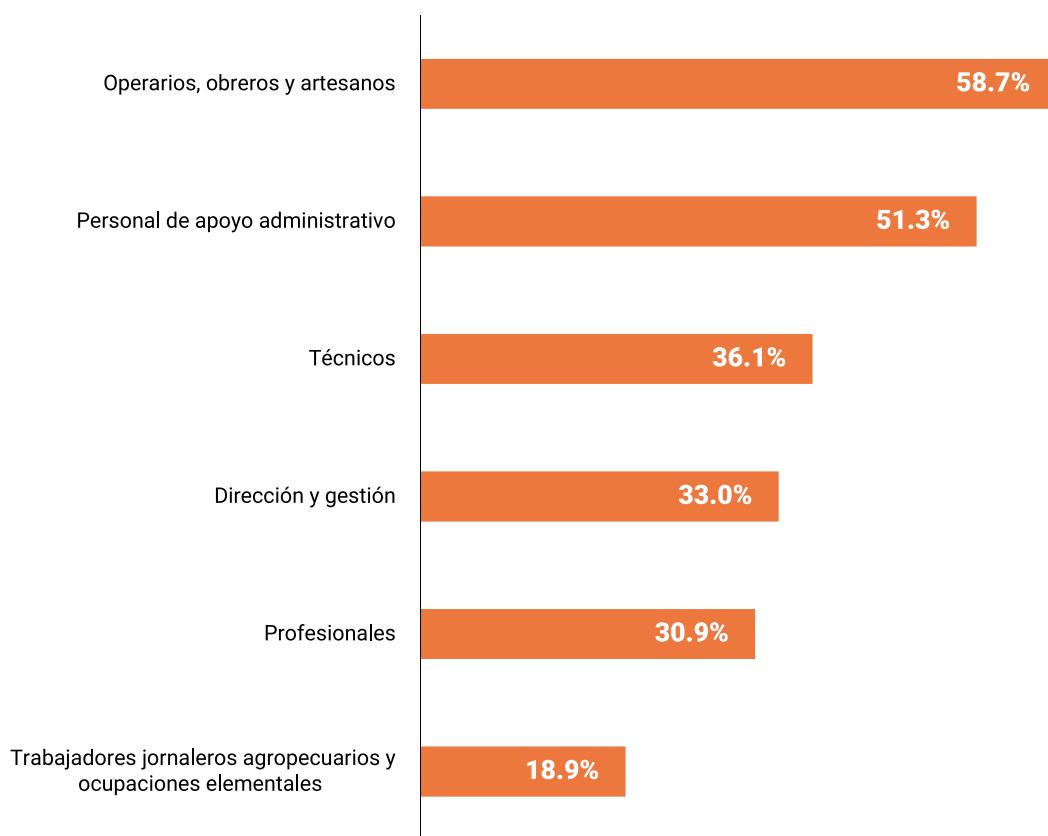
Gráfico 41 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que tiene personal o no que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Del total de empresas que indicaron tener personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, se les consultó sobre las ocupaciones en las que existe esta necesidad. La mayor proporción corresponde a operarios, obreros y artesanos (58.7%), seguidos por el personal de apoyo administrativo (51.3%). Otras ocupaciones que destacan son los técnicos (36.1%), dirección y gestión (33.0%) y profesionales (30.9%). Por otro lado, la ocupación menos frecuente es la de trabajadores jornaleros y agropecuarios, con un 18.9%.

Gráfico 42 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según tipo de ocupación, 2024

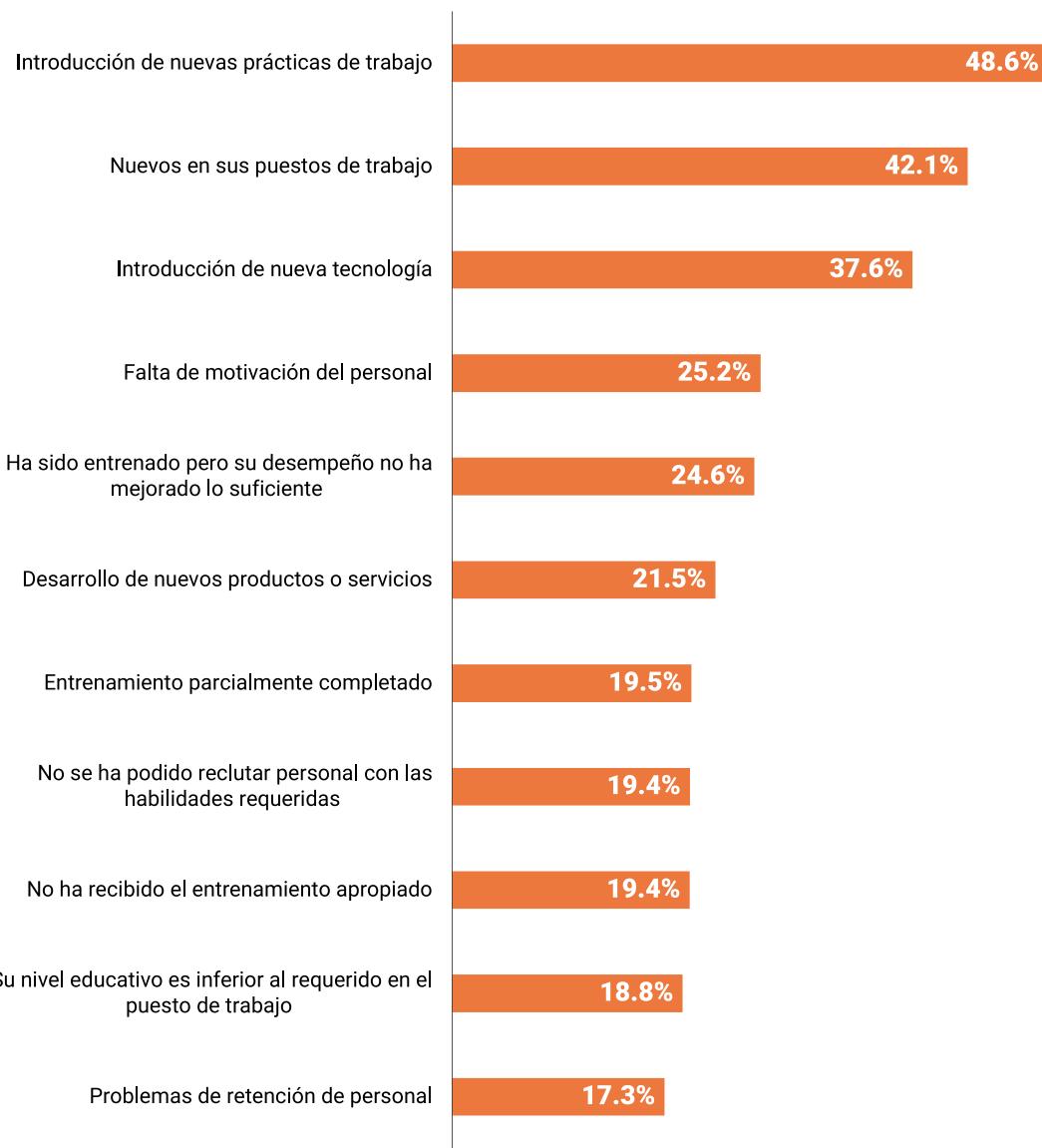


Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024

Se indagó sobre las motivaciones o causas por las cuales las empresas requieren que su personal fortalezca o adquiera nuevas habilidades. En términos generales, la principal razón señalada por las empresas fue la introducción de nuevas prácticas de trabajo, con un 48.6%. Le sigue el hecho de que el personal es nuevo en su puesto, mencionado por el 42.1% de las empresas. Otras causas destacadas incluyen la introducción de nuevas tecnologías (37.6%) y la falta de motivación del personal (25.2%).

Gráfico 43 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según principales causas, 2024



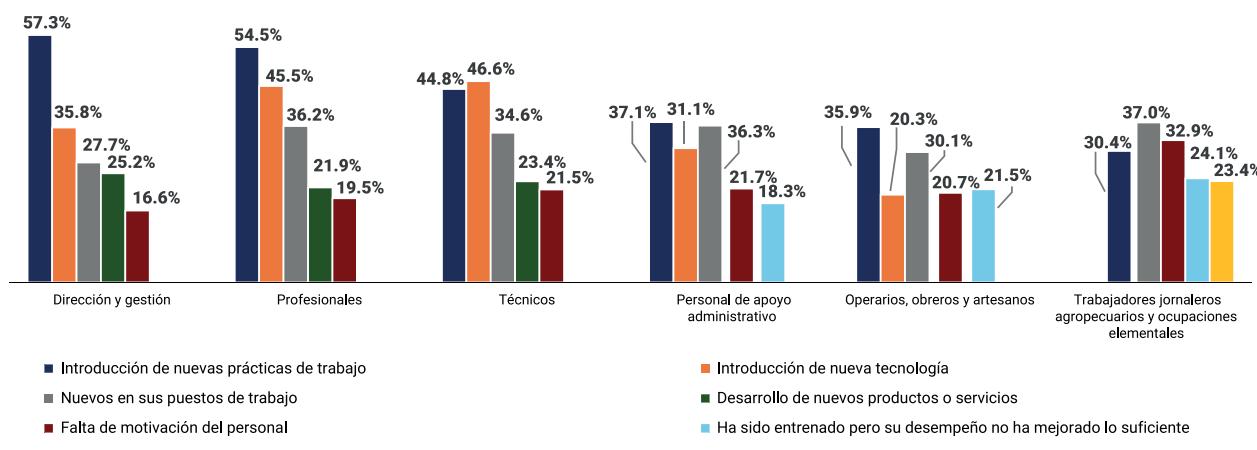
Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una causa.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Al analizar las principales causas por las cuales el personal debe fortalecer o adquirir nuevas habilidades según cada tipo de ocupación, se observa que la introducción de nuevas prácticas de trabajo, la falta de motivación del personal, la incorporación de trabajadores nuevos en sus puestos y la introducción de nuevas tecnologías son factores comunes en la mayoría de las ocupaciones. Esto se alinea con los resultados del Gráfico 43 , donde estas razones son las más frecuentes por las cuales las empresas demandan el desarrollo de habilidades en su personal.

Otra causa relevante para ocupaciones como dirección y gestión (25.2%), profesionales (21.9%) y técnicos (23.4%) es el desarrollo de nuevos productos o servicios. Mientras que, en el caso del personal de apoyo administrativo (18.3%), los operarios, obreros y artesanos (21.5%) y los trabajadores jornaleros y ocupaciones elementales (24.1%), una de las principales razones identificadas es que, aunque han recibido entrenamiento, su desempeño no ha mejorado lo suficiente.

Gráfico 44 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por principales causas y según tipo de ocupación, 2024



Nota: El gráfico presenta las cinco causas principales por cada tipo de ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Se indagó sobre el tipo de habilidades que requieren las empresas, las cuales han sido clasificadas en dos categorías: habilidades técnicas o duras y habilidades socioemocionales o blandas. En la Tabla 7 se presentan las habilidades técnicas requeridas según cada tipo de ocupación en las empresas que indicaron tener personal que necesita fortalecer o adquirir estas competencias.

En las ocupaciones de dirección y gestión, las habilidades más demandadas son los conocimientos informáticos o habilidades básicas en TIC (38.1%), seguidos por habilidades para los negocios (32.4%) y habilidades TIC avanzadas o especializadas (28.4%). Para los profesionales, las tres principales habilidades técnicas requeridas están relacionadas con el ámbito informático, destacándose las habilidades TIC básicas (38.9%), las habilidades TIC especializadas (28.4%) y el manejo de software de bases de datos (32.6%).

En el caso de los técnicos, se requieren habilidades comunes como las habilidades TIC básicas (43.3%) y el manejo de software de bases de datos (29.7%), además del desarrollo de habilidades técnicas específicas para ejecutar las tareas propias del puesto (36.2%). Por su parte, el personal administrativo y de apoyo necesita principalmente habilidades TIC básicas (37.9%), habilidades técnicas específicas para ejecutar sus funciones (33.9%) y habilidades para la redacción de informes y textos (28.8%).

Para los operarios, obreros y artesanos, así como para los trabajadores jornaleros y ocupaciones elementales, las habilidades requeridas están más relacionadas con destrezas manuales y específicas del puesto. En el caso de los operarios, el 41.9% de las empresas indicó la necesidad de desarrollar destreza manual, seguida de habilidades técnicas específicas (40.5%) y el manejo de nuevos equipos o materiales (36.8%). En cuanto a los trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales, destacan las habilidades técnicas específicas (36.8%), el manejo de nuevos equipos o materiales (35.3%) y la experiencia laboral en el área de interés (32.7%).

Tabla 7 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por habilidades técnicas requeridas y según tipo de ocupación, 2024

Habilidades técnicas	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
Conocimientos informáticos / Habilidades básicas de TIC	38.1%	38.9%	43.3%	37.9%	15.5%	12.2%
Habilidades de TIC avanzadas o especializadas	28.4%	33.4%	21.3%	15.2%	3.4%	0.5%
Manejo de software de base de datos	28.1%	32.6%	29.7%	16.4%	4.6%	1.8%
Lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes	20.3%	23.9%	28.1%	26.4%	21.0%	14.9%
Habilidades numéricas básicas y su entendimiento	13.2%	13.8%	19.2%	17.0%	16.3%	14.1%
Habilidades numéricas o estadísticas más complejas	16.2%	21.1%	16.1%	9.3%	4.8%	4.5%
Comunicación en otros idiomas	27.4%	25.8%	20.1%	17.8%	10.2%	18.7%
Elaboración de informes y redacción de textos	27.2%	29.8%	25.9%	28.8%	9.8%	9.8%
Habilidad para los negocios	32.4%	28.2%	18.7%	24.2%	10.1%	12.8%
Destreza manual	10.2%	6.6%	18.2%	16.9%	41.9%	26.1%
Manejo de nuevos equipos o materiales	13.6%	10.4%	29.5%	18.7%	36.8%	35.3%
Experiencia laboral en el área de interés	19.4%	19.9%	25.4%	22.5%	30.1%	32.7%
Habilidades técnicas específicas para ejecutar las tareas propias del puesto	27.5%	26.3%	36.2%	33.9%	40.5%	36.8%

Leyenda

 Habilidad mas frecuente	 Segunda habilidad mas frecuente	 Tercera habilidad mas frecuente
---	---	---

Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una habilidad.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En el caso de las habilidades socioemocionales, en todas las ocupaciones se destacan competencias como la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Sin embargo, según el tipo de ocupación, emergen habilidades socioemocionales más específicas. Por ejemplo, el personal de dirección y gestión requiere principalmente habilidades relacionadas con el liderazgo y la motivación del equipo a su cargo (49.8%). En los profesionales y el personal de apoyo administrativo, sobresale la resolución de problemas, con un 47.1% y un 40.8%, respectivamente.

En el caso de los técnicos, destaca la capacidad de adaptación a los cambios (46.7%). Mientras que tanto los operarios (49.1%) como los trabajadores jornaleros y agropecuarios (53.4%) comparten una habilidad requerida en común dentro de las principales: la responsabilidad. Aunque esta habilidad es relevante y tiene una frecuencia notable en otras ocupaciones, no se encuentra entre las tres más demandadas en los demás grupos.

Tabla 8 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por habilidades socioemocionales requeridas y según tipo de ocupación, 2024

Habilidades socioemocionales	Dirección y gestión	Profesionales	Técnicos	Personal de apoyo administrativo	Operarios, obreros y artesanos	Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales
Responsabilidad	33.2%	31.5%	37.5%	38.2%	49.1%	53.4%
Resolución de problemas	41.7%	47.1%	41.3%	40.8%	31.5%	33.6%
Pensamiento lógico y crítico	32.5%	40.1%	36.5%	32.1%	18.9%	9.4%
Comunicación efectiva	49.8%	59.0%	51.0%	50.9%	48.2%	48.4%
Adaptación a los cambios	36.3%	39.9%	46.7%	35.3%	40.4%	35.7%
Trabajo en equipo	48.9%	46.5%	48.8%	49.4%	52.9%	55.5%
Liderazgo y motivación del personal a su cargo	49.8%	42.5%	29.7%	25.0%	19.1%	12.3%
Manejo del tiempo y priorización de tareas	33.8%	45.7%	37.1%	37.6%	31.1%	33.8%
Planificación, organización y gestión de actividades, proyectos y recursos	36.4%	37.6%	25.1%	19.8%	8.6%	5.1%
Gestión de sus emociones y empatía	37.1%	32.3%	32.0%	37.2%	34.0%	39.0%
Capacidad de aprendizaje permanente	21.6%	22.5%	25.1%	25.1%	25.7%	27.0%
Trabajo bajo presión	32.1%	40.4%	33.9%	36.0%	36.9%	45.3%
Creatividad e iniciativa	29.0%	27.1%	28.6%	31.7%	25.2%	23.0%
Comportamiento ético y social, cumplimiento de normas, principios y valores	29.1%	21.3%	25.0%	27.4%	36.3%	34.2%

Leyenda

- Habilidad mas frecuente
- Segunda habilidad mas frecuente
- Tercera habilidad mas frecuente

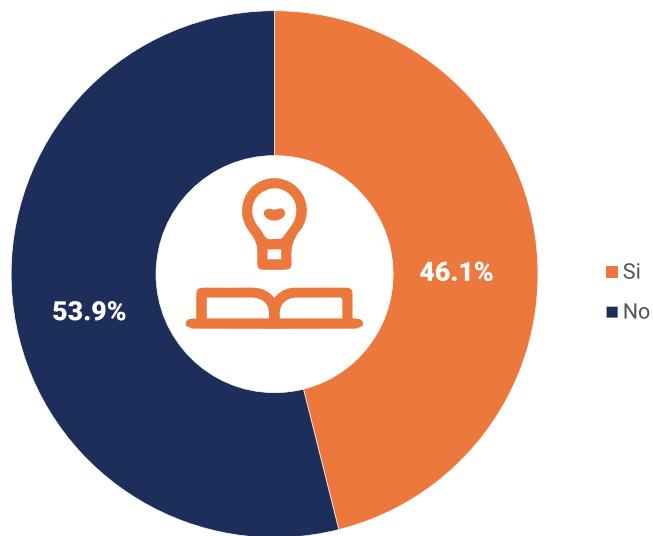
Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una habilidad.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Impacto de la necesidad de fortalecimiento o adquisición de nuevas habilidades

La presencia de personal que necesita fortalecer o adquirir habilidades relacionadas con sus tareas puede impactar el desarrollo de la empresa. En las empresas que indicaron esta necesidad, se indagó sobre si fueron afectadas por esta situación y qué tipo de consecuencias acarreó. El 46.1% de las empresas señaló haber sido impactada negativamente, mientras que el 53.9% indicó que no.

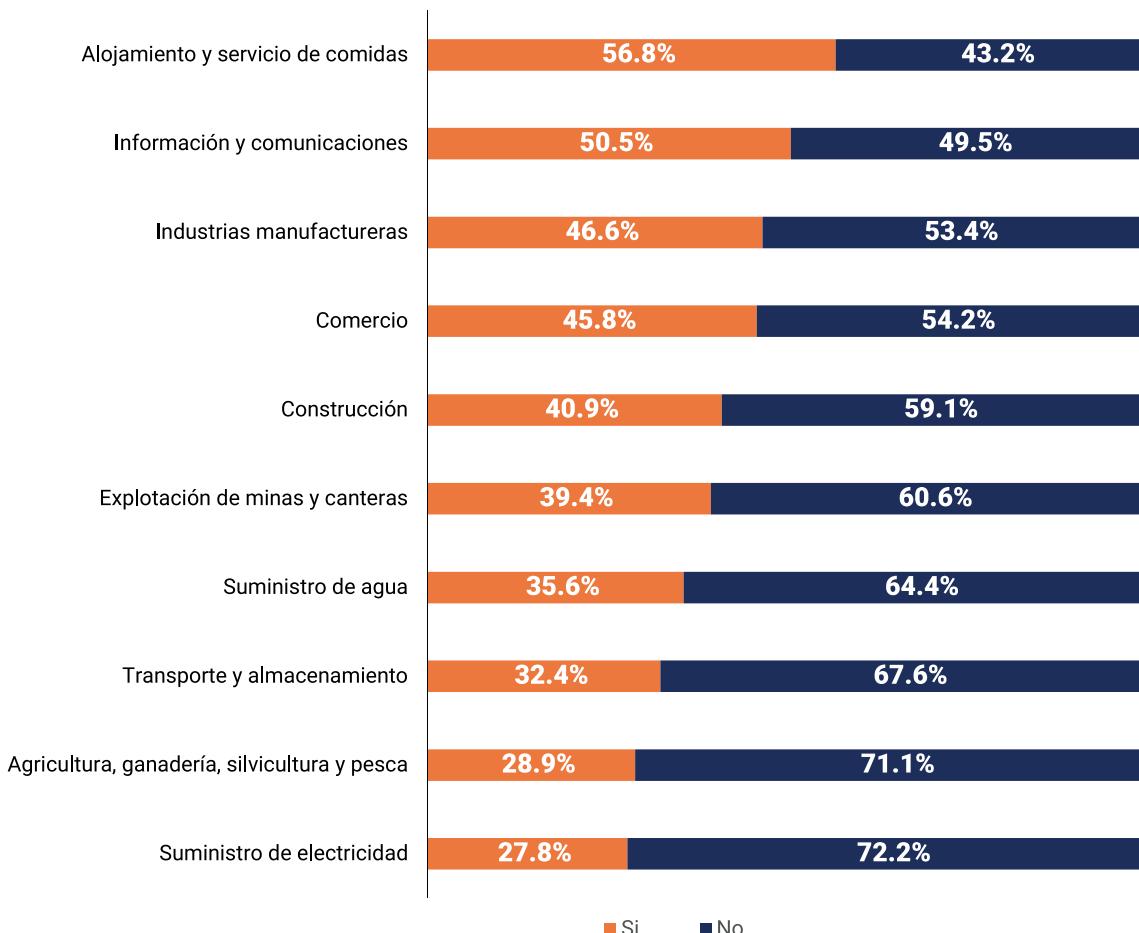
Gráfico 45 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por actividad económica, las empresas de Alojamiento y servicio de comidas fueron las que en mayor proporción indicaron haber sido impactadas negativamente por contar con personal en esta condición, seguidas por la de Información y comunicaciones, con 50.5%. En contraste, las empresas de Suministro de electricidad (27.8%) y de Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (28.9%) fueron las que en menor proporción reportaron haber sido afectadas.

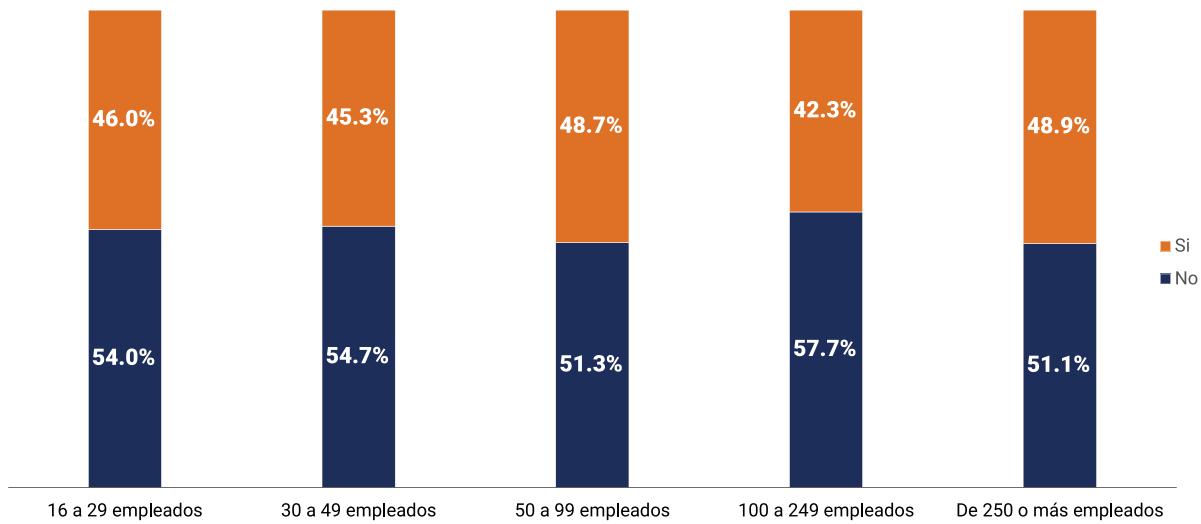
Gráfico 46 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

A nivel de rango de empleados no se perciben diferencias notables entre estos, y todos guardan un comportamiento muy similar al observado a nivel general. En las empresas de 16 a 29 empleados, el 46.0% de las empresas indicó que fueron impactadas negativamente, en el rango de 30 a 49 empleados y de 100 a 249 empleados, este porcentaje descendió ligeramente situándose en 45.3% y 42.3%, respectivamente. En las empresas de 250 o más, el porcentaje de empresas impactadas negativamente fue de 48.9%, mientras que, en las de 50 a 99 empleados fue de 48.7%.

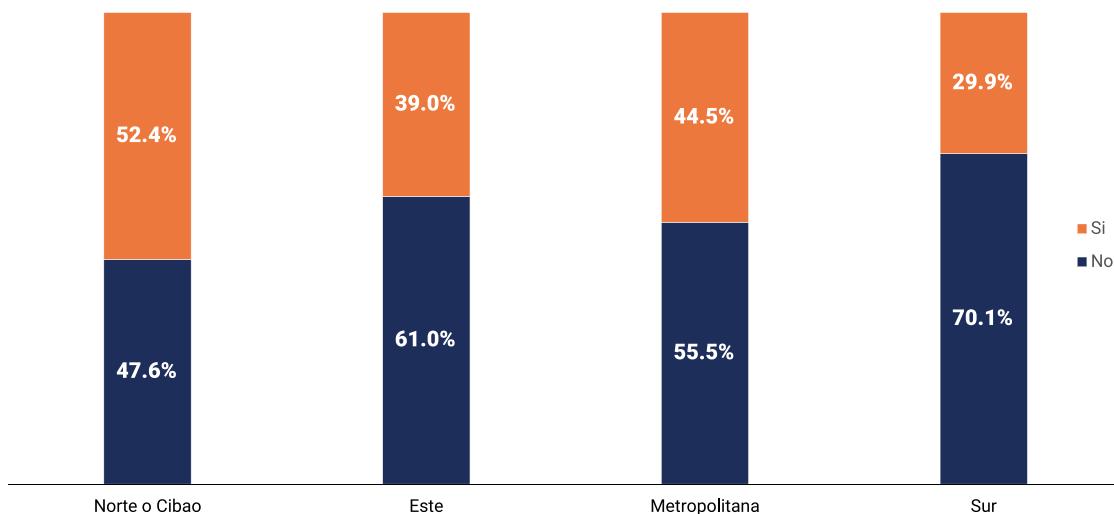
Gráfico 47 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

A nivel de macrorregión, se observan diferencias más marcadas. La macrorregión Metropolitana presentó un comportamiento similar al promedio general, con un 44.5% de las empresas indicando que fueron impactadas negativamente por contar con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades. En contraste, la macrorregión Norte o Cibao fue la más afectada, con un 52.4% de empresas reportando impacto negativo. Por otro lado, el Este (39.0%) y el Sur (29.9%) fueron las macrorregiones donde esta situación tuvo menor incidencia.

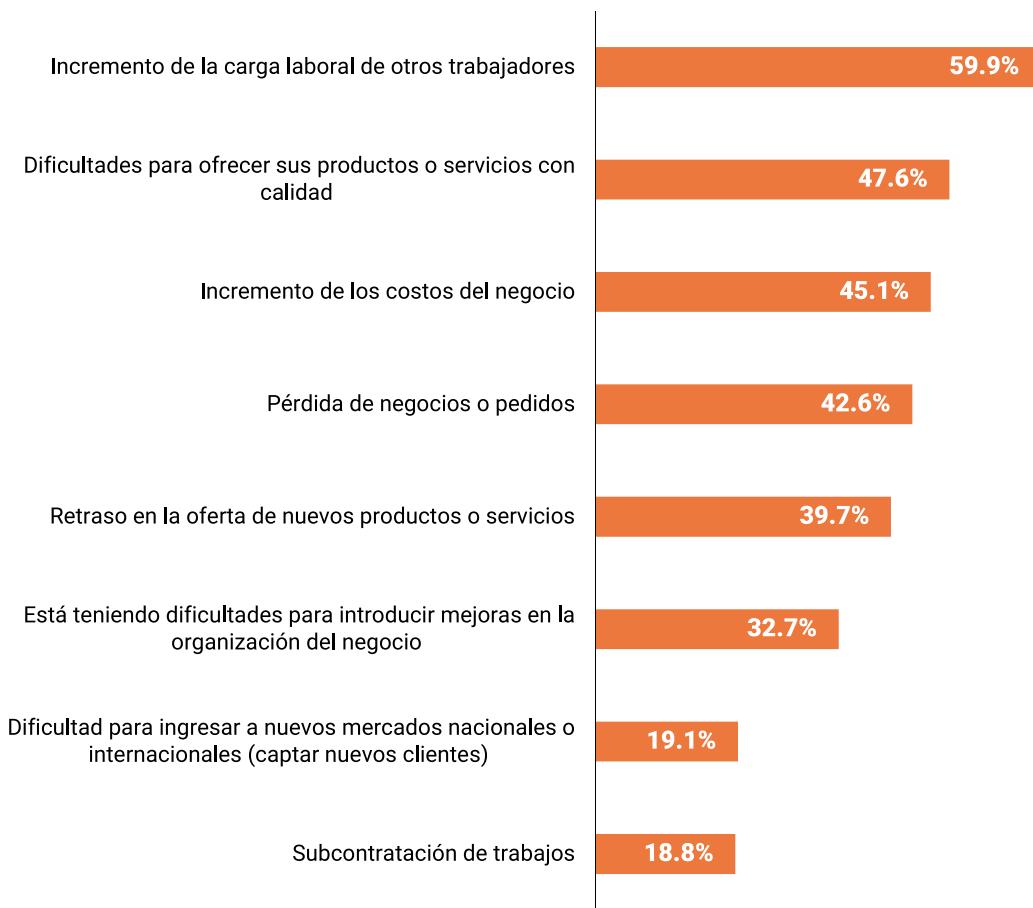
Gráfico 48 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas o no de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Las empresas que indicaron haber sido impactadas negativamente también señalaron las consecuencias de contar con personal en estas condiciones. La más frecuente fue el incremento de la carga laboral de otros trabajadores, con un 59.9%. Le sigue el 47.6% de las empresas, que reportaron dificultades para ofrecer sus productos o servicios con calidad, así como el aumento de los costos del negocio, mencionado por un 45.1%. Otras consecuencias destacadas incluyen la pérdida de negocios o pedidos (42.6%) y el retraso en la oferta de nuevos productos o servicios (39.7%).

Gráfico 49 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han sido impactadas de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según consecuencias, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de elegir más de una consecuencia.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En cuanto a las consecuencias que tuvieron las empresas, las empresas categorizaron la relevancia de estas consecuencias asignándoles un orden de prioridad (1 y 2). Las principales consecuencias destacadas fueron el incremento de los costos del negocio (22.0%), el aumento de la carga laboral de otros trabajadores (19.5%) y las dificultades para ofrecer productos o servicios con calidad (18.2%). Como prioridades secundarias, resaltaron los retrasos en la oferta de nuevos productos o servicios (14.8%) y el incremento de la carga laboral de otros trabajadores (14.6%).

Gráfico 50 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han sido impactadas de forma negativa en el desarrollo de su empresa, según consecuencias y su relevancia, 2024



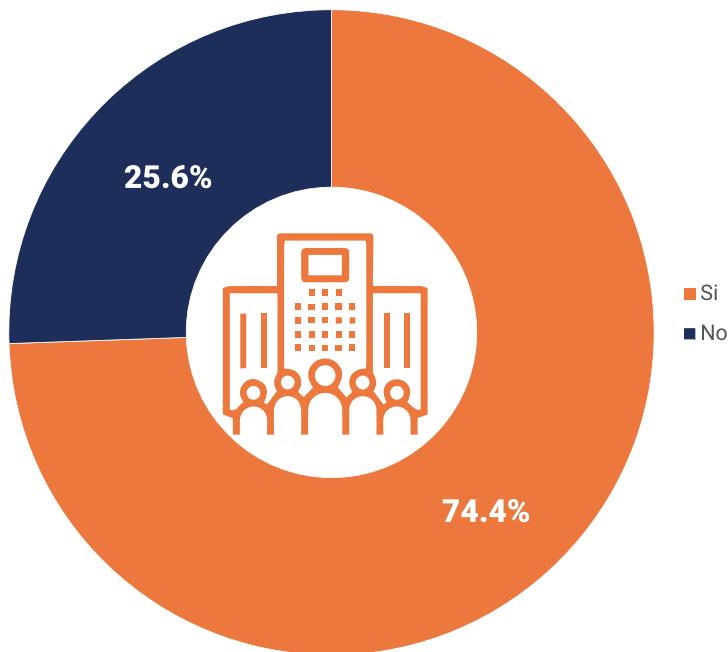
Nota: La empresa tenía la opción de asignar prioridad a dos consecuencias, designándolas como prioridad 1 y 2.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Acciones emprendidas por las empresas para mejorar las habilidades del personal

Se consultó a las empresas sobre las acciones tomadas para mejorar las habilidades del personal que requiere fortalecer o adquirir nuevas competencias. La mayoría, un 74.4%, indicó haber implementado alguna medida en este sentido.

Gráfico 51 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por actividad económica, el sector de Información y comunicaciones (89.1%) fue el que en mayor proporción indicó haber emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal, seguido de Construcción (87.3%), Industrias manufactureras (81.6%) y Suministro de electricidad (80.8%). En contraste, los sectores con menor proporción de empresas que tomaron medidas fueron Comercio (66.5%), Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (70.2%) y Suministro de agua (70.7%).

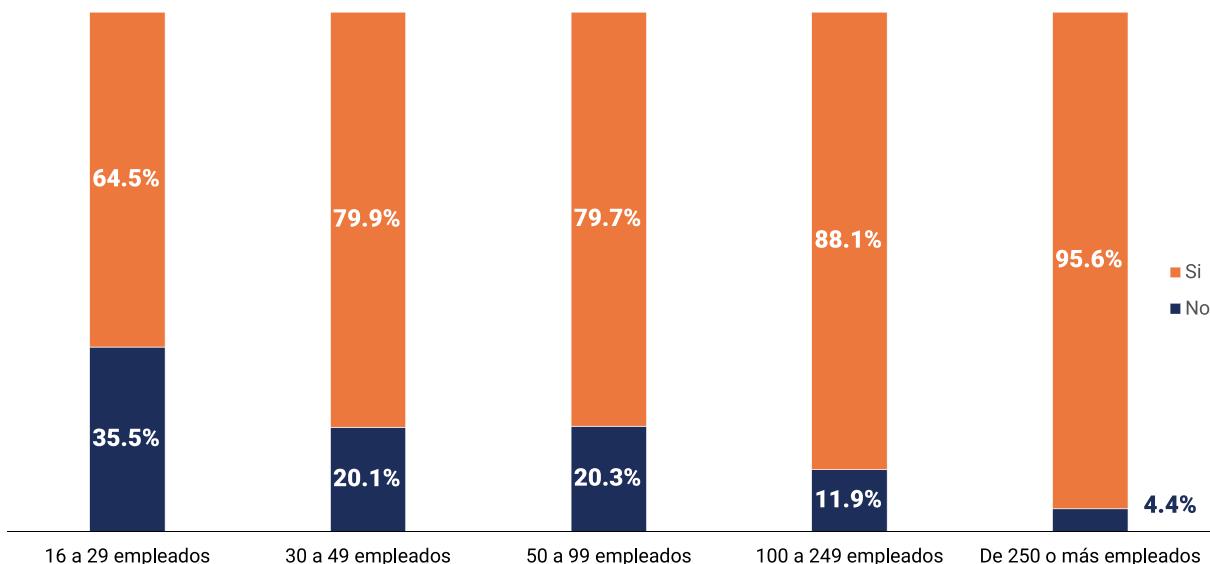
Gráfico 52 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, por actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En cuanto al rango de empleados, se observa que, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, también se incrementa la proporción de aquellas que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal. En las empresas con 16 a 29 empleados, el 64.5% indicó haber tomado medidas, mientras que en aquellas con 250 o más empleados, este porcentaje asciende al 95.6%.

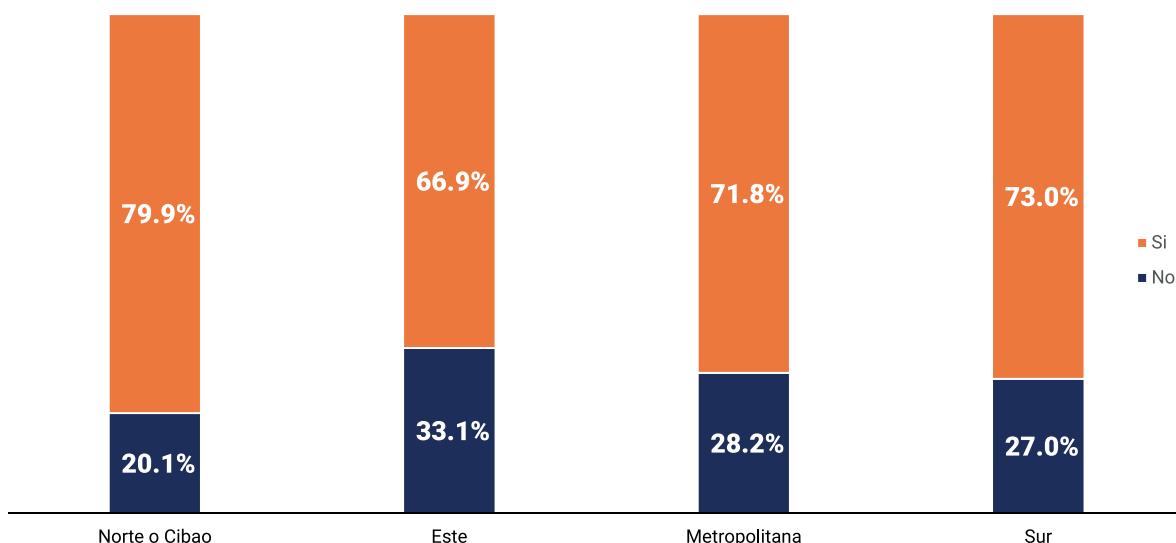
Gráfico 53 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, por rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por macrorregión no muestran diferencias notables con respecto al comportamiento general. Las macrorregiones Metropolitana (71.8%) y Sur (73.0%) presentaron porcentajes cercanos al general de 74.4%. Por otro lado, el Norte o Cibao registró la mayor proporción de empresas que han tomado acciones para mejorar las habilidades del personal, con un 79.9%, mientras que el Este reportó la menor proporción, con un 66.9%.

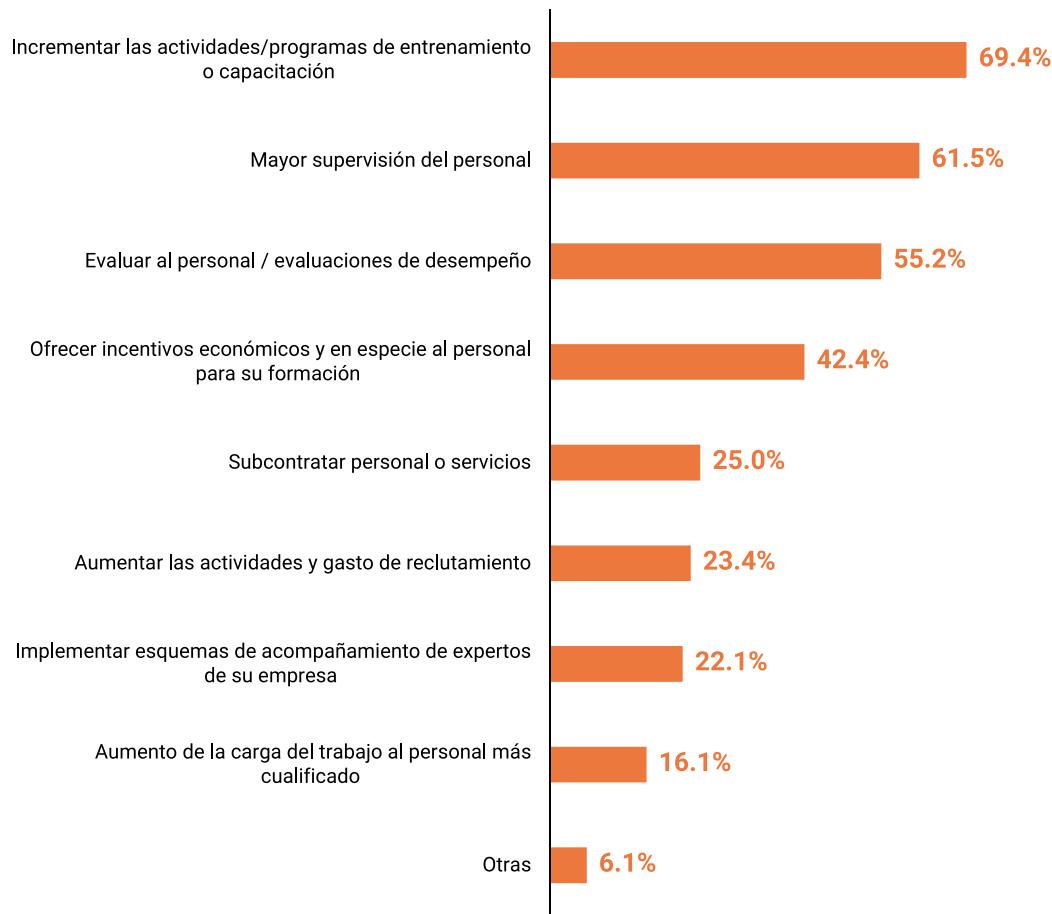
Gráfico 54 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades según han emprendido acciones o no para mejorar las habilidades del personal, por macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Entre las empresas que indicaron haber tomado acciones, la más frecuente fue el incremento de actividades o programas de entrenamiento y capacitación (69.4%), seguida de una mayor supervisión del personal (61.5%). También destacan la implementación de evaluaciones de desempeño (55.2%) y el ofrecimiento de incentivos económicos o en especie para la formación del personal (42.4%).

Gráfico 55 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal, según acciones emprendidas, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar más de una acción.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Sección IV

Capacitación de personal



Capacitación del personal en la empresa

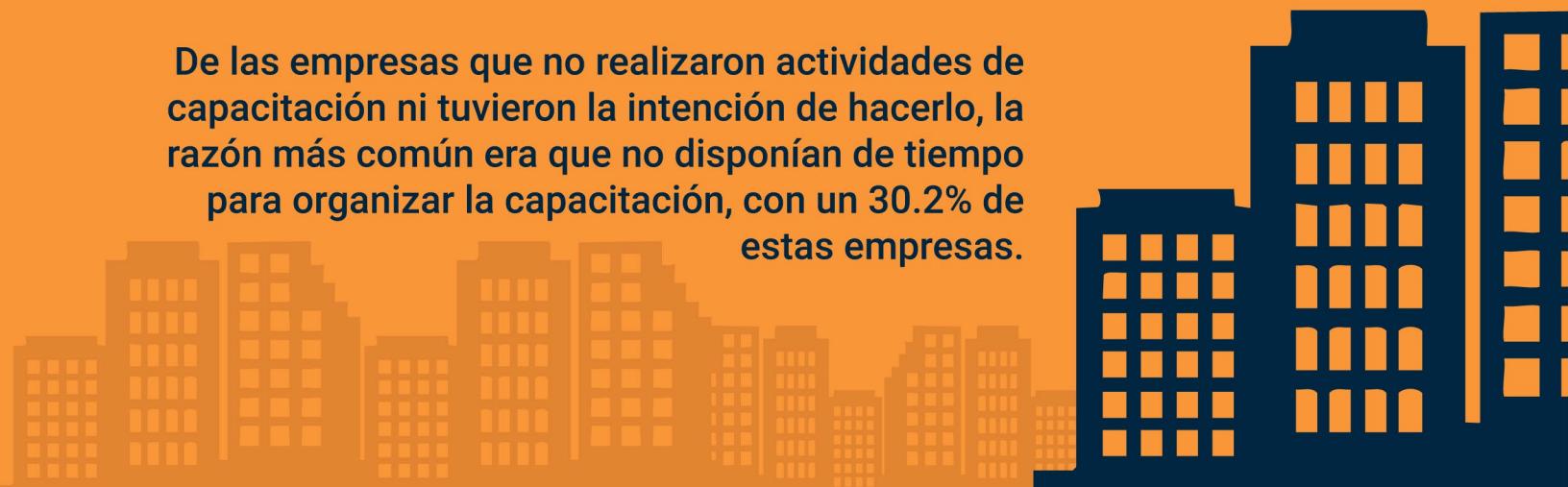


El 63.9% de las empresas realizó alguna actividad de capacitación. Por actividad económica, el sector de Información y Comunicaciones fue el que más actividades organizó, con un 89.5% de las empresas. Por rango de empleados, las empresas con 250 o más empleados alcanzaron un 95.0%.



El proveedor de capacitación más utilizado por las empresas fue INFOTEP, con un 62.5% de las empresas que realizaron actividades de capacitación.

De las empresas que no realizaron actividades de capacitación ni tuvieron la intención de hacerlo, la razón más común era que no disponían de tiempo para organizar la capacitación, con un 30.2% de estas empresas.



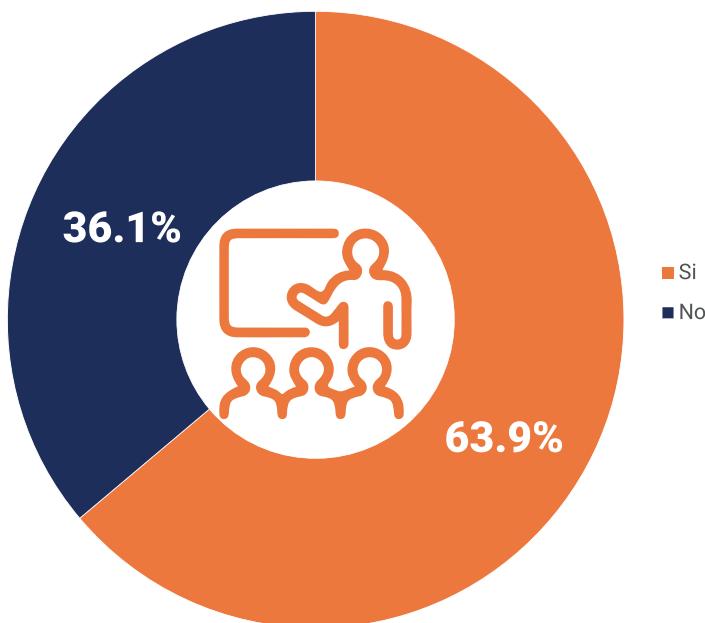
Capacitación del personal en la empresa

Otra de las secciones abordadas en este informe es la capacitación del personal. En esta sección se abordan las necesidades de actividades de capacitación en las empresas, los proveedores a los que recurren las empresas para que faciliten las actividades de capacitación, además de los aspectos relevantes como barreras o razones que enfrentan las empresas ante la situación de no poder ofrecer más capacitaciones.

Actividades de capacitación en la empresa

Se les preguntó a las empresas sobre la organización de actividades de capacitación durante los 12 meses anteriores a la encuesta. El 63.9% de las empresas indicó que realizaron algún tipo de capacitación, ya sea formal o informal.

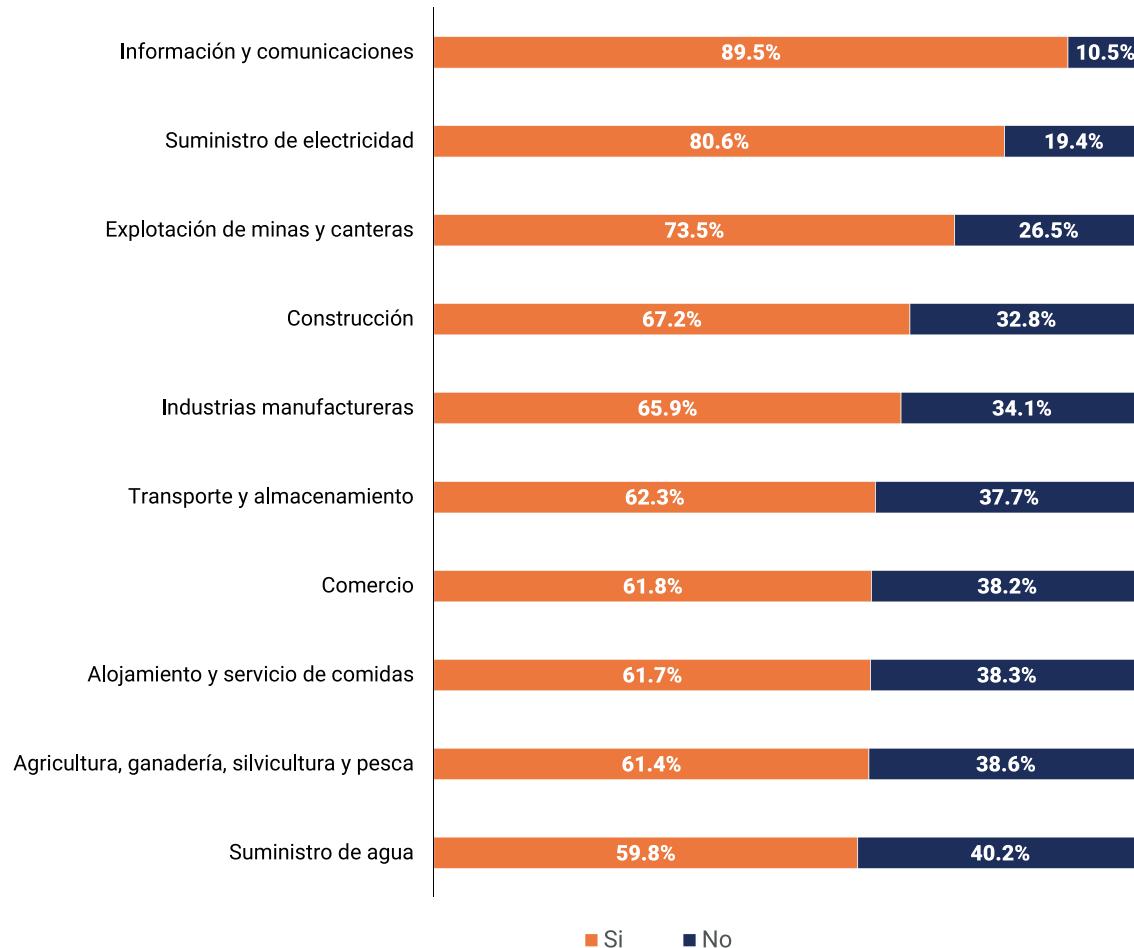
Gráfico 56 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por actividad económica mostraron que sectores como Información y comunicaciones (89.5%), Suministro de electricidad (80.6%) y Explotación de minas y canteras (73.5%) fueron sectores que tuvieron una mayor proporción de empresas que realizaron actividades de capacitación, y se mantuvieron, notablemente por encima del porcentaje observado a nivel general. El resto de los sectores, presentaron porcentajes muy cercanos al observado a nivel general.

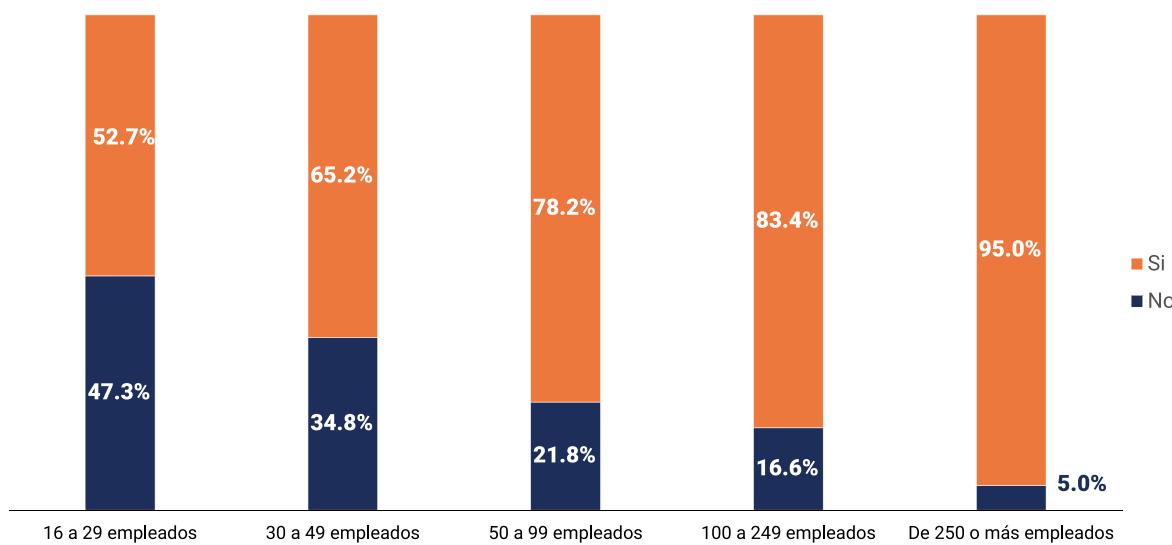
Gráfico 57 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por rango de empleados muestran una tendencia en la que, a medida que crece el tamaño de la empresa, aumenta también la proporción de empresas que han realizado actividades de capacitación formales e informales. En las empresas de 16 a 29 empleados, el 52.7% han realizado actividades de capacitación, lo que muestra que este rango se quedó por debajo de la respuesta observada a nivel general. En el caso del rango de 30 a 49 empleados, el porcentaje ascendió a 65.2% y fue, en términos porcentuales, el más cercano al general. En los rangos de mayor empleo, las empresas indicaron en una mayor proporción realizar actividades de capacitación. Tal es el caso del rango de 250 o más empleados, donde este porcentaje sube al 95.0%

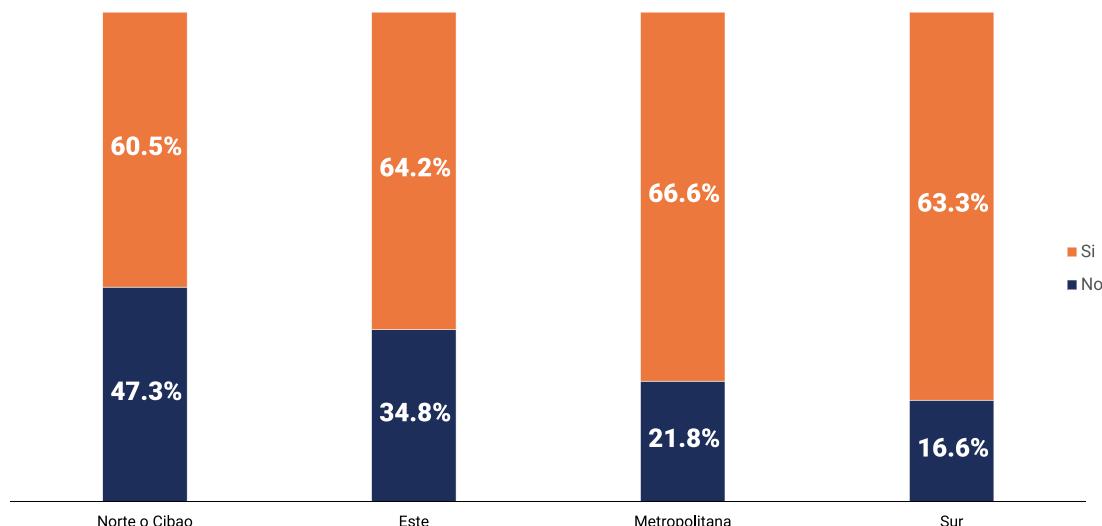
Gráfico 58 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por macrorregión no muestran diferencias notables en la proporción de empresas que realizaron actividades de capacitación. La macrorregión Metropolitana tiene el mayor porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, con un 66.6%. Las macrorregiones Este (64.2%) y Sur (63.3%) presentaron porcentajes ligeramente superiores e inferiores al porcentaje general, respectivamente. Por otro lado, la macrorregión Norte o Cibao muestra el menor porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, con un 60.5%.

Gráfico 59 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que han realizado o no actividades de capacitación formales o informales en los últimos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



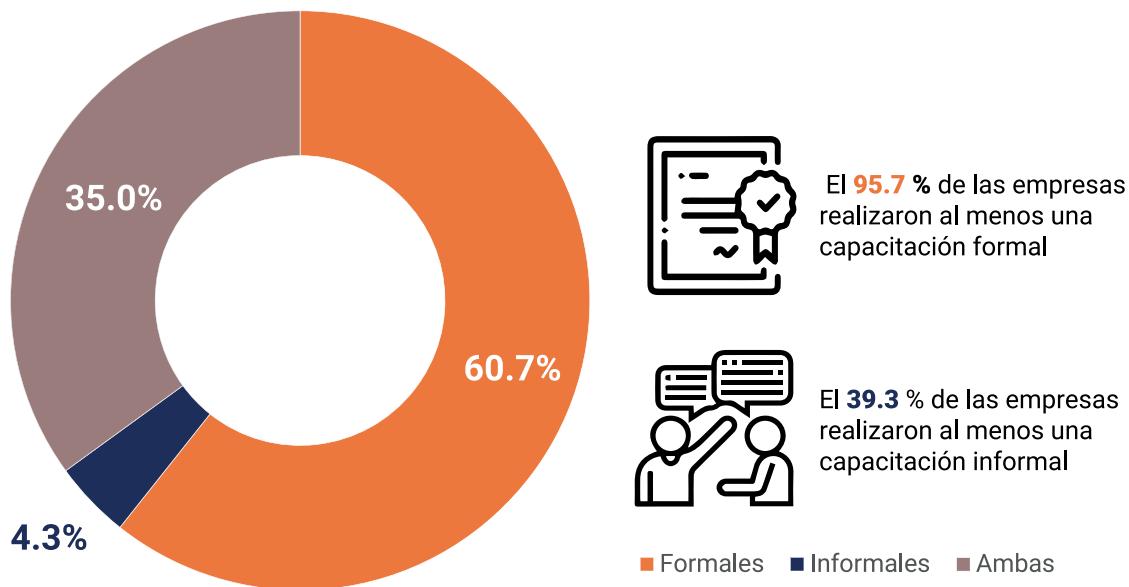
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Las empresas que indicaron haber realizado algún tipo de actividad de capacitación fueron categorizadas según el tipo o la formalidad de las capacitaciones que realizaron. Se entiende por capacitación formal aquella que refiere a un proceso estructurado y planificado, que a menudo sigue un programa predeterminado de contenidos, mientras que la capacitación informal apunta más a los procesos de aprendizaje que ocurren de forma no estructurada en el entorno laboral.

Del total de empresas que realizaron capacitaciones, el 95.7% realizó al menos una actividad de capacitación formal para algún tipo de ocupación, mientras que, en el caso de las capacitaciones informales, este porcentaje fue del 39.3%, lo que indica que al menos se realizó alguna capacitación del tipo informal.

Sin embargo, si se categoriza exclusivamente el tipo de capacitación que realizó la empresa, se tiene que el 60.7% de las empresas realizaron solo capacitaciones del tipo formal, el 35.0% combinó ambas modalidades, y solo el 4.3% de las empresas que realizaron actividades de capacitación lo hicieron en modalidad exclusivamente informal.

Gráfico 60 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según formalidad de la capacitación, 2024

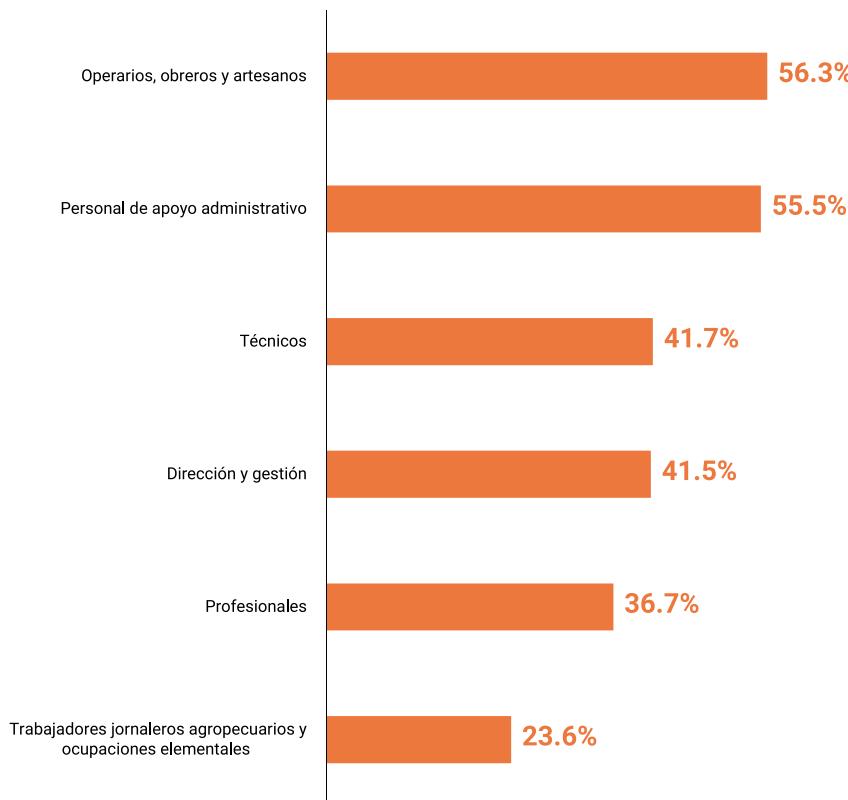


Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar ambos tipos de capacitación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Del total de empresas que indicaron haber realizado algún tipo de actividad de capacitación, se les consultó sobre las ocupaciones en las que se llevaron a cabo estas actividades. La mayor proporción corresponde a operarios, obreros y artesanos (56.3%), seguidos por el personal de apoyo administrativo (55.5%). Otras ocupaciones que destacan son los técnicos (41.7%), dirección y gestión (41.5%) y profesionales (36.7%). Por otro lado, la ocupación menos frecuente es la de trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales, con un 23.6%.

Gráfico 61 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según tipo de ocupación, 2024



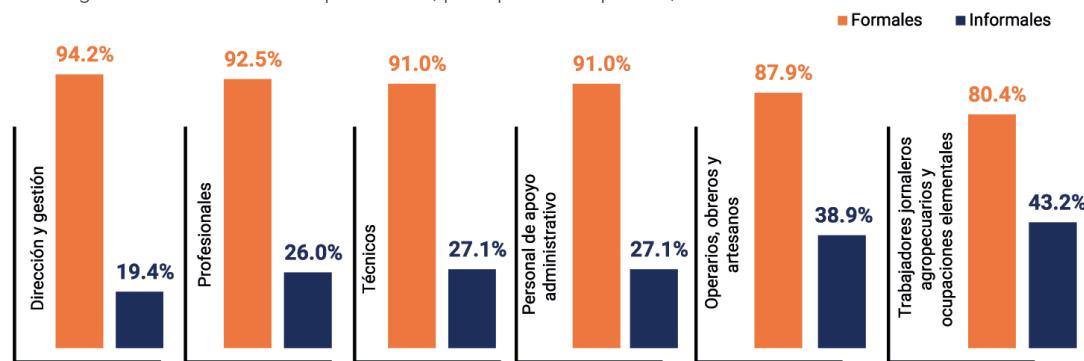
Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar más de una ocupación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

A nivel de ocupación se percibe que en todas las ocupaciones la mayor proporción de capacitaciones realizadas fueron del tipo formal. En ocupaciones como dirección y gestión, la participación fue más acentuada, pues las empresas indicaron que realizaron capacitaciones formales con 94.2% frente al 19.4% que realizaron capacitaciones informales, y en el caso de los profesionales los porcentajes fueron de 92.5% y 26.0% para formales e informales, respectivamente.

En el caso de los operarios, obreros y artesanos, y de los trabajadores jornaleros agropecuarios y de ocupaciones elementales, se notó una presencia más alta de capacitaciones informales. En el caso de los operarios, el porcentaje de empresas, que realizaron capacitaciones formales fue de 87.9%, mientras que el porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones informales fue de 38.9%. Para el caso de los jornaleros agropecuarios, el 80.4% de empresas organizaron actividades de capacitación formales y, el 43.2%, organizaron del tipo informal.

Gráfico 62 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según formalidad de la capacitación, por tipo de ocupación, 2024

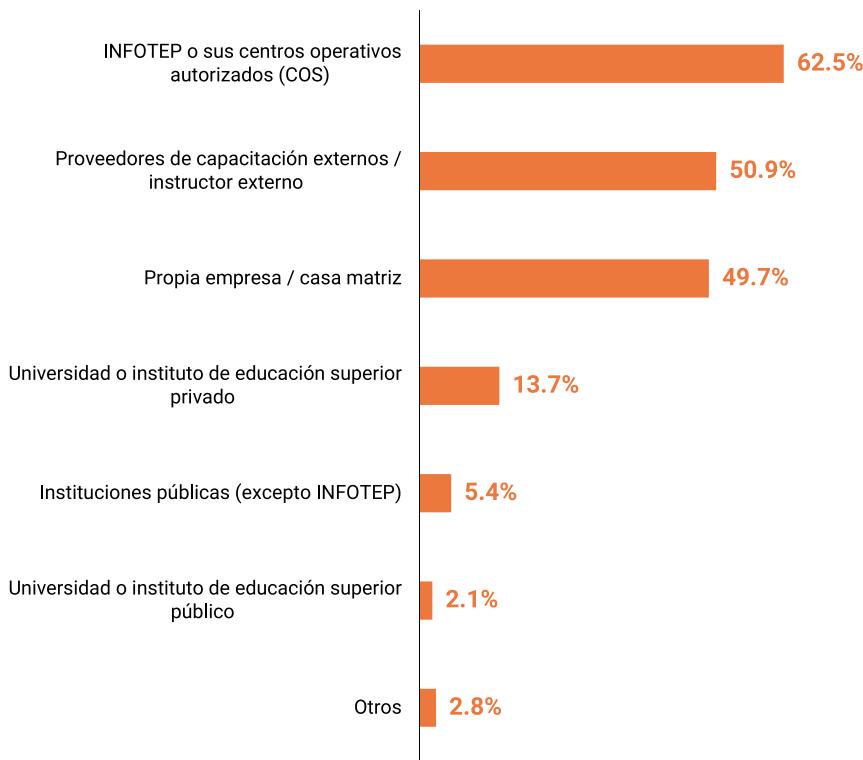


Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar ambos tipos de capacitación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

De igual forma, se indagó por el tipo de proveedor que utilizó la empresa para ofrecer las actividades de capacitación. Los proveedores de capacitación varían desde proveedores públicos, privados, así como la propia empresa o casa matriz. Los resultados mostraron que el principal proveedor de capacitación fue el INFOTEP o sus centros operativos autorizados, con un 62.5% de las empresas que realizaron actividades de capacitación. Le siguen proveedores de capacitación o instructores externos con 50.9% y la propia empresa o casa matriz con 49.7%. El resto de los proveedores mostraron una frecuencia mucho menor en comparación con los tres primeros.

Gráfico 63 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según tipo de proveedor de capacitación, 2024

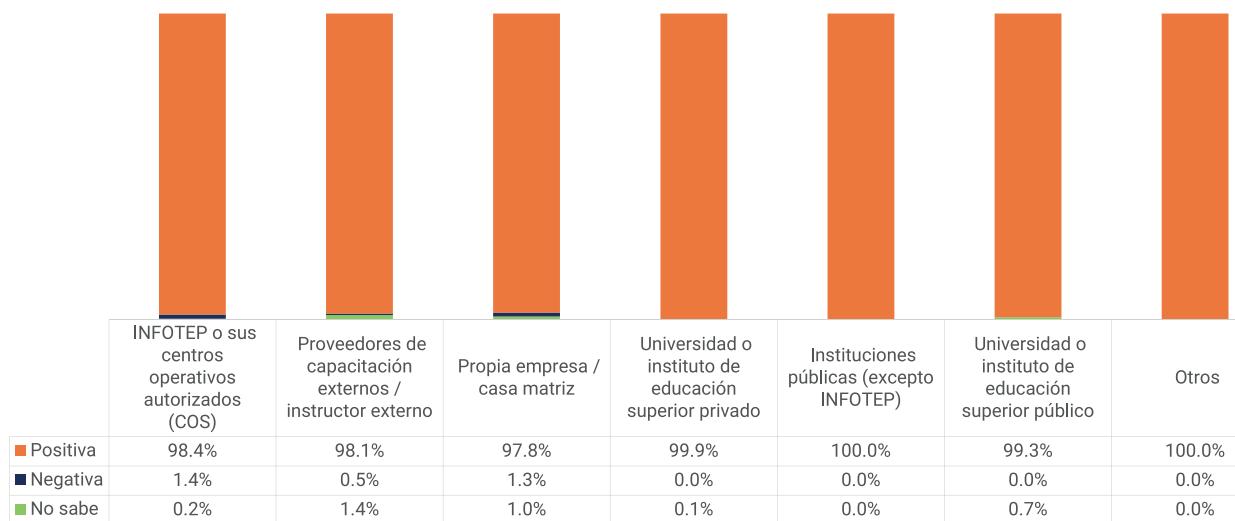


Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar más de un proveedor de capacitación.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Las empresas indicaron su valoración sobre la calidad de la capacitación recibida a través de los proveedores de capacitación. La mayor proporción de las empresas valoró positivamente las capacitaciones recibidas por todos los tipos de proveedores, observándose en algunos casos una valoración casi total de manera positiva.

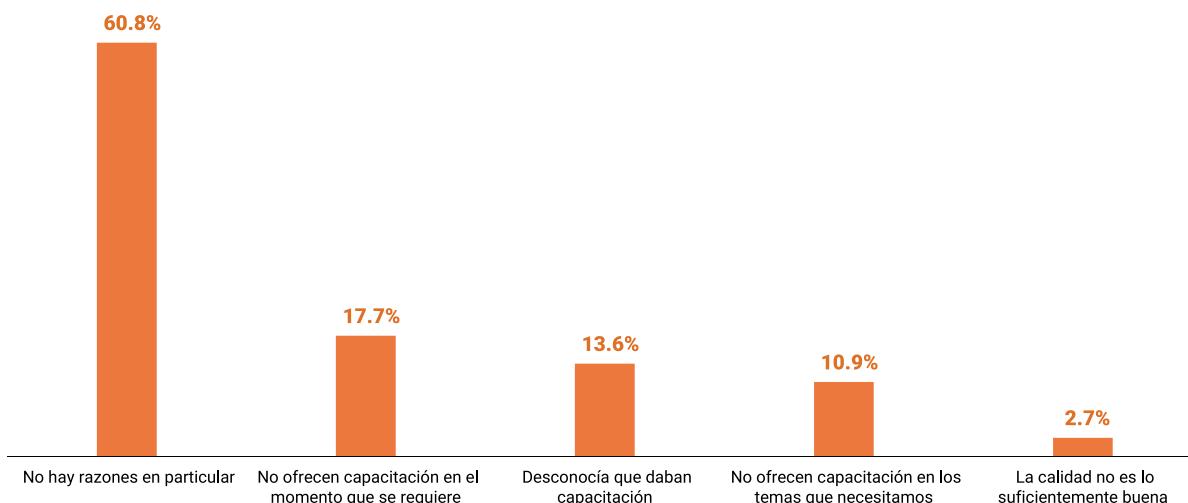
Gráfico 64 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según valoración de la capacitación y tipo de proveedor, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

De las empresas que realizaron actividades de capacitación y no utilizaron como proveedor al INFOTEP, se indagó sobre las motivaciones o razones por las que no utilizaron sus servicios. La mayor proporción de las empresas de este grupo indicó que no tenían razones particulares, con un 60.8% de las empresas. En una proporción menor, resaltan razones como que INFOTEP no ofrece capacitaciones en el momento requerido (17.7%), que se desconocía que daban capacitaciones (13.6%) o que las capacitaciones que se ofrecen no son en los temas que necesitan (10.9%). La razón con la frecuencia más baja, solo el 2.7% de las empresas, fue sobre la calidad de la capacitación.

Gráfico 65 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que no realizaron actividades de capacitaciones en INFOTEP o sus centros operativos autorizados (COS), según razones, 2024

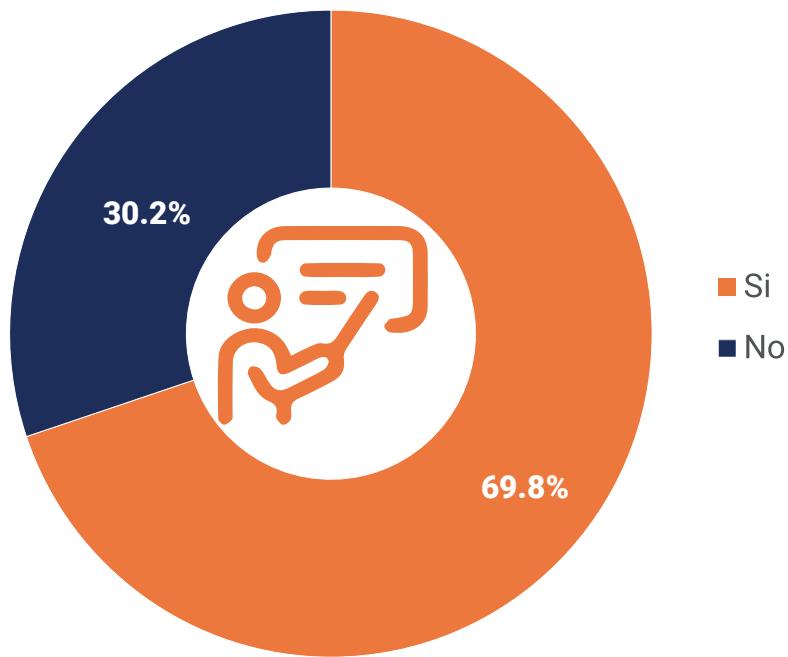


Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar más de una razón.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Adicionalmente, se les cuestionó a las empresas si, además de las actividades de capacitación que realizaron, hubiesen querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal. El 69.8% de empresas señaló que habrían deseado ofrecer más actividades de capacitación.

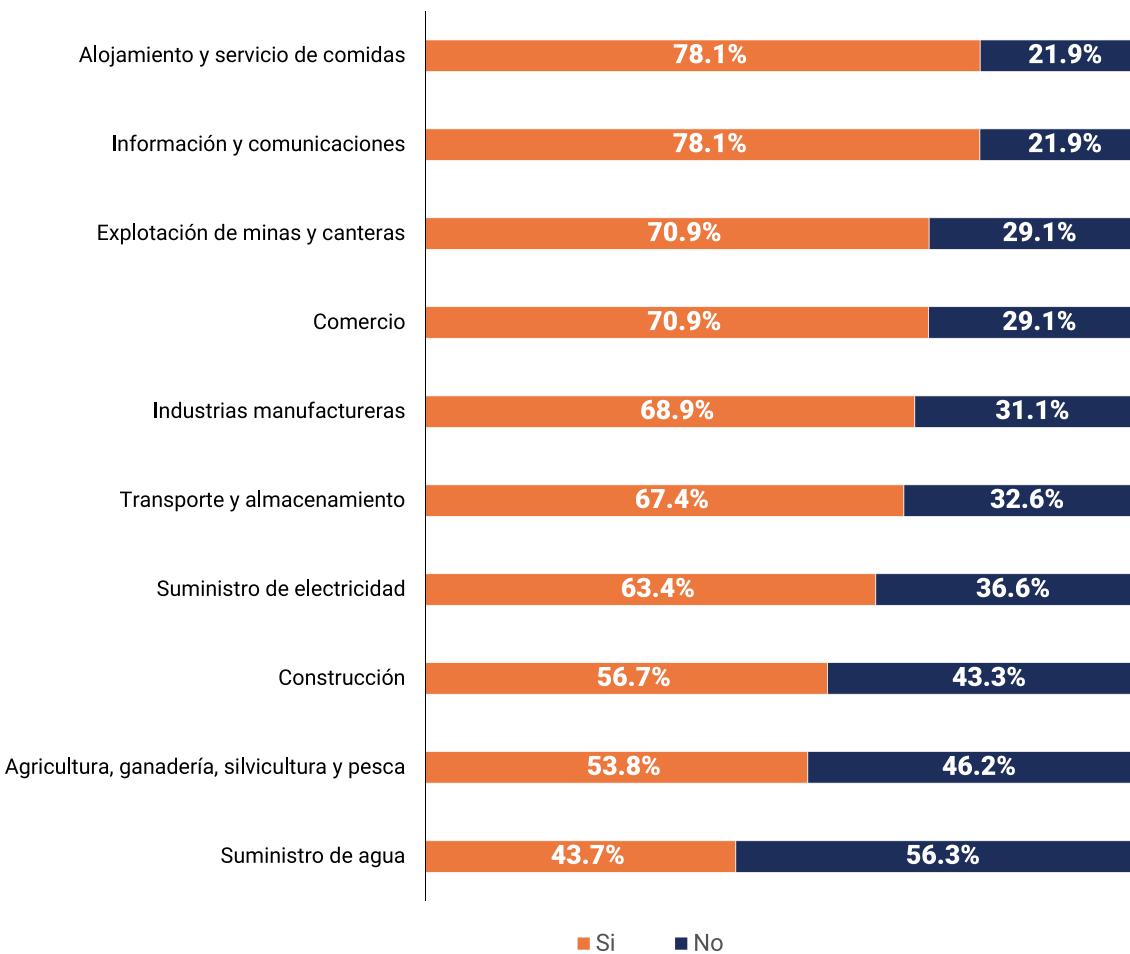
Gráfico 66 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por actividad económica, los sectores que más indicaron querer ofrecer más actividades de capacitación fueron Alojamiento y servicio de comidas e Información y comunicaciones, ambos con un 78.1%. Le siguen Explotación de minas y canteras y Comercio, ambos también con un 70.9%. En contraste, sectores como Suministro de agua, Agricultura y Construcción fueron los que menos indicaron querer ofrecer más actividades de capacitación.

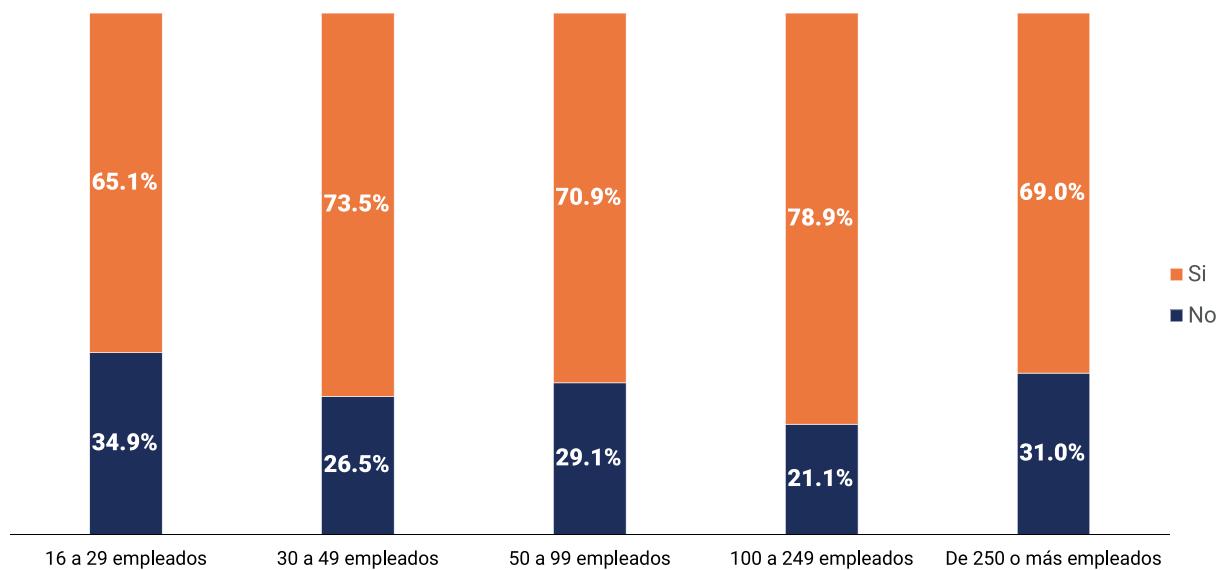
Gráfico 67 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por tamaño de empresa, los rangos que más indicaron querer ofrecer más actividades de capacitación fueron las empresas con 100 a 249 empleados, con un 78.9%, seguidas por las empresas con 30 a 49 empleados, con un 73.5%. Las empresas con 50 a 99 empleados también mostraron un alto interés, con un 70.9%, al igual que las empresas con 250 o más empleados, con un 69.0%. Finalmente, las empresas con 16 a 29 empleados indicaron un 65.1% de interés en ofrecer más actividades de capacitación.

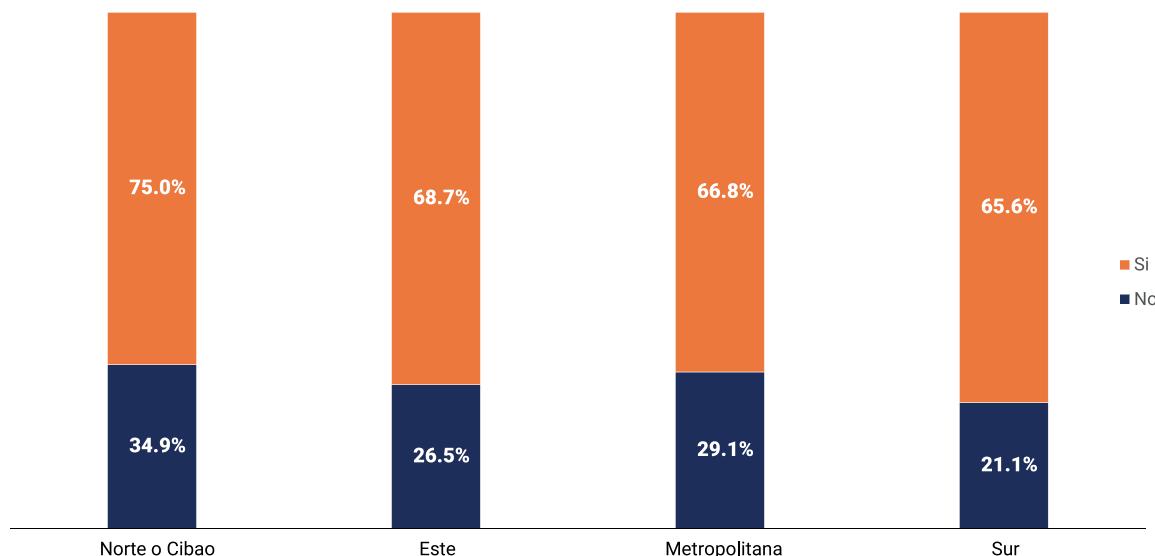
Gráfico 68 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por macrorregión, la región del Cibao o Norte destaca con un 75.0% de empresas que indicaron querer ofrecer más actividades de capacitación. Las demás macrorregiones se mostraron cercanas y por debajo de lo observado a nivel general: la región Este con un 68.7%, la región Metropolitana con un 66.8%, y la región Sur con un 65.6%.

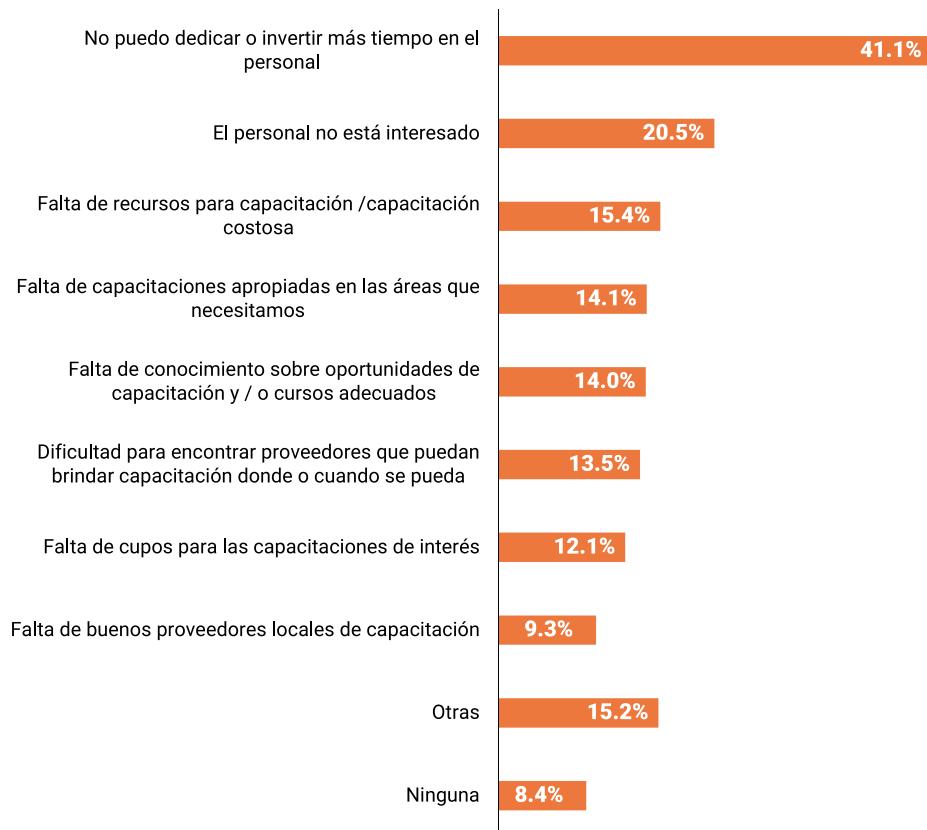
Gráfico 69 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, que hubiesen querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Las empresas que indicaron que hubiesen querido ofrecer más actividades de capacitación pudieron señalar las barreras que impidieron o limitaron ofrecer más actividades de capacitación. La principal barrera que señalaron las empresas fue que no podían dedicar o invertir más tiempo en el personal, con un 41.1% de las empresas. Otras barreras que destacan en menor magnitud son que el personal no está interesado (20.5%), la falta de recursos para capacitación o capacitaciones costosas (15.4%), la falta de capacitaciones apropiadas en las áreas necesitadas (14.1%) y la falta de conocimiento sobre oportunidades de capacitación y/o cursos adecuados (14.0%).

Gráfico 70 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que hubiesen querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según barreras, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar más de una barrera.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Aparte de indicar las barreras, las empresas también señalaron la relevancia de estas, asignándoles un orden de prioridad. La principal barrera fue que la empresa no puede dedicar o invertir más tiempo en el personal, con un 29.5% de las empresas indicando esta como la principal. Otras de las principales barreras fueron que el personal no está interesado, con un 11.4%, y la falta de recursos para capacitación o capacitaciones costosas, con un 10.9%. Como prioridades secundarias, resaltó nuevamente el no poder dedicar o invertir más tiempo, con un 9.2%, y la dificultad para encontrar proveedores que puedan brindar capacitación, con un 6.4%.

Gráfico 71 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que hubiesen querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según barreras y su relevancia, 2024



Nota: La empresa tenía la opción de asignar prioridad a dos barreras, designándolas como prioridad 1 y 2.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Las empresas que no realizaron ni quisieron ofrecer actividades de capacitación, indicaron los motivos de por qué no ofrecieron estas actividades. La mayor proporción de empresas, indicaron como la razón principal, la falta de tiempo para organizar la capacitación, con 30.2%. La segunda razón más común son las fechas u horarios de inicio de los cursos que no son convenientes con 24.6%, y resalta de forma importante la opción de otras con 21.3%.

Gráfico 72 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que no realizaron actividades de capacitación ni quisieron ofrecer más acciones de capacitación a su personal, según razones, 2024



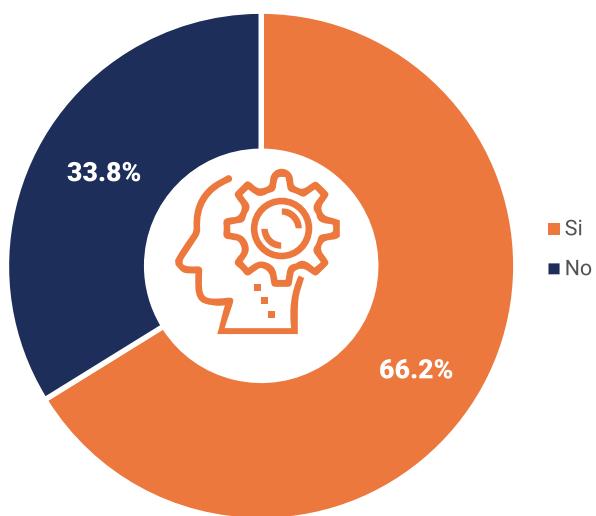
Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar más de una razón.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Prospectiva de la necesidad de nuevas habilidades o conocimientos

Se indagó en las empresas sobre su consideración sobre la necesidad de que los empleados requieran nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses posteriores al levantamiento. Los resultados muestran que el 66.2% de las empresas indicaron que sí requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses.

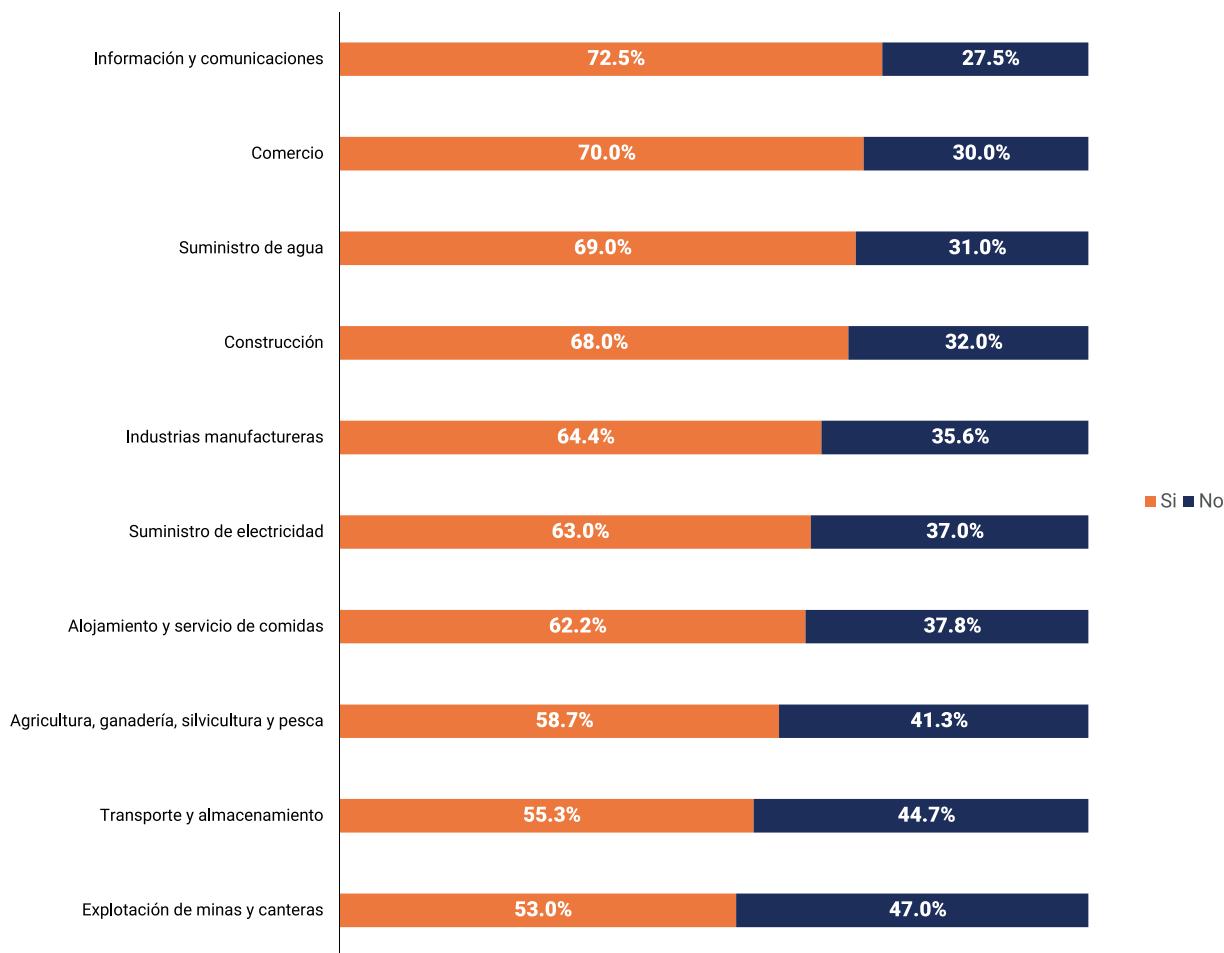
Gráfico 73 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por actividad económica, los sectores de Información y comunicaciones (72.5%) y Comercio (70.0%), registraron el mayor porcentaje de empresas, que requerirán, que su personal adquiera nuevas habilidades o conocimientos. En contraste, sectores como Explotación de minas y canteras y Transporte y almacenamiento presentaron los menores porcentajes, con un 53.0% y 55.3%, respectivamente.

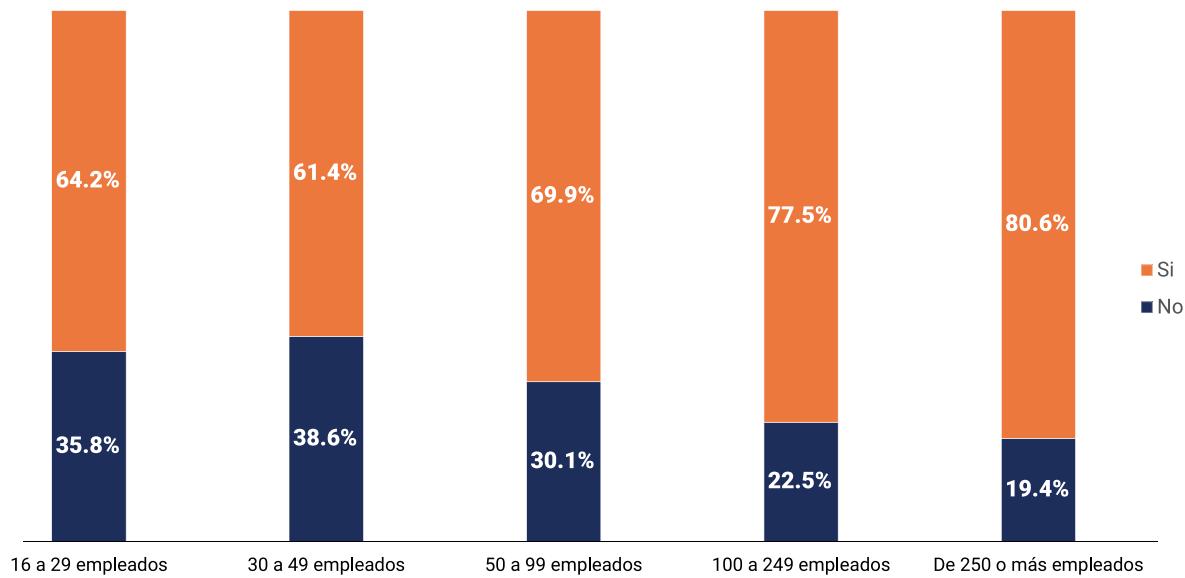
Gráfico 74 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por rango de empleados revelan que, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, también crece la necesidad de que sus empleados adquieran más habilidades y conocimientos para el desarrollo de sus actividades. En el rango de 250 o más empleados, el 80.6% de las empresas indicó que su personal necesitará nuevas habilidades o conocimientos, mientras que, en el rango de 16 a 29 empleados, este porcentaje fue de 64.2%.

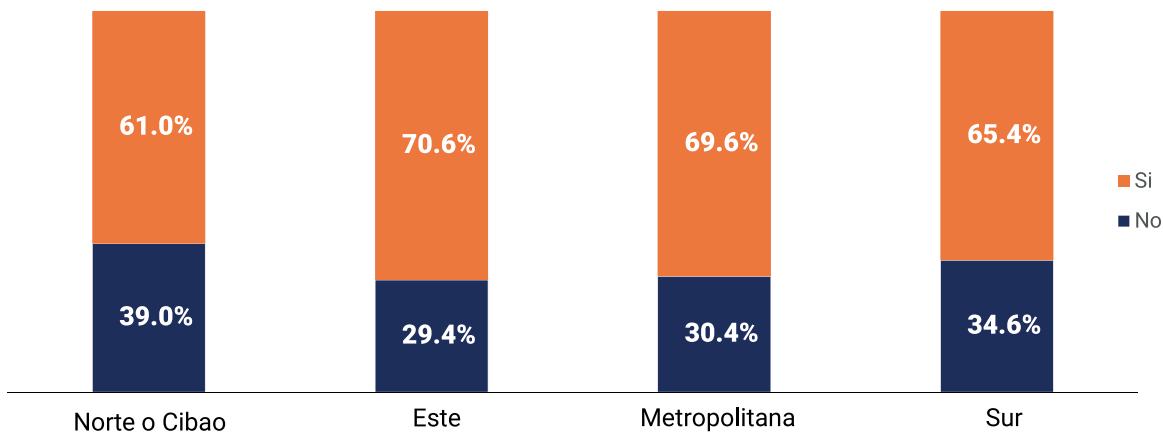
Gráfico 75 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por ubicación geográfica reflejan un comportamiento similar al observado a nivel general. En la macrorregión Este, este porcentaje alcanzó el 70.6%, mientras que en la Metropolitana fue del 69.6%, en el Sur del 65.4%, y en el Norte o Cibao del 61.0%

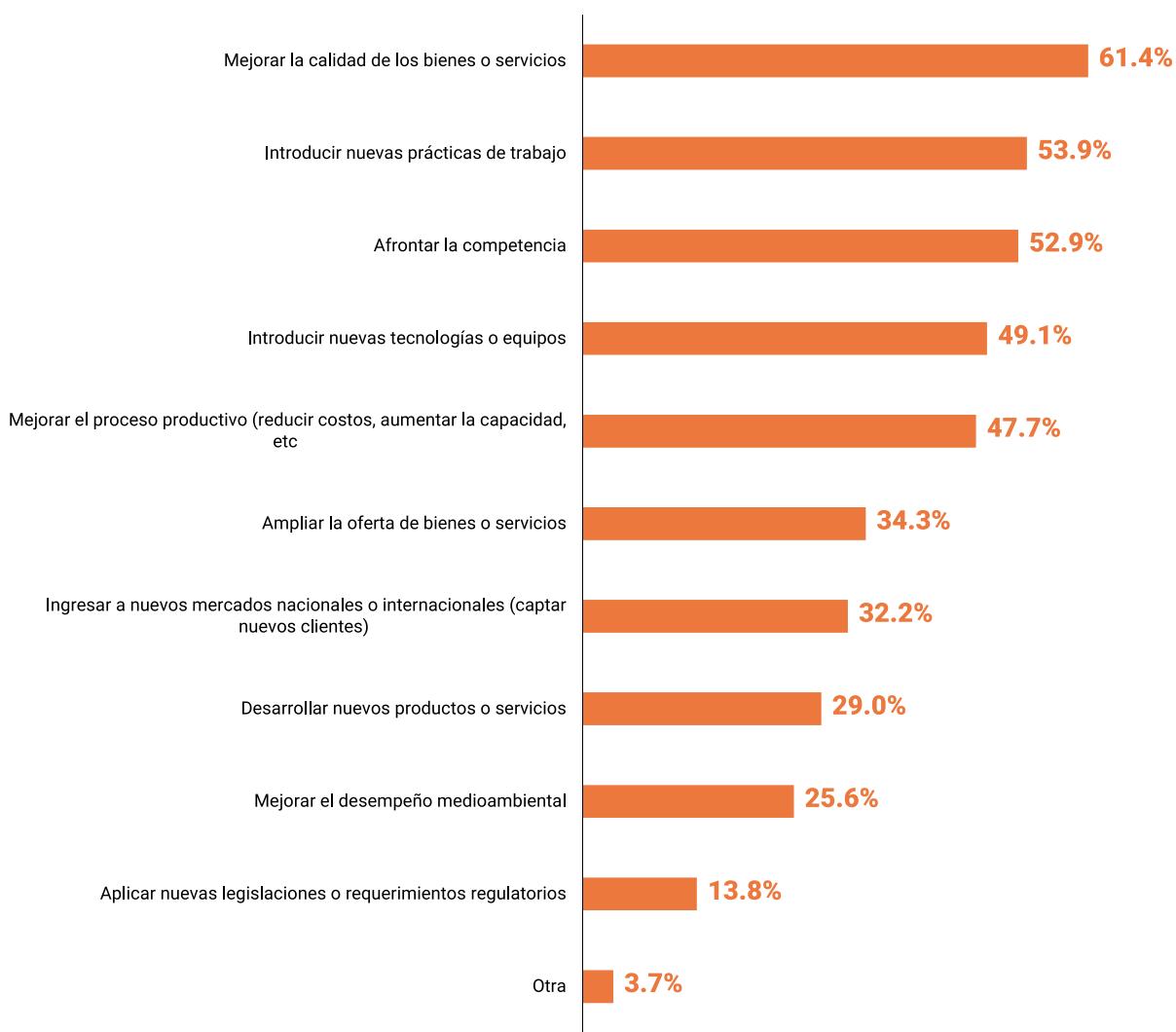
Gráfico 76 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán o no nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Las empresas indicaron las razones por las cuales sus empleados necesitarán adquirir nuevas habilidades o conocimientos. La principal razón señalada fue la mejora en la calidad de los bienes o servicios, mencionada por el 61.4% de las empresas. Le siguen la introducción de nuevas prácticas de trabajo (53.9%) y la necesidad de afrontar la competencia (52.9%). Otras razones destacadas incluyen la incorporación de nuevas tecnologías o equipos (49.1%) y la mejora del proceso productivo (47.7%).

Gráfico 77 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según razones, 2024



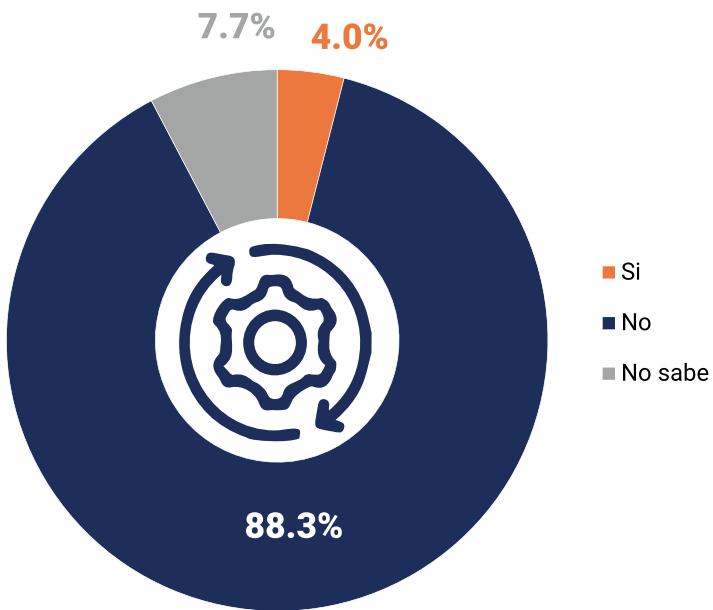
Nota: La empresa tenía la opción de seleccionar más de una razón.

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Cambios en las ocupaciones y en los procesos de trabajo

Se indagó en las empresas sobre los cambios, tanto desapariciones como surgimientos de ocupaciones, según los procesos de trabajo. En el Gráfico 78 se presenta el porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con sus procesos de trabajo están desapareciendo. La mayor proporción de empresas indicó que no, con un 88.3%, y solo el 4.0% indicó que sí están desapareciendo. El restante 7.7% de las empresas indicó que no sabe.

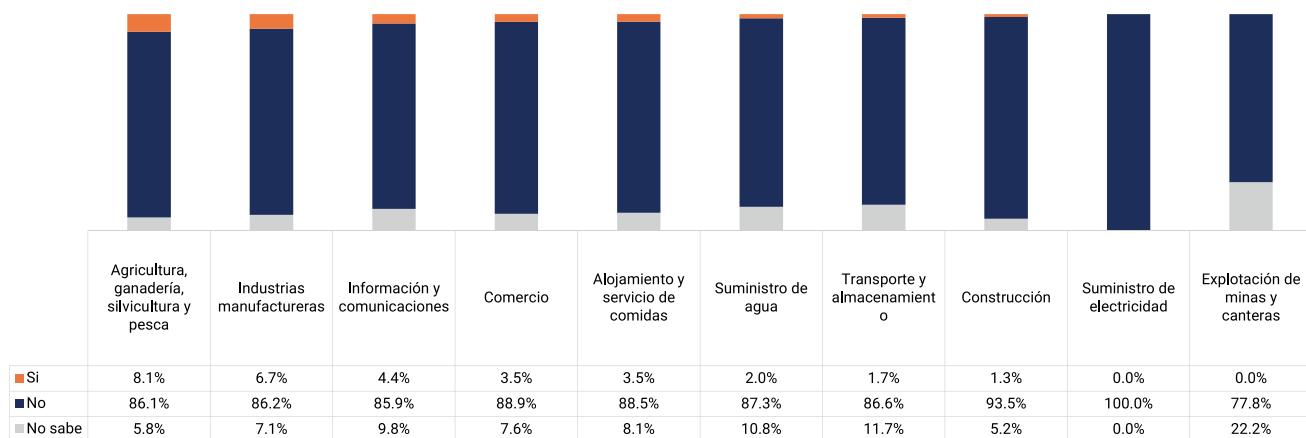
Gráfico 78 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por actividad económica muestran la realidad en las distintas actividades económicas. Todos los sectores económicos indican que la mayor proporción de las empresas considera que las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo no están desapareciendo. En actividades como Suministro de electricidad y Explotación de minas y canteras, las empresas no reportaron tener ocupaciones que estén desapareciendo. En contraposición, sectores como Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, e Industrias manufactureras, aunque en porcentajes muy reducidos, indicaron que sí tienen actividades que han ido desapareciendo o siendo menos útiles.

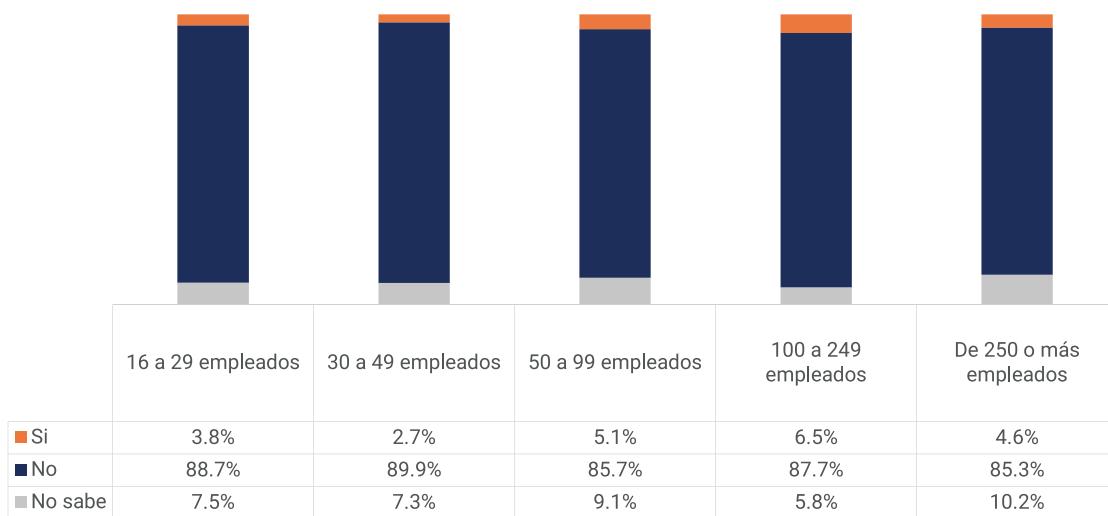
Gráfico 79 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por rango de empleados muestran un comportamiento muy similar al observado a nivel general. En todos los rangos, más del 85% de las empresas indicó que no están desapareciendo ocupaciones. Además, la proporción de empresas que respondió afirmativamente a esta pregunta es menor, y una cantidad considerable en algunos rangos indicó no saber.

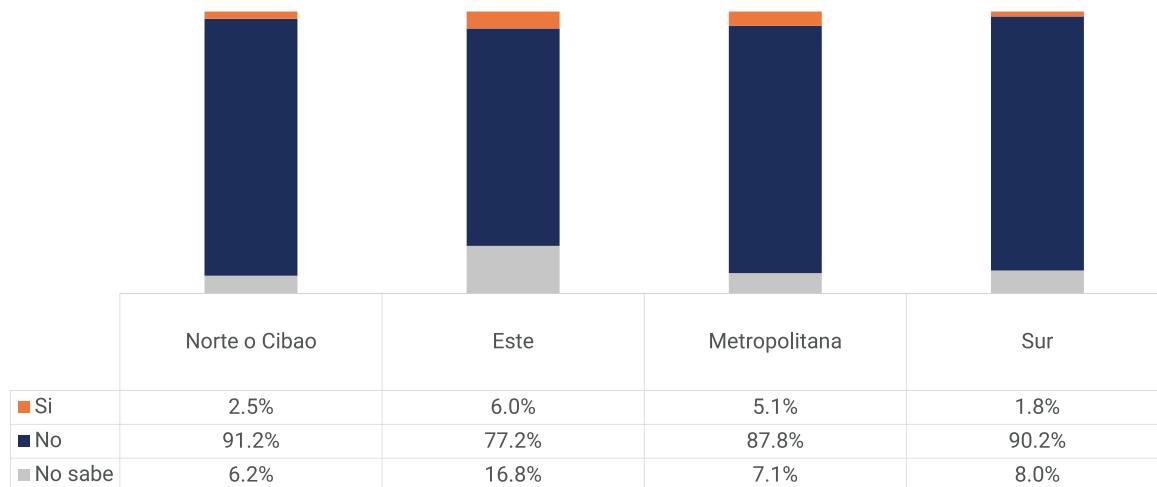
Gráfico 80 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por macrorregiones muestran que, tanto en el Sur como en el Cibao o Norte, se encuentran la mayor proporción de las empresas que, indicaron que no están desapareciendo ocupaciones, con un 90.2% y un 91.2%, respectivamente. Por su parte, el Este indicó la menor proporción de empresas que señalaron que no están desapareciendo las ocupaciones, con un 77.2%, y de igual forma fue la macrorregión que indicó el mayor porcentaje de empresas que señalaron desconocimiento.

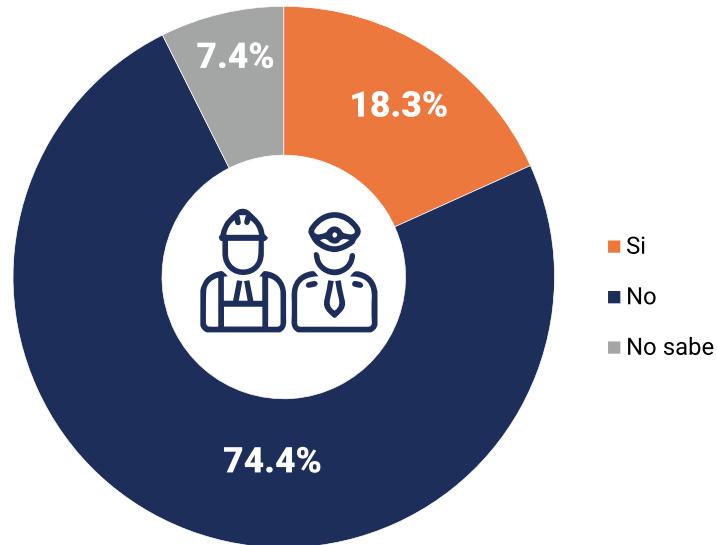
Gráfico 81 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si las ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo están desapareciendo o no están siendo útiles, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

En contraposición, se les preguntó a las empresas si están surgiendo nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo. En comparación con la pregunta anterior los resultados mostraron que el 18.3% de las empresas indicó que en su actividad económica si están surgiendo nuevas ocupaciones. Por su parte, el 74.4% de las empresas indicó que no, y el restante 7.4% indicó no tener conocimiento.

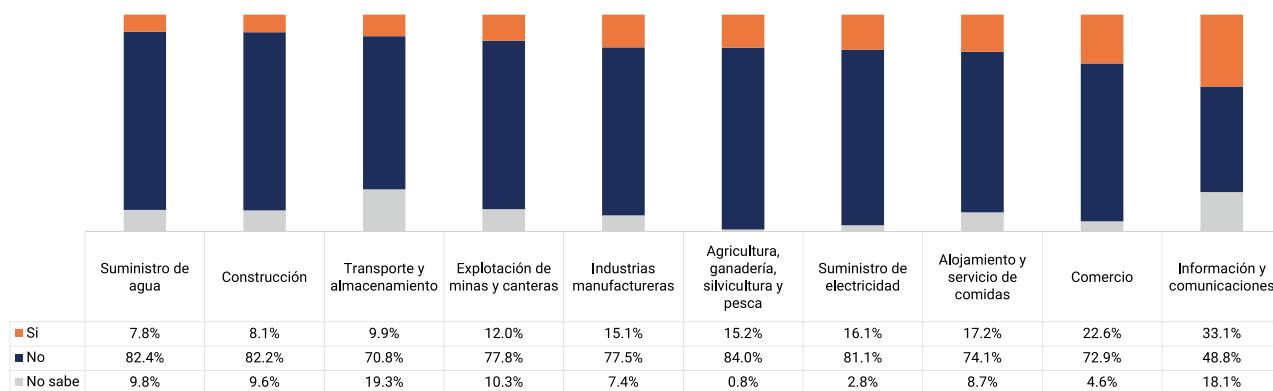
Gráfico 82 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Por actividad económica, sectores como Información y comunicaciones (33.1%) y Comercio (22.6%) presentan porcentajes superiores al promedio general, reflejando una mayor proporción de empresas que reportan el surgimiento de nuevas ocupaciones en sus actividades. En contraste, sectores como Suministro de agua (7.8%), Construcción (8.1%) y Transporte y almacenamiento (9.9%) muestran una menor incidencia en la aparición de nuevas ocupaciones.

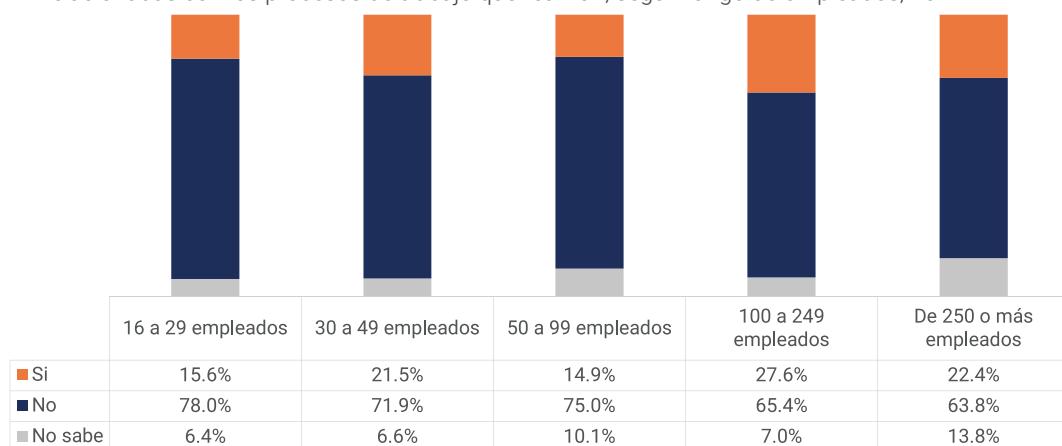
Gráfico 83 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, según sección de actividad económica, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por rango de empleados muestran que en las empresas de mayor tamaño la proporción de empresas que indicaron que no están surgiendo nuevas ocupaciones es mayor. En el rango de 250 o más este porcentaje ascendió a 63.8%, mientras que en el rango de 100 a 249 empleados este porcentaje fue de 65.4%.

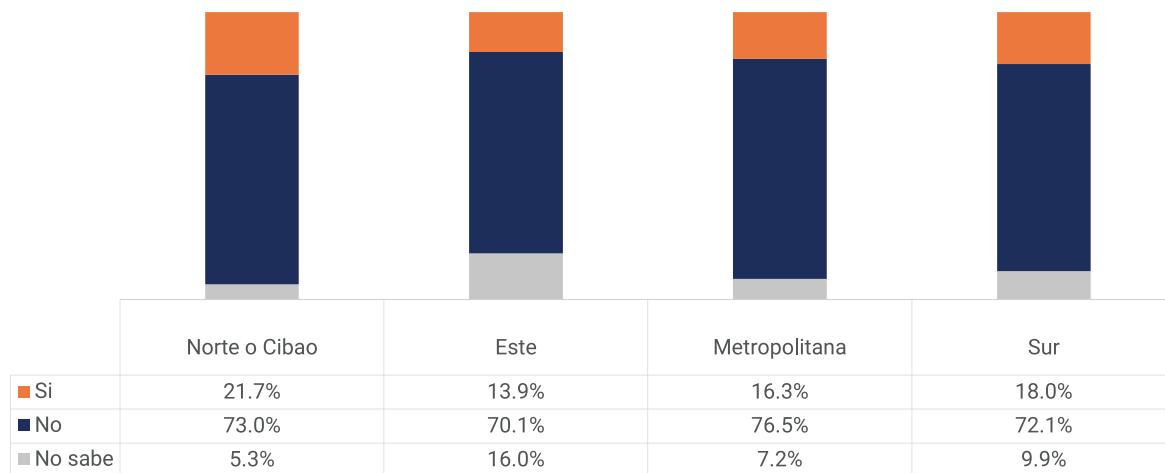
Gráfico 84 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, según rango de empleados, 2024



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Los resultados por macrorregión muestran un comportamiento muy similar al observado a nivel general. En todos los rangos, alrededor del 70.0% de las empresas indicaron que no están surgiendo nuevas ocupaciones. La proporción de las empresas que indicaron que están surgiendo nuevas ocupaciones es menor, y se resalta el Norte o Cibao con el 21.7% de empresa que indicó que sí, además de ser la macrorregión que indicó la menor cantidad de empresas con desconocimiento (5.3%).

Gráfico 85 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron si surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que realizan, según macrorregión del domicilio declarado por la empresa, 2024

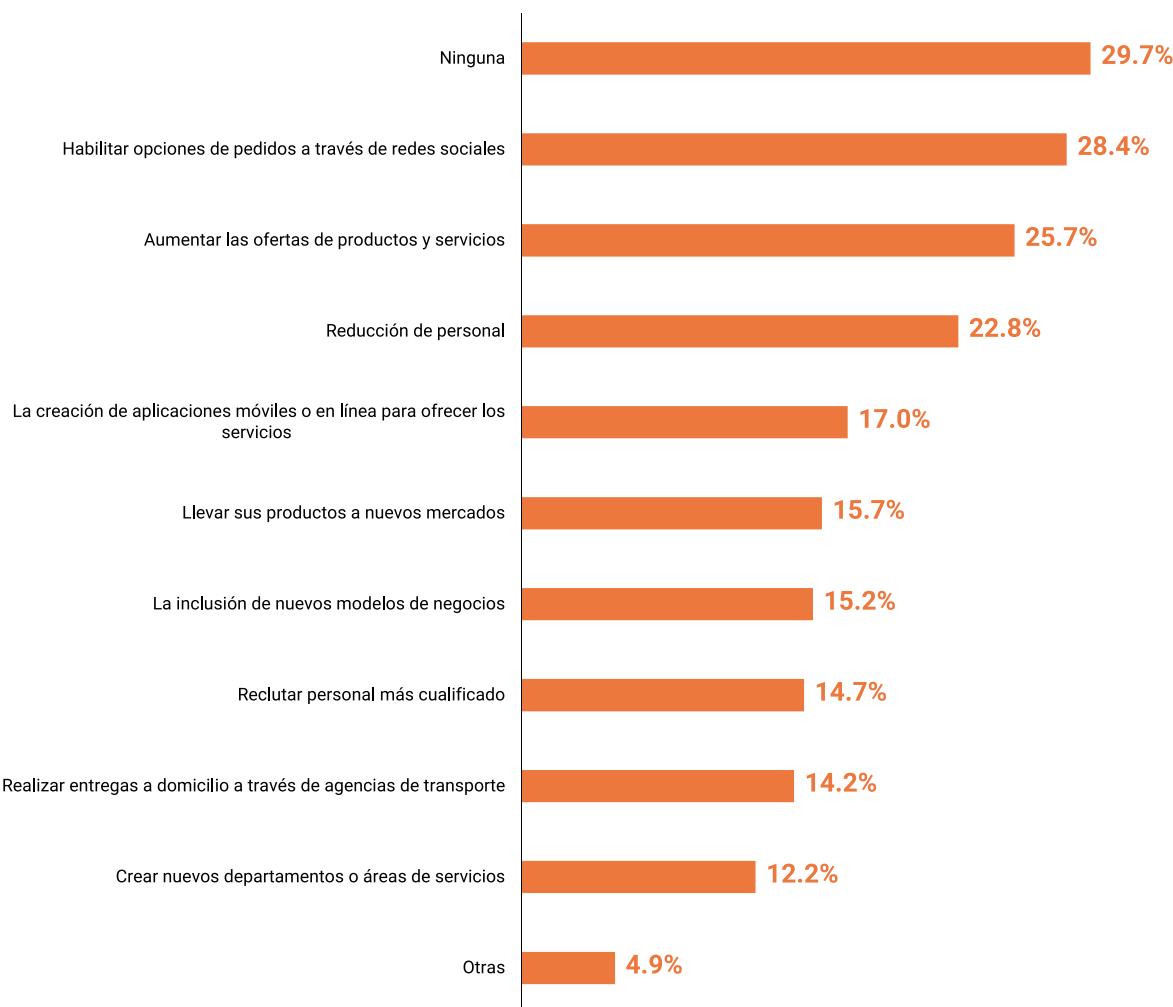


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

Se indagó en las empresas, si han tomado acciones luego de la llegada del COVID-19 en la realización de sus operaciones para conocer como ha impactado la pandemia en las dinámicas operativas de las empresas. El 29.7% de las empresas indicó que no ha incluido alguna acción luego de la llegada de la pandemia.

Dentro de las acciones aplicadas destacan la habilitación de pedidos a través de redes sociales (28.4%), el aumento de ofertas de productos y servicios (25.7%), así como la reducción de personal (22.8%). La creación de aplicaciones móviles o en línea para ofrecer servicios figura con 17.0%, así como la introducción de productos a nuevos mercados (15.7%) y la inclusión de nuevos modelos de negocios (15.2%).

Gráfico 86 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas según acciones incluidas en la realización de sus operaciones a raíz de la llegada del COVID-19



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), datos de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2024.

ASPECTOS METODOLÓGICOS



Aspectos metodológicos

Objetivos

Objetivo general

Generar evidencia que permita identificar la brecha de habilidades en las empresas dominicanas, a partir del reconocimiento de las barreras que enfrentan para reclutar personal capacitado e indagar acerca de las estrategias que están poniendo en marcha para solventar esta situación, y a su vez, conocer los planes que le permiten mejorar sus procesos de selección y contratación de personal en aras de incrementar la productividad de su negocio. También, se busca conocer sobre las trabas y obstáculos que enfrentan sobre regulaciones, trámites y servicios a los que acceden en la administración pública, así como su experiencia en el uso de los servicios que se ofrecen en línea y se mantiene el módulo que solicita información sobre la máxima autoridad de la empresa.

Objetivos específicos

- Indagar con los empleadores sobre la brecha de habilidades en los trabajadores.
- Identificar la brecha de habilidades técnicas y socioemocionales, y determinar sus causas y consecuencias en el funcionamiento y productividad de las empresas.
- Dar a conocer las causas, consecuencias y acciones en las que incurren las empresas por no contar con personal con las habilidades requeridas.
- Detectar las estrategias que las empresas están adoptando para superar los problemas que conlleva la falta de contar con personal cualificado.
- Conocer los principales tipos y medios de capacitación utilizados por las empresas y su apreciación sobre la calidad de estos.
- Generar información que le permita al gobierno de la República Dominicana diseñar una estrategia de actualización de los modelos de educación, así como los programas de estudio y contenido de los currículos de las carreras y especialidades de los centros de educación superior, de acuerdo con las necesidades de las empresas.
- Evidenciar las principales trabas y obstáculos que enfrentan las empresas sobre las regulaciones, trámites y servicios a los que acceden en la administración pública.
- Indagar sobre el uso de los servicios y trámites que las empresas realizan tanto de forma presencial como en línea, así como su valoración de los servicios en línea.
- Definir una línea base que permita conocer las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos cualificados y especializados.

Marco muestral

El marco de muestreo que se utilizó para la selección de las empresas que se seleccionaron para la realización de la ENAE 2024, se corresponde con el conjunto de las unidades económicas contenidas en el Directorio de Empresas, versión 2023, en el cual se registran las unidades económicas formales empleadoras, con información que permite su estratificación de acuerdo con su actividad económica y su tamaño, medido por el total de personal ocupado.

Este Directorio representa el universo de empresas formales empleadoras, el cual se integra a partir del procesamiento de diversas fuentes primarias de información las mismas sustentadas en los registros administrativos de diversas dependencias del gobierno dominicano.

El Directorio de Empresas contiene las siguientes variables auxiliares que se utilizaron en la elaboración del diseño de la muestra:

- Código de muestra (Variable clave o código único)
- Nombre Comercial
- Razón Social
- RNC
- Ubicación geográfica (Región, Provincia, Municipio, D.M, Sección, Barrio, Sub-Barrio) del domicilio declarado por la empresa
- Actividad económica (CNAE, a partir de la CIIU REV. 4)
- Cantidad de empleados promedio
- Entre otras.

El Directorio de Empresas del 2023 incluye información para 113,085 empresas formales empleadoras, de las cuales 10,014 correspondieron a las unidades económicas que representan la población objetivo de la ENAE, y que conforman el marco muestral, siendo estas el 8.85% del universo registrado.

A partir de la información contenida en el marco de muestreo, el total de unidades se agrupó de la manera en que se muestra en el cuadro 1, utilizando como criterio de estratificación la región del domicilio declarado por la empresa, la actividad económica y tamaño de la empresa en función al personal ocupado.

Población objetivo

La población objetivo de la ENAE 2024, está constituida por todas las empresas formales empleadoras constituidas legalmente en República Dominicana. Conforme a las definiciones adoptadas, para los fines de la ENAE 2024 se definieron como empresas formales las unidades económicas de 16 o más empleados, que lleven a cabo actividades económicas en algunas de las actividades que se resumen a continuación:

Cuadro 1 Actividades investigadas en la ENAE 2024

Sección	Descripción
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Explotación de minas y canteras
C	Industrias manufactureras
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
J	Información y comunicaciones

Cobertura geográfica

La ENAE 2024 se ha diseñado con el propósito de generar resultados para el contexto nacional, con desagregaciones por macrorregión del domicilio declarado por la empresa.

Estratificación utilizada para la selección de la muestra

A partir de la información contenida en el marco de muestreo se crearon 200 estratos, combinando de manera apropiada la actividad económica, el tamaño de la empresa y la macro región.

De esta manera, la estratificación de la ENAE 2024 es compatible con la utilizada en las ediciones anteriores. Al respecto, cabe señalar que la estratificación utilizada en la ENAE 2024 fue validada con la que se obtiene a partir de la aplicación del algoritmo de estratificación univariada propuesto por Dalenius y Hodges (1959)¹.

La formación de los estratos aplicando el método de Dalenius - Hodges utilizó como variable de estratificación la cantidad de empleados. En este sentido, los resultados obtenidos generaron una estratificación similar a la que se generó a partir de criterios de agrupación conforme al tamaño de las empresas. Asimismo, como parte del proceso de validación se compararon los resultados generados por ambas estratificaciones, comprobando que la clasificación de las empresas resultó muy similar. Por esta razón, se tomó la decisión de mantener la estratificación que se ha venido utilizando desde la ENAE 2009.

¹ Dalenius, T., & Hodges, J. L. (1959). Minimum Variance Stratification. Journal of the American Statistical Association, 54(285), 88–101. <https://doi.org/10.1080/01621459.1959.10501501>

Dominios de estudio

La muestra está diseñada para proporcionar resultados a nivel nacional, abarcando los cinco rangos de empleados (16-29, 30-49, 50-99, 100-249, 250 y más empleados) y las diez secciones de actividad económica, definidas en la población objetivo de la ENAE 2024. Además, permite desagregar los datos por las cuatro grandes macrorregiones.

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado para esta encuesta es el estratificado, con selección sistemática y con arranque aleatorio. La selección fue en una sola etapa. Se utilizó el paquete de muestras complejas de SPSS para la selección de la muestra.

Cálculo del tamaño de la muestra

Como fue señalado, debido a que por la agrupación de las empresas se formaron 200 estratos, de estos 112 estratos son muestrales, seleccionando un subconjunto de empresas que formarán parte de la muestra ENAE 2024, a partir del criterio de afijación óptima.

Para el cálculo del tamaño de muestra se involucraron a todas las empresas muestrales, excluyendo las empresas grandes que ya han sido consideradas como censales. Se aplica, el método de la afijación óptima de Neyman, utilizando la cantidad de empleados como variable de diseño.

Desde el punto de vista teórico los objetivos de la afijación óptima son los siguientes:

- Minimizar la varianza de las estimaciones para un tamaño de muestra (n) conocido
- Obtener un tamaño de muestra mínimo para un nivel de varianza determinado
- Obtener la varianza mínima para un costo determinado
- Lograr un costo mínimo para un nivel de varianza determinado

En el caso de la ENAE 2024, para la determinación del tamaño de la muestra se asumió que el costo de entrevista es similar en todos los estratos. A partir del supuesto anterior, la afijación óptima se puede lograr de la manera siguiente:

- Determinando el número de unidades que se deben seleccionar en cada estrato, de forma que para un tamaño de muestra fijo (n) se minimice la varianza. Este enfoque se conoce con el nombre de afijación de varianza mínima o de Neyman.
- Para una precisión fija determinar los tamaños de muestra por estrato (nh), de manera que el tamaño muestral total (n) sea mínimo.

Para los fines de la ENAE 2024, se decidió asumir la opción b, lo cual significó determinar el tamaño de la muestra en forma independiente en cada uno de los estratos. Este método es el utilizado en la Encuesta Industrial Anual por el INE de España, y es el que se ajusta mejor en la ENAE por la disponibilidad limitada de información en el marco. El INEGI de México también utiliza el método de afijación de Neyman para la distribución de la muestra en su Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico (ESIDET) de 2017².

Dado que las condiciones para la definición del tamaño de la muestra se expresan en términos de precisión relativo, y no de un tamaño de muestra fijo, se elige el enfoque descrito en la opción b) asumiendo los siguientes criterios.

Errores relativos prefijados:

- 3 % por actividad
- 5 % por actividad y tamaño
- 20 % por actividad, comunidad y tamaño

Para este diseño se utilizó un error relativo de 5 % por actividad y tamaño, y un 3 % por tipo de actividad económica. A partir de los criterios anteriores, se calcularon los tamaños de muestra para cada uno de los estratos utilizando ambos umbrales de error, y se seleccionó el tamaño de muestra que reportó el mayor número de empresas.

Por actividad, con un error del 3% se tiene una muestra de 717 empresas. En cambio, se tiene una muestra de 978 empresas utilizando un error del 5% combinando actividad y tamaño.

Tomando la muestra más alta por estrato de los dos métodos, se tiene que la muestra sube a 1,004 empresas. Al aplicar el 30% de sobre muestreo por estrato y los ajustes antes descritos se tiene que la muestra total aumenta a 1,334 empresas muestrales.

Como se observa en el siguiente cuadro, se tiene que al sumar las 1,334 empresas de los estratos muestrales más las empresas censales que ascienden a 672, se tiene un total de 2,006 empresas a levantar. Ese total representa un 20% del total de empresas en el marco muestral.

Cuadro 2 Resultados del muestreo de la ENAE 2024

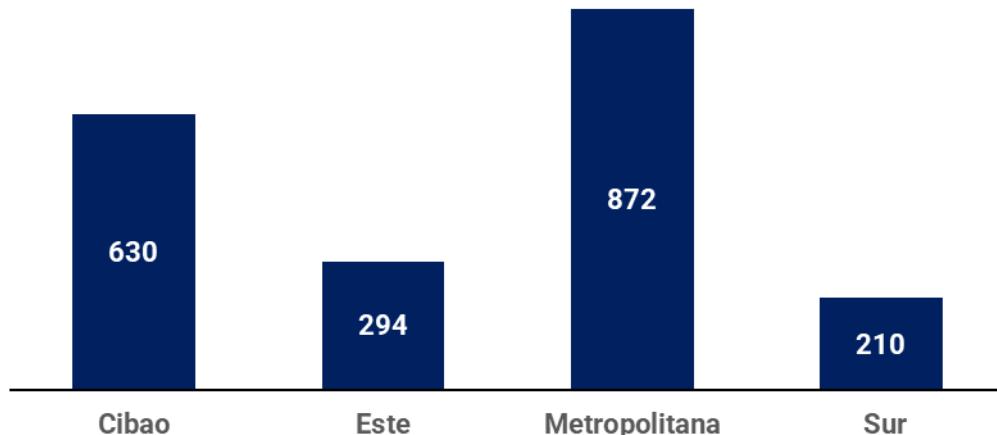
Submuestra	1,334
Empresas exhaustivas	672
Muestra final	2,006
Marco	10,014
%	20.0%

2 Diseño muestral: Encuesta sobre Investigación y Desarrollo Tecnológico 2017 https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825191627.pdf

Distribución de la muestra

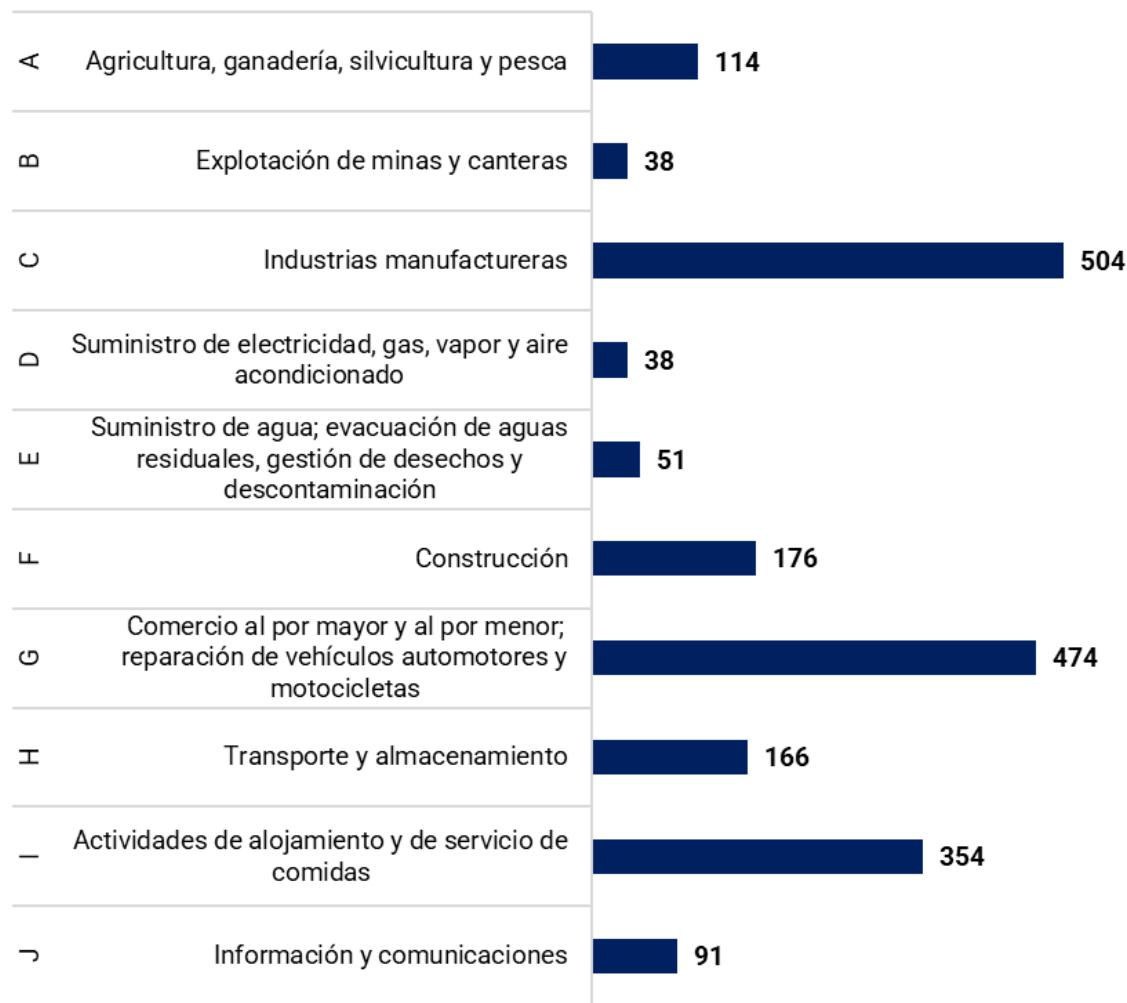
Los datos de la muestra proporcionada se distribuyen entre cuatro macrorregiones: Cibao, Este, Metropolitana y Sur. La región Metropolitana tiene la mayor cantidad de muestras con 872, representando el 43.47% del total. Le sigue Cibao con 630 muestras (31.41%), luego Este con 294 muestras (14.66%) y finalmente Sur con 210 muestras (10.47%).

Cuadro 3 Muestra según macrorregión de la ENAE 2024



Los datos proporcionados muestran la distribución de frecuencias en diferentes sectores. Los sectores con mayor frecuencia son Industrias manufactureras con 504 y Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas con 474 y Alojamiento y servicio de comidas con 354. Estos sectores destacan por su alta representación en la muestra.

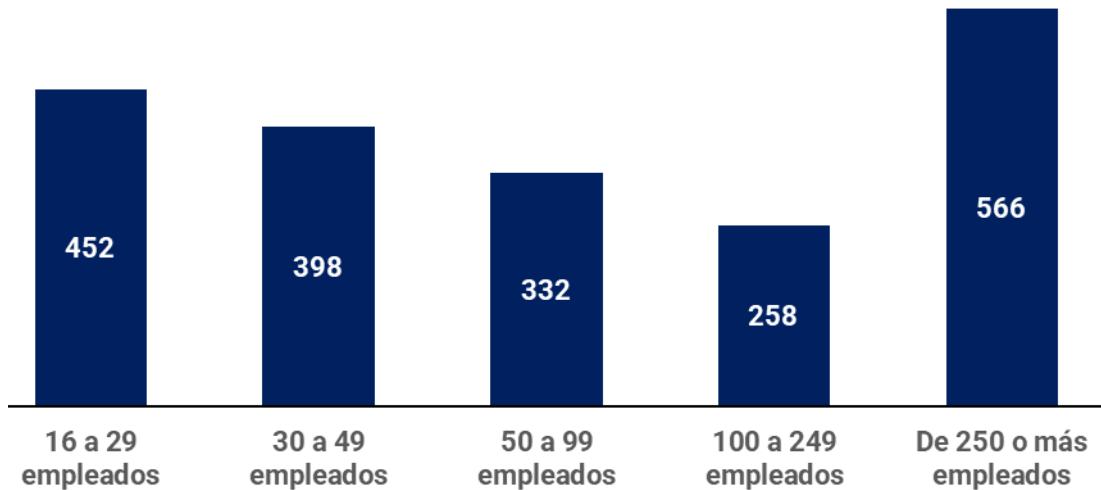
Por otro lado, los sectores de Explotación de minas y canteras (38), Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (38) y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (51) son sectores censales, lo que significa que se ha considerado toda la población en estos sectores específicos.

Cuadro 4 Muestra según sección de actividad económica de la ENAE 2024


El rango con mayor frecuencia es el de 250 o más empleados (566), representando el 28.22% del total, seguido por el rango de 16 a 29 empleados (452) con un 22.53%. Los rangos de 100 a 249 empleados y 50 a 99 empleados tienen las frecuencias más bajas, con 12.86% y 16.55% respectivamente. Cabe destacar que las empresas en el rango de 250 o más empleados son censales, lo que significa que se ha considerado toda la población en este rango específico.

Cuadro 5

Muestra según rango de empleados de la ENAE 2024



Tasa de respuesta y cobertura de la muestra

Para el levantamiento de la ENAE 2024, se seleccionó una muestra teórica de 2,006 empresas. Durante el proceso de recolección de información, no se pudieron realizar entrevistas en algunas unidades de observación por diversas razones, tales como: 1) rechazo a la entrevista; 2) empresas incomunicadas o no encontradas; 3) empresas inactivas o en cierre temporal.

Reconociendo que las razones previamente indicadas son comunes en encuestas económicas, se aplicó un sobre muestreo del 30% al diseño de la muestra con el fin de ajustar y mitigar el efecto de la falta de respuesta. Por lo tanto, se utilizó una tasa de respuesta (TR) del 70% para la estimación del tamaño de muestra teórico.

El levantamiento de la encuesta resultó en 1,250 cuestionarios completados, lo que representa una tasa de respuesta del 75% respecto a la muestra esperada de 1,676. De estos 1,250 cuestionarios, 1,225 aplicaban por actividad y tamaño, resultando en una tasa de respuesta efectiva del 73% respecto a la muestra esperada.

Coeficientes de variación

La muestra global aseguraba robustos para los cruces de actividad, rango de empleo y macro región de forma simultánea. Debido a la de tasa de respuesta alcanzada, se procesan de forma independiente cada una de las variables, asegurando que la muestra efectiva es significativa para tales cruces.

En el contexto de la encuesta, los coeficientes de variación (CVs) se utilizan para medir la precisión de las estimaciones obtenidas. Un CV es el cociente entre la desviación estándar y la media de una variable, expresado como un porcentaje. Valores más bajos de CV indican mayor precisión y menor variabilidad relativa en los datos, mientras que valores más altos sugieren mayor incertidumbre en las estimaciones. En la interpretación de los resultados de la encuesta, es importante considerar los CVs para evaluar la fiabilidad de las conclusiones.

Basado en las recomendaciones estándar, los umbrales sugeridos para el coeficiente de variación (CV) en encuestas económicas son los siguientes: las estimaciones fiables tienen un coeficiente de variación (CV) menor o igual a 20% y se consideran confiables y precisas. Las estimaciones poco fiables tienen un CV entre 20% y 30%, y deben usarse con precaución. Las estimaciones no fiables tienen un CV mayor a 30% y no se recomienda su uso.

Dirección y Gerencia

La dirección y gerencia de la encuesta es una actividad transversal pues se encuentra presente a lo largo de todo el proyecto, desde las tareas previas, que pueden considerarse fuera de éste en el tiempo, hasta el cierre de este, para su desarrollo, la Dirección de Estadísticas Económicas–Departamento de Estadísticas Estructurales contará con un equipo de profesionales altamente calificados y con amplia experiencia en el levantamiento de encuestas a empresas formales, y adicional con áreas de apoyo que aportarán en cada una de las etapas definidas.

El equipo de dirección de la encuesta a su más alto nivel estará constituido por:

- La directora o el director de Estadísticas Económicas
- La encargada o el encargado del Departamento de Estadísticas Estructurales
- La encargada o el encargado de la División de Encuestas Económicas
- La coordinadora o el coordinador administrativo de la Dirección
- La coordinadora o el coordinador de Operaciones

Operación de Campo

Esta actividad implicó la ejecución de un conjunto de labores interrelacionadas, orientadas a organizar e implementar de manera simultánea en todo el país la recolección de información de las empresas formales empleadoras. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo durante tres meses, de junio a agosto de 2024.

El encuestador al llegar a la empresa seleccionada, mediante una entrevista directa con el gerente de la empresa, o quien se designe para la función de éste, procedió a recoger las informaciones solicitadas en el cuestionario. El desarrollo de esta actividad comprendió las tareas siguientes:

Recepción de documentos y materiales

El supervisor con los encuestadores que forman su equipo recibió del responsable de la distribución, los documentos y el material necesario para el desarrollo de sus actividades.

Supervisión y control

Como parte de la operación de campo se realizaron acciones de supervisión en diferentes niveles, la supervisión inmediata estuvo a cargo de los supervisores que tenían la responsabilidad de verificar permanentemente que cada entrevistador a su cargo cumpliera con el desarrollo de sus funciones y en la forma como estas habían sido establecidas. El segundo nivel de supervisión estuvo a cargo de los analistas de seguimiento y calidad, quienes sirvieron de apoyo a los supervisores, y adicional, proporcionaron el seguimiento a las labores realizadas por estos. Por último, se encuentra el coordinador del operativo de campo.

Codificación y Crítica

Esta tarea se refiere a la asignación de códigos a las variables que lo requieran, principalmente las relacionadas con la ubicación geográfica, la actividad económica, tipo de innovación y área de esta, así como a la revisión sistemática y minuciosa, que debe realizar el supervisor antes de entregar los cuestionarios al equipo de crítica. La revisión se realizó de acuerdo con instrucciones específicas, a fin de corregir o completar la información de los cuestionarios.

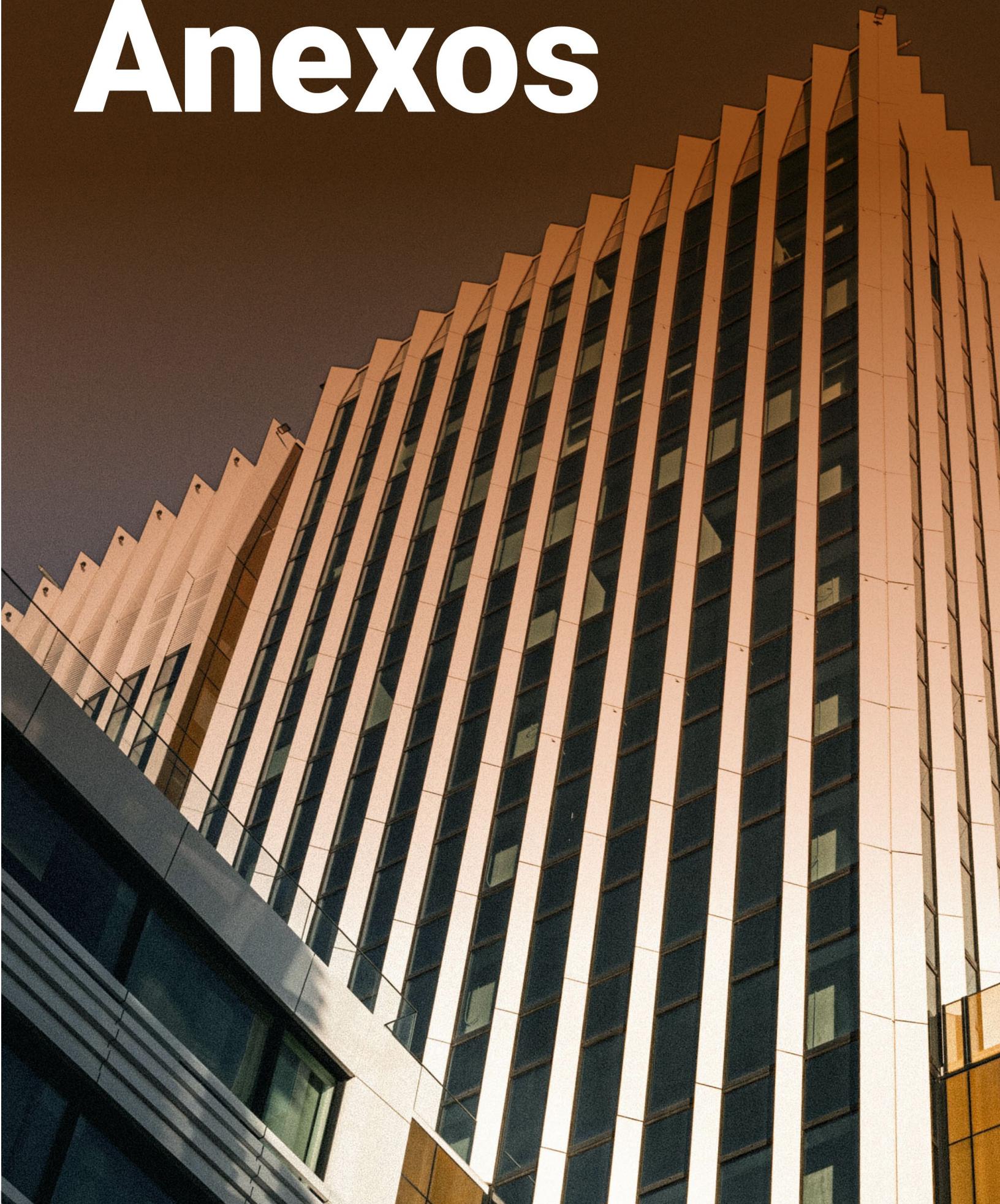
Procesamiento de Datos

Comprende la ejecución de un conjunto de tareas cuyo objetivo principal es disponer de la información de manera organizada y almacenada en una base de datos con información lógica y coherente, que posibilite la elaboración del análisis de los resultados obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Actividad Económica.

Los datos sometidos al proceso de consistencia o limpieza fueron almacenados en un archivo independiente y perfectamente identificado. Una vez finalizado el proceso de validación y codificación de los cuestionarios, y aprobados todos para pago, se procedió a realizar una descarga de la base de datos por el equipo de Tecnologías de la Información y Comunicación, que a su vez envió al departamento para su posterior procesamiento.

La generación de resultados se realizó cuando se dispuso de la base de datos de manera completa, consistente y coherente, lo que permitió elaborar los cuadros correspondientes al plan de tabulaciones, posibilitando el análisis de los resultados definitivos. La generación de estos resultados se realizó en los programas Stata, posteriormente llevando los cuadros a un archivo de Excel para la elaboración de gráficas.

Anexos



Intervalos de confianza y coeficientes de variación

Cuadro A. 1 Intervalos de confianza y coeficientes de variación de la distribución porcentual de empleados, 2024

Empresas con plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Sexo				
Hombres	57.5%	54.9%	60.1%	2.3%
Mujeres	42.5%	39.9%	45.1%	3.1%
Nivel educativo				
Primaria	13.4%	11.9%	14.8%	5.6%
Secundaria	43.8%	41.5%	46.0%	2.6%
Técnico profesional	10.6%	9.3%	11.9%	6.4%
Estudiante universitario	11.1%	10.1%	12.2%	5.0%
Grado universitario	16.6%	15.4%	17.8%	3.7%
Postgrado	2.2%	1.7%	2.7%	10.8%
Ninguno	2.3%	0.9%	3.7%	30.7%
Actividad económica				
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.8%	2.4%	3.1%	5.8%
Explotación de minas y canteras	0.4%	0.3%	0.4%	7.1%
Industrias manufactureras	34.8%	29.6%	40.0%	7.6%
Suministro de electricidad	1.8%	0.9%	2.7%	26.6%
Suministro de agua	1.5%	1.0%	2.0%	16.6%
Construcción	6.1%	5.3%	7.0%	7.1%
Comercio	26.8%	23.2%	30.4%	6.8%
Transporte y almacenamiento	5.6%	4.4%	6.7%	10.2%
Alojamiento y servicio de comidas	17.4%	14.7%	20.0%	7.8%
Información y comunicaciones	2.8%	1.4%	4.2%	25.2%
Rango de empleados				
16 a 29 empleados	11.4%	11.1%	11.8%	1.7%
30 a 49 empleados	10.5%	10.2%	10.8%	1.5%
50 a 99 empleados	10.5%	10.0%	10.9%	2.1%
100 a 249 empleados	13.2%	12.5%	13.8%	2.6%
De 250 o más empleados	54.5%	47.3%	61.6%	6.7%
Macrorregión				
Norte o Cibao	29.0%	26.8%	31.2%	3.9%
Este	13.9%	9.6%	18.1%	15.6%
Metropolitana	49.6%	44.6%	54.6%	5.1%
Sur	7.6%	5.5%	9.6%	13.8%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 2 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, 2024

Empresas con plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Si	85.3%	81.4%	88.5%	2.1%
Actividad económica				
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	78.9%	61.6%	89.7%	9.1%
Explotación de minas y canteras	88.0%	67.5%	96.3%	7.7%
Industrias manufactureras	87.9%	82.4%	91.9%	2.7%
Suministro de electricidad	69.6%	47.0%	85.6%	14.7%
Suministro de agua	83.0%	66.1%	92.5%	8.0%
Construcción	78.2%	59.6%	89.7%	9.9%
Comercio	89.5%	83.6%	93.4%	2.7%
Transporte y almacenamiento	74.0%	59.7%	84.6%	8.6%
Alojamiento y servicio de comidas	79.0%	66.9%	87.5%	6.6%
Información y comunicaciones	93.9%	77.2%	98.6%	4.7%
Rango de empleados				
16 a 29 empleados	79.6%	73.4%	84.7%	3.6%
30 a 49 empleados	86.9%	79.8%	91.8%	3.5%
50 a 99 empleados	92.8%	87.1%	96.1%	2.4%
100 a 249 empleados	94.9%	89.9%	97.5%	1.9%
De 250 o más empleados	96.9%	94.6%	98.3%	0.9%
Macrorregión				
Norte o Cibao	82.5%	76.0%	87.5%	3.5%
Este	82.5%	72.2%	89.5%	5.3%
Metropolitana	87.7%	82.1%	91.8%	2.8%
Sur	88.0%	77.7%	93.9%	4.6%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 3 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024

Empresas con plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Ocupación				
Dirección y gestión	20.4%	17.3%	24.0%	8.4%
Profesionales	30.3%	26.3%	34.6%	7.0%
Técnicos	31.3%	27.2%	35.7%	7.0%
Personal de apoyo administrativo	55.6%	50.5%	60.6%	4.6%
Operarios, obreros y artesanos	61.1%	56.1%	65.9%	4.1%
Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales	32.4%	28.0%	37.1%	7.2%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 4 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas con plazas vacantes que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, 2024

Empresas con plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación		
		Inferior	Superior			
Si						
Actividad económica						
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	50.7%	35.0%	66.3%	16.2%		
Explotación de minas y canteras	39.8%	21.4%	61.6%	27.2%		
Industrias manufactureras	58.3%	49.6%	66.5%	7.5%		
Suministro de electricidad	35.0%	13.0%	65.9%	42.4%		
Suministro de agua	36.2%	23.4%	51.3%	20.1%		
Construcción	61.4%	40.7%	78.6%	16.5%		
Comercio	52.1%	43.4%	60.7%	8.5%		
Transporte y almacenamiento	60.8%	42.0%	76.8%	15.2%		
Alojamiento y servicio de comidas	63.7%	48.9%	76.2%	11.2%		
Información y comunicaciones	44.9%	28.5%	62.4%	20.1%		
Rango de empleados						
16 a 29 empleados	52.0%	42.9%	60.9%	8.9%		
30 a 49 empleados	56.6%	46.1%	66.5%	9.3%		
50 a 99 empleados	53.6%	44.3%	62.7%	8.9%		
100 a 249 empleados	69.0%	60.2%	76.5%	6.1%		
De 250 o más empleados	67.6%	62.4%	72.4%	3.8%		
Macrorregión						
Norte o Cibao	57.3%	48.4%	65.7%	7.8%		
Este	54.9%	43.2%	66.1%	10.8%		
Metropolitana	56.1%	48.2%	63.7%	7.1%		
Sur	45.6%	32.0%	59.8%	16.0%		

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 5 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024

Empresas con dificultades para cubrir plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Ocupación				
Dirección y gestión	18.6%	14.8%	23.1%	11.5%
Profesionales	29.1%	24.1%	34.7%	9.3%
Técnicos	27.5%	22.8%	32.8%	9.3%
Personal de apoyo administrativo	40.7%	34.6%	47.0%	7.9%
Operarios, obreros y artesanos	51.1%	44.7%	57.4%	6.4%
Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales	18.9%	14.7%	23.9%	12.3%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 6 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según las dificultades, 2024

Empresas con dificultades para cubrir plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Dificultades				
Cambios en el modelo de producción o nuevos modelos de negocios	7.7%	4.9%	12.0%	22.8%
Condiciones laborales (jornada laboral y salario)	31.3%	25.9%	37.3%	9.3%
Pocos profesionales formados en las carreras requeridas	34.4%	28.8%	40.5%	8.7%
Insuficientes postulantes con las habilidades técnicas requeridas	69.3%	63.1%	74.8%	4.3%
Insuficientes postulantes con las habilidades socioemocionales requeridas	58.1%	51.7%	64.2%	5.5%
Bajo número de postulantes (candidatos interesados)	40.1%	34.1%	46.3%	7.8%
Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida	42.7%	36.8%	48.8%	7.2%
No cuentan con el nivel educativo y/o la formación especializada requerida	34.4%	28.5%	40.9%	9.2%
Incorporación de nuevas tecnologías	6.6%	4.3%	10.0%	21.7%
Ubicación geográfica de la empresa	22.7%	17.8%	28.3%	11.8%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 7 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según consecuencias, 2024

Empresas con dificultades para cubrir plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Consecuencias				
Incremento de los costos del negocio	18.3%	14.3%	23.2%	12.4%
Retraso en la oferta de nuevos productos o servicios	38.8%	32.7%	45.3%	8.3%
No ofrecer sus productos o servicios con calidad	22.8%	17.7%	28.7%	12.3%
Dejar de introducir mejoras en la organización del negocio	29.6%	24.1%	35.8%	10.1%
Pérdida de negocios o pedidos	29.1%	23.6%	35.3%	10.3%
Incremento de la carga laboral de otros trabajadores	66.1%	60.0%	71.7%	4.5%
Subcontratación de personal	19.8%	15.4%	25.2%	12.6%
No ofrecer ciertos productos o servicios	19.5%	14.5%	25.6%	14.4%
Atención deficiente al cliente	37.1%	31.2%	43.4%	8.4%
No introducir nuevas tecnologías	4.3%	2.6%	7.0%	25.1%
No poder mejorar el desempeño medioambiental	5.3%	3.1%	8.9%	26.9%
Ninguna	9.6%	6.5%	14.1%	19.9%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 8 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han tenido dificultades para encontrar candidatos en los últimos 12 meses, según acciones emprendidas, 2024

Empresas con dificultades para cubrir plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Acciones emprendidas				
Aumentar el salario	30.1%	24.9%	35.8%	9.3%
Capacitar a los trabajadores actuales	43.6%	37.7%	49.8%	7.1%
Redefinir los puestos de trabajo existentes	38.0%	32.0%	44.5%	8.4%
Aumentar esfuerzos en reclutamiento	52.2%	45.8%	58.5%	6.2%
Incrementar los programas de entrenamiento	24.6%	19.9%	30.0%	10.5%
Aplicar nuevos métodos de reclutamiento	43.1%	37.0%	49.4%	7.4%
Subcontratar personas o servicios	24.5%	19.7%	30.0%	10.8%
Redefinir el perfil del puesto de trabajo	26.9%	21.7%	32.7%	10.5%
Implementar jornadas laborales más atractivas	14.0%	10.0%	19.3%	16.8%
Otras	6.8%	4.1%	11.0%	25.2%
Ninguna	4.0%	2.1%	7.5%	33.1%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 9 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas con dificultades para encontrar candidatos que han contratado personal en los últimos 12 meses, 2024

Empresas que han contratado personal	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Si	97.6%	93.9%	99.1%	1.2%
Actividad económica				
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	96.8%	78.2%	99.6%	3.5%
Explotación de minas y canteras	100.0%			0.0%
Industrias manufactureras	97.2%	89.2%	99.3%	2.1%
Suministro de electricidad	100.0%			0.0%
Suministro de agua	100.0%			0.0%
Construcción	100.0%			0.0%
Comercio	96.7%	87.0%	99.2%	2.5%
Transporte y almacenamiento	100.0%			0.0%
Alojamiento y servicio de comidas	98.1%	85.8%	99.8%	2.1%
Información y comunicaciones	100.0%			0.0%
Rango de empleados				
16 a 29 empleados	95.9%	86.7%	98.8%	2.7%
30 a 49 empleados	97.9%	91.0%	99.6%	1.6%
50 a 99 empleados	99.4%	95.1%	99.9%	0.7%
100 a 249 empleados	100.0%	.	.	0.0%
De 250 o más empleados	98.9%	96.3%	99.7%	0.7%
Macrorregión				
Norte o Cibao	96.6%	88.7%	99.0%	2.2%
Este	99.7%	97.7%	100.0%	0.3%
Metropolitana	97.7%	90.5%	99.5%	1.8%
Sur	100.0%	.	.	0.0%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 10 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según tipo de ocupación, 2024

Empresas con dificultades para cubrir plazas vacantes	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Ocupación				
Dirección y gestión	21.2%	17.1%	26.0%	10.7%
Profesionales	29.5%	24.5%	35.0%	9.1%
Técnicos	30.2%	25.0%	36.0%	9.3%
Personal de apoyo administrativo	55.4%	49.0%	61.6%	5.8%
Operarios, obreros y artesanos	60.2%	53.6%	66.4%	5.4%
Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales	26.6%	21.7%	32.3%	10.2%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 11 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han contratado personal en los últimos 12 meses, según medios de contratación, 2024

Empresas que no utilizaron la Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Medios de contratación				
Anuncios en medios de comunicación	30.6%	25.1%	36.8%	9.8%
Bases de datos o registros de la empresa	37.6%	31.9%	43.8%	8.1%
Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo	7.9%	5.2%	11.8%	20.8%
Bolsas de trabajo privadas	18.9%	14.8%	23.8%	12.2%
Bolsas de trabajo de universidades	11.2%	8.1%	15.3%	16.2%
Ferias de empleo privadas o promovidas por su empresa	10.8%	7.9%	14.6%	15.8%
Sitios web privados/redes sociales	52.0%	45.7%	58.2%	6.2%
Redes informales	46.2%	39.8%	52.6%	7.1%
Otros	3.4%	1.9%	6.2%	30.5%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 12 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que no utilizaron la Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo, según las principales razones, 2024

Empresas que no utilizaron la Bolsa o feria de empleo del Ministerio de Trabajo	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Razones				
No conocía de su existencia	51.6%	44.9%	58.2%	6.6%
No sabe cómo acceder	8.8%	5.7%	13.4%	21.8%
La plataforma es poco amigable	2.9%	1.7%	4.9%	26.6%
El proceso es muy lento	9.5%	6.4%	13.8%	19.7%
No contiene suficientes candidatos	5.8%	3.7%	8.9%	22.1%
Los candidatos no tenían los perfiles adecuados	7.4%	4.9%	10.9%	20.3%
Utilizó el servicio, pero no como estrategia principal	2.3%	1.2%	4.4%	33.7%
Ninguna	21.1%	16.2%	27.1%	13.1%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 13 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, 2024

Empresas que tienen personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación		
		Inferior	Superior			
Si						
Actividad económica						
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	67.0%	49.4%	80.9%	12.4%		
Explotación de minas y canteras	56.4%	39.2%	72.2%	15.5%		
Industrias manufactureras	70.4%	62.4%	77.4%	5.4%		
Suministro de electricidad	77.0%	55.2%	90.1%	11.7%		
Suministro de agua	62.4%	47.8%	75.1%	11.4%		
Construcción	58.5%	40.0%	74.8%	15.8%		
Comercio	68.5%	60.0%	75.8%	5.9%		
Transporte y almacenamiento	54.3%	37.9%	69.7%	15.4%		
Alojamiento y servicio de comidas	64.2%	51.2%	75.4%	9.8%		
Información y comunicaciones	66.8%	44.1%	83.7%	15.9%		
Rango de empleados						
16 a 29 empleados	63.6%	55.6%	70.9%	6.2%		
30 a 49 empleados	65.6%	55.7%	74.2%	7.3%		
50 a 99 empleados	66.1%	56.3%	74.6%	7.1%		
100 a 249 empleados	75.3%	67.1%	82.0%	5.0%		
De 250 o más empleados	82.5%	76.6%	87.1%	3.2%		
Macrorregión						
Norte o Cibao	64.9%	56.8%	72.3%	6.1%		
Este	70.0%	58.2%	79.6%	7.9%		
Metropolitana	67.8%	60.3%	74.5%	5.4%		
Sur	58.8%	45.9%	70.6%	10.9%		

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 14 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según tipo de ocupación, 2024

Empresas que tienen personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Ocupación				
Dirección y gestión	33.0%	28.3%	38.1%	7.5%
Profesionales	30.9%	26.2%	35.9%	8.1%
Técnicos	36.1%	31.3%	41.4%	7.1%
Personal de apoyo administrativo	51.3%	45.6%	57.0%	5.7%
Operarios, obreros y artesanos	58.7%	53.0%	64.1%	4.8%
Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales	18.9%	15.1%	23.3%	11.0%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 15 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según causas, 2024

Empresas que tienen personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Causas				
Desarrollo de nuevos productos o servicios	21.5%	17.6%	25.9%	9.8%
Introducción de nuevas prácticas de trabajo	48.6%	43.0%	54.3%	6.0%
Introducción de nueva tecnología	37.6%	32.4%	43.0%	7.2%
Nuevos en sus puestos de trabajo	42.1%	36.7%	47.6%	6.6%
No ha recibido el entrenamiento apropiado	19.4%	15.2%	24.3%	12.0%
Entrenamiento parcialmente completado	19.5%	15.4%	24.4%	11.7%
Ha sido entrenado pero su desempeño no ha mejorado lo suficiente	24.6%	20.1%	29.8%	10.0%
No se ha podido reclutar personal con las habilidades requeridas	19.4%	15.5%	23.9%	11.0%
Problemas de retención de personal	17.3%	13.7%	21.6%	11.6%
Falta de motivación del personal	25.2%	20.7%	30.2%	9.6%
Su nivel educativo es inferior al requerido en el puesto de trabajo	18.8%	15.0%	23.3%	11.4%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 16 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que tiene personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han sido impactadas negativamente, 2024

Empresas que han sido impactadas negativamente por tener personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Si	46.1%	40.6%	51.7%	6.2%
Actividad económica				
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	28.9%	15.1%	48.1%	29.9%
Explotación de minas y canteras	39.4%	16.6%	68.0%	36.6%
Industrias manufactureras	46.6%	37.4%	56.0%	10.3%
Suministro de electricidad	27.8%	12.3%	51.2%	37.0%
Suministro de agua	35.6%	21.3%	53.1%	23.5%
Construcción	40.9%	21.4%	63.8%	28.1%
Comercio	45.8%	36.4%	55.5%	10.7%
Transporte y almacenamiento	32.4%	18.1%	51.0%	26.7%
Alojamiento y servicio de comidas	56.8%	42.9%	69.7%	12.3%
Información y comunicaciones	50.5%	31.2%	69.8%	20.5%
Rango de empleados				
16 a 29 empleados	46.0%	36.5%	55.8%	10.8%
30 a 49 empleados	45.3%	34.7%	56.3%	12.3%
50 a 99 empleados	48.7%	38.1%	59.5%	11.3%
100 a 249 empleados	42.3%	31.8%	53.5%	13.3%
De 250 o más empleados	48.9%	43.1%	54.8%	6.1%
Macrorregión				
Norte o Cibao	52.4%	43.2%	61.4%	9.0%
Este	39.0%	27.9%	51.3%	15.6%
Metropolitana	44.5%	36.1%	53.2%	9.8%
Sur	29.9%	17.4%	46.4%	25.3%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 17 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han sido impactadas negativamente por tener personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según consecuencias, 2024

Empresas que han sido impactadas negativamente por tener personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Consecuencias				
Incremento de los costos del negocio	45.1%	37.4%	53.1%	9.0%
Retraso en la oferta de nuevos productos o servicios	39.7%	32.3%	47.7%	10.0%
Dificultades para ofrecer sus productos o servicios con calidad	47.6%	39.9%	55.4%	8.4%
Dificultad para ingresar a nuevos mercados nacionales o internacionales (captar nuevos clientes)	19.1%	14.0%	25.6%	15.4%
Pérdida de negocios o pedidos	42.6%	34.9%	50.7%	9.6%
Está teniendo dificultades para introducir mejoras en la organización del negocio	32.7%	25.9%	40.3%	11.3%
Incremento de la carga laboral de otros trabajadores	59.9%	51.8%	67.5%	6.7%
Subcontratación de trabajos	18.8%	13.5%	25.5%	16.3%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 18 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que tiene personal que necesite fortalecer o adquirir nuevas habilidades que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal, 2024

Empresas que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Si				
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	74.4%	69.1%	79.2%	3.5%
Actividad económica				
Explotación de minas y canteras	70.2%	48.8%	85.3%	13.8%
Industrias manufactureras	75.8%	45.0%	92.3%	16.6%
Suministro de electricidad	81.6%	72.3%	88.2%	5.0%
Suministro de agua	80.8%	63.3%	91.1%	8.7%
Construcción	70.7%	57.6%	81.0%	8.6%
Comercio	87.3%	70.4%	95.2%	6.9%
Transporte y almacenamiento	66.5%	56.8%	75.0%	7.0%
Alojamiento y servicio de comidas	79.4%	56.0%	92.1%	11.6%
Información y comunicaciones	78.9%	63.7%	88.8%	8.1%
16 a 29 empleados	89.1%	69.8%	96.7%	7.0%
De 30 a 49 empleados	64.5%	54.9%	73.0%	7.2%
50 a 99 empleados	79.9%	69.0%	87.7%	5.9%
100 a 249 empleados	79.7%	69.4%	87.2%	5.7%
De 250 o más empleados	88.1%	77.4%	94.1%	4.7%
De 250 o más empleados	95.6%	92.9%	97.3%	1.1%
Macrorregión				
Norte o Cibao	79.9%	70.6%	86.8%	5.1%
Este	66.9%	53.6%	77.9%	9.4%
Metropolitana	71.8%	63.4%	79.0%	5.6%
Sur	73.0%	53.7%	86.4%	11.7%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 19 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal, según acciones, 2024

Empresas que han emprendido acciones para mejorar las habilidades del personal	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Acciones				
Incrementar las actividades/programas de entrenamiento o capacitación	69.4%	63.0%	75.1%	4.5%
Subcontratar personal o servicios	25.0%	20.1%	30.7%	10.8%
Aumentar las actividades y gasto de reclutamiento	23.4%	18.9%	28.7%	10.6%
Evaluuar al personal / evaluaciones de desempeño	55.2%	49.1%	61.1%	5.6%
Implementar esquemas de acompañamiento de expertos de su empresa	22.1%	17.7%	27.2%	11.0%
Mayor supervisión del personal	61.5%	55.3%	67.4%	5.1%
Aumento de la carga del trabajo al personal más cualificado	16.1%	12.3%	20.8%	13.4%
Ofrecer incentivos económicos y en especie al personal para su formación	42.4%	36.2%	48.8%	7.6%
Otras	6.1%	3.5%	10.4%	27.4%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 20 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, 2024

Empresas que han realizado actividades de capacitaciones	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Si	63.9%	59.1%	68.3%	3.7%
Actividad económica				
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	61.4%	45.4%	75.3%	12.8%
Explotación de minas y canteras	73.5%	54.2%	86.7%	11.5%
Industrias manufactureras	65.9%	57.7%	73.3%	6.1%
Suministro de electricidad	80.6%	71.4%	87.3%	5.0%
Suministro de agua	59.8%	45.8%	72.4%	11.6%
Construcción	67.2%	50.5%	80.4%	11.6%
Comercio	61.8%	53.4%	69.5%	6.7%
Transporte y almacenamiento	62.3%	47.2%	75.4%	11.8%
Alojamiento y servicio de comidas	61.7%	48.8%	73.1%	10.2%
Información y comunicaciones	89.5%	69.8%	96.9%	7.0%
Rango de empleados				
16 a 29 empleados	52.7%	44.7%	60.6%	7.7%
30 a 49 empleados	65.2%	55.9%	73.4%	6.9%
50 a 99 empleados	78.2%	69.9%	84.7%	4.8%
100 a 249 empleados	83.4%	75.4%	89.2%	4.2%
De 250 o más empleados	95.0%	91.9%	97.0%	1.3%
Macrorregión				
Norte o Cibao	60.5%	52.3%	68.1%	6.7%
Este	64.2%	53.5%	73.6%	8.1%
Metropolitana	66.6%	59.3%	73.1%	5.3%
Sur	63.3%	50.1%	74.9%	10.2%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 21 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, según tipo de ocupación y formalidad de la capacitación, 2024

Empresas que han realizado actividades de capacitaciones	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Ocupación				
Dirección y gestión	41.5%	36.2%	46.9%	6.6%
Profesionales	36.7%	31.7%	41.9%	7.1%
Técnicos	41.7%	36.3%	47.3%	6.7%
Personal de apoyo administrativo	55.5%	49.8%	61.1%	5.2%
Operarios, obreros y artesanos	56.3%	50.5%	61.9%	5.2%
Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales	23.6%	19.4%	28.4%	9.6%
Formalidad de la capacitación				
Formales	95.7%	92.4%	97.6%	1.3%
Informales	39.3%	33.8%	45.1%	7.4%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 22 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que han realizado actividades de capacitaciones, por tipo de ocupación, según formalidad de la capacitación, 2024

Empresas que han realizado actividades de capacitaciones	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Formales				
95.7%	92.4%	97.6%	1.3%	
Ocupación				
Dirección y gestión	94.3%	88.0%	97.4%	2.4%
Profesionales	92.5%	85.1%	96.4%	3.0%
Técnicos	91.0%	84.7%	94.9%	2.8%
Personal de apoyo administrativo	91.0%	85.9%	94.4%	2.3%
Operarios, obreros y artesanos	87.9%	82.5%	91.9%	2.7%
Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales	80.5%	69.8%	88.0%	5.7%
Informales				
39.3%	33.8%	45.1%	7.4%	
Ocupación				
Dirección y gestión	19.4%	13.6%	26.9%	17.4%
Profesionales	26.0%	18.9%	34.6%	15.4%
Técnicos	27.2%	20.7%	34.8%	13.3%
Personal de apoyo administrativo	27.2%	21.1%	34.3%	12.4%
Operarios, obreros y artesanos	38.9%	32.3%	45.9%	8.9%
Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales	43.3%	33.3%	53.8%	12.2%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 23 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, según tipo de ocupación y formalidad de la capacitación, 2024

Empresas que han realizado actividades de capacitaciones	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Proveedores de capacitación				
INFOTEP o sus centros operativos autorizados (COS)	62.5%	56.7%	68.0%	4.6%
Instituciones públicas (excepto INFOTEP)	5.4%	3.7%	7.9%	19.4%
Proveedores de capacitación externos / instructor externo	50.9%	45.4%	56.5%	5.6%
Propia empresa / casa matriz	49.7%	44.2%	55.1%	5.6%
Universidad o instituto de educación superior privado	13.7%	10.4%	17.7%	13.5%
Universidad o instituto de educación superior público	2.1%	1.3%	3.6%	26.6%
Otros	2.8%	1.4%	5.3%	33.4%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 24 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas que han realizado actividades de capacitaciones, 2024

Empresas que hubiesen querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación		
		Inferior	Superior			
Si						
Actividad económica						
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	53.8%	32.2%	74.1%	21.1%		
Explotación de minas y canteras	70.9%	43.2%	88.7%	17.3%		
Industrias manufactureras	68.9%	59.8%	76.8%	6.3%		
Suministro de electricidad	63.4%	45.8%	78.1%	13.4%		
Suministro de agua	43.7%	24.5%	65.1%	25.1%		
Construcción	56.7%	33.2%	77.5%	21.4%		
Comercio	70.9%	60.4%	79.5%	7.0%		
Transporte y almacenamiento	67.4%	47.0%	82.8%	14.1%		
Alojamiento y servicio de comidas	78.1%	63.7%	88.0%	7.9%		
Información y comunicaciones	78.1%	58.8%	89.9%	10.2%		
Rango de empleados						
16 a 29 empleados	65.1%	53.8%	75.0%	8.4%		
30 a 49 empleados	73.5%	61.8%	82.6%	7.3%		
50 a 99 empleados	70.9%	61.2%	79.1%	6.5%		
100 a 249 empleados	78.9%	70.2%	85.5%	4.9%		
De 250 o más empleados	69.0%	62.8%	74.7%	4.4%		
Macrorregión						
Norte o Cibao	75.0%	65.9%	82.3%	5.6%		
Este	68.7%	54.6%	80.0%	9.6%		
Metropolitana	66.8%	57.8%	74.8%	6.5%		
Sur	65.6%	49.2%	78.9%	11.9%		

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 26 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas que no realizaron actividades de capacitación ni quisieron ofrecer más capacitaciones a su personal en los últimos 12 meses, según razones, 2024

Empresas que no realizaron actividades de capacitación ni quisieron ofrecer más capacitaciones	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Razones				
No hay capacitación disponible en el área temática relevante	11.9%	8.2%	16.8%	18.1%
Los cursos de interés no están disponibles	11.8%	8.4%	16.3%	17.1%
La calidad de los cursos o de los proveedores locales no es satisfactoria	3.3%	1.7%	6.3%	32.9%
Es difícil obtener información sobre los cursos disponibles localmente	13.6%	9.7%	18.8%	17.0%
Las fechas u horarios de inicio de los cursos no son convenientes	24.6%	19.4%	30.7%	11.7%
Falta de presupuesto para capacitación	9.7%	6.3%	14.6%	21.5%
Falta de tiempo para organizar la capacitación	30.2%	24.6%	36.5%	10.1%
Los empleados están demasiado ocupados para participar en capacitaciones	19.5%	14.8%	25.4%	13.9%
Los empleados están demasiado ocupados para impartir capacitaciones	8.5%	5.3%	13.3%	23.6%
No se considera una prioridad para la empresa	13.6%	9.7%	18.9%	17.1%
El personal es totalmente competente / no lo necesita	17.3%	12.9%	22.9%	14.7%
Temor a que el personal capacitado pueda ser reclutado por otra empresa	1.6%	0.7%	3.6%	41.4%
Otras	21.3%	16.9%	26.5%	11.5%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 27 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas según si sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según razones, 2024

Empresas que sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Si	66.2%	61.5%	70.6%	3.5%
Actividad económica				
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	58.7%	41.7%	73.9%	14.5%
Explotación de minas y canteras	53.0%	32.4%	72.6%	20.5%
Industrias manufactureras	64.4%	56.1%	71.9%	6.3%
Suministro de electricidad	63.0%	49.4%	74.8%	10.5%
Suministro de agua	69.0%	58.1%	78.0%	7.4%
Construcción	68.0%	49.4%	82.2%	12.6%
Comercio	70.0%	61.9%	77.1%	5.6%
Transporte y almacenamiento	55.3%	38.9%	70.7%	15.2%
Alojamiento y servicio de comidas	62.2%	48.8%	74.0%	10.5%
Información y comunicaciones	72.5%	55.2%	84.9%	10.6%
Rango de empleados				
16 a 29 empleados	64.2%	56.3%	71.4%	6.0%
30 a 49 empleados	61.4%	51.5%	70.4%	7.9%
50 a 99 empleados	69.9%	61.5%	77.2%	5.8%
100 a 249 empleados	77.5%	69.5%	83.9%	4.7%
De 250 o más empleados	80.6%	74.6%	85.4%	3.4%
Macrorregión				
Norte o Cibao	61.0%	52.8%	68.6%	6.6%
Este	70.6%	59.0%	80.0%	7.7%
Metropolitana	69.6%	62.3%	76.1%	5.0%
Sur	65.4%	55.9%	73.8%	7.0%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 28 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de las empresas según si sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades en los próximos 12 meses, según razones, 2024

Empresas que sus empleados requerirán nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Razones				
Desarrollar nuevos productos o servicios	29.0%	24.3%	34.1%	8.6%
Introducir nuevas prácticas de trabajo	53.9%	48.4%	59.3%	5.2%
Introducir nuevas tecnologías o equipos	49.1%	43.5%	54.7%	5.9%
Aplicar nuevas legislaciones o requerimientos regulatorios	13.8%	10.6%	17.9%	13.3%
Afrontar la competencia	52.9%	47.5%	58.2%	5.2%
Mejorar la calidad de los bienes o servicios	61.4%	55.8%	66.6%	4.5%
Mejorar el proceso productivo (reducir costos, aumentar la capacidad, etc)	47.7%	42.3%	53.2%	5.9%
Ampliar la oferta de bienes o servicios	34.3%	29.2%	39.9%	8.0%
Ingresar a nuevos mercados nacionales o internacionales (captar nuevos clientes)	32.2%	27.1%	37.8%	8.5%
Mejorar el desempeño medioambiental	25.6%	21.3%	30.5%	9.1%
Otra	3.7%	1.9%	7.0%	33.1%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Cuadro A. 29 Intervalos de confianza y coeficientes de variación del porcentaje de empresas según acciones tomadas en la realización de sus operaciones a raíz de la llegada del COVID-19, 2024

	Estimación	Intervalos de confianza		Coeficiente de Variación
		Inferior	Superior	
Acciones				
Habilitar opciones de pedidos a través de redes sociales	28.4%	24.3%	33.0%	7.8%
Realizar entregas a domicilio a través de agencias de transporte	14.2%	11.1%	18.0%	12.2%
Reclutar personal más cualificado	14.7%	11.8%	18.2%	11.0%
Reducción de personal	22.8%	19.0%	27.0%	9.0%
Aumentar las ofertas de productos y servicios	25.7%	21.7%	30.2%	8.4%
Crear nuevos departamentos o áreas de servicios	12.2%	9.4%	15.7%	13.0%
La creación de aplicaciones móviles o en línea para ofrecer los servicios	17.0%	13.8%	20.7%	10.4%
La inclusión de nuevos modelos de negocios	15.2%	12.1%	18.9%	11.3%
Llevar sus productos a nuevos mercados	15.7%	12.6%	19.3%	10.7%
Otras	4.9%	3.1%	7.6%	22.9%
Ninguna	29.7%	25.5%	34.2%	7.4%

Nota: En algunas poblaciones, ciertas estimaciones pueden alcanzar el 100% o el 0%. En estos casos, la varianza es nula, lo que resulta en un coeficiente de variación (CV) de 0 y un intervalo de confianza reducido a un solo valor. Esto ocurre cuando no hay variabilidad en la respuesta dentro de la subpoblación analizada.

Glosario



Glosario

Administración y auxiliares administrativos: Son las personas que registran, organizan, almacenan, procesan y recuperan información. Realizan diversas tareas administrativas en relación con las operaciones auxiliares de contabilidad, secretaría, planes de viaje, tramitación de solicitudes de información, concertación de citas, entre otras. Considera a los oficinistas, empleados de trato directo al público, auxiliares contables, etc.

Anuncios en medios de comunicación: comprende los medios utilizados por las empresas para difundir las ofertas de trabajo, como son: periódicos, revistas, radio, televisión, etc.

Bases de datos o registros de la empresa: son los registros propios de las empresas que se construyen con postulantes, personas recomendadas o personal de estructura.

Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo: Es un servicio del Ministerio de Trabajo que ofrece oportunidades de trabajo a los buscadores de empleo y se utiliza para difundir las vacantes de empleo que ofrecen las empresas.

Bolsa de trabajo de universidades: Las universidades brindan a sus egresados las ofertas de empleo que presentan diversas entidades públicas o privadas.

Bolsas de trabajo privadas: comprende a la obtención de registros de empresas que se dedican a los procesos de captación de personal.

Capacitación: en el ámbito laboral y empresarial, la capacitación hace referencia al conjunto de actividades didácticas o de enseñanza y mejoramiento de las capacidades de trabajo que se ofrecen a los trabajadores de una organización con el objetivo de expandir sus conocimientos, habilidades o aptitudes.

Capacitación formal: se refiere a un proceso estructurado y planificado mediante el cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y competencias específicas para desempeñar mejor sus funciones en un entorno laboral o educativo. Este tipo de capacitación sigue un programa predeterminado, a menudo diseñado por expertos en la materia, y suele incluir una combinación de instrucción teórica, actividades prácticas y evaluación. Algunos ejemplos de capacitación formal incluyen cursos universitarios, programas de entrenamiento en el trabajo, talleres especializados y sesiones de desarrollo profesional.

Capacitación informal: se refiere al proceso de aprendizaje que ocurre de manera no estructurada y no planificada en el entorno laboral o en la vida cotidiana. A diferencia de la capacitación formal, la capacitación informal no sigue un programa predeterminado ni se lleva a cabo en un contexto estructurado, como aulas o talleres formales. La capacitación informal puede tener lugar de diversas maneras, como a través de conversaciones informales, observación de colegas, interacciones en el lugar de trabajo, experiencias prácticas no planificadas y aprendizaje autodirigido.

Dirección y gestión: Esta categoría comprende a los directores, gerentes, encargados, propietarios y administradores de la empresa. Ejemplo: directores de departamentos, gerentes y encargados.

Ferias de empleo privadas o promovidas por su empresa: Empresas que organizan eventos públicos o por internet para ofertar puestos de trabajo.

Habilidades socioemocionales: hacen referencia al conjunto de herramientas que permiten a las personas entender y regular sus propias emociones, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones asertivas y responsables, así como definir y alcanzar metas personales.

Habilidades técnicas: son aquellas que sirven para desempeñar una función específica y que se desarrollan por medio de la formación, la capacitación o el entrenamiento.

Medios de contratación: son los canales o fuentes, a través de los cuales, una empresa recluta los candidatos postulantes para cubrir sus plazas vacantes.

Ocupación: se refiere al tipo de trabajo que se realiza en un empleo. El concepto de ocupación se define como "un conjunto de empleos cuyas principales funciones y tareas se caracterizan por un alto grado de similitud entre las mismas".

Operarios, obreros y artesanos: Son los que aplican sus competencias y conocimientos técnicos específicos y prácticos a la construcción y mantenimiento de edificios, el moldeo de metales, el montaje de estructuras metálicas, la instalación de máquinas herramientas, la confección, ajuste, mantenimiento y reparación de maquinaria, equipo o herramientas, la realización de trabajos de impresión y la producción o el procesamiento de productos alimenticios, textiles y artículos de madera, metal y de otra índole, incluidos los productos de artesanía. Tales como: oficiales y operarios de la construcción (excluyendo electricistas); operarios de la metalurgia y artes gráficas; trabajadores especializados en electricidad y electrónica; operarios y oficiales de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y similares; entre otros.

Profesionales: Comprende al personal que se desempeña como profesional, científico e intelectual en la empresa. Incluye a los profesionales de la ciencia, ingeniería, salud, educación, tecnología, derecho, especialistas, etc. Por ejemplo: ingenieros, licenciados, médicos, tecnólogos, técnicos informáticos, de salud.

Redes informales: son contactos que surgen mediante amistades, círculos sociales o laborales y otros, tales como: amigos, colegas, conocidos o los trabajadores de la empresa.

Sitios web privados/redes sociales: Sitios de internet que permiten a las personas conectarse/contactarse teniendo intereses similares, tales como Facebook, LinkedIn, Messenger, Instagram, etc.

Técnicos: Comprende al personal que se desempeña como técnico, llevan a cabo tareas técnicas y afines relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos y métodos operativos científicos o artísticos y de normativas gubernamentales o empresariales. Tales como: tecnólogos, técnicos informáticos, de salud, de operaciones, etc.

Trabajadores jornaleros agropecuarios y ocupaciones elementales: Son los peones agropecuarios, pesqueros y forestales. Realizan tareas sencillas y habituales en la obtención de productos agropecuarios, el cultivo y mantenimiento de huertas, jardines y parques, la explotación y conservación de los bosques, y el desarrollo de actividades de acuicultura y pesca. Comprende los peones: agricultores, ganaderos, de cultivo mixto, jardineros, pesca y acuicultura, etc., así como también aquellos que realizan las tareas sencillas y habituales que pueden requerir el uso de herramientas de mano y un nivel considerable de esfuerzo físico, tales como: limpiadores y asistentes; peones de la minería, construcción, la industria manufacturera y el transporte; ayudantes de preparación de alimentos; vigilantes, conserjes, vendedores ambulantes de servicios; recolectores de desechos y otras ocupaciones.



Oficina Nacional de Estadística
Av. México esq. Leopoldo Navarro
Edificio de Oficinas Gubernamentales
Juan Pablo Duarte, pisos 8 y 9
Tel.: 809-682-7777
Correo: info@one.gob.do

 Oficina Nacional de Estadística RD-ONE    ONERD_