

INFORME GENERAL
ENCUESTA NACIONAL
PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES
DE HABILIDADES Y CUALIFICACIONES
EN EL EMPLEO

ENDHACE 2020



Créditos

Dirección y coordinación:

Ministro de Economía, Planificación y Desarrollo, **MEPyD**: Pável Isa Contreras

Viceministro de Análisis Económico y Social, **MEPyD**: Alexis Cruz

Viceministro de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, **MEPyD**: Luis Madera

Directora Nacional de Estadísticas, **ONE**: Miosotis Rivas Peña.

Director de Estadísticas Económicas, **ONE**: Augusto V. de los Santos Almánzar.

Encargada de Estadísticas Estructurales, **ONE**: Perla M. Rosario Fabián.

Encargada de la División de Encuestas Económicas, **ONE**: Rafaela María Rocha Medina.

Encargado de la División de Directorios, **ONE**: Eddy Odalix Tejeda Díaz.

Coordinación general, **ONE**: Cecilia Gonzáles Fernández.

Analista Sectorial II, **MEPyD**: Paula M. Mella

Coordinación del operativo de campo:

Rafaela María Rocha Medina, **ONE**

Eddy Odalix Tejeda Díaz, **ONE**

Luz Sagrario Morel, **ONE**

Supervisión operativa:

Valeria González, **ONE**

Felvin Tejeda, **ONE**

Paola Minerva Félix, **ONE**

Marianelis Guerrero, **ONE**

Personal administrativo y de apoyo:

Jorge Luis Vargas Martínez, **ONE**

Laura Julissa Pereyra Sención, **ONE**

Biankis Russelis Bello Carrión, **ONE**

Madelin de León Contreras, **ONE**

Toribia Montero, **ONE**

Otto Isaías Rojas Reyes, **ONE**

Desarrollador del aplicativo:

Dimas Yael Matías Aponte, **ONE**

Supervisores (ONE):

Dayrih Yomery Rollins Díaz

Heidi María Estévez Reyes

Juan Antonio Pérez Luna

Juan Carlos López Santana

Marcia María Monroy Noboa

María Luisa Santana Méndez

Martha María Caraballo Vásquez

Ranci Yanel Danis Veras

Ricardo Enrique Sancha Núñez

Smiley Manuel Fabián Regalado

Encuestadores (ONE):

Cindy Krisel Báez Peña

Darling Melissa Martínez Paula

Dissaya Marién Ramírez Tiburcio

Esmarlin José Araújo Beltré

Génesis Berigüete

Glenys del Carmen Pérez de Valerio

Yahayra Margarita Rodríguez Almánzar

Alejandrina Morel Santos

Ángel Valdez Ramírez

Gisel Pérez Maggiolo

Maggy Josefina Domínguez Cruz

Marina Altagracia Hernández

Niurka Altagracia Aquino González

Sharina Marlene Almonte

Anyely Janayra Soto Moreta

Liliana Paniagua Ventura

Lisaura Olivo Núñez

Margarita Agustín

Mariel Peña Jiménez

Mariel Álvarez Alcántara

Diberkys Pozo Toledo

Gianny Elizabeth Quintín Tejeda

Jairon Mella Cuevas

Elizabeth Grullón Acosta

Encuestadores (ONE):

Francisco Antonio Adames Tavárez
José Eduardo Silverio González
María Luz Martínez Hurtado de Lantigua
Ruth Amneris Román Elivo
Wanda Milagros Morel
Karina del Carmen Rojas Polonia
María Laura Núñez Navarro
Patria Minerva Berroa Mercedes
Roberto Augusto Domínguez Bengoa
Ruth Pontier Ribota
Willy Antonio Soriano Frías
Yulenny Dolores López Taveras
Ángela Altagracia María Mendoza
Annibelkys Peña Lantigua

Roselore Deozil
Wendy Alexandra Encarnación Nin
Yaelmy Cepeda Hernández
Yohanna Margarita Martínez de Luna
Amarilis Esperanza Adames García
Fernando Agustín Adames López
María Ynmaculada Robles Morales
Viana Aurenía Mejía Ramírez
Wilkin Daniel Olaverría Castillo
Yamilete Christina Rosario Peña
Vanessa Pérez Ramos
Viana Aurenía Mejía Ramírez
Wandy Roberto Shepard Goicochea
Wendy Alexandra Encarnación Nin

Equipo de validación, codificación y digitación (ONE):

Leyda Altagracia Damblau
Ingrid Stéffany Colón de Morillo
Kirsis Raquel Pérez Suárez

Leiny Manuel Novas Ferreras
Cárolin Alexandra Cabral Soriano
Sill Natanael Batista Perdomo

Diseño muestral (ONE):

Perla M. Rosario Fabián

Eddy Odalix Tejeda Díaz

Procesamiento de la base de datos y elaboración del informe:

Paula Mella Bonilla, MEPyD
Ramón Galán, MEPyD
Elibeth López Parra, MEPyD
Carlos Gratereaux, MEPyD

Perla M. Rosario Fabián, ONE
Eddy Odalix Tejeda Díaz, ONE
Alexa Martínez, ONE

Apoyo institucional:

Departamento de Tecnología de la Oficina Nacional de Estadística: Danilo Duarte.

Departamento de Recursos Humanos de la ONE: Raisa Envageline Caamaño Díaz.

Departamento Administrativo y Financiero de la ONE: Amada Ramona Martínez Ferreira.

Apoyo editorial del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo:

Directora de Comunicaciones: Elvira Lora

Encargada de la División de Publicaciones: Karla Miguelina Báez

Edición y corrección literaria: Winston Vargas

Diseño y Diagramación: Patricia C. Manzueta

Fotografías: Freepik

“Este documento ha sido elaborado y publicado en el marco del Programa de Apoyo a la Educación y Formación Técnico Profesional PROETP II, el cual es financiado por la Unión Europea y cuenta con el apoyo técnico de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, AECID. Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente la opinión oficial de la Unión Europea ni de la AECID.”

Ficha técnica

| | |
|---|---|
| Nombre de la publicación: | Encuesta Nacional para la Detección Necesidades de Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020 |
| Objetivo general del producto | <p>El objetivo general de la ENDHACE 2020 es generar evidencias que permitan identificar y cuantificar la brecha de habilidades en las empresas dominicanas. Asimismo, a partir del reconocimiento de las barreras que enfrentan las empresas para reclutar personal capacitado, la ENDHACE 2020 indaga acerca de las estrategias que las empresas están poniendo en marcha para solventar esta situación, así como para diseñar planes que les permitan mejorar sus procesos de selección y contratación de personal, en aras de incrementar la productividad de su negocio.</p> |
| Descripción general del producto | <p>La Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE 2020) se realizó con la intención de brindar información fidedigna del estado y requerimiento de las habilidades de los trabajadores de las empresas formales de las diez principales ramas de actividad económica del país para el año 2020. Esta encuesta representa una oferta de información que permite conocer las limitaciones que afrontan las empresas para captar talento humano, así como en favor de la definición de estrategias que fortalezcan y promuevan el desarrollo de las habilidades de la fuerza laboral.</p> |
| Institución solicitante | Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) |
| Año de inicio del producto estadístico | 2020. |
| Publicación de metodología | Sí. |
| Cobertura geográfica | La cobertura y la inferencia de los datos se realizaron a nivel nacional. |
| Fuentes de información | Levantamiento en campo de las empresas seleccionadas y como marco muestral el Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE) actualizado al 2019. |
| Fecha de la publicación | Marzo 2022. |
| Medios de difusión de las publicaciones | Publicación física, digital y página web de la ONE, MEPyD y PROETP II. |
| Contacto | Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Tel. (809) 688-7000. Ext. Oficinas Gubernamentales, Bloque B. Av. México, Gazcue. Santo Domingo, República Dominicana. www.mepyd.gob.do |

Índice

| | |
|--|-----------|
| Resumen ejecutivo | 13 |
| Introducción | 15 |
| I. Aspectos metodológicos | 17 |
| Sobre el Sistema Nacional de Detección y Prospectiva de Cualificación y Empleo | 17 |
| Detalles metodológicos de la encuesta | 18 |
| I.2.1 Marco conceptual | 18 |
| Objetivo general | 18 |
| Objetivos específicos | 18 |
| I.2.2 Diseño muestral | 19 |
| Población objetivo (Unidad de muestreo)..... | 19 |
| Ámbito territorial..... | 19 |
| Tipo de muestreo | 19 |
| Marco muestral | 19 |
| Error máximo permitido y variable de diseño para estimar el tamaño de muestra..... | 20 |
| Estratificación utilizada en el diseño..... | 20 |
| I.2.3 Proceso operativo del levantamiento de la encuesta..... | 21 |
| II. Resultados de la ENDHACE 2020..... | 25 |
| Sección I. Información general de la empresa | 25 |
| II.1.1 Caracterización de las empresas | 25 |
| II.1.2 Caracterización del empleo en las empresas formales | 28 |
| Sección II. Contratación de personal y vacantes | 35 |
| II.2.1 Plazas vacantes | 36 |
| II.2.2 Dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir las plazas vacantes | 39 |
| II.2.3 Brecha de habilidades técnicas..... | 44 |
| II.2.4 Brecha de habilidades socioemocionales | 46 |
| II.2.5 Consecuencias por no cubrir plazas vacantes y principales acciones para cubrirlas | 47 |
| II.2.6 Nueva contratación de personal y medios de reclutamiento..... | 48 |
| Sección III. Habilidades requeridas para los puestos de trabajo de la empresa..... | 52 |
| II.3.1 Necesidad de fortalecimiento o adquisición de nuevas habilidades para el personal | 53 |
| II.3.2 Habilidades técnicas necesarias para fortalecer o adquirir | 57 |
| II.3.3 Habilidades socioemocionales necesarias para fortalecer o adquirir | 58 |
| II.3.4 Impacto de la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades en el desarrollo de la empresa..... | 59 |
| II.3.5 Acciones emprendidas por las empresas para mejorar las habilidades del personal | 62 |
| Sección IV. Capacitación del personal | 64 |
| II.4.1 Prospectiva de la necesidad de nuevas habilidades en los próximos 12 meses | 64 |
| II.4.2 Ocupaciones con mayor necesidad de adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses | 68 |
| II.4.3 Habilidades técnicas para adquirir en los próximos 12 meses | 69 |
| II.4.4 Habilidades socioemocionales para adquirir en los próximos 12 meses | 69 |
| II.4.5 Surgimiento de nuevas ocupaciones..... | 70 |
| II.4.6 Capacitaciones en las empresas en los últimos 12 meses | 72 |
| II.4.7 Tipos de capacitación organizados o financiados por la empresa..... | 75 |
| II.4.8 Gasto de la empresa en capacitación..... | 78 |
| II.4.9 Medios de capacitación al personal..... | 80 |
| Glosario | 87 |
| III. Anexos | 91 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1. | Actividades investigadas en la ENDHACE, CNAE-2019..... | 19 |
| Tabla 2. | Estratificación de la ENDHACE 2020..... | 21 |
| Tabla 3. | Cantidad de cuestionarios, según resultado de la entrevista..... | 22 |
| Tabla 4. | Cantidad y porcentaje de cuestionarios levantados por tipo de muestra, según sección de actividad económica..... | 22 |
| Tabla 5. | Tasa de respuesta efectiva respecto a la muestra esperada..... | 23 |
| Tabla 6. | Dificultades secundarias y terciarias que presentan las empresas para cubrir vacantes, según ocupación..... | 44 |
| Tabla 7. | Causas secundarias y terciarias por las que el personal empleado requiere fortalecer o adquirir habilidades en su personal, según ocupaciones..... | 57 |
| Tabla 8. | Habilidades técnicas que las empresas consideran su personal debe fortalecer o adquirir en los próximos 12 meses para mejorar su desempeño, según ocupación con mayor necesidad..... | 69 |
| Tabla 9. | Habilidades socioemocionales que las empresas consideran que su personal debe fortalecer o adquirir en los próximos 12 meses para mejorar su desempeño, según ocupación con mayor necesidad..... | 70 |

Índice de gráficos

| | | |
|-------------|---|----|
| Gráfico 1. | Porcentaje de empresas, según condición jurídica..... | 25 |
| Gráfico 2. | Porcentaje de empresas, según sección de actividad económica..... | 25 |
| Gráfico 3. | Porcentaje de empresa, según tipo de empresa y destino de los bienes o servicios brindados..... | 26 |
| Gráfico 4. | Porcentaje de empresas, según procedencia y país de procedencia del capital de las empresas..... | 26 |
| Gráfico 5. | Porcentaje de empresas, según obstáculos principales/1 y secundarios/2 que afectan las operaciones empresariales..... | 27 |
| Gráfico 6. | Porcentaje de empresas, según rango de empleados..... | 28 |
| Gráfico 7. | Distribución de empleados, según máximo nivel educativo alcanzado..... | 28 |
| Gráfico 8. | Distribución porcentual de empleados por máximo nivel educativo alcanzado, según rango de empleados..... | 29 |
| Gráfico 9. | Distribución porcentual de empleados por máximo nivel educativo alcanzado, según sección de actividad económica..... | 29 |
| Gráfico 10. | Distribución porcentual de empleados, según sexo..... | 30 |
| Gráfico 11. | Distribución porcentual de empleados por sexo, según rango de empleados..... | 30 |
| Gráfico 12. | Distribución porcentual de empleados por sexo, según sección de actividad económica..... | 31 |
| Gráfico 13. | Distribución porcentual de empleados por sexo, según máximo nivel educativo alcanzado..... | 31 |
| Gráfico 14. | Distribución porcentual de empleados, según su jornada laboral..... | 32 |
| Gráfico 15. | Distribución porcentual de empleados por rango de empleados, según su jornada laboral..... | 32 |
| Gráfico 16. | Distribución porcentual de empleados por jornada laboral, según sección de actividad económica..... | 32 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Gráfico 17. | Distribución porcentual de empleados por jornada laboral, según máximo nivel educativo alcanzado | 33 |
| Gráfico 18. | Distribución porcentual de empleados, según su nacionalidad | 33 |
| Gráfico 19. | Distribución porcentual de empleados por nacionalidad, según rango de empleados | 34 |
| Gráfico 20. | Distribución porcentual de empleados por nacionalidad, según sección de actividad económica | 34 |
| Gráfico 21. | Distribución porcentual de empleados, según su nacionalidad | 35 |
| Gráfico 22. | Porcentaje de empresas, según tenencia de plazas vacantes en los últimos 12 meses | 36 |
| Gráfico 23. | Porcentaje de empresas que tuvieron o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según rango de empleados | 36 |
| Gráfico 24. | Porcentaje de empresas que tuvieron o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica | 37 |
| Gráfico 25. | Distribución porcentual de las vacantes, según ocupación | 37 |
| Gráfico 26. | Distribución porcentual de las vacantes por tipo de ocupación, según rango de empleados | 38 |
| Gráfico 27. | Distribución porcentual de plazas vacantes, según actividad económica | 38 |
| Gráfico 28. | Distribución porcentual de las vacantes por actividad económica, según tipo de ocupación | 39 |
| Gráfico 29. | Porcentaje de empresas, según tuvo o no dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir vacantes | 39 |
| Gráfico 30. | Porcentaje de empresas que tuvo o no dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir vacantes, según rango de empleados | 40 |
| Gráfico 31. | Porcentaje de empresas que tuvo o no dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir vacantes, según actividad económica | 40 |
| Gráfico 32. | Porcentaje de vacantes con dificultades para ser cubiertas, según ocupación | 41 |
| Gráfico 33. | Porcentaje de vacantes con dificultades para ser cubiertas por rango de empleados, según ocupación | 41 |
| Gráfico 34. | Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas por tipo de ocupación, según sección de actividad económica | 42 |
| Gráfico 35. | Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas sobre cantidad de plazas vacantes, para cada sección de actividad económica | 43 |
| Gráfico 36. | Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas sobre cantidad de plazas vacantes, para cada sección de actividad económica | 43 |
| Gráfico 37. | Distribución porcentual de empresa por ocupación, según principales dificultades para cubrir vacante | 44 |
| Gráfico 38. | Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación principal, según la habilidad técnica de mayor dificultad | 45 |
| Gráfico 39. | Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación principal, según la segunda habilidad técnica de mayor dificultad | 46 |
| Gráfico 40. | Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades socioemocionales por ocupación principal, según la habilidad socioemocional de mayor dificultad | 46 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Gráfico 41. | Porcentaje de empresas que tuvo dificultad para cubrir vacante, según consecuencia y su relevancia | 47 |
| Gráfico 42. | Distribución porcentual de empresas que afirmaron tener dificultad para cubrir vacante, según las acciones implementadas para cubrirlas | 48 |
| Gráfico 43. | Porcentaje de empresas, según en los últimos 12 meses ha contratado o no personal | 48 |
| Gráfico 44. | Porcentaje de empresas que contrataron o no personal en los últimos 12 meses, según rango de empleados | 49 |
| Gráfico 45. | Porcentaje de empresas que contrataron o no personal en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica | 49 |
| Gráfico 46. | Distribución porcentual del nuevo personal contratado, según ocupación | 50 |
| Gráfico 47. | Distribución porcentual del personal contratado por tipo de ocupación, según rango de empleados | 50 |
| Gráfico 48. | Distribución porcentual del personal contratado por tipo de ocupación, según sección de actividad económica | 51 |
| Gráfico 49. | Porcentaje de empresas que contrataron nuevo personal en los últimos 12 meses, según medios más utilizados para el reclutamiento y/o contratación | 51 |
| Gráfico 50. | Porcentaje de empresas que no utilizaron la Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo, según las principales razones | 52 |
| Gráfico 51. | Porcentaje de empresas, que tienen o no necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal | 53 |
| Gráfico 52. | Porcentaje de empresas, según tuvo o no personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades por rango de empleados | 53 |
| Gráfico 53. | Porcentaje de empresas, según tuvo o no personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades por sección de actividad económica | 54 |
| Gráfico 54. | Porcentaje de empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal, según ocupación | 54 |
| Gráfico 55. | Porcentaje de empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal, según ocupación con mayor prioridad | 55 |
| Gráfico 56. | Distribución porcentual de las empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal por ocupación, según actividad económica | 56 |
| Gráfico 57. | Distribución porcentual de las empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal por ocupación, según causas de las necesidades | 56 |
| Gráfico 58. | Distribución porcentual de empresas dada la necesidad principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la ocupación indicada como la de mayor necesidad | 57 |
| Gráfico 59. | Porcentaje de empresas dada la necesidad principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la segunda ocupación indicada como la de mayor necesidad | 58 |
| Gráfico 60. | Porcentaje de empresas dada la necesidad socioemocional principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la ocupación indicada como la de mayor necesidad | 58 |
| Gráfico 61. | Porcentaje de empresas que tienen necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según han impactado o no estas necesidades en el desarrollo de su empresa | 59 |
| Gráfico 62. | Porcentaje de empresas que han sido impactadas en su desarrollo empresarial por la necesidad de su personal de fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por rango de empleados | 59 |

| | | |
|-------------|---|----|
| Gráfico 63. | Porcentaje de empresas, que han sido impactadas en su desarrollo empresarial por la necesidad de su personal de fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por sección de actividad económica | 60 |
| Gráfico 64. | Porcentaje de empresas que su personal tiene necesidad de fortalecer o requerir nuevas habilidades, según impacto en la empresa | 61 |
| Gráfico 65. | Porcentaje de empresas que su personal tiene necesidad de fortalecer o requerir nuevas habilidades, según ha implementado o no acciones para mejorar dichas habilidades. | 62 |
| Gráfico 66. | Porcentaje de empresas por rango de empleados, según han emprendido o no acciones para mejorar las habilidades del personal | 62 |
| Gráfico 67. | Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según han emprendido o no acciones para mejorar las habilidades del personal | 63 |
| Gráfico 68. | Porcentaje de empresas que implementaron acciones de mejoras en las habilidades de su personal, según las acciones | 63 |
| Gráfico 69. | Porcentaje de empresas que considera que para los próximos 12 meses sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades para el desarrollo de sus actividades | 64 |
| Gráfico 70. | Porcentaje de empresas por rango de empleados, según consideran o no que sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades o conocimientos en los próximos 12 meses | 65 |
| Gráfico 71. | Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según consideran o no que sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades o conocimientos en los próximos 12 meses | 65 |
| Gráfico 72. | Porcentaje de empresas que sus empleados requieren nuevas habilidades en los próximos 12 meses, según las razones y su relevancia. | 66 |
| Gráfico 73. | Distribución porcentual de empresas por rango de empleados, según las principales razones por las cuales las empresas consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses | 67 |
| Gráfico 74. | Distribución porcentual de empresas por sección de actividad económica, según las principales razones por las cuales las empresas consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses | 67 |
| Gráfico 75. | Porcentaje de empresas que sus empleados requieren nuevas habilidades en los próximos 12 meses, según la ocupación de mayor necesidad. | 68 |
| Gráfico 76. | Porcentaje de empresas, según surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos que realizan | 70 |
| Gráfico 77. | Porcentaje de empresas por rango de empleados, según están surgiendo o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que se realizan en las empresas. | 71 |
| Gráfico 78. | Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según están surgiendo o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que se realizan en las empresas. | 71 |
| Gráfico 79. | Porcentaje de empresas, según ha realizado o no actividades de capacitación en los últimos 12 meses | 72 |
| Gráfico 80. | Porcentaje de empresas por rango de empleados, según hayan realizado actividades de capacitaciones formales o informales durante los últimos 12 meses. | 72 |
| Gráfico 81. | Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según hayan realizado actividades de capacitaciones formales o informales durante los últimos 12 meses | 73 |
| Gráfico 82. | Porcentaje de empresas que no realizaron actividades de capacitación en los últimos 12 meses, según las razones. | 74 |

| | | |
|--------------|---|----|
| Gráfico 83. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación, según formalidad de la capacitación..... | 75 |
| Gráfico 84. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por formalidad, según ocupación..... | 75 |
| Gráfico 85. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por ocupación, según composición porcentual de la formalidad..... | 76 |
| Gráfico 86. | Participación porcentual de las capacitaciones formales e informales por tipo de ocupación, según rango de empleados..... | 76 |
| Gráfico 87. | Participación porcentual de las capacitaciones formales e informales por tipo de ocupación, según sección de actividad económica..... | 77 |
| Gráfico 88. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación, según tipo de capacitación | 78 |
| Gráfico 89. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación, según el rango del gasto en capacitación..... | 78 |
| Gráfico 90. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por rango de empleados, según el rango del gasto en capacitación..... | 79 |
| Gráfico 91. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por sección, según el rango del gasto en capacitación..... | 79 |
| Gráfico 92. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación a su personal, según medios de capacitación..... | 80 |
| Gráfico 93. | Porcentaje de empresas que afirmaron haber realizado actividades de capacitaciones por tipo de proveedor de capacitación, según el rango de empleados..... | 81 |
| Gráfico 94. | Porcentaje de empresas que afirmaron haber realizado actividades de capacitaciones por tipo de proveedor de capacitación, según la sección de actividad económica.. | 81 |
| Gráfico 95. | Porcentaje de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas, según razones..... | 82 |
| Gráfico 96. | Distribución porcentual de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas por las razones, según el rango de empleado..... | 82 |
| Gráfico 97. | Porcentaje de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas por las razones, según la sección de actividad económica..... | 83 |
| Gráfico 98. | Distribución porcentual de empresas que realizaron capacitación y especificaron un medio, según evaluación del medio utilizado..... | 83 |
| Gráfico 99. | Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según en los últimos 12 meses hubiese querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal..... | 84 |
| Gráfico 100. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por rango de empleados, según declararon haber querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal..... | 84 |
| Gráfico 101. | Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por sección de actividad económica, según declararon haber querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal..... | 85 |
| Gráfico 102. | Porcentaje de empresas, según problemas que impidieron que estas realizaran más actividades de capacitación..... | 86 |

Siglas

| | |
|-----------------|--|
| CIU | Clasificación Industrial Internacional Uniforme |
| CNAE | Clasificación Nacional de Actividades Económicas |
| COVID-19 | Enfermedad por coronavirus 2019 |
| CxA | Compañía por Acciones |
| DEE | Directorio de Empresas y Establecimientos |
| EIRL | Empresa Individual de Responsabilidad Limitada |
| ENAE | Encuesta Nacional de Actividad Económica |
| END | Estrategia Nacional de Desarrollo |
| INE | Instituto Nacional de Estadística |
| INFOTEP | Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional |
| ENDHACE | Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones |
| MEPyD: | Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo |
| MNC: | Marco Nacional de Cualificaciones |
| ODS: | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| ONE: | Oficina Nacional de Estadística |
| RNC: | Registro Nacional de Contribuyentes |
| SA: | Sociedad Anónima |
| SAS: | Sociedad Anónima Simplificada |
| SCA: | Sociedad en Comandita por Acciones |
| SEN: | Sistema Estadístico Nacional |
| SNC: | Sociedad con Nombre Colectivo |
| SRL: | Sociedad de Responsabilidad Limitada |
| TIC: | Tecnologías de la información y la comunicación |

Resumen ejecutivo

La Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE 2020) se realizó con la intención de brindar información fidedigna del estado y requerimiento de las habilidades de las personas trabajadoras de las empresas formales de las diez principales ramas de actividad económica del país para el año 2020. Esta encuesta ofrece valiosa información que permite conocer las limitaciones que enfrentan las empresas para captar talento humano, así como estrategias que fortalezcan y promuevan el desarrollo de las habilidades de la fuerza laboral.

Entre los resultados de la ENDHACE 2020 se presentan los principales obstáculos que afectan las operaciones de las empresas formales empleadoras. En este sentido, se tiene que el 25.0% indicó que el principal obstáculo es la carga tributaria, entre tanto, que el 14.7% afirmó que eran los competidores del sector informal, el 11.2% el costo y disponibilidad de la energía eléctrica y el 9.7% un personal con bajo nivel académico.

El 70.7% de las empresas afirmó haber tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, de las cuales 42.5% señala haber encontrado dificultades para identificar candidatos adecuados que cubran las plazas vacantes. A excepción de las ocupaciones elementales, la principal razón de la dificultad a la hora de cubrir las vacantes en las distintas labores es la insuficiencia de postulantes con las habilidades técnicas requeridas. Por su parte, la principal dificultad en los oficios elementales es la falta de formación requerida y/o perfiles especializados.

Como dificultades secundarias y terciarias destacan las condiciones laborales (jornada laboral y salario), la falta de formación requerida y/o perfiles especializados y el bajo número de postulantes.

La gran mayoría de empresas (71.2%) considera que su personal debe fortalecer o adquirir nuevas habilidades. La ocupación que más requiere fortalecer o adquirir nuevas habilidades para el personal es la de operarios, obreros y artesanos (67.1%), seguido del personal dedicado a administración y auxiliares (49.8%) y el personal ocupado en puestos de dirección y gestión (33.7%).

Para las distintas categorías ocupacionales, las causas principales por las cuales el personal requiere fortalecer o adquirir habilidades es la introducción de nuevas prácticas de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y la falta de motivación del personal.

Dentro de las empresas que mostraron la necesidad de adquirir o fortalecer habilidades, las cualificaciones técnicas principales que la mayoría de las ocupaciones deben fortalecer o adquirir son los conocimientos informáticos y básicos de tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Por su lado, con relación a las habilidades socioemocionales que el personal requiere fortalecer para las distintas categorías ocupacionales, la principal es trabajar en equipo, seguido por la comunicación con clientes, equipos de trabajo u otro personal.

Dado lo anterior, el 61.6% de las empresas que han señalado la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades consideran que su desarrollo empresarial ha sido impactado negativamente por estas necesidades. La principal consecuencia señalada ha sido el incremento de los costos del negocio (26.2%), dificultad para ofrecer sus productos o servicios con calidad (18.6%) y retraso en la oferta de nuevos productos o servicios (18.1%).

El 82.7% de las empresas que han presentado la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades ha emprendido acciones para mejorar las de su personal de trabajo. De estas, un 73.4% ha incrementado las actividades o programas de entrenamiento o capacitación, convirtiéndose esta en la acción más emprendida. A esta le sigue una mayor supervisión del personal (57.0%) y la realización de evaluaciones del desempeño del personal (53.2%).

El 64.2% de las empresas han realizado actividades de capacitaciones en los últimos 12 meses. Al 35.8% restante, se le preguntó cuáles fueron las razones por las cuales no realizaron actividades de capacitación en los últimos 12 meses. El 17.9% afirmó que la principal razón es que no hay capacitación disponible en el área temática relevante, seguido de la falta de tiempo para organizar la capacitación (14.9%) y la falta de conocimiento de la disponibilidad de capacitación (12.0%).

Al analizar los proveedores de capacitación del personal, se observa que 56.0% de las empresas señaló como proveedores los centros de formación sectoriales operativos del sistema de INFOTEP, 53.0% la propia empresa/casa matriz y 38.8% a instructores externos.

Solo 12.8% de las empresas afirmó haber utilizado servicios de capacitación de instituciones públicas. Al restante 87.2% se le preguntó cuáles fueron las razones por las cuales no accedieron a dichos servicios de capacitación. El 36.7% expresó que desconocía que las instituciones públicas brindaban capacitación, 15.0% indicó que no ofrecen capacitación en los temas requeridos y 11.9% que no la ofrecen en el momento que se requiere. Un 42.5% dijo no tener una razón en particular.

Finalmente, se aprecia que el 77.4% de las empresas hubiese querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal al momento del levantamiento, efectuado en los últimos 12 meses. De estas, 21.6% expresó que la principal barrera que les impidió realizar más actividades de capacitación radicó en que no podían ceder más tiempo del que disponía el personal para esos fines (tenerlos fuera en entrenamiento), a lo que se sumó la falta de recursos para capacitación /capacitación costosa (18.5%) y la carencia de conocimiento sobre oportunidades de capacitación y / o cursos adecuados (8.1%).

Introducción

El objetivo de la Encuesta Nacional para la Detección de Necesidades de Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE 2020) fue recolectar información sobre el requerimiento de las habilidades de los trabajadores de las empresas formales de las 10 principales ramas de actividad económica del país con datos obtenidos en 2020. Esta encuesta es una iniciativa del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), en colaboración con la Oficina Nacional de Estadística de la República Dominicana (ONE) que, como ente rector del Sistema Estadístico Nacional (SEN), es promotora de la modernización de las estadísticas económicas.

La ENDHACE generó evidencias que permiten identificar y cuantificar la brecha de las habilidades del personal en las empresas dominicanas. Asimismo, a partir del reconocimiento de las barreras que enfrentan las empresas, industrias y establecimientos para reclutar personal capacitado, se indaga acerca de las estrategias que las empresas dominicanas formales están poniendo en marcha para solventar dicha situación, así como para diseñar planes que les permitan mejorar sus procesos de selección y contratación de personal, en aras de incrementar la productividad de su negocio.

Dado que la ENDHACE es dirigida a los principales sectores de la economía en la República Dominicana, se aprovechó el diseño muestral, el personal operativo y la planificación elaborada para la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE), operación estadística levantada anualmente desde el año 2009 por la ONE, y que constituye una fuente de información relevante para los diseñadores de políticas y para los tomadores de decisiones en lo que se corresponde con el desempeño de la actividad económica nacional de los principales sectores económicos del país.

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 de la ENDHACE fueron las empresas formales empleadoras distribuidas en todo el territorio nacional, las cuales poseen 16 o más empleados y que se encuentran en el Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE).

La información generada por la ENDHACE, 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 de 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) Aspectos metodológicos de la encuesta; 2) 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), y; 3) finalmente, incluimos un resumen de los principales hallazgos y las recomendaciones.



1

**ASPECTOS
METODOLÓGICOS**

I. Aspectos metodológicos

Sobre el Sistema Nacional de Detección y prospectiva de cualificación y empleo

Obedeciendo al mandato de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, en 2014 se arribó a la concertación del Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030), el cual reconoce, en lo relativo a la pertinencia y calidad de los aprendizajes, que el desarrollo social, científico y tecnológico presenta el reto de desarrollar competencias en los estudiantes que les permitan integrarse exitosamente en una sociedad dinámica y global. Por demás, en lo relativo a la identificación de necesidades establece el compromiso de desarrollar, en forma conjunta y coordinada entre el sector público y los sectores empresarial y laboral, los instrumentos necesarios para que el país disponga de una oferta integrada y articulada de educación técnica y formación técnico profesional en los distintos niveles educativos.

En cumplimiento de los compromisos asumidos en el Pacto Nacional para la Reforma Educativa en la República Dominicana (2014-2030), el país ha avanzado en:

- Dotar al país de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), que permita integrar y coordinar los subsistemas nacionales de educación y formación, y mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las cualificaciones en relación con el mercado laboral y las necesidades de desarrollo de la República Dominicana.
- Construcción de un Sistema Nacional de Detección y Prospectiva de Cualificación y Empleo que permita generar conocimiento sobre las brechas de capital humano actuales y futuras (cantidad y caracterización de los trabajadores, requerimiento de cualificaciones y habilidades) y orientar sobre ellas a los actores involucrados.

Estas líneas de actuación están en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) buscan promover el acceso igualitario a la educación técnico-profesional y superior, habilidades adecuadas para un trabajo decente, así como asegurar marcos de calificaciones y sistemas de aseguramiento de la calidad de la enseñanza y formación técnica y profesional.

Para dotar al sistema de información de gestores que contribuyan a la toma de decisiones, se desarrollarán los siguientes instrumentos, utilizando diferentes metodologías que se complementen entre sí:

- Estudios sectoriales con enfoque prospectivo de cada una de las familias profesionales consideradas en el MNC: realizar una caracterización de cada familia profesional y ofrecer una proyección para determinar las necesidades presentes y futuras en cuanto al desarrollo y formación de las cualificaciones.
- Modelo Macroeconómico prospectivo de cualificaciones y empleo: Analizar el vínculo a largo plazo entre el mercado laboral y la economía nacional, enfocándose en la oferta y la demanda de competencias.
- Estudio de Impacto de la tecnología en el mercado laboral: Adaptación de las ofertas formativas a la nueva realidad sobre el impacto de la innovación en la creación y destrucción de empleo, en el salario y la desigualdad.
- Construcción y puesta en marcha de observatorios de cualificación y empleo: poner a disposición del público información sistemática sobre las condiciones del mercado laboral y la oferta formativa disponible, con el objetivo de tomar decisiones basados en informaciones derivadas de estudios de mercado.
- Encuesta nacional para la detección de necesidades de habilidades y cualificaciones en el empleo 2020 (ENDHACE 2020): recopilar la información sobre las habilidades que poseen los individuos y las habilidades que las empresas requieren.

La puesta en marcha de este sistema es beneficiosa para las empresas, las personas, el sistema educativo y la economía en su conjunto.

1. Las empresas se verán beneficiadas a través de contratación de personas más productivas y a un costo menor.
2. Las personas evitarán invertir en formación de habilidades que luego no serán demandadas por el mercado e incrementarán la probabilidad de conseguir un empleo de calidad.
3. El sistema educativo podrá detectar fallas o carencias en la formación de habilidades y alinear los programas y planes de estudio a las necesidades del mercado, actuales y futuras.
4. Fruto de la asignación más eficiente de los recursos, la economía en su conjunto experimentaría un crecimiento de la productividad, del empleo y, en consecuencia, una mejora en la calidad de vida y la reducción de los niveles de pobreza y desigualdad de la población.

Detalles metodológicos de la encuesta

Uno de los instrumentos clave del Sistema Nacional de Detección y Prospectiva de Cualificación y Empleo es la encuesta a empleadores, con el propósito de identificar desde la empresa cuáles son las habilidades que están siendo mayormente demandadas por los sectores productivos, así como saber cuál es el grado de desajuste entre cualificaciones requeridas por los empleadores y las que posee la fuerza laboral, no sólo en el presente sino también en un horizonte de corto plazo.

La encuesta ajusta sus definiciones, nomenclaturas y criterios metodológicos comunes a los estándares internacionales, con el propósito de que sus resultados puedan compararse con investigaciones similares efectuadas en otros países.

1.2.1 Marco conceptual

Objetivo general

El objetivo general de la ENDHACE 2020 es generar evidencias que permitan identificar y cuantificar la brecha de habilidades en las empresas dominicanas. Asimismo, a partir del reconocimiento de las barreras que enfrentan las empresas para reclutar personal capacitado, la ENDHACE 2020 indaga acerca de las estrategias que las empresas están poniendo en marcha para solventar esta situación, así como para diseñar planes que les permitan mejorar sus procesos de selección y contratación de personal, en aras de incrementar la productividad de sus negocios.

Objetivos específicos

Dentro de los objetivos específicos de la ENDHACE 2020, se destacan los siguientes:

- Indagar con los empleadores sobre la brecha de habilidades.
- Identificar y medir la brecha de habilidades internas y externas, y determinar sus causas y consecuencias en el funcionamiento y productividad de las empresas. Detectar las estrategias que las empresas están adoptando para superar los problemas que conlleva la falta de contar con personal cualificado.
- 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.

- Definir una línea base que permita conocer las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos cualificados y especializados.
- Diseñar una estrategia que permita la ejecución de encuestas en el Plan Estadístico Nacional (PEN), lo que garantizaría su viabilidad política y presupuestal en el largo plazo.

I.2.2 Diseño muestral

La selección de la población del marco de muestreo se hizo tomando en cuenta las siguientes precisiones estadísticas:

Población objetivo (Unidad de muestreo)

La población objeto de este estudio está constituida por todas las empresas de naturaleza jurídica legalmente constituidas en República Dominicana, estratificadas por la dimensión de la empresa según el número de ocupados (16 empleados o más), y que realicen como actividad económica principal alguna de las actividades priorizadas (Ver tabla 1).

La clasificación de las actividades económicas se sustenta en la Clasificación Nacional de Actividad Económica CNAE-2019 tomando como base la Clasificación Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) en su Rev.4., adaptada a la República Dominicana por la ONE.

Tabla 1. Actividades investigadas en la ENDHACE, CNAE-2019¹

| CNAE-2019 | Descripción |
|-----------|--|
| 1 | Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca |
| 2 | Explotación de minas y canteras |
| 3 | Industrias manufactureras |
| 4 | Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado |
| 5 | Suministro de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos |
| 6 | Construcción |
| 7 | Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas |
| 8 | Transporte y almacenamiento |
| 9 | Actividades de alojamiento y servicios de comida |
| 10 | Información y comunicaciones |

Fuente: Elaboración propia de la ONE.

Ámbito territorial

La encuesta se levantó a nivel nacional. Los resultados obtenidos solo son representativos a nivel nacional.

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.

Marco muestral

El marco muestral de la ENDHACE 2020 fue el Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE), el cual es un registro de unidades económicas formales que sirve como herramienta estadística de base para la localización y estratificación tamaño y actividad económica de las unidades, para la obtención de datos periódicos y continuos.

¹ La codificación se realizó con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), una adaptación de la CIIU rev. 4.

Este directorio también ha servido como marco para elaborar las muestras de las versiones de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) en sus respectivos años de levantamiento.

El DEE contiene las siguientes variables auxiliares, que ayudan en el diseño de la muestra:

- Código de muestra (Variable clave o código único) o formulario
- Nombre comercial
- Razón social
- RNC
- Ubicación geográfica (Provincia, municipio, D.M, sección, barrio, sub-barrio, calle, etc.)
- Contacto (Cel., Correo Electrónico de la empresa, fax, etc.)
- Grupo empresarial
- Actividad económica (CIU REV. 4 hasta nivel de clase)
- Cantidad de empleados
- Entre otras.

Para la selección de la muestra se utilizó el DEE 2018, que era la última versión actualizada al momento del diseño de la encuesta. Dado retrasos fruto de la pandemia, no se pudo contar con un directorio con el año de referencia 2019. El DEE 2018 contaba con 76,627 empresas registradas, de las cuales unas 8,062 correspondieron a las actividades económicas objetivo de la ENDHACE, siendo este el marco muestral de la población. De estas, se extrajo una muestra de 2,579 empresas, compuestas por 1,583 en los estratos muestrales y el resto incluidas de forma obligatoria (estratos de auto representadas). Cabe resaltar, que se aplicó un sobre muestreo de un 40% para los estratos muestrales.

Es importante señalar, que los resultados del empleo y el factor de expansión se ajustó posteriormente a la versión más actualizada del DEE, su versión 2020. De manera que mantiene consistencia con la situación que vivía el país al momento del levantamiento, fruto de la pandemia por COVID 19.

Error máximo permitido y variable de diseño para estimar el tamaño de muestra

Para la estimación del tamaño de la muestra se consideró un error máximo relativo de un 3.0% por tamaño de la empresa (total de empleados) y un 5.0% por actividad y tamaño de empresa. Este error es fijado, según el criterio utilizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España en su encuesta industrial.

El nivel de confianza es del 95.0%. La variable utilizada para la estimación del tamaño de la muestra fue la cantidad de empleados.

Estratificación utilizada en el diseño

Se crearon 50 estratos a partir de la variable sección de actividad económica y rango de empleados. Los estratos utilizados son los mismos que las versiones anteriores. En la versión de la ENDHACE fueron verificados los estratos a partir del método para la creación de estratos de Dalenius T, donde este método estratifica en función de la varianza del empleo. Existen estratos que entran de manera forzosa, dado el tamaño de las empresas, pues la varianza de esos estratos es bastante alta.

Las empresas censales son las dedicadas a la “Explotación de minas y canteras” (B), al “Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado” (D) y al “Suministro de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos” (E). Dichos sectores no cuentan con una alta cantidad de empresas y en su mayoría son grandes de 100 empleados o más. De la misma manera, entran las empresas con 100 y más empleados, clasificadas en actividades de: “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” (A), “Industrias manufactureras” (C), “Construcción” (F), “Transporte y almacenamiento” (H) e “Información y comunicaciones” (J), dado que la variabilidad de las estimaciones en estos estratos es alta.

Para el resto de las actividades económicas son censales aquellas empresas con 250 empleados o más, siendo empresas grandes que pertenecen a estratos cuyo número de empleados produce una variabilidad importante en las estimaciones a obtener. En total, quedaron 26 estratos censales de 50, marcados en rojo en la tabla 2.

Tabla 2. Estratificación de la ENDHACE 2020

| Sección de actividad económica | Rango de empleados | | | | |
|--|--------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| | 16 a 29 | 30 a 49 | 50 a 99 | 100 a 249 | 250 o más |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Explotación de minas y canteras | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Industrias manufactureras | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| Construcción | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |
| Transporte y almacenamiento | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| Actividades de alojamiento y de servicio de comidas | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
| Información y comunicaciones | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 |

Fuente: Elaboración propia de la ONE.

I.2.3 Proceso operativo del levantamiento de la encuesta

En dos etapas, en el proceso del levantamiento en terreno se lograron capturar el 69.9% del total de las empresas, para un total de 1,803 cuestionarios. Por motivos de COVID-19, se procedió a cerrar temporalmente este proceso de levantamiento a inicios del 2020, donde se contaba con 932 cuestionarios completados. Luego, partiendo de la propuesta de continuidad del levantamiento, en junio del mismo año se realizó una prueba piloto con los supervisores cuyos resultados sirvieron de base para emprender el proyecto. Para lograr los objetivos propuestos se definieron tres estrategias a seguir, siendo las de mayor preponderancia la vía telefónica y la presencial, logrando levantar 871 cuestionarios, desde el 8 de junio al 24 de julio.

En el siguiente cuadro se presenta la cantidad de cuestionarios según el resultado de la entrevista, donde se puede apreciar que el 65.4% corresponde a cuestionarios completados, mientras que el 15.7% a las empresas que rechazaron llenar el cuestionario, seguido del 14.3% correspondiente a las empresas no encontradas. Finalmente, en menor proporción, suman un 4.5% las empresas inactivas, no aplican y cuestionarios incompletos.

Tabla 3. Cantidad de cuestionarios, según resultado de la entrevista

| Resultado | Cantidad | Porcentaje |
|-----------------------------------|----------|------------|
| Completas | 1,686 | 65.4% |
| Incompletas | 6 | 0.2% |
| Rechazadas | 406 | 15.7% |
| Inactivas | 88 | 3.4% |
| No aplican | 23 | 0.9% |
| No encontradas | 370 | 14.3% |
| Total de cuestionarios levantados | 2,579 | 100.0% |

Fuente: Elaboración propia de la ONE.

Por otra parte, se presenta la cantidad de cuestionarios levantados por tipo de muestra según sección de actividad económica. Se puede observar que la sección de actividad económica con mayor respuesta fue comercio con 76.7%, siguiendo con industrias manufactureras con 74.9% e información y comunicaciones con 70.9%. La sección de actividad económica con una menor respuesta fue suministro de electricidad con 54.1%.

Tabla 4. Cantidad y porcentaje de cuestionarios levantados por tipo de muestra, según sección de actividad económica

| Sección de actividad económica | Muestra efectiva* | Muestra teórica | Porcentaje |
|--|-------------------|-----------------|------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 150 | 216 | 69.4% |
| Explotación de minas y canteras | 20 | 34 | 58.8% |
| Industrias manufactureras | 495 | 661 | 74.9% |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | 20 | 37 | 54.1% |
| Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación | 35 | 51 | 68.6% |
| Construcción | 180 | 263 | 68.4% |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas | 353 | 460 | 76.7% |
| Transporte y almacenamiento | 168 | 257 | 65.4% |
| Actividades de alojamiento y de servicio de comidas | 226 | 380 | 59.5% |
| Información y comunicaciones | 156 | 220 | 70.9% |
| Total de cuestionarios | 1,803 | 2,579 | 69.9% |

Fuente: Elaboración propia de la ONE. *Cuestionarios completados, incompletos, inactivos y que no aplican.

Cabe destacar que, a pesar de que el porcentaje de empresas levantadas fue de 69.9%, debido a las características complejas para la obtención de información que presentan las empresas, la ENHACE contempló un sobre muestreo de un 40% para las empresas seleccionadas de forma aleatoria, de manera que la muestra esperada fue de 2,142 empresas con una sobre muestra de 437 empresas. En la siguiente tabla se puede apreciar este resultado, donde la tasa de respuesta con respecto a la muestra esperada es de un 84.2%, siendo una de las más altas obtenidas en encuestas dirigidas a empresas en el país, sobre todo bajo las circunstancias de levantamiento para la segunda fase del trabajo de campo.

Tabla 5. Tasa de respuesta efectiva respecto a la muestra esperada

| Muestra | Total |
|--|-------|
| Muestra teórica | 2,579 |
| Sobre muestreo | 437 |
| Muestra esperada | 2,142 |
| Muestra efectiva* | 1,803 |
| Tasa de respuesta con respecto a la muestra esperada | 84.2% |

Fuente: Elaboración propia de la ONE.

*La muestra efectiva comprende el total de empresas obtenidas en campo según los resultados de la entrevista.

Una vez completados los cuestionarios y verificados por los supervisores, le siguió el proceso de crítica y codificación, validación, digitación, doble digitación y verificación. Los cuestionarios fueron divididos en lotes encargados de verificar la consistencia y correcto llenado de encuesta, sin encontrarse incidencias relevantes a la fecha. Además de esto, se efectuó la fase de codificación a las preguntas relativas a la ubicación geográfica y actividad económica. En adición, con el objetivo de mantener el continuo flujo en los procesos, se procedió con la digitación, doble digitación y verificación de los cuestionarios para asegurar la calidad de los datos.

En este sentido, el trabajo de campo se extendió desde enero hasta agosto del 2020 bajo la modalidad de levantamiento mixto; es decir, realizado en primera instancia por los encuestadores con asistencia presencial a la ONE y a las oficinas provinciales, en segunda instancia por vía telefónica, y en última instancia vía correo electrónico con asistencia telefónica, observándose una mayor respuesta empleando la vía telefónica y la presencial.



2

RESULTADOS DE LA ENDHACE 2020

II. Resultados de la ENDHACE 2020

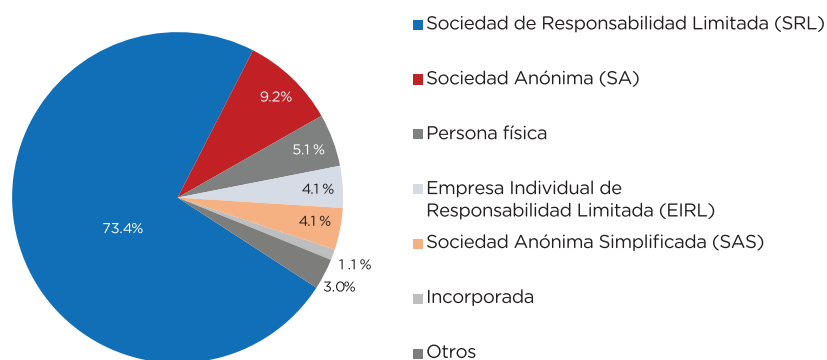
Sección I. Información general de la empresa

La primera sección de la ENDHACE 2020 recoge las informaciones generales de las empresas seleccionadas a ser encuestadas. El objetivo de esta sección es caracterizar las empresas desde el punto de vista económico y jurídico.

II.1.1 Caracterización de las empresas

Analizando los resultados de la ENDHACE 2020 respecto a la condición jurídica de las empresas, se tiene que las de Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) son las de mayor participación con un 73.4%, seguido por las de Sociedad Anónima (SA) y personas físicas, que representan el 9.2% y 5.1%, respectivamente. Las categorías restantes suman el 12.3% de la totalidad, con participación inferior al 5.0%.

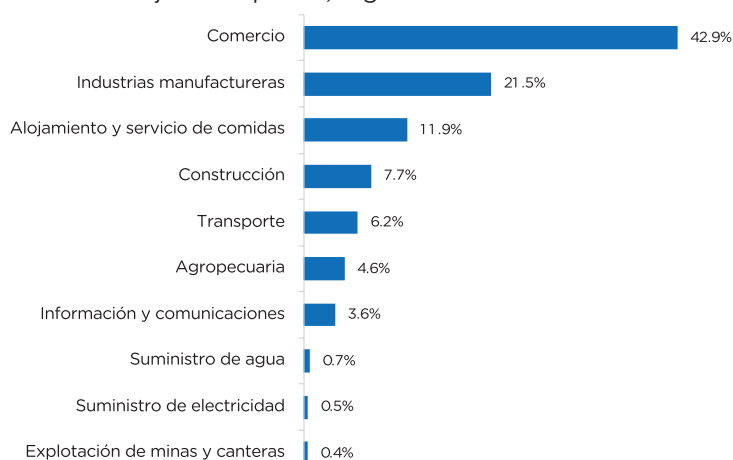
Gráfico 1. Porcentaje de empresas, según condición jurídica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Al analizar la distribución de las empresas, según las actividades económicas, en el Gráfico 2 se observa que las empresas dedicadas a comercio son la de mayor participación, con 42.9%. A este sector económico le siguen las industrias manufactureras con un 21.5% y las dedicadas a alojamiento y servicio de comidas con 11.9%. Estas tres actividades concentran el 79.3% de la población objeto de estudio de la encuesta.

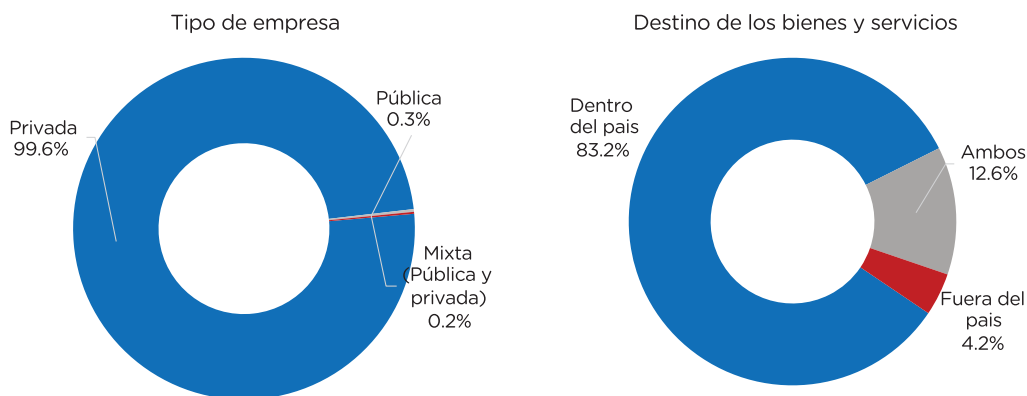
Gráfico 2. Porcentaje de empresas, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Sobre el tipo de empresa, la mayor parte es de propiedad privada (99.6%), mientras que las empresas públicas y mixtas representan un 0.3% y 0.2%, respectivamente. En cuanto al destino de los bienes o servicios brindados por las empresas, se aprecia que el 83.2% de ellas ofrece o vende sus bienes o servicios al mercado local, el 12.6% lo realiza tanto dentro como fuera del país, es decir, exportan una parte de su producción y la otra la destinan a la economía nacional, y el 4.2% solo al mercado internacional.

Gráfico 3. Porcentaje de empresa, según tipo de empresa y destino de los bienes o servicios brindados

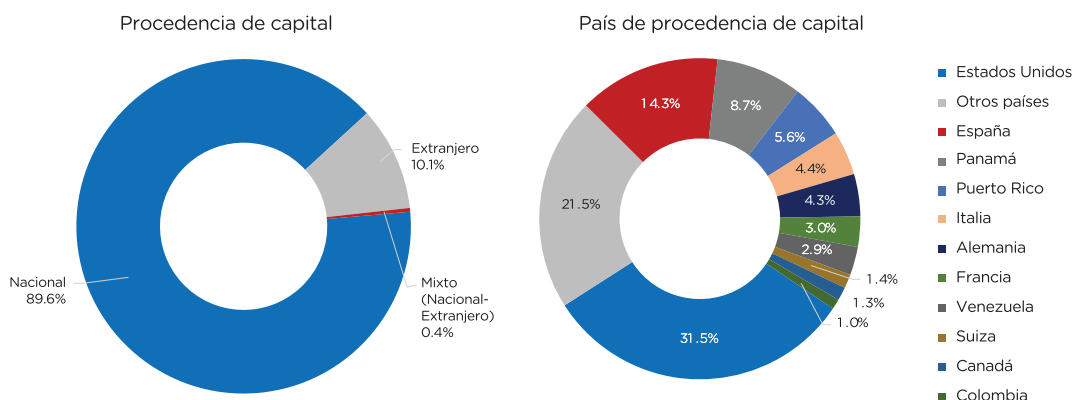


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por otro lado, cuando se analiza la procedencia del capital de las empresas (dejando fuera la pública por su naturaleza), se identifica que el 89.6% de estas son de capital nacional, el 10.1% de procedencia extranjera y el 0.4% de procedencia mixta.

Dentro de aquellas de procedencia extranjera y mixta, se observa que el capital proviene mayormente de Estados Unidos (31.5%), España (14.3%) y Panamá (8.7%). Otros países como Puerto Rico (5.6%), Italia (4.4%) y Alemania (4.3%) también poseen una representación significativa. En menor proporción se encuentran las empresas de capital provenientes de Francia (3.0%), Venezuela (2.9%), Suiza (1.4%) y Colombia (1.0%). El resto (21.5%) del capital extranjero proviene de otros países.

Gráfico 4. Porcentaje de empresas, según procedencia y país de procedencia del capital de las empresas

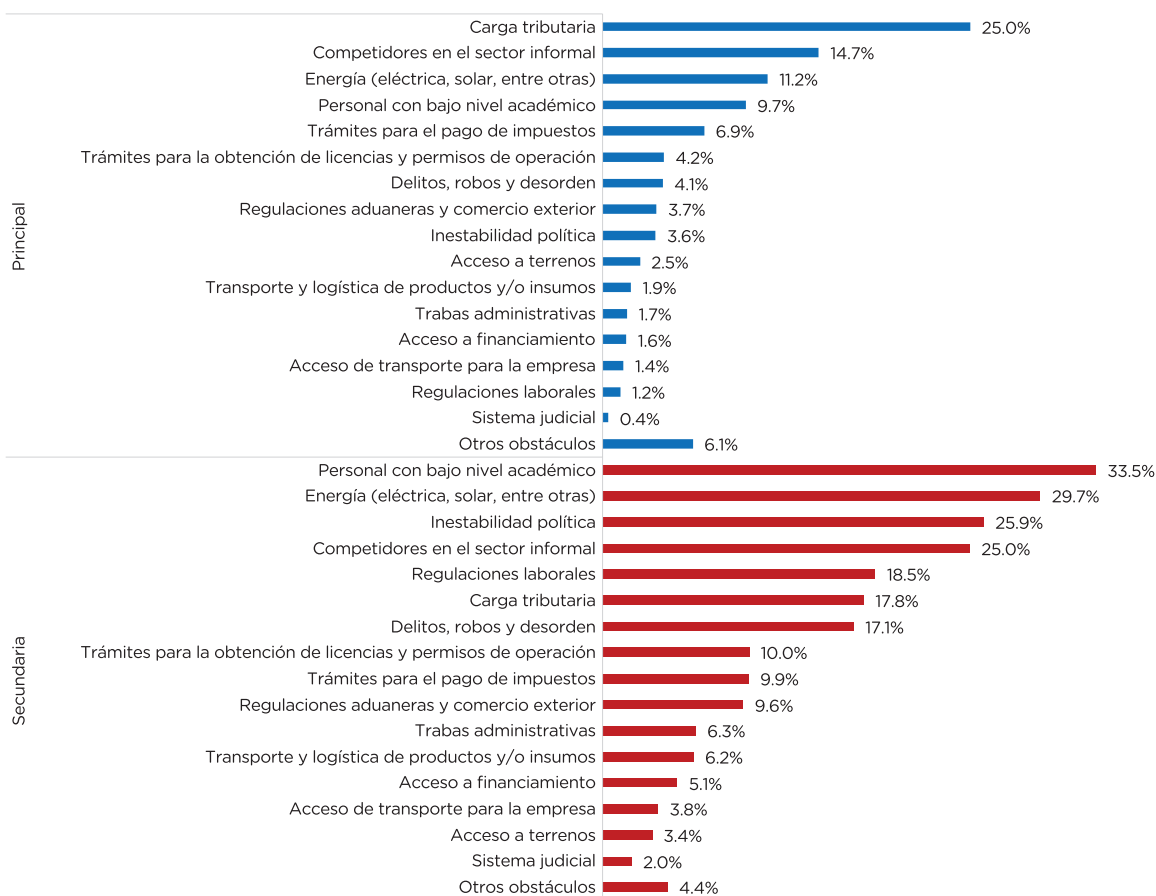


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En cuanto a los obstáculos que afectan las operaciones empresariales, se aprecia en el siguiente gráfico que el 25.0% de las empresas señalaron la carga tributaria como obstáculo principal. Entre tanto, que el 14.7% afirmó que eran los competidores del sector informal, el 11.2% el costo y disponibilidad de la energía eléctrica y el 9.7% un personal con bajo nivel académico. Otros obstáculos principales con participación significativa son los trámites para el pago de impuesto y las gestiones para la obtención de licencias y permisos de operación.

Adicionalmente, se les pidió que especificaran los tres obstáculos secundarios de mayor relevancia para su empresa. En este sentido, se tiene que el 33.5% de las empresas señaló el personal con bajo nivel académico como obstáculo secundario, el 29.7% la disponibilidad de la energía eléctrica y el 25.9% la inestabilidad política. Otros obstáculos secundarios que se destacan son las regulaciones laborales y los delitos, robos y desórdenes.

Gráfico 5. Porcentaje de empresas, según obstáculos principales/1 y secundarios/2 que afectan las operaciones empresariales



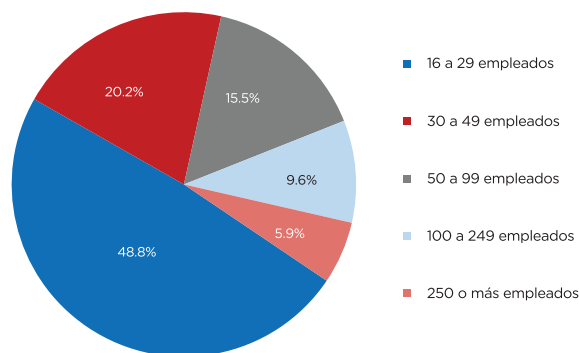
/1: En el caso de los obstáculos principales el informante solo podía seleccionar uno solo.

/2: Para los obstáculos secundarios el informante tenía la opción de seleccionar los tres más relevantes para su empresa. Por esta razón la sumatoria es mayor al 100.0%.

Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Al distribuir las empresas, según el tamaño de estas, se observa que en su mayoría son empresas pequeñas, dado que el 48.8% tiene entre 16 y 29 empleados y 20.2% entre 30 y 49 empleados. Las empresas de 50 a 99 empleados representan el 15.5% y las de 100 a 249 empleados el 9.6%. Las empresas más grandes, es decir, las de 250 empleados o más solo tienen una participación de 5.9%.

Gráfico 6. Porcentaje de empresas, según rango de empleados



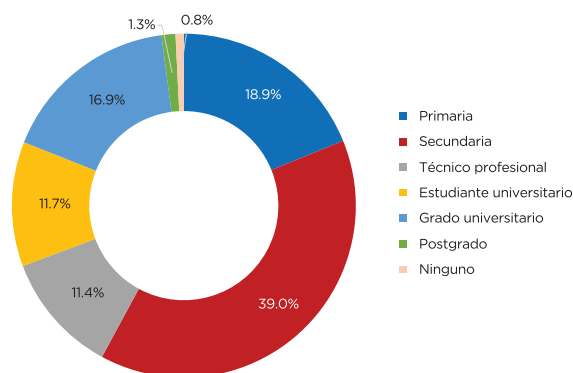
Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.1.2 Caracterización del empleo en las empresas formales

Este acápite tiene como objetivo presentar la caracterización del empleo de las empresas formales en materia de nivel educativo, sexo, jornada laboral y nacionalidad de los empleados. El siguiente gráfico presenta la distribución porcentual de los empleados de acuerdo con su nivel educativo, apreciándose que la mayor proporción de empleados solo alcanzó un nivel secundario o medio de educación, siendo estos 39.2%.

El segundo nivel educativo con mayor participación de empleados es la primaria con 18.9%, seguido los que alcanzaron grado universitario que representan 16.9%. El nivel técnico profesional y los estudiantes universitarios poseen un 11.4% de los empleados. Solo 1.3% tiene postgrado. Cabe destacar que una proporción muy minoritaria de los empleados (0.8%) no posee ningún nivel educativo.

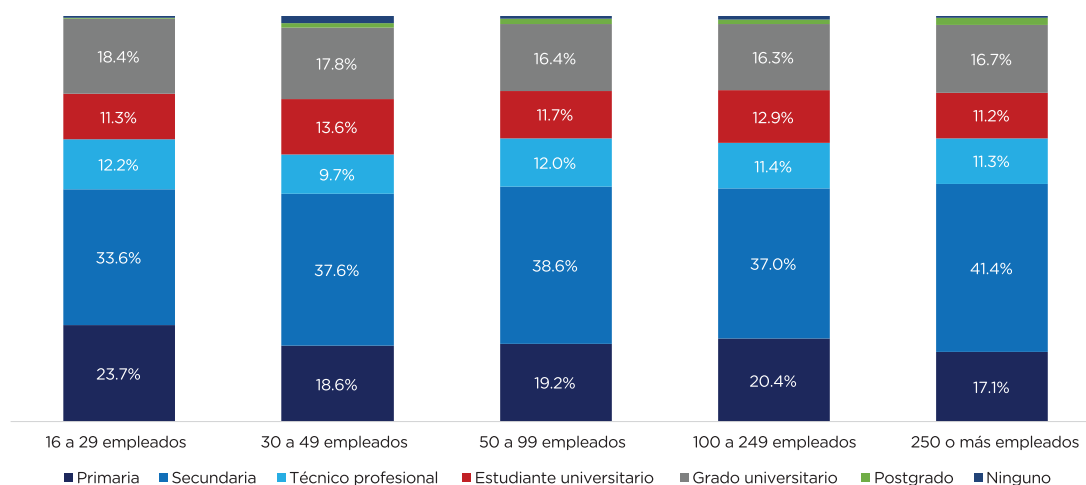
Gráfico 7. Distribución de empleados, según máximo nivel educativo alcanzado



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

De acuerdo con el rango de empleados, en todos, la mayor proporción de empleados se concentra en el nivel educativo secundario, con más de 30.0%. El nivel primario es el segundo nivel con mayor proporción de empleados, siendo las empresas de 16 a 29 empleados las que mayor proporción en primaria. Cabe destacar que el rango de mayor proporción es de 250 o más con 41.4% de sus empleados en este nivel. Para los demás rangos de empleo, la proporción de empleados por nivel educativo se comporta muy semejante al comportamiento general.

Gráfico 8. Distribución porcentual de empleados por máximo nivel educativo alcanzado, según rango de empleados

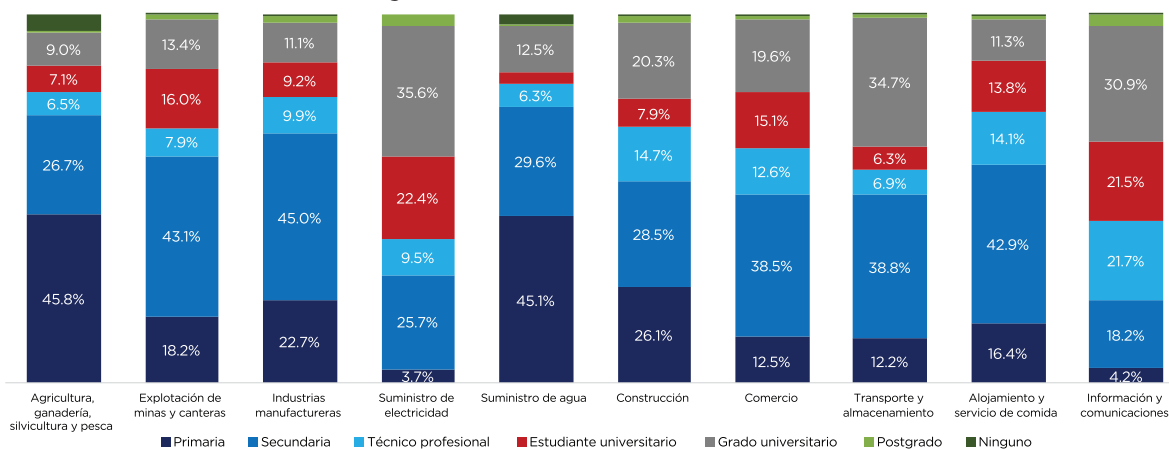


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según la sección de actividad económica, en la distribución porcentual de empleados por nivel educativo se observa cómo agricultura y suministro de agua son los sectores que poseen el mayor porcentaje de empleados en nivel primario, con 45.8% y 45.1% respectivamente. Asimismo, estos sectores son los que poseen los mayores porcentajes de empleados sin ningún nivel educativo. En los sectores de minas y canteras (43.1%), industrias manufactureras (45.0%), comercio (38.5%), transporte (43.1%) y alojamiento y servicio de comida (42.9%) la mayor proporción de empleados alcanzan el nivel secundario.

En el caso de la preparación técnico profesional, los sectores que se destacan son información y comunicaciones (21.7%), construcción (38.8%) y alojamiento (14.1%). A nivel universitario, tanto en estudiantes como en graduados, los sectores que concentran la mayor proporción de empleados son suministro de electricidad e información y comunicaciones. En el caso de postgrado, estos últimos sectores también tienen las participaciones más significativas, en conjunto con construcción, industrias manufactureras y minas y canteras.

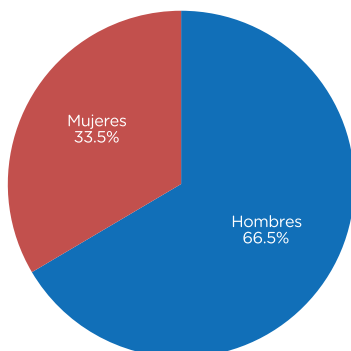
Gráfico 9. Distribución porcentual de empleados por máximo nivel educativo alcanzado, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según sexo, a nivel general se evidencia una mayor participación de mano de obra masculina, con un 66.5% del total. Las mujeres representan el 33.5% de la totalidad del empleo, para una brecha negativa respecto a los hombres de 33.0%.

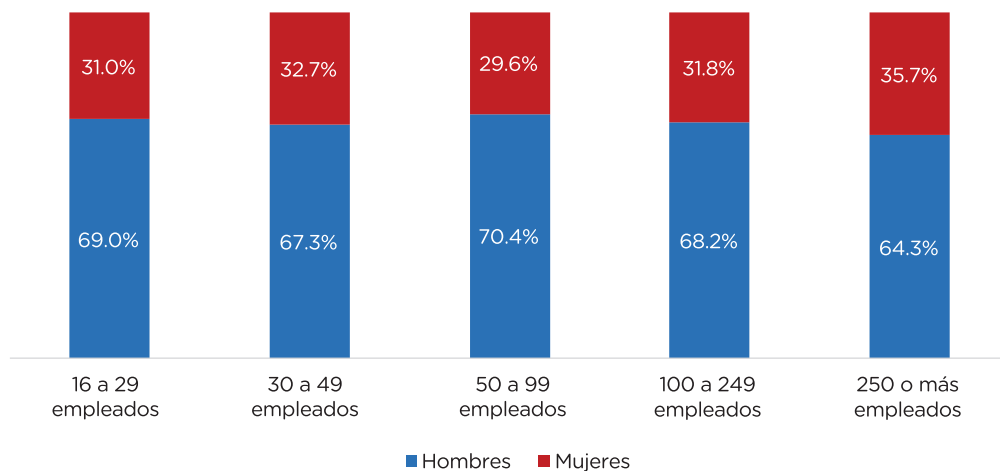
Gráfico 10. Distribución porcentual de empleados, según sexo



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

La composición de empleados por sexo dentro de cada rango de empleados muestra la tendencia que se ha expresado a nivel general, donde los hombres presentan una mayor participación laboral en comparación con las mujeres. Las empresas de 250 o más empleados son las que poseen la menor diferencia en la participación entre ambos sexos en comparación con los demás rangos.

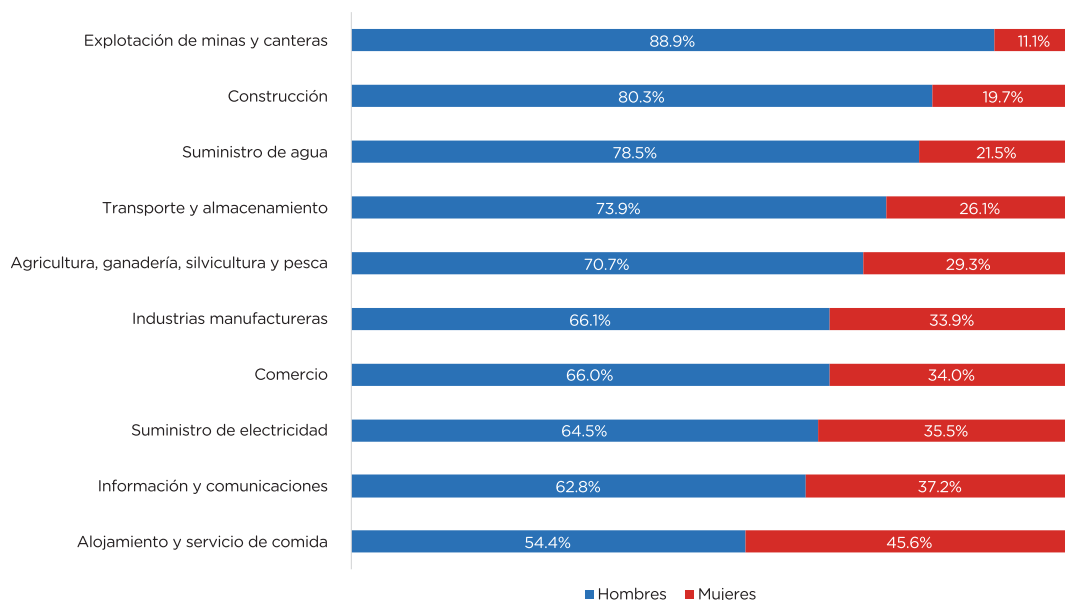
Gráfico 11. Distribución porcentual de empleados por sexo, según rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Aunque de forma general se ha concluido que la participación de los hombres es mayor que la de las mujeres, es pertinente destacar que hay actividades económicas en las que esta brecha es aún más amplia. Estos son los casos de de minas y canteras, construcción, suministro de agua, transporte y agricultura, donde la participación porcentual de los hombres es superior al 70.0% de los trabajadores. El sector de alojamiento y servicio de comida es el que posee la menor diferencia en la participación entre ambos sexos.

Gráfico 12. Distribución porcentual de empleados por sexo, según sección de actividad económica

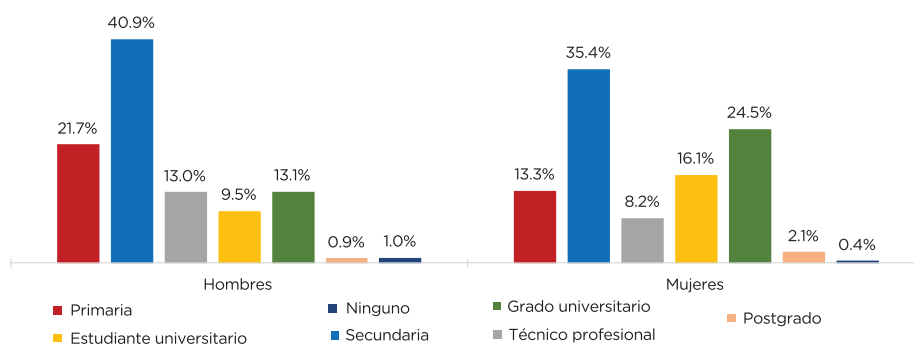


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según nivel educativo, al descomponer los empleados por sexo se observa que, en su mayor parte, la mano de obra masculina solo ha alcanzado un nivel secundario, siendo estos un 40.9%, seguido de los que llegaron a nivel primario (21.7%), técnico profesional (13.0%) y grado universitario (13.1%). Por su parte, las mujeres empleadas con grado de secundaria representan el 37.5%, las que tienen grado universitario un 24.5% y un 13.3% las que solo tienen un nivel primario de educación.

Estos resultados evidencian un nivel educativo superior en la mano de obra femenina que en la masculina, teniendo las mujeres una mayor participación en los grados educativos más altos en comparación a los hombres. Esto, en parte, puede estar asociado a las labores propias desempeñadas por cada sexo y a las actividades económicas donde tiene mayor presencia, a pesar de las evidentes brechas por sexo en general y según las actividades económicas.

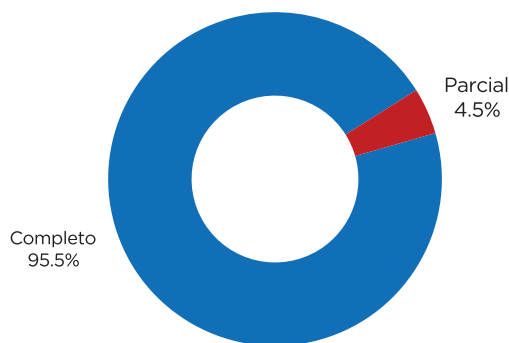
Gráfico 13. Distribución porcentual de empleados por sexo, según máximo nivel educativo alcanzado



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En cuanto a la jornada laboral de los empleados, se tiene que el 95.5% de estos trabajan en jornada completa. Entre tanto, solo el 4.5% lo hace de manera parcial.

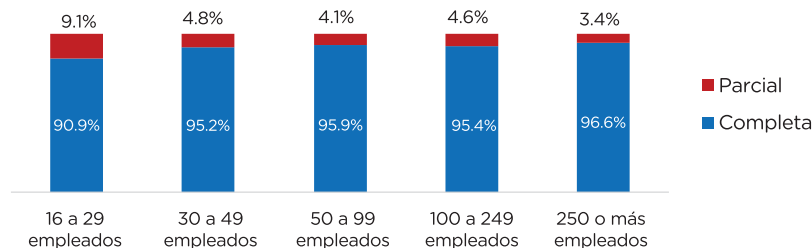
Gráfico 14. Distribución porcentual de empleados, según su jornada laboral



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Analizando la jornada laboral de acuerdo con el rango de empleados, se visualiza que, en todos los rangos, predomina la jornada laboral completa con una participación superior al 90.0%. El único rango que se destaca es el de 16 a 29 empleados, donde la jornada parcial tiene una mayor presencia, la cual asciende al 9.1%.

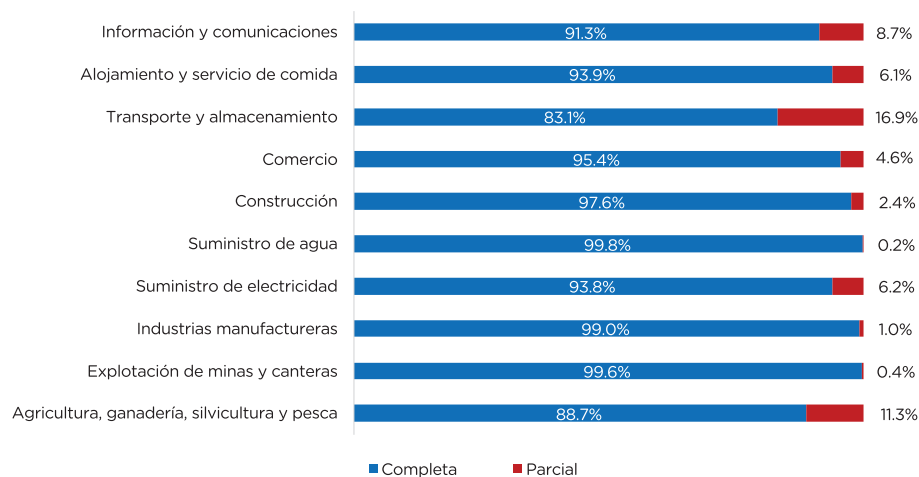
Gráfico 15. Distribución porcentual de empleados por rango de empleados, según su jornada laboral



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Respecto a los empleados por jornada laboral según actividad económica, se continúa evidenciando la preminencia de la jornada completa. Del total de las actividades, resaltan transporte y almacenamiento y agricultura, ganadería y pesca quienes poseen las mayores participaciones de empleados en jornada parcial, con 16.9% y 11.3%, respectivamente.

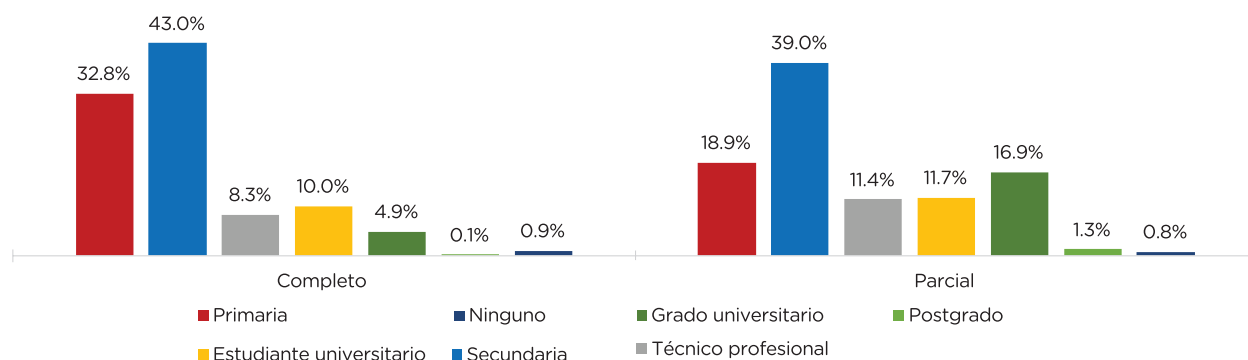
Gráfico 16. Distribución porcentual de empleados por jornada laboral, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según el nivel educativo, al observar la distribución de empleados por jornada laboral, se aprecia que en ambos grupos la mayor parte de los empleados alcanzó un nivel secundario, con 43.0% en los de jornada completa y 39.0% en los de jornada parcial. También se puede observar que en los empleados de jornada parcial el nivel de profesionalismo es superior, presentándose la mayor diferencia en el grado universitario, donde los de jornada completa representan 4.9% y los de jornada parcial representan un 16.9%. Estas diferencias pueden existir debido a las actividades económicas y las ocupaciones donde predominan ambos grupos, resaltando que la población ocupada en jornada parcial es menor al 5.0%.

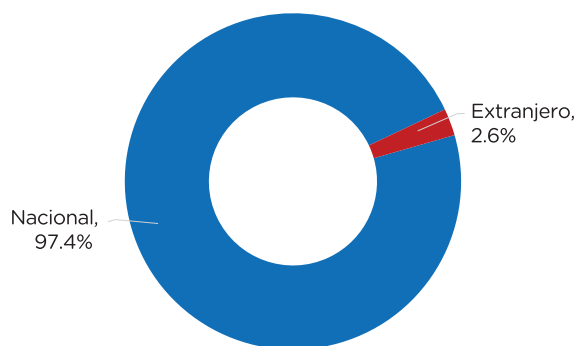
Gráfico 17. Distribución porcentual de empleados por jornada laboral, según máximo nivel educativo alcanzado



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En la encuesta, también se indagó en la nacionalidad de los empleados y, en este sentido, se obtuvo que el 97.4% de los empleados del universo empresarial formal es de nacionalidad dominicana y el 2.6% son extranjeros.

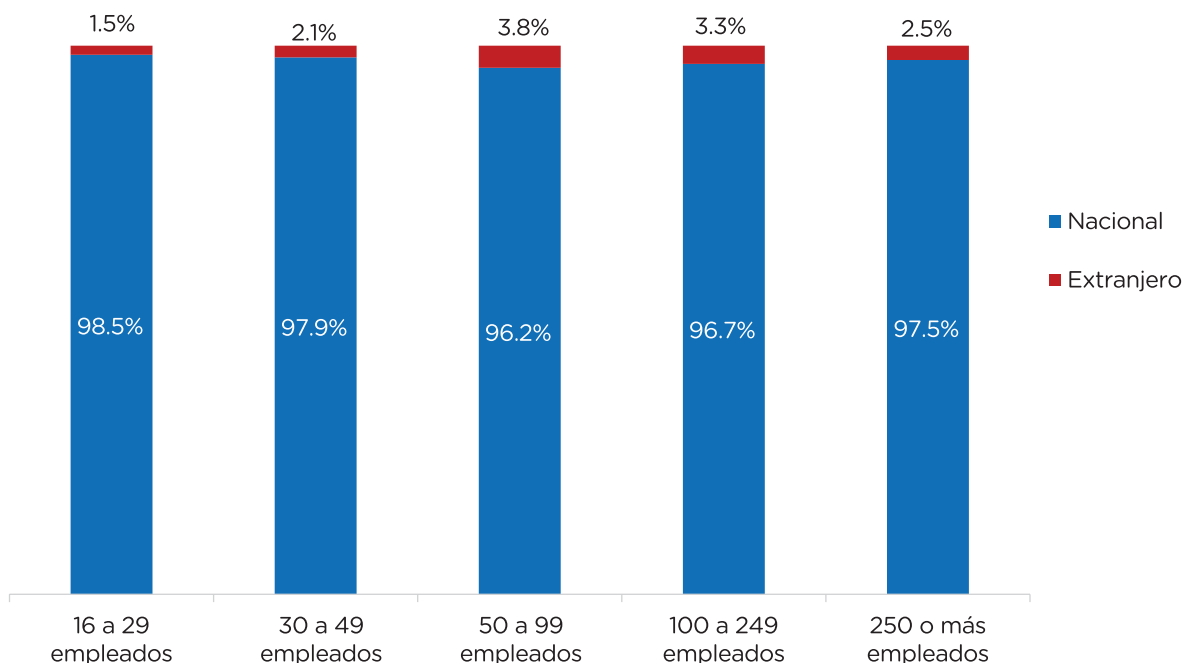
Gráfico 18. Distribución porcentual de empleados, según su nacionalidad



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Relacionado a la nacionalidad por rango de empleo, se tiene un comportamiento muy apegado a lo que se visualizó con anterioridad a nivel general. El empleado nacional predomina sobre el empleado extranjero en todos los rangos del sector formal.

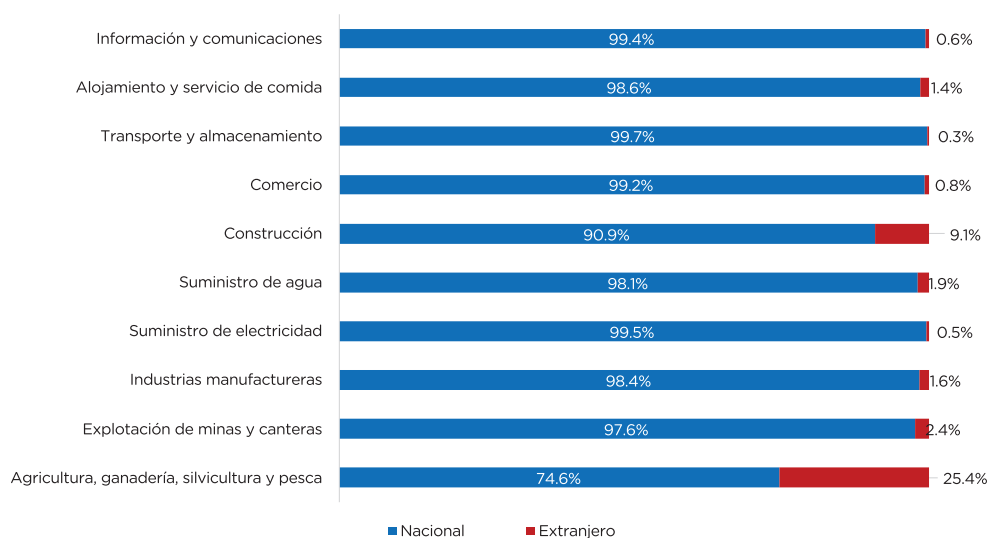
Gráfico 19. Distribución porcentual de empleados por nacionalidad, según rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

De acuerdo con la actividad económica, se pueden visualizar características interesantes. En agricultura y construcción, la fuerza laboral extranjera tiene una mayor presencia en comparación con otros sectores. En el sector agrícola, un 25.4% de la mano de obra es extranjera, mientras que en el de construcción este porcentaje es de 9.1%. En otros sectores, el comportamiento es muy cercano al promedio. La presencia de extranjeros es muy baja, no superando en la mayoría de los casos el 1.0%.

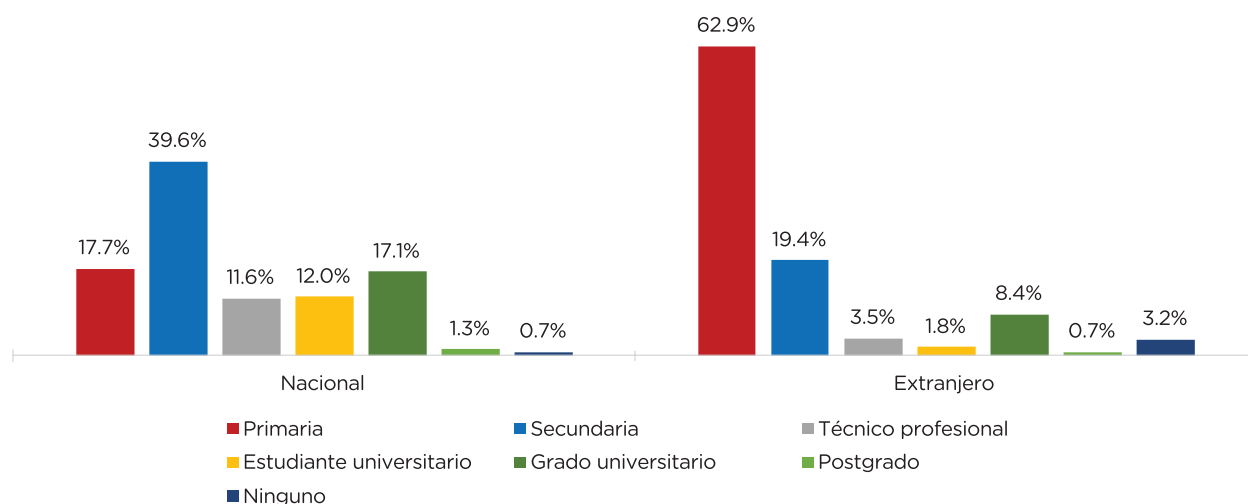
Gráfico 20. Distribución porcentual de empleados por nacionalidad, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según el nivel educativo de los empleados desagregado por nacionalidad, se observan diferencias marcadas entre la población ocupada nacional y la extranjera. Un 39.6% de los empleados nacionales alcanzó un nivel educativo secundario, un 17.7% primario y el 17.1% grado universitario. Situación contraria sucede con la mano de obra extranjera formal, donde el 62.9% de estas solo alcanzó el nivel primario, el 19.4% secundario, y un 8.4% tiene un grado universitario. Este hallazgo, relacionado con las actividades económicas donde existe una mayor proporción de mano de obra formal extranjera, puede vincularse a la predominante migración haitiana que se encuentra laborando principalmente en Agropecuaria y en Construcción.

Gráfico 21. Distribución porcentual de empleados, según su nacionalidad



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

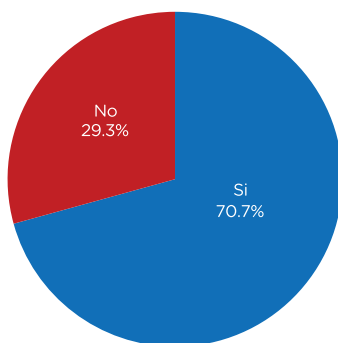
Sección II. Contratación de personal y vacantes

Esta sección trata sobre la contratación de personal y vacantes, identificando la existencia de desajustes entre oferta y demanda de cualificaciones, según ocupaciones y tipos de cualificaciones. Se describe la disponibilidad de vacantes al momento de levantar la encuesta, las vacantes por ocupación, las dificultades para cubrir estas, las consecuencias para la empresa por la necesidad de cubrir los puestos, además de las acciones realizadas por las empresas para poder cubrir dichas vacantes. Adicionalmente, se indaga sobre los medios utilizados para el reclutamiento de personal.

II.2.1 Plazas vacantes

La ENDHACE 2020 indagó sobre la disponibilidad de plazas vacantes en los últimos 12 meses al momento de levantar la encuesta. De acuerdo con los resultados, el 70.7% de las empresas ha tenido plazas vacantes en los últimos 12 meses, y el restante 29.3% dijo que no.

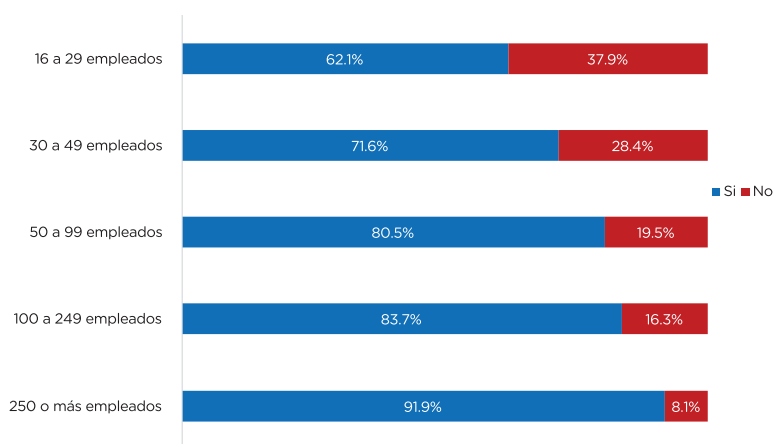
Gráfico 22. Porcentaje de empresas, según tenencia de plazas vacantes en los últimos 12 meses



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados, se visualiza que la existencia de plazas vacantes predominó en las empresas más grandes. En el rango de 250 o más empleados, el 91.9% de las empresas afirmó que tuvieron plazas vacantes. Por su parte, en las empresas más pequeñas de 16 a 29 empleados, solo el 62.1% tuvo plazas vacantes. En los rangos intermedios a estas, el porcentaje de empresas que afirmó tener plazas vacantes fue superior al 70.0%.

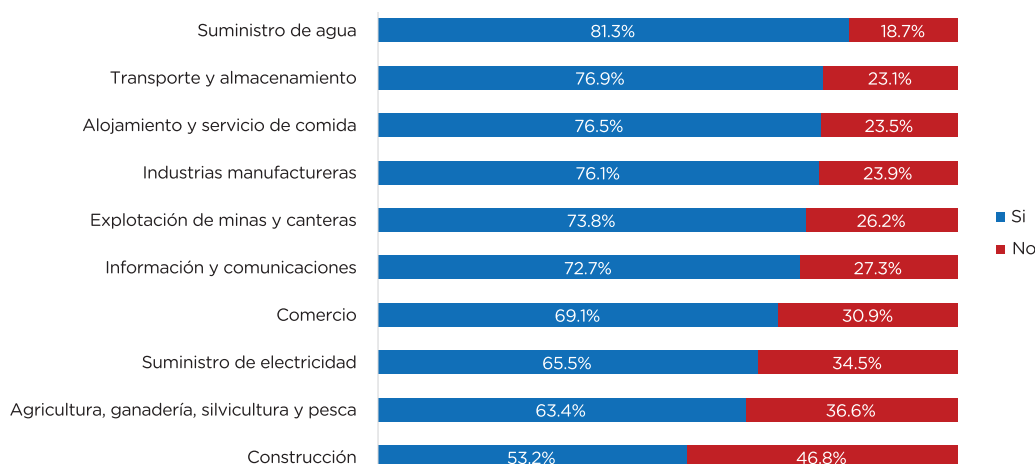
Gráfico 23. Porcentaje de empresas que tuvieron o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

A nivel de actividades económicas, la existencia de plazas vacantes tuvo un comportamiento similar al obtenido a nivel general. En las empresas de suministro de agua, el 81.3% afirmó tener plazas vacantes, siendo la mayor actividad económica con disponibilidad de puestos. Por el contrario, construcción fue la actividad con la menor cantidad de empresas que señalaron disponer de vacantes con un 53.2%. Para el resto de las actividades, más del 60.0% de las respectivas empresas indicaron contar con plazas disponibles.

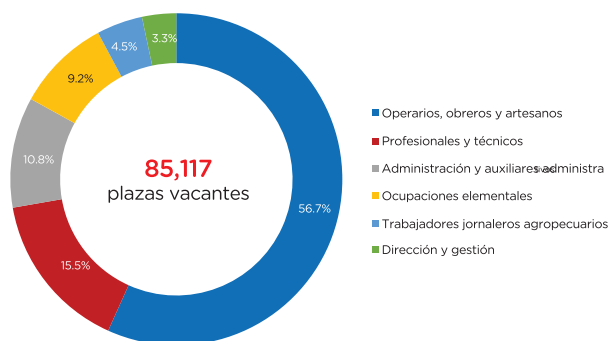
Gráfico 24. Porcentaje de empresas que tuvieron o no plazas vacantes en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Las vacantes identificadas en los últimos 12 meses al momento de levantar la encuesta ascendían a 85,117 puestos de trabajo. De estas, el 56.7% corresponden a operarios, obreros y artesanos, seguido por profesionales y técnicos (15.5%), administración y auxiliares administrativos (10.8%), ocupaciones elementales (9.2%), trabajadores jornaleros agropecuarios (4.5%), y los puestos de dirección y gestión (3.3%)

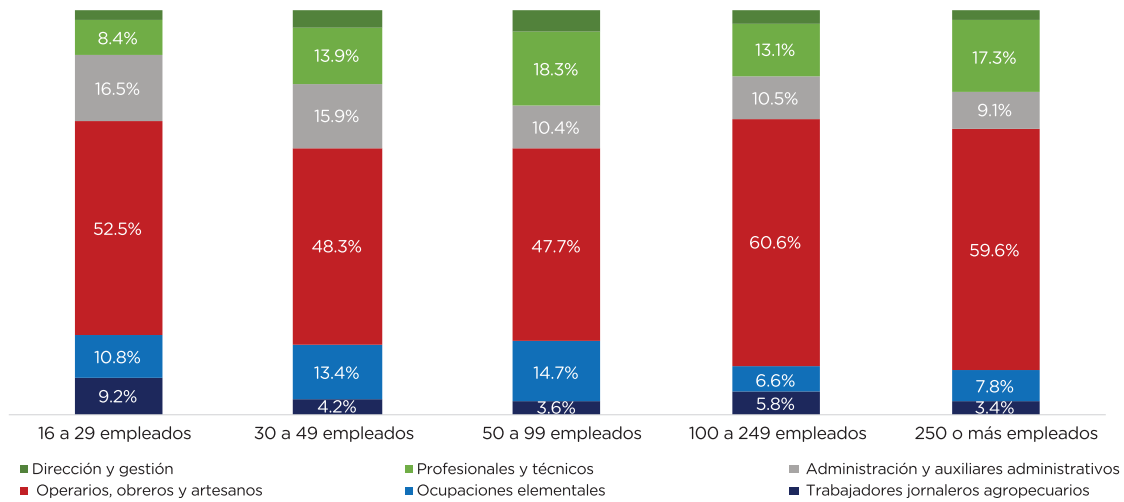
Gráfico 25. Distribución porcentual de las vacantes, según ocupación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Considerando el rango de empleados, los operarios, obreros y artesanos fueron los que ocuparon la mayor cantidad de plazas vacantes para todos los rangos, siendo su mayor participación en las empresas de 100 a 249 empleados con 60.6% de las plazas vacantes. A esta ocupación le siguen, a nivel general, los profesionales y técnicos y administrativos auxiliares. Las vacantes de ocupaciones elementales de las empresas de mayor tamaño tendieron a ser inferiores a las empresas de menor rango de empleados. Por otro lado, las vacantes de dirección y gestión fueron las de menor participación en todos los rangos.

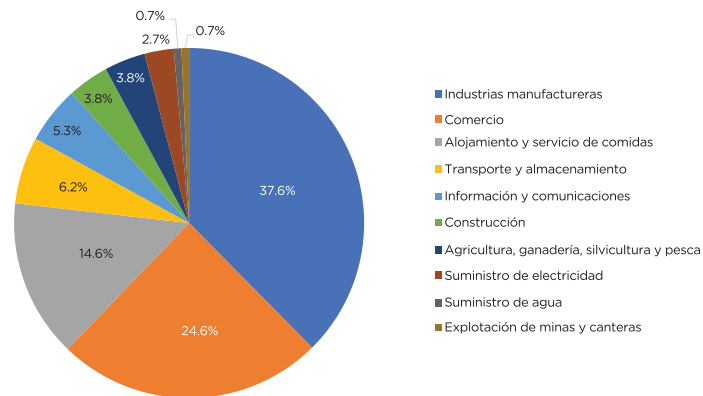
Gráfico 26. Distribución porcentual de las vacantes por tipo de ocupación, según rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según actividad económica, se observa que el 37.6% del total de plazas vacantes pertenece a las industrias manufactureras, seguido de comercio (24.6%) y alojamiento y servicio de comida (14.6%). En su conjunto, estas tres actividades económicas ponderan el 76.8% de las plazas vacantes, estando el resto (23.2%) distribuido entre siete actividades económicas que son las de menor personal ocupado. Las actividades de suministro de agua (0.7%) y explotación de minas y canteras (0.6%) son las de menor participación en las plazas vacantes por actividades económicas.

Gráfico 27. Distribución porcentual de plazas vacantes, según actividad económica

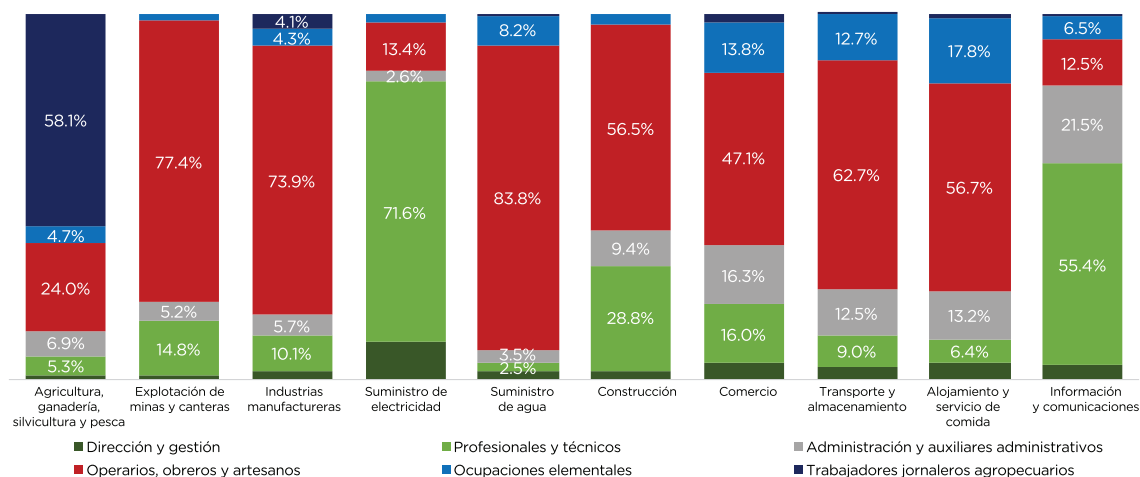


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

La distribución de las plazas vacantes por tipo de ocupación en cada sección de actividad económica permite apreciar las necesidades de cada sector en función al tipo de ocupación. Como es de esperarse, en el sector de agricultura las vacantes de jornaleros agropecuarios son las de mayor necesidad con 58.1%, mientras que, para los demás sectores, este tipo de ocupación es prácticamente nula, exceptuando industrias manufactureras y comercio, con 4.1% y 2.2%, respectivamente.

Minas y canteras (73.9%), industrias manufactureras (73.9%), suministro de agua (83.8%), construcción (56.5%), comercio (47.1%), transporte (62.7%) y alojamiento (56.7%) son los sectores donde el mayor porcentaje de plazas vacantes correspondió a operarios, obreros y artesanos. Por su parte, suministro de electricidad (71.6%) e información y comunicaciones (55.4%) son los sectores donde se registraron mayores porcentajes de vacantes para profesionales y técnicos.

Gráfico 28. Distribución porcentual de las vacantes por actividad económica, según tipo de ocupación

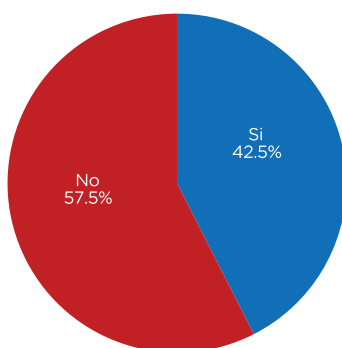


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.2.2 Dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir las plazas vacantes

Al indagar sobre si las empresas tuvieron alguna dificultad para cubrir las plazas vacantes de los últimos 12 meses, se aprecia que el 42.5% de estas señalan haber presentado dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir dichas plazas.

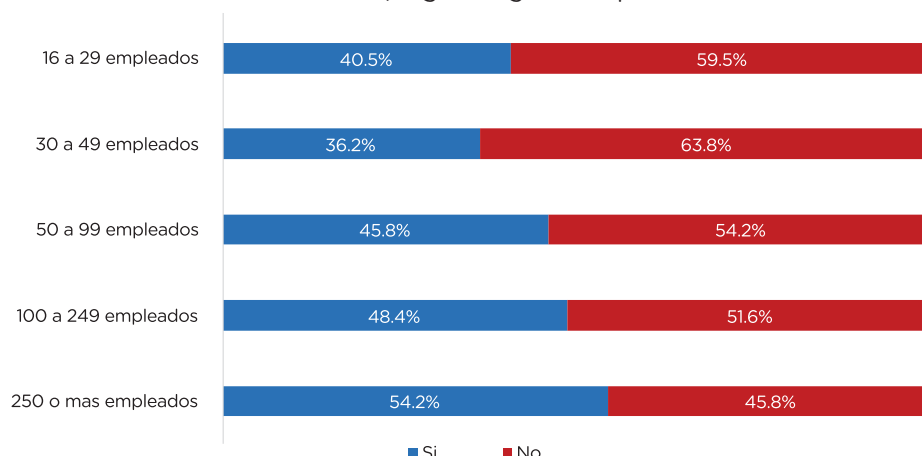
Gráfico 29. Porcentaje de empresas, según tuvo o no dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir vacantes



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

De acuerdo con el rango de empleados, el comportamiento exhibido está muy apegado a lo que se ha precisado a nivel general. Las empresas de 250 o más empleados fueron las que proporcionalmente enfrentaron mayores dificultades, seguido de las empresas de 100 a 249 empleados y las de 50 a 99 empleados con 48.4% y 45.8%, respectivamente. Estos resultados evidencian que a mayor tamaño las empresas presentan más dificultades para cubrir vacantes.

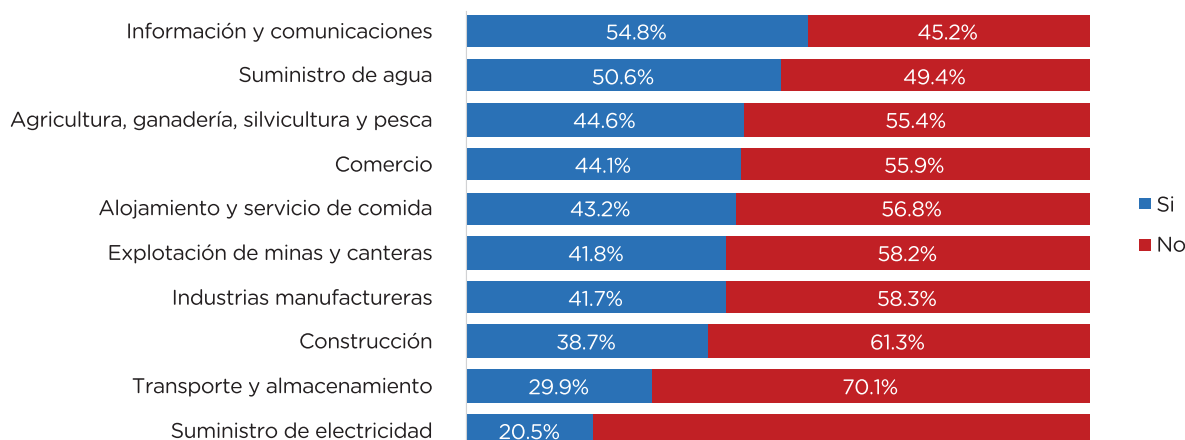
Gráfico 30. Porcentaje de empresas que tuvo o no dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir vacantes, según rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Atendiendo a la actividad económica, se observa que los sectores con más empresas con dificultades para conseguir vacantes son información y comunicaciones (54.8%), suministro de agua (50.6%) y agricultura (44.6%). Suministro de electricidad y transporte y almacenamiento fueron los sectores con menos dificultad para cubrir las vacantes, con 20.5% y 29.9%, respectivamente.

Gráfico 31. Porcentaje de empresas que tuvo o no dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir vacantes, según actividad económica

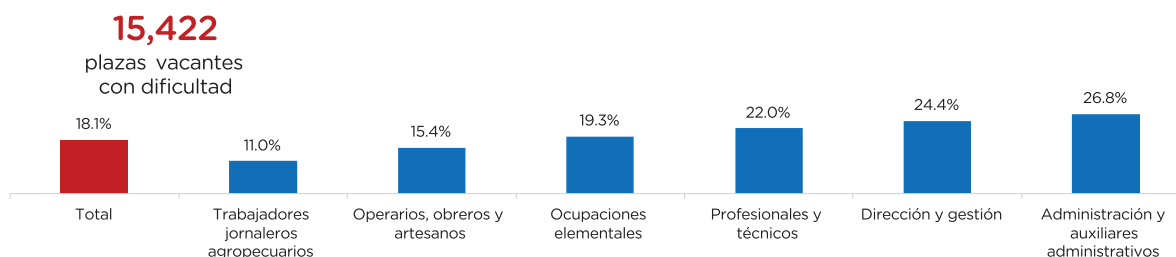


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Las plazas vacantes que presentan dificultad para cubrirse ascienden a un total 15,422, representando el 18.1% de la totalidad de vacantes, sugiriendo la existencia de desajustes entre lo que demandan las empresas y lo que ofrece la mano de obra local. De estas, las vacantes de administración y auxiliares administrativos son los que en proporción a su población presentan mayor dificultad, con 26.8% de las vacantes de estas. Por otro lado, el 24.4% de las vacantes de dirección y gestión presentan dificultades para ser cubiertas, seguido de las de profesionales y técnicos, que tienen un 22.0%.

En tal sentido, las ocupaciones que son más fáciles de cubrir con respecto a la cantidad de plazas disponibles de dicha ocupación son las de trabajadores jornaleros agropecuarios, donde el 89.0% de las plazas vacantes de esta ocupación no presentan dificultades para ser cubiertas.

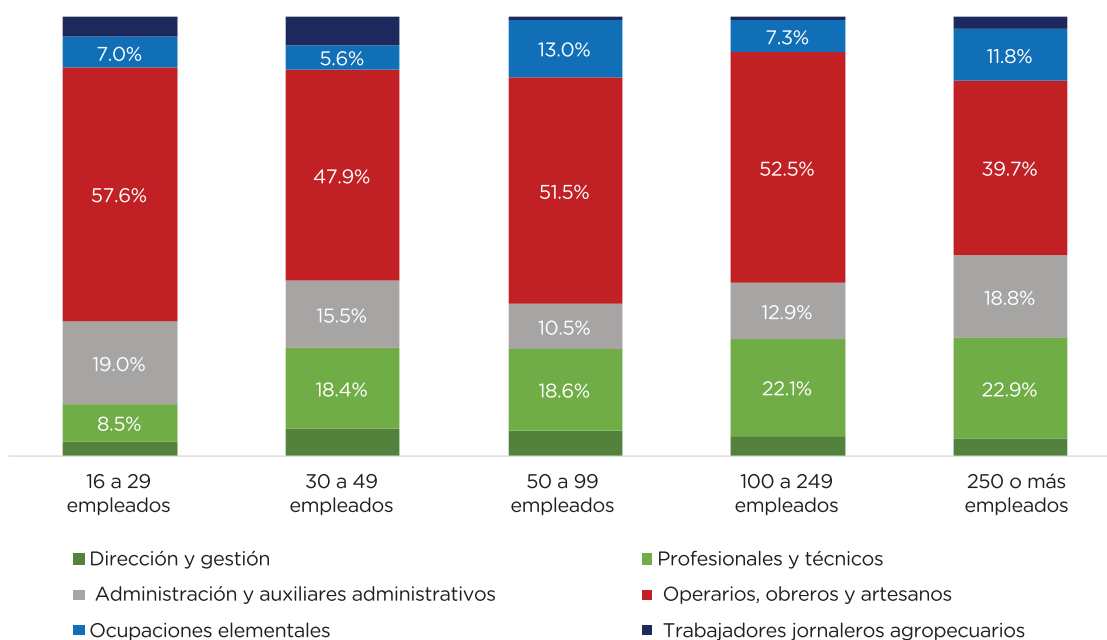
Gráfico 32. Porcentaje de vacantes con dificultades para ser cubiertas, según ocupación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según el rango de empleo, la distribución de las plazas que tuvieron dificultades por tipo de ocupación muestra que la ocupación con mayores dificultades para todos los rangos fue la de operarios, obreros y artesanos. A este tipo de ocupación le siguen los profesionales y técnicos y los administrativos y auxiliares. La ocupación de administración y auxiliares también tiene una participación significativa. Se destaca cómo, para las empresas de menor rango de empleados, la ocupación de operarios, obreros y artesanos es la que mayor dificultad presenta para cubrir las plazas vacantes de este, en comparación a empresas de mayor número de empleados.

Gráfico 33. Porcentaje de vacantes con dificultades para ser cubiertas por rango de empleados, según ocupación

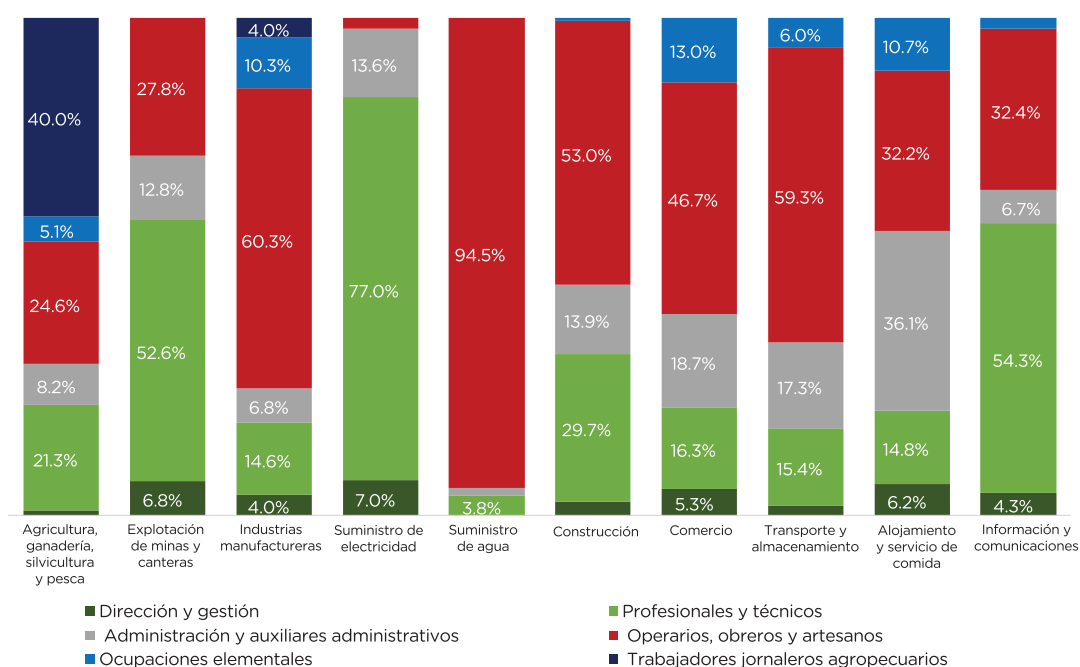


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

El análisis por actividad económica indica un comportamiento más heterogéneo que el que arroja el análisis por rango de empleados. En el caso del sector agrícola, la mayor proporción de vacantes que presentan dificultad para ser cubiertas la representa la ocupación de trabajadores jornaleros, pero también resalta que el 21.3% de las vacantes que tuvieron dificultades pertenecen a profesionales y técnicos. De esta última ocupación, actividades como suministro de electricidad, información y comunicaciones y minas y canteras son las que presentan mayores dificultades, superando el 50.0%.

Por otro lado, el resto de las actividades económicas presentan mayor proporción de empresas con dificultad para cubrir las vacantes de operarios, obreros, y artesanos. 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, aunque está presentando mayor dificultad en las actividades de minas y canteras, suministro de electricidad y alojamiento y servicio de comidas respecto a las demás actividades.

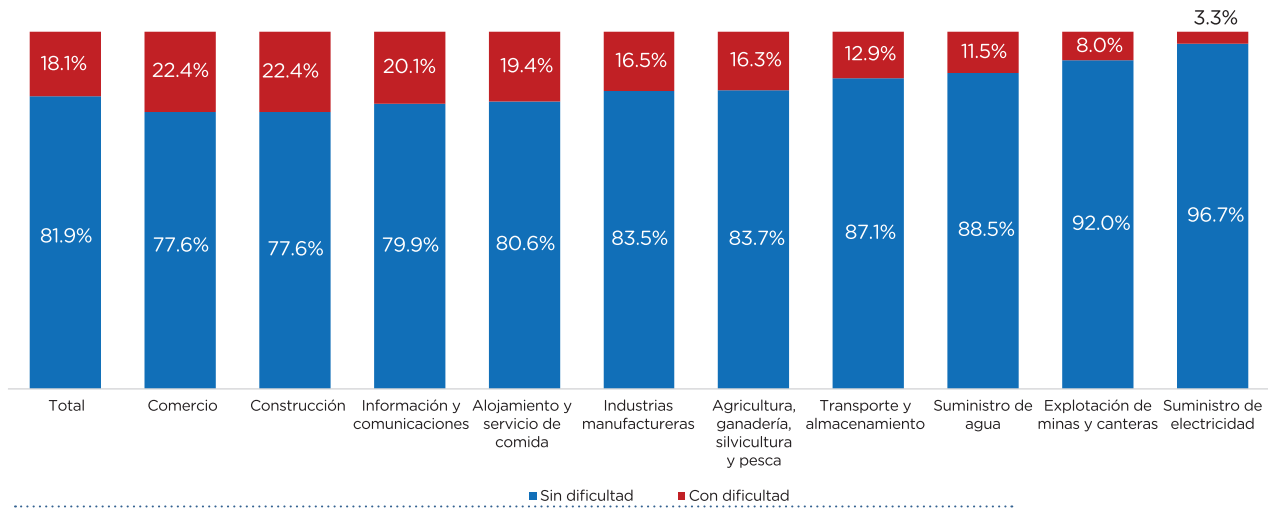
Gráfico 34. Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas por tipo de ocupación, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Analizando la cantidad de plazas vacantes que presentan dificultades para ser cubiertas sobre la cantidad de vacantes totales, se observa que, de manera general, la cantidad de plazas vacantes que presentan dificultad para ser cubiertas sobre la cantidad total de plazas vacantes representa un 18.1% de la totalidad. A nivel de actividad económica, tanto comercio como construcción son las actividades que presentan una mayor cantidad de plazas con dificultades para ser cubiertas sobre la cantidad total disponibles en sus respectivas actividades, con un 22.4% de vacantes para cada una. A estas, le sigue información y comunicaciones (20.1%) y alojamiento y servicio de comida (19.4%). El resto de las actividades presenta una proporción de plazas vacantes con dificultad de ser cubiertas menores al 17.0% de su totalidad, destacando la actividad de suministro y electricidad que tan solo presentó una ponderación de un 3.3%.

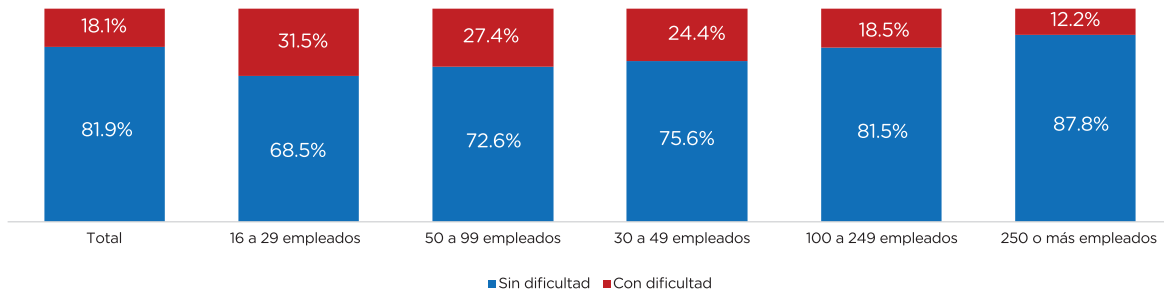
Gráfico 35. Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas sobre cantidad de plazas vacantes, para cada sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Al replicar este análisis por rango de empleados o tamaño de empresa, se observa que las empresas de menor rango (16 a 29 empleados) presentan la mayor cantidad de plazas con dificultad de ser cubiertas sobre la cantidad de vacantes que reportan con un 31.5% de la totalidad. De esta misma forma, las empresas de 250 empleados o más son las que presentan una menor cantidad con un 12.2% de la totalidad de plazas vacantes.

Gráfico 36. Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas sobre cantidad de plazas vacantes, para cada sección de actividad económica



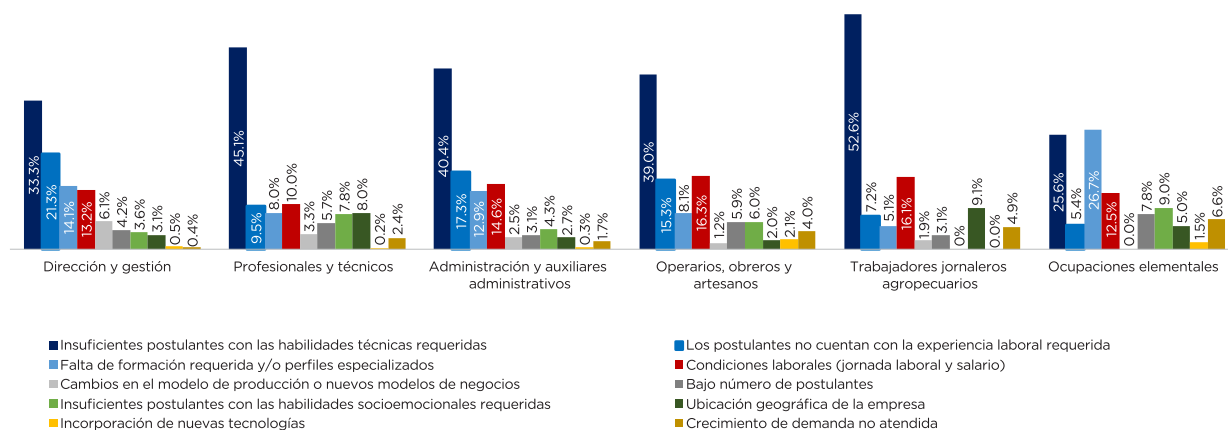
Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Al detallar las dificultades presentadas para cubrir vacantes por ocupación, la dificultad con mayor participación en todas las ocupaciones, exceptuando las elementales, es la insuficiencia de postulantes que tengan las habilidades técnicas requeridas, superando el 33.0%. En el caso de las ocupaciones elementales, la de mayor participación es la falta de formación requerida y/o perfiles especializados, donde el 26.7% de las empresas la señaló como la principal.

Otras de las dificultades que se destacan es la falta de experiencia laboral requerida de los postulantes, especialmente en la ocupación de dirección y gestión, donde el 21.3% de las empresas la señala como la principal dificultad. A esta le siguen la falta de formación requerida y/o perfiles especializados y las condiciones laborales (jornada laboral y salario), esta última con alta participación en las ocupaciones de menor jerarquía organizacional.

Es importante señalar que, a diferencia de las demás ocupaciones, en los trabajos jornaleros y agropecuarios, la ubicación de la empresa representa una dificultad principal para 9.1% de estas, siendo la tercera en participación para esta ocupación.

Gráfico 37. Distribución porcentual de empresa por ocupación, según principales dificultades para cubrir vacante



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Dentro de las dificultades secundarias para cubrir las plazas señaladas por las empresas, se destacan que los postulantes no cuentan con la experiencia requerida en todas las ocupaciones, a excepción de la administración y auxiliares administrativos, donde el bajo número de postulantes es la dificultad más señalada dentro de las dificultades secundarias. Como dificultad terciaria, predomina la falta de formación requerida y/o perfiles especializados y la falta de postulantes con experiencia.

Tabla 6. Dificultades secundarias y terciarias que presentan las empresas para cubrir vacantes, según ocupación

| Ocupaciones | Dificultades | |
|---|---|---|
| | Secundaria | Terciaria |
| Dirección y gestión | Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida | Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida |
| Profesionales y técnicos | Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida | Falta de formación requerida y/o perfiles especializados |
| Administración y auxiliares administrativos | Bajo número de postulantes | Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida |
| Operarios, obreros y artesanos | Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida | Falta de formación requerida y/o perfiles especializados |
| Trabajadores jornaleros agropecuarios | Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida | Falta de formación requerida y/o perfiles especializados |
| Ocupaciones elementales | Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida | Falta de formación requerida y/o perfiles especializados |

Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.2.3 Brecha de habilidades técnicas

Con el objetivo de identificar la necesidad de habilidades técnicas entre los postulantes a vacantes, a las empresas que afirmaron tener problemas para cubrir las y que además señalaron la insuficiencia de postulantes con conocimientos técnicos como una de ellas, se les solicitó que indicaran la de mayor deficiencia para la ocupación identificada con mayor dificultad.

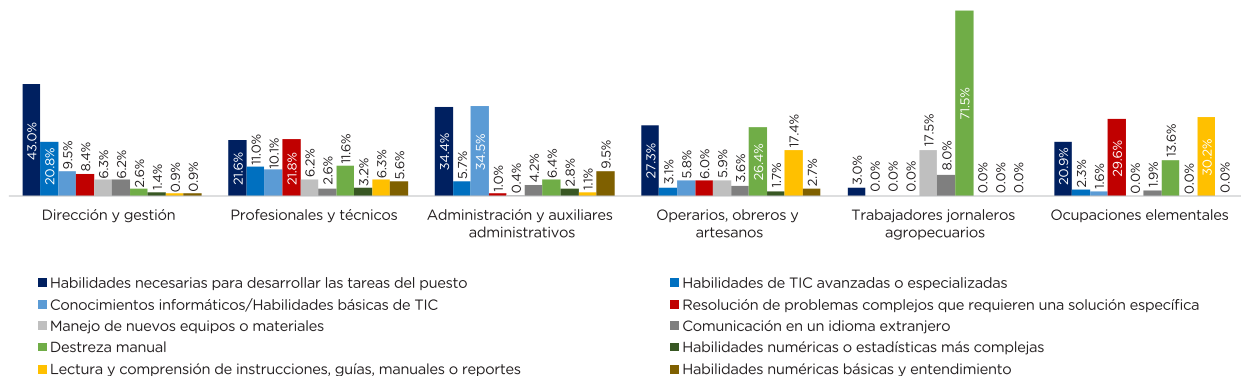
Como muestra el Gráfico 38, dentro de las que indicaron a la ocupación de dirección y gestión como la que presenta con mayor dificultad, el 43.0% de estas expresó que las habilidades técnicas de mayor problema eran las necesarias para desarrollar las tareas del puesto. A estas le siguen las habilidades TIC avanzadas o especializadas, con un 20.8%.

En la ocupación de profesionales y técnicos, la habilidad técnica con mayor dificultad de encontrar entre los postulantes es la de resolución de problemas complejos que requieren una solución específica. Su medición alcanza un 21.8%, seguido de personal con las habilidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto, la que obtiene un 21.6%. Por su parte, en la ocupación administración y auxiliares administrativos también se destaca la falta conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC con 34.5% y la falta de destrezas necesarias para desarrollar las tareas del puesto con 34.4%.

La falta de destreza manual es la habilidad de mayor dificultad dentro de la ocupación de trabajadores y jornaleros agropecuarios, siendo señalada por un 71.5% de las empresas. Esta también tiene una participación significativa en los operarios, obreros y artesanos (26.4%), aunque para esta última la habilidad con mayor participación son las necesarias para desarrollar las tareas del puesto (27.3%).

En el caso de las ocupaciones elementales, la resolución de problemas complejos que requieren una solución específica es la que dificulta la posibilidad de cubrir la vacante en mayor proporción (29.6%), seguido de habilidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto (20.9%). Además, cabe resaltar que son las únicas donde la mayor cantidad de empresas afirmó que la lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes es la habilidad técnica donde los postulantes muestran mayor deficiencia.

Gráfico 38. Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación principal, según la habilidad técnica de mayor dificultad

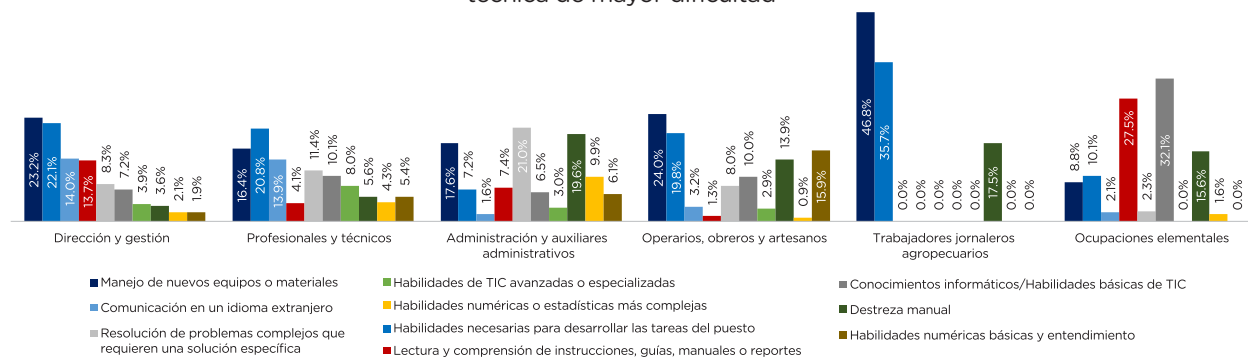


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En cuanto a la segunda habilidad técnica con mayor problema, se destaca el manejo de nuevos equipos o materiales, con una participación significativa en todas las ocupaciones señaladas como la de mayor dificultad. La destreza manual, las habilidades necesarias para el puesto y la lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes son las habilidades técnicas también señaladas como segunda habilidad con más dificultades para encontrar entre los postulantes.

La comunicación en un idioma extranjero también resalta como una de las principales habilidades con deficiencia, sobre todo en las ocupaciones de dirección y gestión, así como en los profesionales técnicos.

Gráfico 39. Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación principal, según la segunda habilidad técnica de mayor dificultad



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.2.4 Brecha de habilidades socioemocionales

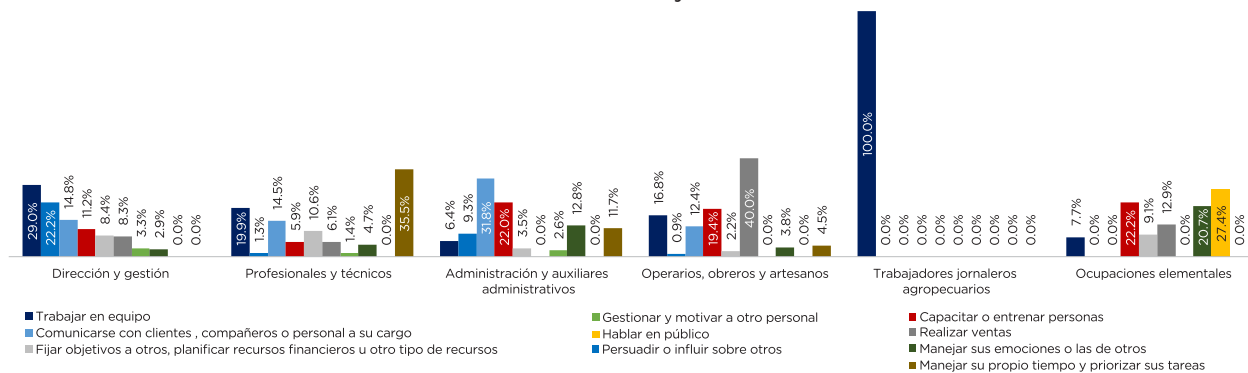
En el Gráfico 40 se observa el porcentaje de empresas que expresó que las habilidades socioemocionales son las de mayor dificultad entre los postulantes de las distintas ocupaciones. En este acápite estas se detallan las deficiencias para las ocupaciones indicadas como las de mayor problema para cubrir vacante.

Entre las habilidades socioemocionales de mayor carencia dentro de los postulantes a vacantes a ser cubiertas se tiene el trabajo en equipo, que tiene una participación total en los trabajadores jornaleros agropecuarios de un 100.0%, y significativa en las ocupaciones de dirección y gestión, profesionales y técnicos, operarios, obreros y artesanos, con 29.0%, 19.9% y 16.8%, respectivamente. Por otro lado, dentro de la dirección y gestión destaca el persuadir o influir sobre otros.

Manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas es la habilidad socioemocional señalada con mayor problema dentro de la ocupación de profesionales y técnicos. En las ocupaciones de administración y auxiliares administrativos se destacan las habilidades de comunicarse con clientes, compañero o personal a su cargo y capacitar o entrenar personas.

Entre tanto, realizar ventas es la más resaltada dentro de los operarios, obreros y artesanos, con un 40.0%. En las ocupaciones elementales destacan hablar en público y capacitar a otros.

Gráfico 40. Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades socioemocionales por ocupación principal, según la habilidad socioemocional de mayor dificultad

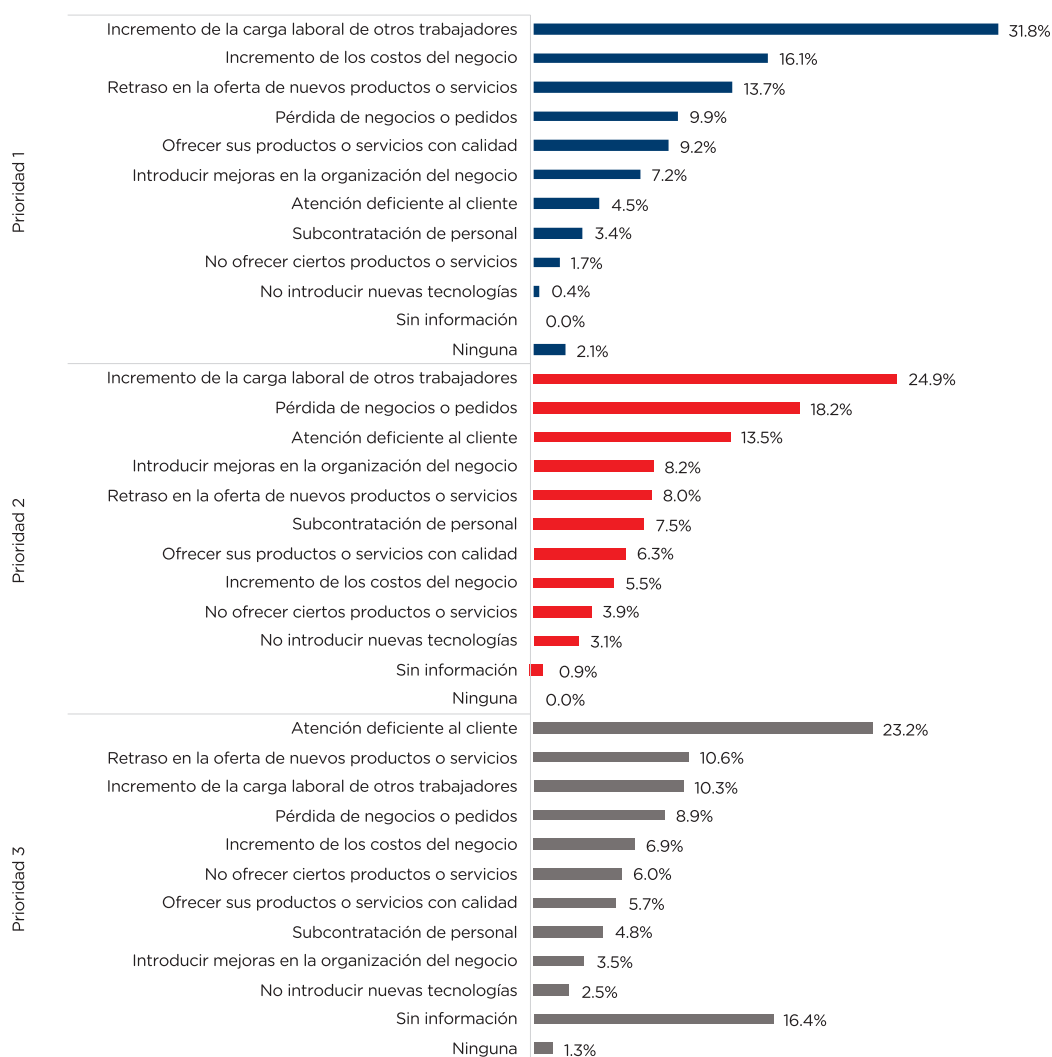


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.2.5 Consecuencias por no cubrir plazas vacantes y principales acciones para cubrirlas

El 31.8% de las empresas que indicó tener problemas para cubrir vacantes señaló el incremento de la carga laboral de otros trabajadores como la causa principal de no haber cubierto dicha vacante. A esta le siguen el incremento de los costos del negocio con 16.1% y el retraso en la oferta de nuevos productos o servicios con 13.7%. Entre las señaladas como segunda prioridad, destaca nuevamente el incremento de la carga laboral (24.9%) y la pérdida de negocios o pedidos (18.2%). La atención deficiente a clientes es la de mayor participación dentro de las consecuencias de tercera prioridad.

Gráfico 41. Porcentaje de empresas que tuvo dificultad para cubrir vacante, según consecuencia y su relevancia

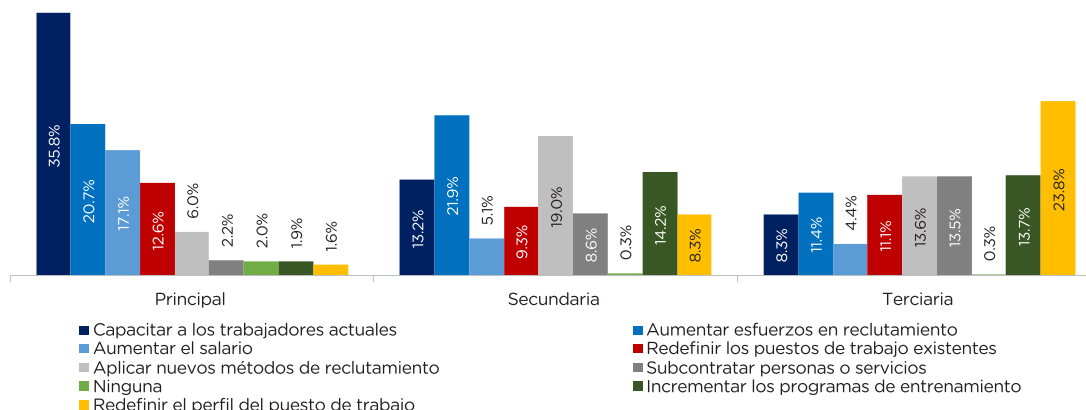


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Dentro de las acciones que las empresas tomaron para cubrir las vacantes con dificultades, se tiene que la principal fue la capacitación de los trabajadores actuales con 35.8%. Una gran proporción de las empresas también consideró como la principal acción el aumento de esfuerzos en el reclutamiento (20.7%), el aumento del salario (17.1%) y la redefinición de los puestos de trabajos existentes (12.6%).

Como acciones secundarias, la mayoría de las empresas consideró el aumento de esfuerzos en reclutamiento (21.9%) y la aplicación de nuevos métodos de reclutamiento (19.0%). Por último, como tercera acción de mayor representación, se encuentra la redefinición del perfil del puesto de trabajo (23.8%), con los fines de atraer perfiles pertinentes a las necesidades de las empresas, así como el incremento de los programas de reclutamiento (13.7%), la aplicación de nuevos métodos de reclutamiento (13.6%) y la subcontratación de personas o servicios (13.5%).

Gráfico 42. Distribución porcentual de empresas que afirmaron tener dificultad para cubrir vacante, según las acciones implementadas para cubrir las

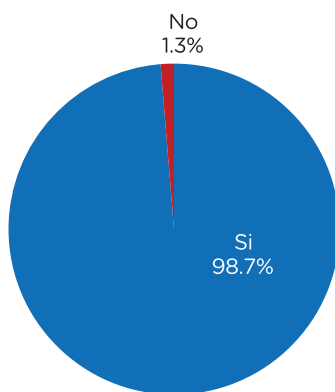


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.2.6 Nueva contratación de personal y medios de reclutamiento

Por otro lado, se identificaron las empresas que realizaron contratación de personal durante los últimos 12 meses al momento del levantamiento. En este sentido, se tiene que el 98.7% de las empresas había contratado personal durante el periodo en cuestión.

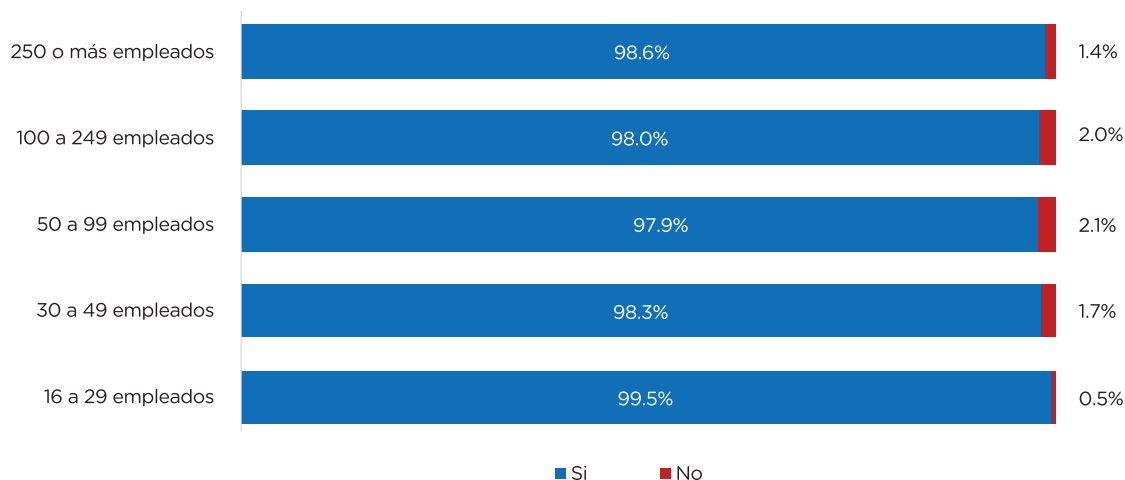
Gráfico 43. Porcentaje de empresas, según en los últimos 12 meses ha contratado o no personal



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados se observa que casi la totalidad de las empresas representadas en la encuesta contrataron personal durante los últimos 12 meses. El porcentaje de empresas que afirmó haber contratado nuevo personal durante los últimos 12 meses fue superior al 97.0% en todos los rangos de empleo.

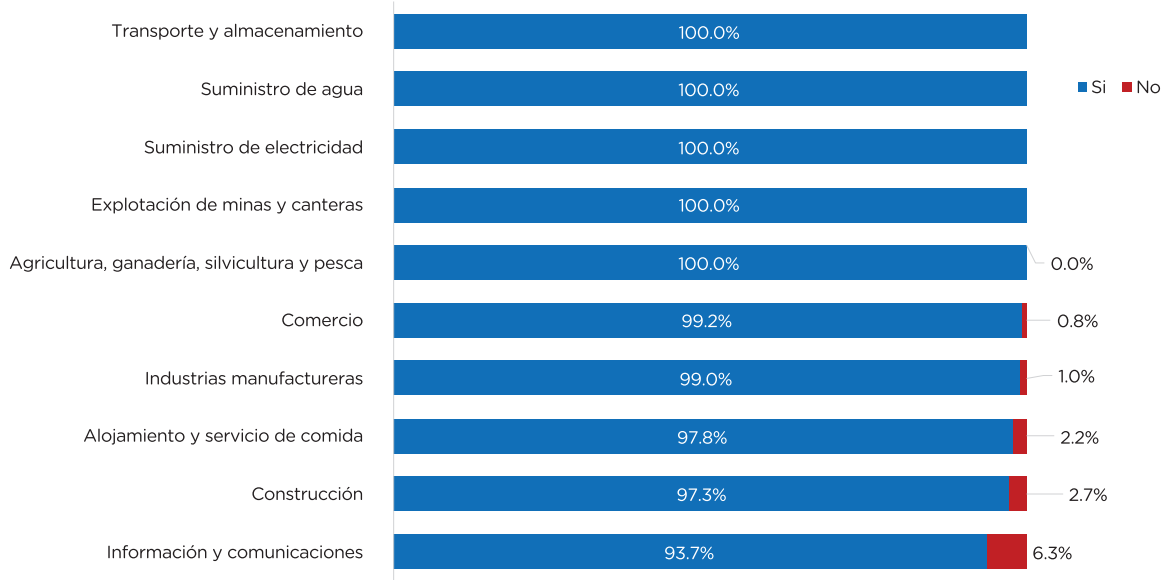
Gráfico 44. Porcentaje de empresas que contrataron o no personal en los últimos 12 meses, según rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica se puede apreciar un comportamiento muy similar, destacando que, en algunos sectores, todas las empresas contrataron nuevo personal. El sector donde menos contratación de personal se registró fue en el de información y comunicaciones. Esto pudiendo ser relacionado a que esta actividad fue la que tuvo mayor dificultad al momento de cubrir sus vacantes.

Gráfico 45. Porcentaje de empresas que contrataron o no personal en los últimos 12 meses, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En total, se reportaron 44,691 nuevas contrataciones durante el periodo analizado, donde el 56.2% fue para la ocupación de operarios, obreros y artesanos, el 16.9% profesionales y técnicos, el 12.2% administración y auxiliares administrativos y el 8.4% pertenecientes a las ocupaciones elementales. Los nuevos contratados para las ocupaciones de trabajadores jornaleros agropecuarios representaron el 2.7%, entre tanto, que los de dirección y gestión un 3.7%.

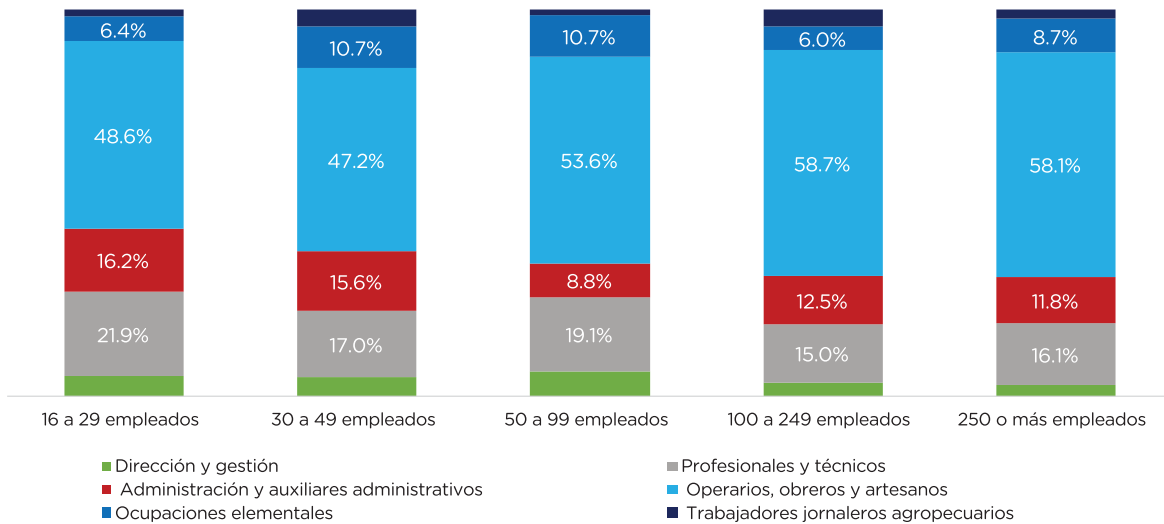
Gráfico 46. Distribución porcentual del nuevo personal contratado, según ocupación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

La distribución de los contratados por tipo de ocupación muestra que operarios, obreros y artesanos fue la ocupación de mayor contratación en todos los rangos, seguido de profesionales y técnicos y los administrativos y auxiliares. Cabe mencionar, que los rangos de mayor cantidad de empleados, de 100 empleados en adelante, fueron los que tuvieron las menores proporciones de nuevos contratados en áreas de dirección y gestión.

Gráfico 47. Distribución porcentual del personal contratado por tipo de ocupación, según rango de empleados

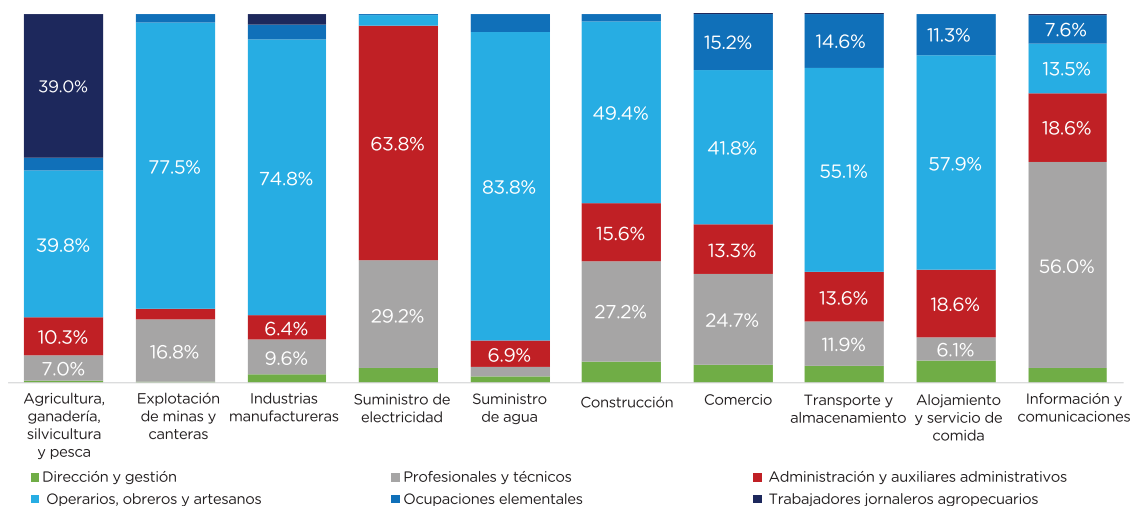


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Al desagregar por actividad económica, se observa cómo, dentro de agricultura, ganadería y pesca, la mayor proporción de empleados contratados correspondió a operarios y obreros (39.8%) y trabajadores jornaleros (39.0%). En sectores como suministro de electricidad, la mayor proporción del nuevo personal contratado correspondió a las ocupaciones administrativas con 63.8%, mientras que, en Información y comunicaciones, la mayor proporción la tuvieron los profesionales y técnicos con 56%. En Industrias manufactureras (74.8%), Minas y canteras (77.5%), suministro de agua (83.8%), transporte y almacenamiento (55.1%), así como en las de alojamiento y servicio de comidas (57.9%) la mayor participación correspondió a la ocupación de obreros y operarios.

Comercio y construcción son las actividades económicas que mostraron una mayor diversificación del nuevo personal contratado, aunque en ambas ramas la mayor cantidad de mano de obra pertenecía a obreros y operarios. Adicionalmente, tuvieron una presencia importante de profesionales, técnicos y administrativos. Para información y comunicaciones, el personal contratado de mayor participación corresponde a profesionales y técnicos con 56.0%.

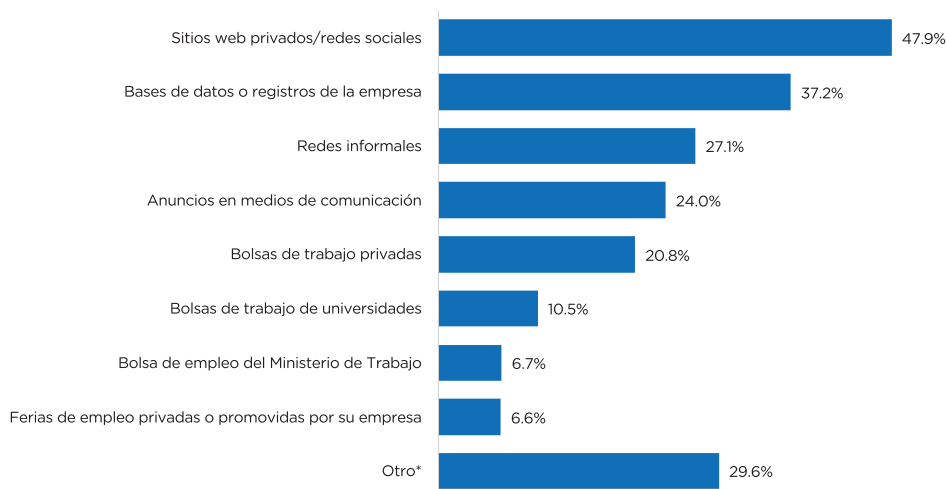
Gráfico 48. Distribución porcentual del personal contratado por tipo de ocupación, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Como medio para efectuar estas contrataciones, los sitios web / redes sociales fueron el más utilizado, representando el 47.9% de las empresas que contrataron nuevo personal, seguido por bases de datos o registros de las empresas (37.2%). Cabe destacar, que las empresas reportaron un bajo nivel de utilización de las bolsas de empleo de las universidades (10.5%) y de la bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo (6.7%), evidenciándose una débil relación universidad-empresa y empresa-Estado, respectivamente.

Gráfico 49. Porcentaje de empresas que contrataron nuevo personal en los últimos 12 meses, según medios más utilizados para el reclutamiento y/o contratación



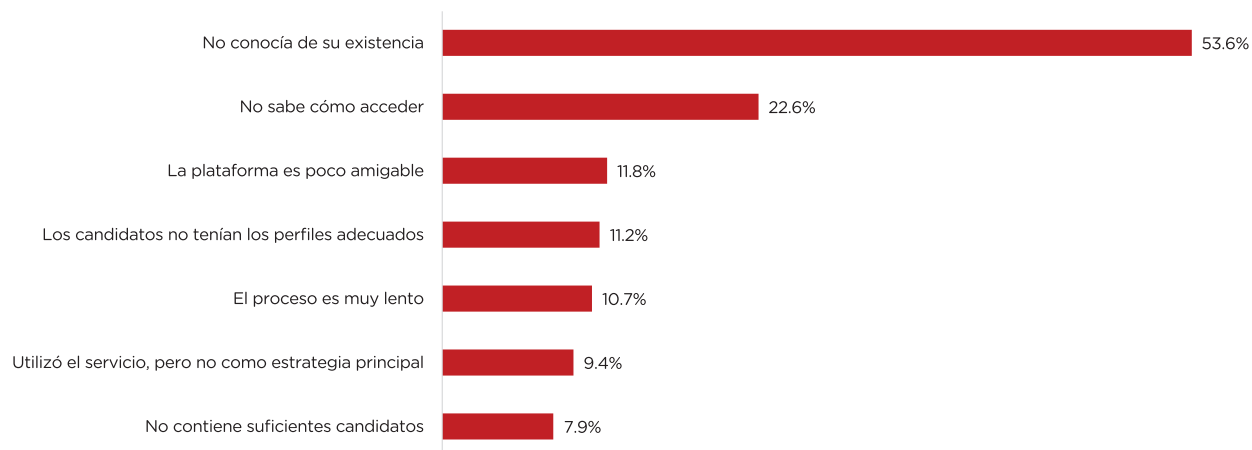
Nota: la empresa tenía la opción de elegir más de una.

Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En el marco de la ENDHACE 2020, una de las preguntas de mayor implicancia para la formulación de políticas públicas y mejora de los servicios existentes en materia de educación y empleo es conocer las razones por las cuales la mayor parte de las empresas no hicieron uso de la Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo², dado que el 93.3% de las empresas no utiliza este medio.

La principal razón es la falta de conocimiento de su existencia, expresado por el 53.6%; el 22.6% afirmó no saber cómo acceder a esta, mientras que el 11.8% considera que es poco amigable. Esto sugiere la necesidad de mayores esfuerzos para dar a conocer, y a su vez, simplificar la experiencia de usuario de la plataforma, para que de esta forma pueda cumplir con sus objetivos.

Gráfico 50. Porcentaje de empresas que no utilizaron la Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo, según las principales razones



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Sección III. Habilidades requeridas para los puestos de trabajo de la empresa

Esta sección trata sobre las habilidades requeridas en los puestos de trabajo de las empresas, desagregando dichas necesidades para cada ocupación. También se presentan las causas de la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para cada una de las ocupaciones, así como las consecuencias de esta necesidad y las acciones realizadas por las empresas para mejorar las habilidades del personal.

² Esta Bolsa Electrónica de Empleo es el principal instrumento del Servicio Nacional de Empleo (SENAE), donde este último realiza la intermediación laboral como enlace entre el demandante de empleo y la empresa que tiene vacantes disponibles. Este servicio resulta ser público y gratuito, ofrecido por el Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Empleo de conformidad con lo establecido en el Convenio Número 88 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la organización del Servicio de Empleo. www.empleateya.mt.gob.do

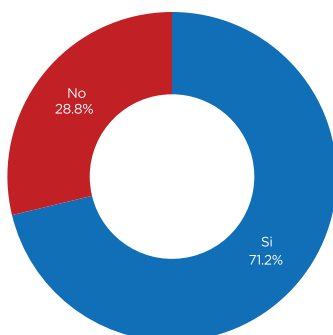
Esta tiene como objetivos:

- Facilitar la eficacia de la contratación y colocación de los demandantes de empleo del país.
- Ayudar a los demandantes de empleo a encontrar un cargo y oficio conveniente. Así como ayudar a los oferentes de puestos de trabajo a contratar recursos humanos apropiados para sus necesidades.
- Reducir los costos de la contratación de trabajadores.
- Incrementar las oportunidades de los demandantes de empleo para acceder al mercado laboral dirigiendo hacia las vacantes disponibles a los candidatos que posean las aptitudes profesionales exigidas por el oferente de empleo.
- Promover la contratación formalizada.
- Aportar a largo plazo al crecimiento de las empresas y a la productividad laboral.

II.3.1 Necesidad de fortalecimiento o adquisición de nuevas habilidades para el personal

La gran mayoría de las empresas (71.2%) considera que su personal debe fortalecer o adquirir nuevas habilidades, mientras que el 28.8% considera que no es necesario.

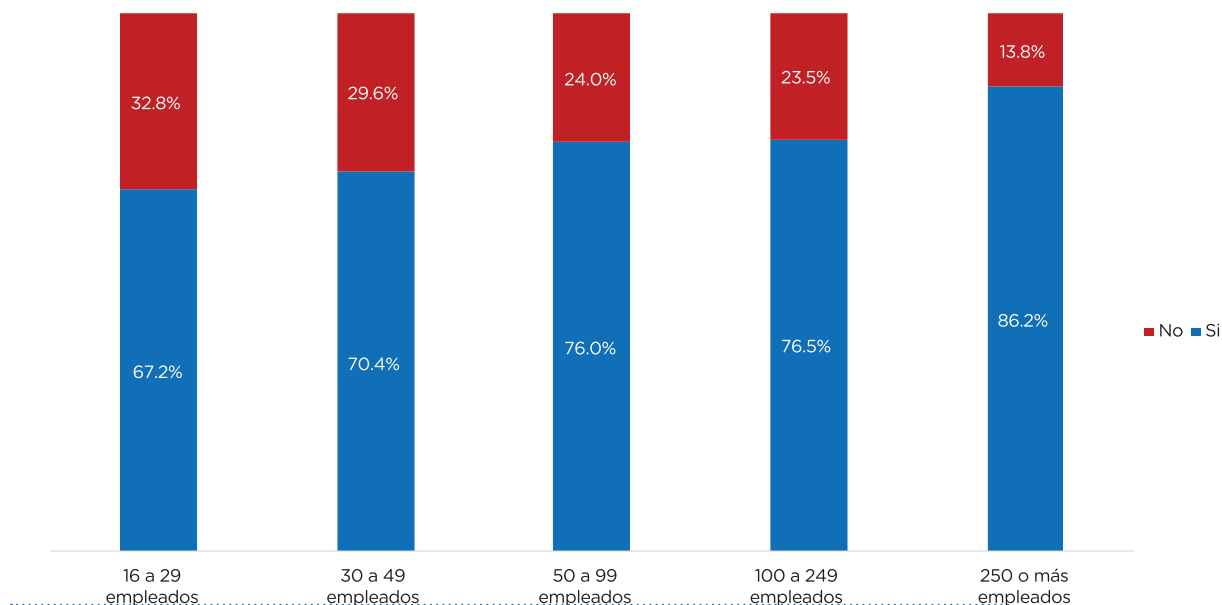
Gráfico 51. Porcentaje de empresas, que tienen o no necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados, el porcentaje de empresas cuyo personal requiere fortalecer o adquirir nuevas habilidades va en aumento a medida que el rango de empleados es superior. En las empresas de 16 a 29 empleados, solo el 67.2% declaró que su personal necesita adquirir nuevas habilidades, mientras que en las de 250 o más empleados el 86.2% afirmó que su personal sí lo requiere.

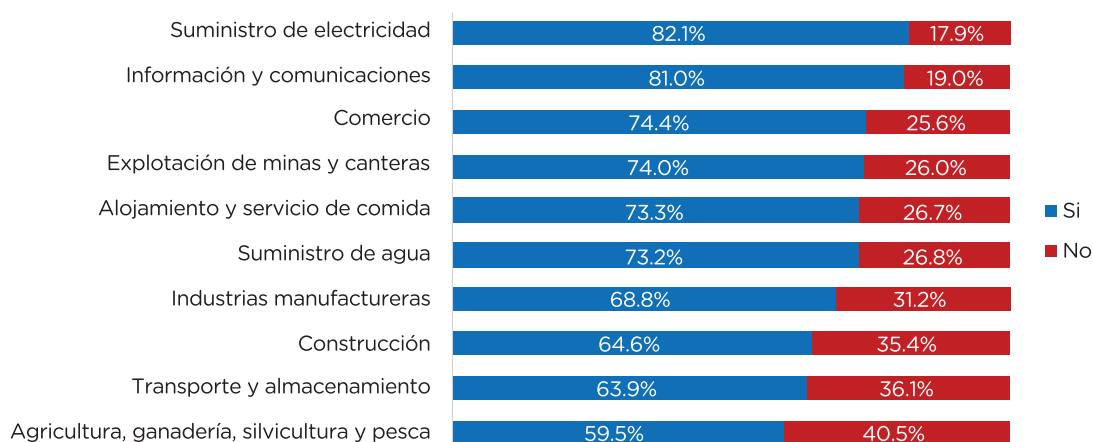
Gráfico 52. Porcentaje de empresas, según tuvo o no personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades por rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica, las empresas que pertenecen a agricultura (59.5%) fueron las que menos consideraron que su personal tenía necesidad de fortalecer sus habilidades, seguido de transporte y almacenamiento (63.9%) y construcción (64.6%). En el otro extremo se tiene, que las empresas que identificaron en mayor proporción que su personal sí necesitaba fortalecer sus habilidades son suministro de electricidad (82.1%) e informaciones y comunicaciones (81%).

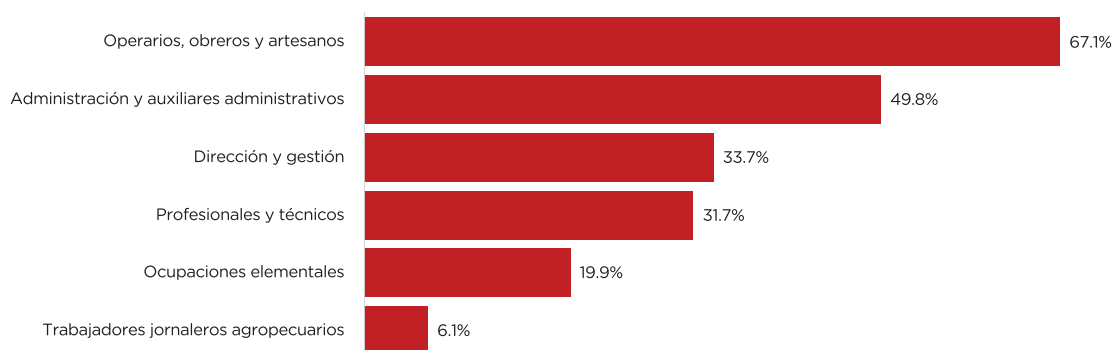
Gráfico 53. Porcentaje de empresas, según tuvo o no personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades por sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por ocupación, el 67.1% de las empresas afirma que los operarios, obreros y artesanos requieren nuevas habilidades o fortalecer las existentes. A estas le siguen la administración y auxiliares administrativos con 49.8% y la ocupación de dirección y gestión con 33.7% de las empresas. Los jornaleros agropecuarios fue la ocupación que presentó menor porcentaje, con solo el 6.1% de las empresas. Estos datos dependen de la actividad económica, pues cada sector tiene sus propias necesidades.

Gráfico 54. Porcentaje de empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal, según ocupación

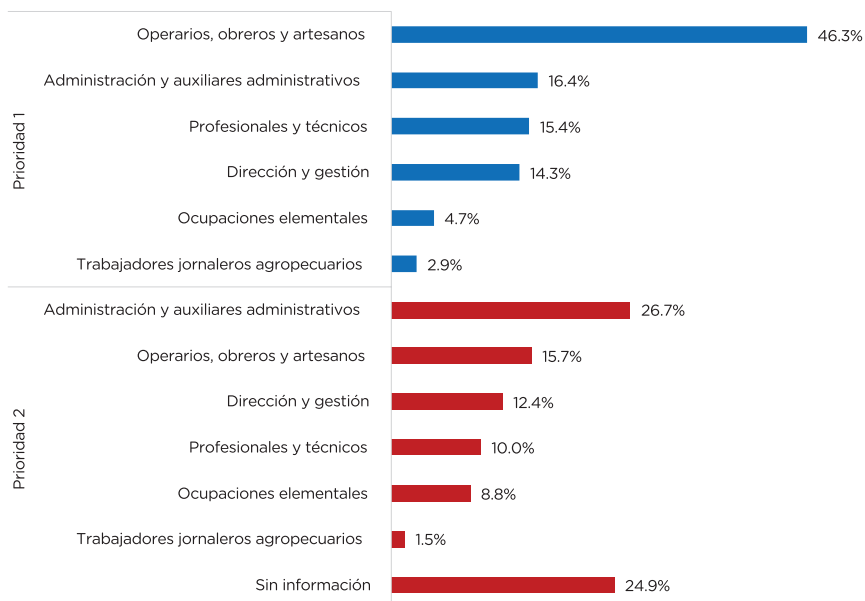


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Las empresas que tienen personal con necesidades de fortalecimiento y/o adquisición de nuevas habilidades, también especificaron cuáles eran las ocupaciones de mayor prioridad, específicamente, las dos más importantes o de mayor necesidad. En este sentido, el 46.3% de las empresas expresó que la ocupación de operarios, obreros y artesanos es la más prioritaria en cuanto a las necesidades de nuevas habilidades o fortalecimiento de estas. Le siguen administración y auxiliares administrativos con 16.4% y los profesionales y técnicos con un 15.4%.

En cuanto a las ocupaciones de prioridad dos, se tiene que el 26.7% de las empresas indicó que la administración y auxiliares administrativos son los de mayor necesidad, seguido de los operarios, obreros y artesanos con 15.7% y dirección y gestión con 12.4%.

Gráfico 55. Porcentaje de empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal, según ocupación con mayor prioridad



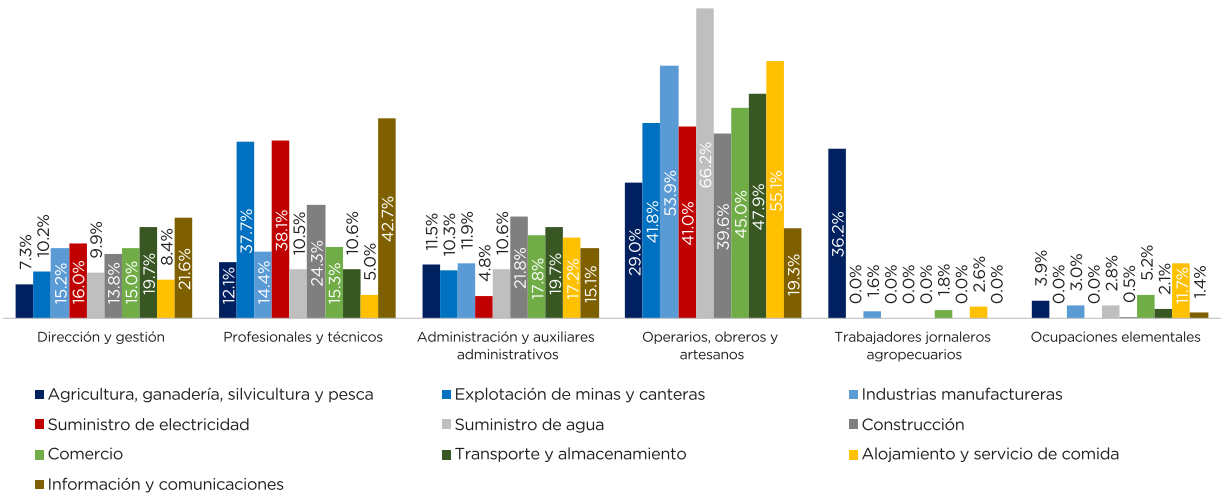
Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Profundizando por actividad económica, la ocupación con mayor participación en cuanto a las señaladas con mayor necesidad es la de los operarios, obreros y artesanos en las actividades de explotación de minas y canteras (41.8%), industrias manufactureras (53.9%), suministro de electricidad (41.0%), suministro de agua (66.2%), construcción (39.6%), comercio (45.0%), transporte y almacenamiento (47.9%) y alojamiento y servicio de comidas (55.1%).

En el sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca la ocupación con mayor participación es la de trabajadores y jornaleros agropecuarios, donde el 36.2% de las empresas la señalaron con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades. Entre tanto, que en el sector de Información y comunicaciones lo son los profesionales y técnicos con 42.7%.

Adicionalmente, los profesionales y técnicos tienen alta participación dentro de las actividades de explotación de minas y canteras, suministro de electricidad y construcción. Asimismo, destaca en construcción la ocupación de administración y auxiliares administrativos como una de las que tiene necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades.

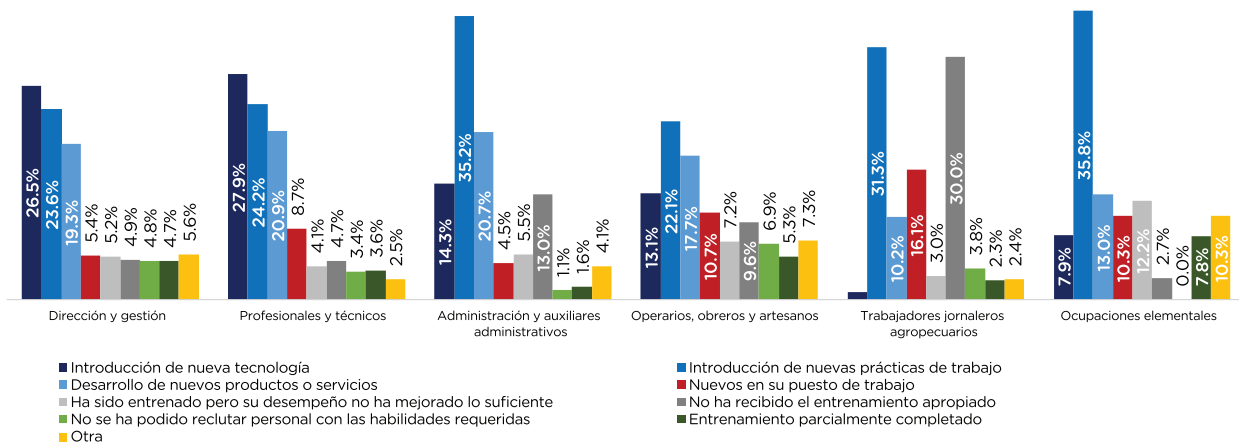
Gráfico 56. Distribución porcentual de las empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal por ocupación, según actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Respecto a las causas principales por las cuales el personal requiere fortalecer o adquirir nuevas habilidades, las empresas seleccionaron en mayor medida la introducción de nueva tecnología para las ocupaciones de dirección y gestión y los profesionales y técnicos, con más del 25.0%. Entre tanto, la introducción de nueva tecnología es la principalmente señalada dentro de las restante ocupaciones. El desarrollo de nuevos productos o servicios también tiene una participación significativa dentro de las ocupaciones.

Gráfico 57. Distribución porcentual de las empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal por ocupación, según causas de las necesidades



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Dentro de las causas secundarias y terciarias, se destacan la introducción de nuevas prácticas de trabajo, la introducción de nueva tecnología y la falta de motivación del personal en las distintas ocupaciones. De manera particular, para las ocupaciones elementales se destaca como causa de fortalecimiento de habilidades que sea nuevo personal ocupando el puesto de trabajo, mientras que, para los trabajadores jornaleros agropecuarios, se resalta la necesidad de seguir mejorando las habilidades del personal, si bien ya ha sido entrenado (Ver tabla 7).

Tabla 7. Causas secundarias y terciarias por las que el personal empleado requiere fortalecer o adquirir habilidades en su personal, según ocupaciones

| Ocupaciones | Secundaria | Terciaria |
|---|---|--|
| Dirección y gestión | Introducción de nuevas prácticas de trabajo | Introducción de nueva tecnología |
| Profesionales y técnicos | Introducción de nuevas prácticas de trabajo | Introducción de nueva tecnología |
| Administración y auxiliares administrativos | Introducción de nueva tecnología | Falta de motivación del personal |
| Operarios, obreros y artesanos | Introducción de nuevas prácticas de trabajo | Falta de motivación del personal |
| Trabajadores jornaleros agropecuarios | Introducción de nueva tecnología | Ha sido entrenado pero su desempeño no ha mejorado lo suficiente |
| Ocupaciones elementales | Nuevos en su puesto de trabajo | Falta de motivación del personal |

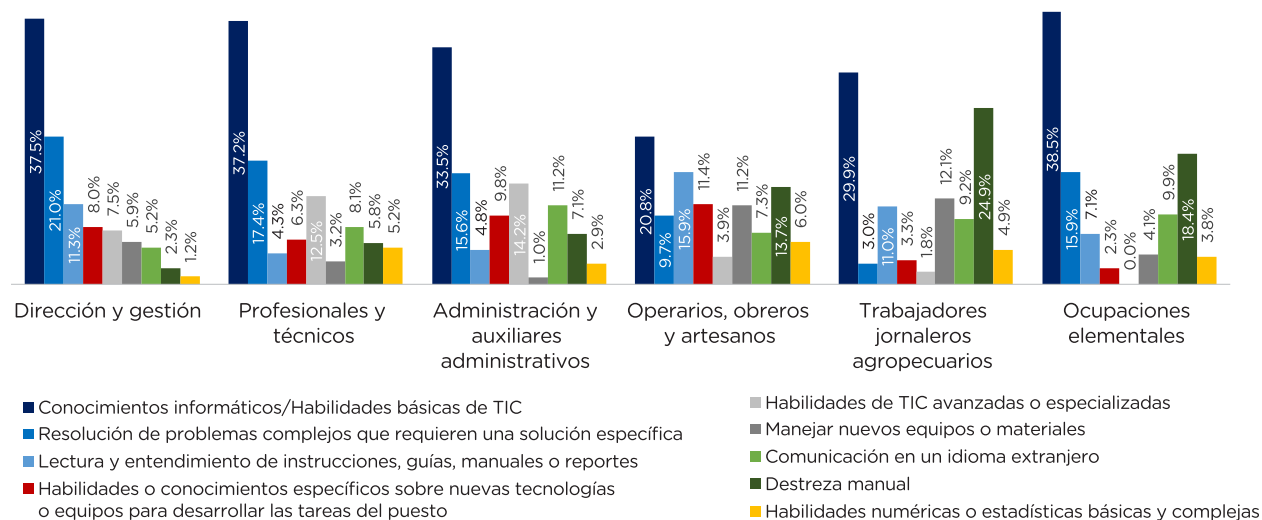
Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.3.2 Habilidades técnicas necesarias de fortalecer o adquirir

Dentro de las empresas que mostraron la necesidad de adquirir o fortalecer habilidades, la habilidad técnica principal que se necesita fortalecer o adquirir para las ocupaciones que las empresas indicaron que eran las de mayor necesidad fueron los conocimientos informáticos y habilidades básicas de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), siendo esta la más señalada por las empresas. Otras habilidades necesarias fueron la destreza manual para la ocupación de trabajadores jornaleros agropecuarios (24.9%), las ocupaciones elementales (18.4%) y operarios, obreros y artesanos (13.7%).

La resolución de problemas complejos que requieren una solución específica tiene una alta participación en las ocupaciones de dirección y gestión (21%), profesionales y técnicos (17.4%) y ocupaciones elementales (15.9%). Entre tanto, las habilidades de TIC avanzadas resaltan para la administración y auxiliares administrativos con 14.2%.

Gráfico 58. Distribución porcentual de empresas dada la necesidad principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la ocupación indicada como la de mayor necesidad

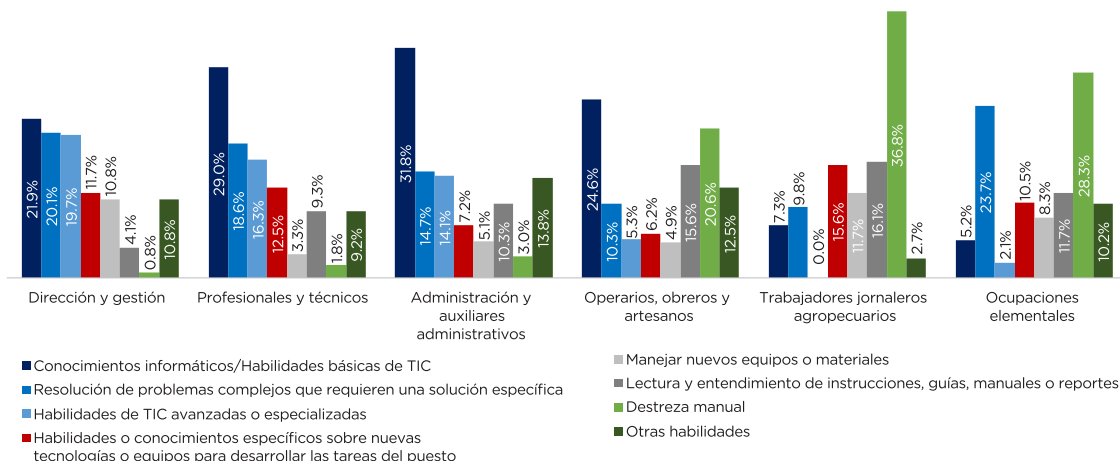


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Para la segunda ocupación señalada por las empresas como la de mayor necesidad, se tiene que la falta de conocimientos informáticos/habilidades básicas TIC es la principal para las ocupaciones de dirección y gestión (21.9%), administración y auxiliares administrativos (31.8%), operarios, obreros y artesanos (24.6%). Para los trabajadores jornaleros agropecuario y las ocupaciones elementales la habilidad más requerida es la destreza manual, 36.8% y 28.3%, respectivamente.

La resolución de problemas complejos que requieren una solución específica destaca en la dirección y gestión (20.1%), profesionales y técnicos (18.6%) y ocupaciones elementales (23.7%). Las habilidades de TIC avanzadas o especializadas tienen una alta participación en las ocupaciones de dirección y gestión (19.7%), profesionales y técnicos (16.3%) y administración y auxiliares administrativos (14.7%).

Gráfico 59. Porcentaje de empresas dada la necesidad principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la segunda ocupación indicada como la de mayor necesidad



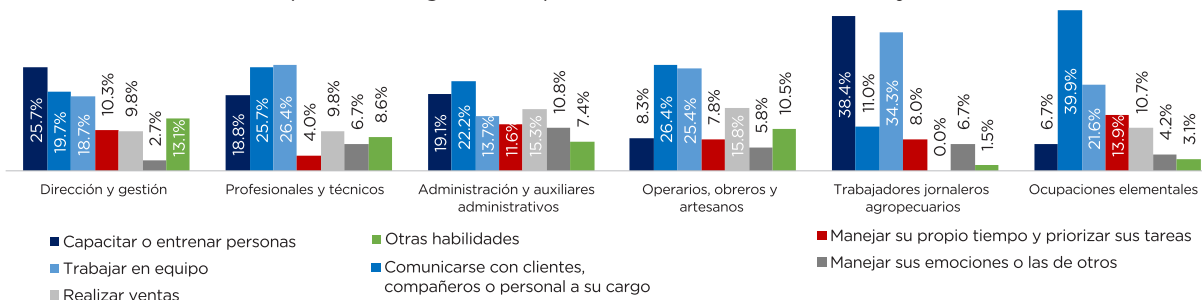
Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.3.3 Habilidades socioemocionales necesarias de fortalecer o adquirir

Con relación a las habilidades socioemocionales que el personal requiere fortalecer o adquirir para las distintas categorías ocupaciones indicadas como la de mayor necesidad, la principal consiste en capacitar o entrenar a otros para la ocupación de dirección y gestión (25.7%) y trabajadores jornaleros agropecuarios (38.4%). En las ocupaciones de profesionales y técnicos, las ocupaciones elementales y operarios, obreros y artesanos la mayor necesidad la representan la comunicación con clientes, compañeros o personal a cargo (25.7%) y el trabajo en equipo (26.4%).

En la administración y auxiliares administrativo destacan el comunicarse con clientes, compañeros o personal a su cargo (22.2%), capacitar o entrenar a otros (19.1%) y realizar ventas (15.3%). En resumen, las tres habilidades socioemocionales de mayor necesidad para las ocupaciones son la comunicación en general, el trabajo en equipo y el capacitar o entrenar personas.

Gráfico 60. Porcentaje de empresas dada la necesidad socioemocional principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la ocupación indicada como la de mayor necesidad

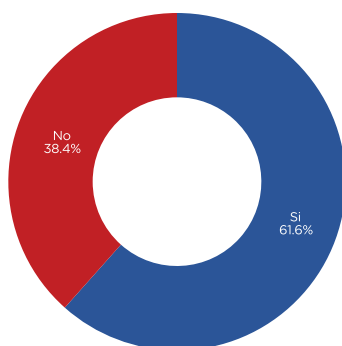


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.3.4 Impacto de la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades en el desarrollo de la empresa

Se indagó con las empresas sobre si la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades había impactado en el desarrollo de la empresa. En este sentido, el 61.6% de las empresas que han señalado la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades consideran que su desarrollo empresarial ha sido impactado por esta necesidad.

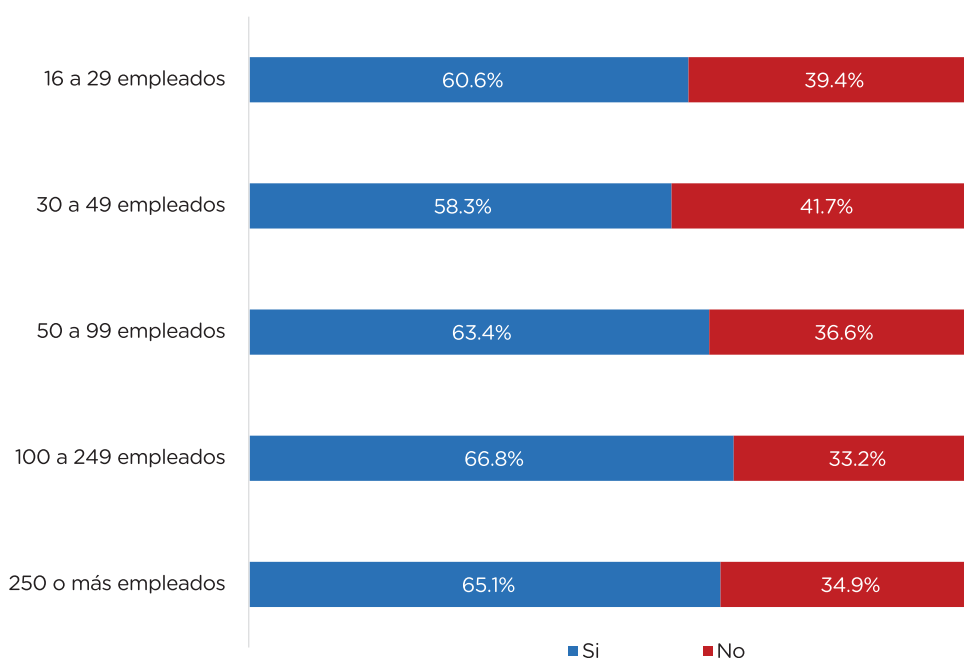
Gráfico 61. Porcentaje de empresas que tienen necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades, según han impactado o no estas necesidades en el desarrollo de su empresa



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

De acuerdo con el rango de empleados, el comportamiento que se observa es muy similar al del nivel general. Más del 58.0% de las empresas dijeron recibir un impacto en todos los rangos por las deficiencias en las cualificaciones de sus empleados. Se destaca el hecho, de que las empresas más grandes declararon en mayor proporción haber sido impactadas.

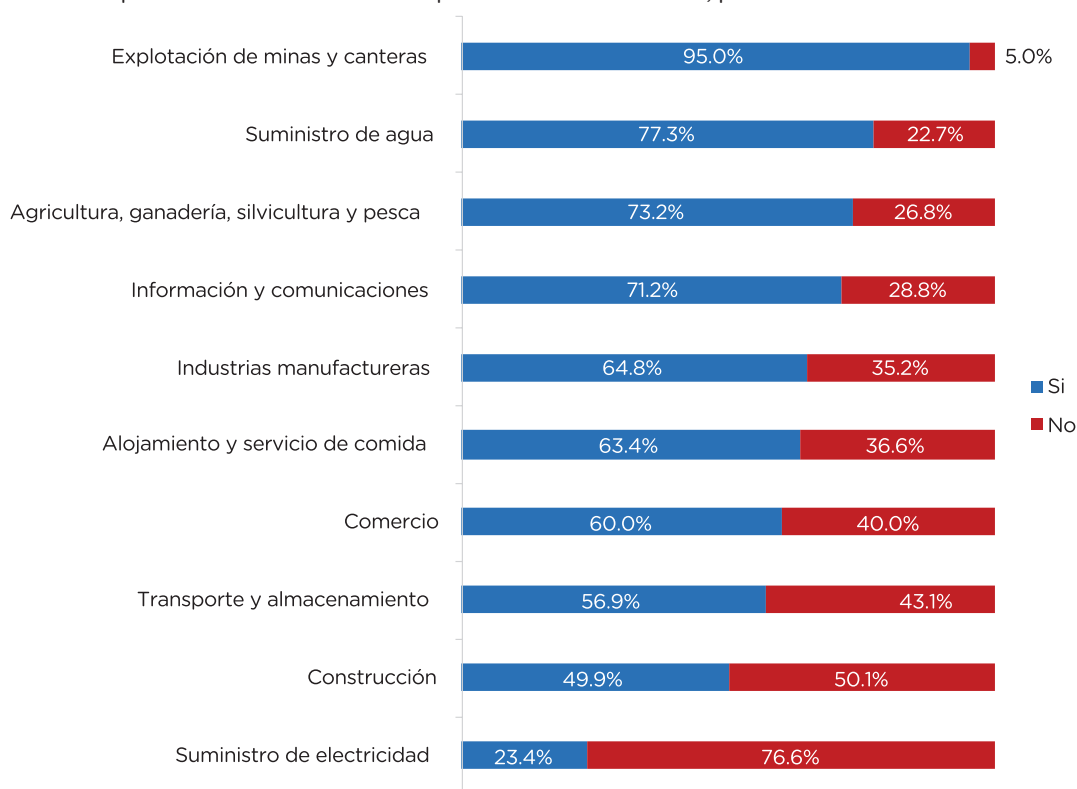
Gráfico 62. Porcentaje de empresas que han sido impactadas en su desarrollo empresarial por la necesidad de su personal de fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica, se aprecia un comportamiento mucho más desigual. Existen actividades donde una importante proporción de empresas consideran que la necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades ha impactado el desarrollo empresarial, tales como explotación de minas y canteras (95.0%), suministro de agua (77.3%) y agropecuaria (73.2%). En otras, como construcción, transporte y almacenamiento, la proporción entre las empresas que han sido impactadas y las que no es relativamente simétrica. En el caso de suministro de electricidad, una menor proporción de empresas indica haber sido afectadas por esta necesidad, con un 23.4%.

Gráfico 63. Porcentaje de empresas, que han sido impactadas en su desarrollo empresarial por la necesidad de su personal de fortalecer o adquirir nuevas habilidades, por sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Al indicar cuáles han sido las consecuencias de que su personal no cuente con suficientes destrezas, el 26.2% de las empresas señalaron que el incremento de los costos del negocio es la principal. Dentro de las otras que han sido consideradas como principales, se encuentran las dificultades para ofrecer servicios o productos con calidad (18.6%), el retraso en la oferta de nuevos productos o servicios (18.1%) y el incremento de la carga laboral a otros trabajadores (15.7%).

La consecuencia secundaria con mayor selección fue el incremento de la carga laboral de otros trabajadores (26.1%). Esta última también se presenta como la consecuencia terciaria más elegida, con un 20.6%. A esta le siguen la pérdida de negocios o pedidos (16.2%) y el retraso en la oferta de nuevos productos o servicios (14.7%). Y como consecuencia terciaria, también se destaca la dificultad de algunas empresas para introducir mejoras en la organización del negocio, representando el 12.1%. En este sentido, así como se evidencia que las empresas enfrentan pérdidas económicas considerables por la dificultad de cubrir sus vacantes, la necesidad de fortalecer o adquirir habilidades en el personal que ya tienen contratado presenta un desafío en el desarrollo y crecimiento de las empresas y las industrias en las cuales se desempeñan.

Gráfico 64. Porcentaje de empresas que su personal tiene necesidad de fortalecer o requerir nuevas habilidades, según impacto en la empresa

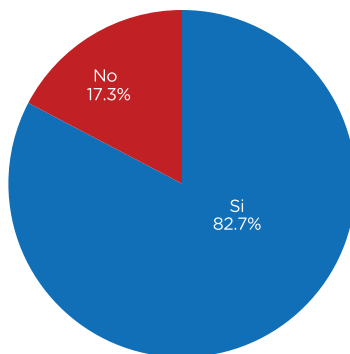


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.3.5 Acciones emprendidas por las empresas para mejorar las habilidades del personal

A las empresas que expresaron tener necesidad de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal se les preguntó si habían implementado acciones para el mejoramiento o adquisición de dichas habilidades. Un 82.7% de las empresas indicó que había emprendido acciones para mejorar las habilidades de su personal de trabajo, entre tanto, un 17.3% dijo no haber tomado ninguna acción correctiva.

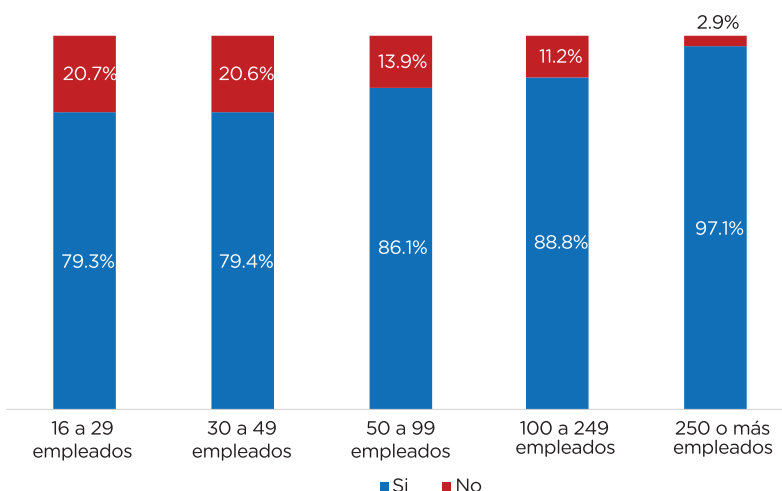
Gráfico 65. Porcentaje de empresas que su personal tiene necesidad de fortalecer o requerir nuevas habilidades, según ha implementado o no acciones para mejorar dichas habilidades



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados, los resultados indican que, a mayor rango por cantidad de empleados, mayor es la proporción de empresas que emprenden acciones para la mejora de las habilidades de dichos empleados. Así lo muestra el gráfico siguiente, donde 97.1% de las empresas de 250 o más empleados realizan alguna acción para mejorar las habilidades de los empleados. Sin embargo, en las empresas más pequeñas, el porcentaje es significativamente menor.

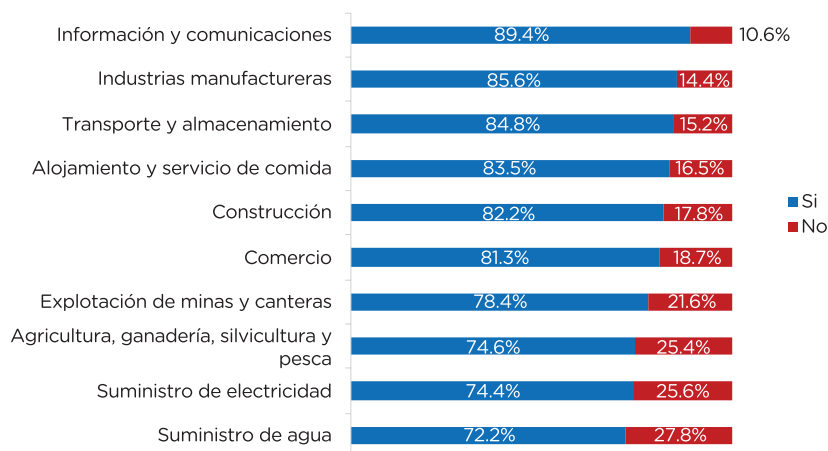
Gráfico 66. Porcentaje de empresas por rango de empleados, según han emprendido o no acciones para mejorar las habilidades del personal



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Desde el punto de vista de la actividad económica, un porcentaje importante de las empresas en todos los sectores han emprendido acciones para la mejora de las habilidades del personal. Asimismo, en aquellas actividades económicas relacionadas a servicios, se observa un mayor porcentaje de empresas que han accionado para la mejora de las habilidades de los trabajadores, sobrepasando el 80.0% de sus empresas.

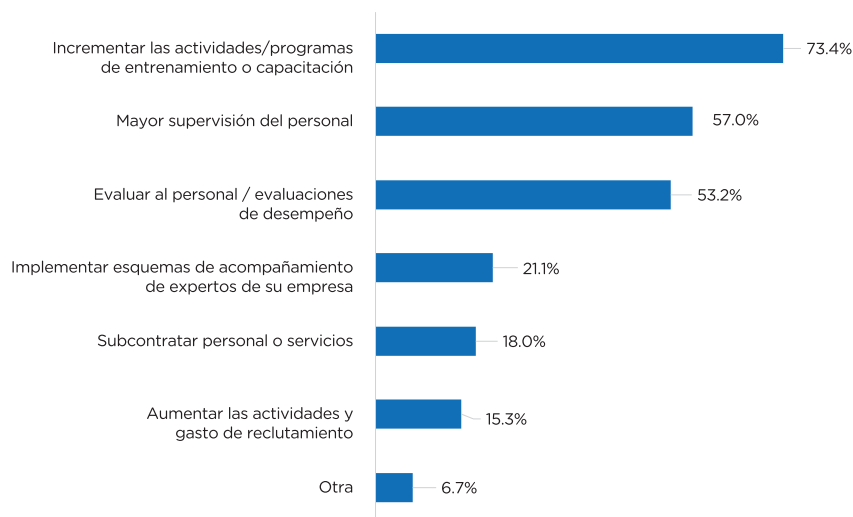
Gráfico 67. Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según han emprendido o no acciones para mejorar las habilidades del personal



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Dentro de las empresas que afirmaron impulsar iniciativas de mejoras en las habilidades de su personal, se tiene que 73.4% de las mismas incrementaron las actividades/programas de entrenamiento o capacitación. También 57.0% dijo que implementaron mayor supervisión, 53.2% aplicaron evaluación de desempeño a su personal y 21.1% implementó esquemas de acompañamiento de expertos.

Gráfico 68. Porcentaje de empresas que implementaron acciones de mejoras en las habilidades de su personal, según las acciones



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

Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

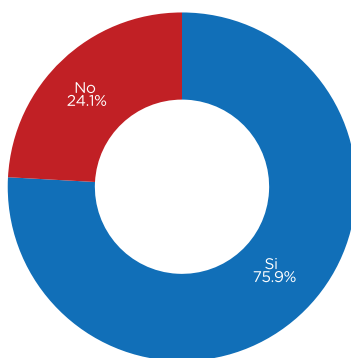
Sección IV. Capacitación del personal

Esta última sección presenta un análisis de las necesidades de capacitación en el corto plazo del personal de las empresas para fortalecer o adquirir nuevas habilidades. Se identifican las ocupaciones señaladas por las empresas como la que tienen mayor necesidad de capacitación en el corto plazo, las razones de estas y cuáles habilidades técnicas específicas tienen prioridad. Adicionalmente, se cuantifican las capacitaciones formales e informales, así como las razones por las que las empresas no desarrollaron acciones de capacitación en el corto plazo.

II.4.1 Prospectiva de la necesidad de nuevas habilidades en los próximos 12 meses

El 75.9% de las empresas considera que sus empleados requerirán adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses al momento de levantar la encuesta. Solo el 24.1% expresó no tener necesidad de capacitación en el corto plazo.

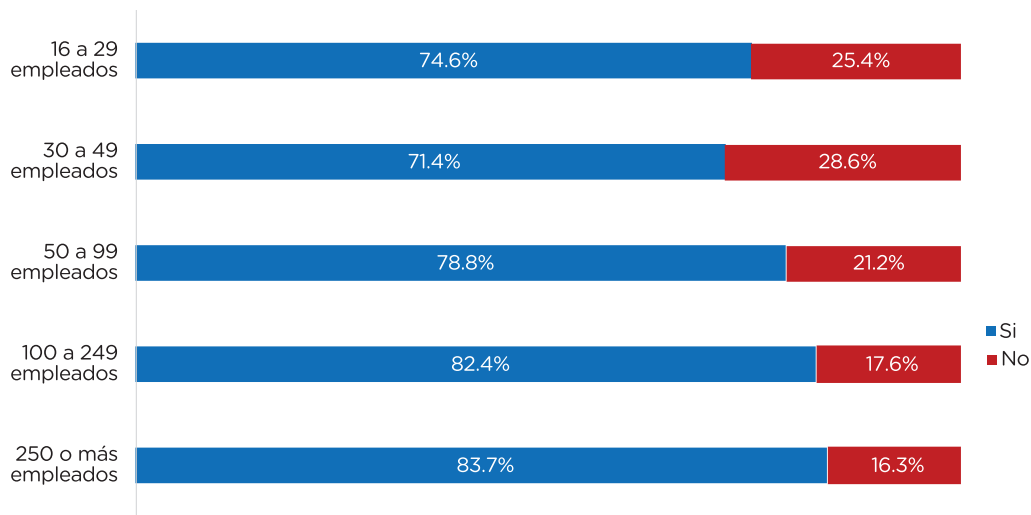
Gráfico 69. Porcentaje de empresas que considera que para los próximos 12 meses sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades para el desarrollo de sus actividades



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados, las empresas que consideran que sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades para los próximos 12 meses son superiores a las que no lo necesitan, superando en todos el 70% de las empresas. Las empresas con más de 250 empleados son las que en mayor proporción consideran que sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades durante los próximos 12 meses, reflejando, además, que a mayor tamaño más empresas tienen la necesidad de mejorar las habilidades de su personal.

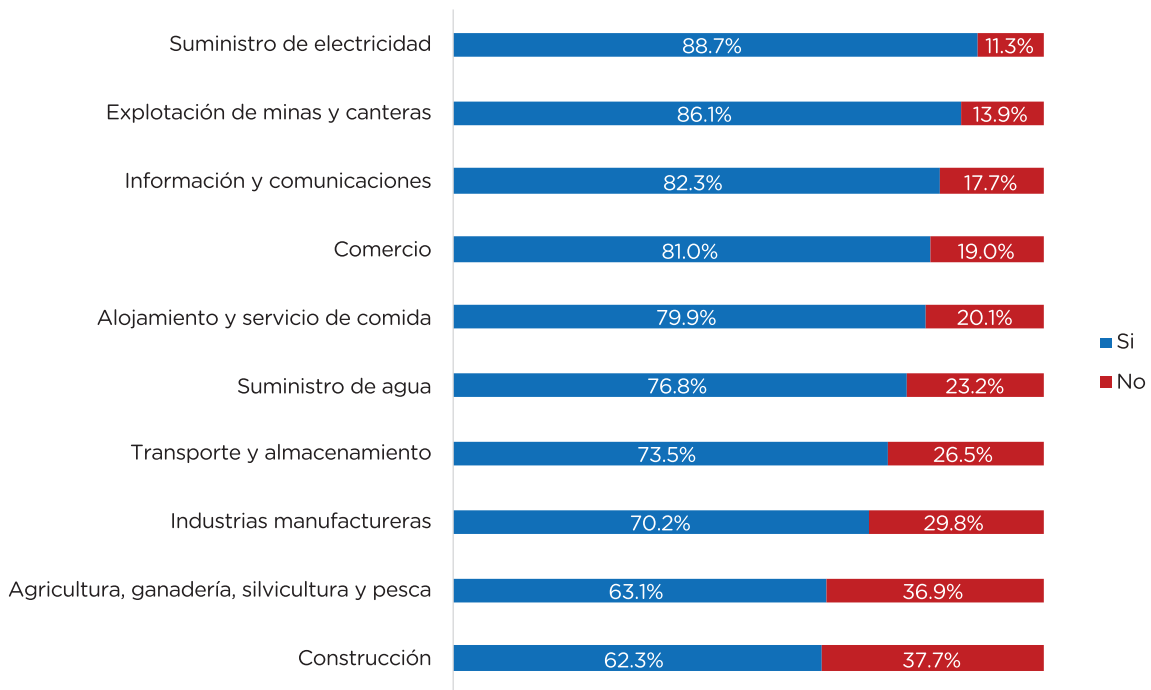
Gráfico 70. Porcentaje de empresas por rango de empleados, según consideran o no que sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades o conocimientos en los próximos 12 meses



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica, suministro de electricidad (88.7%), minas y canteras (86.1%), información y comunicaciones (82.3%) y comercio (81%) son las actividades que tienen un mayor porcentaje de empresas cuyos empleados requieren adquirir nuevas habilidades o conocimientos en los próximos 12 meses. En otro extremo, los sectores donde menos empresas consideraron la necesidad de que sus empleados adquieran nuevas habilidades fueron construcción (62.3%) y agricultura (63.1%).

Gráfico 71. Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según consideran o no que sus empleados requieren adquirir nuevas habilidades o conocimientos en los próximos 12 meses

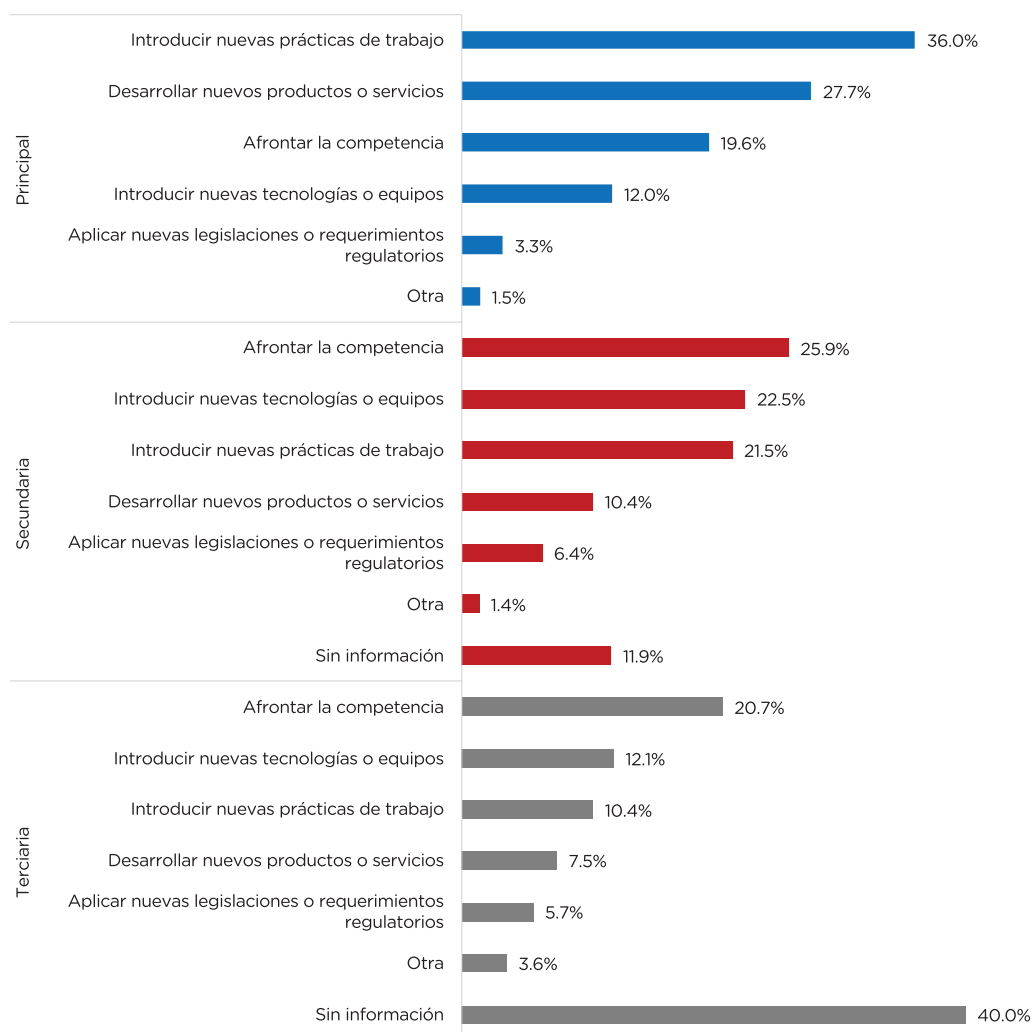


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Dentro del 75.9% de las empresas que necesitan que su personal adquiera nuevas habilidades en los próximos 12 meses al momento del levantamiento, el 36.0% de estas expresó que la principal razón era la necesidad de introducir nuevas prácticas de trabajo. Entre tanto, el 27.7% especificó que era para desarrollar nuevos productos o servicios y el 19.6% para afrontar la competencia. Como secundaria y terciaria, la mayoría de las empresas considera que la necesidad de afrontar la competencia es la siguiente razón de mayor relevancia, con más de 20%.

Dentro de las razones, generalmente la de menor importancia indicada por las empresas fue la aplicación de nuevas legislaciones o requerimientos regulatorios, por lo que recientes cambios legales o reformas institucionales y/o sectoriales podrían significar un aumento en la necesidad de que las empresas requieran que su personal adquiera o desarrolle nuevas habilidades.

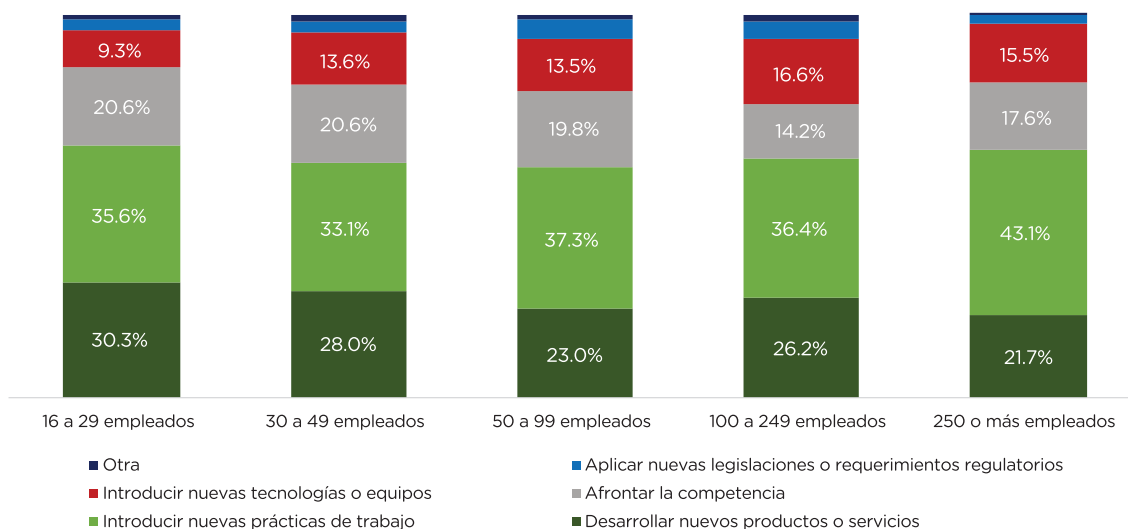
Gráfico 72. Porcentaje de empresas que sus empleados requieren nuevas habilidades en los próximos 12 meses, según las razones y su relevancia



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados se pueden observar las principales razones por las que las empresas consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades. En primer lugar, para los distintos rangos de empleo, el introducir nuevas prácticas de trabajo es la razón de mayor peso. En segunda posición se encuentra el desarrollo de nuevos productos y, en tercero, la introducción de nuevas tecnologías o equipos.

Gráfico 73. Distribución porcentual de empresas por rango de empleados, según las principales razones por las cuales las empresas consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses

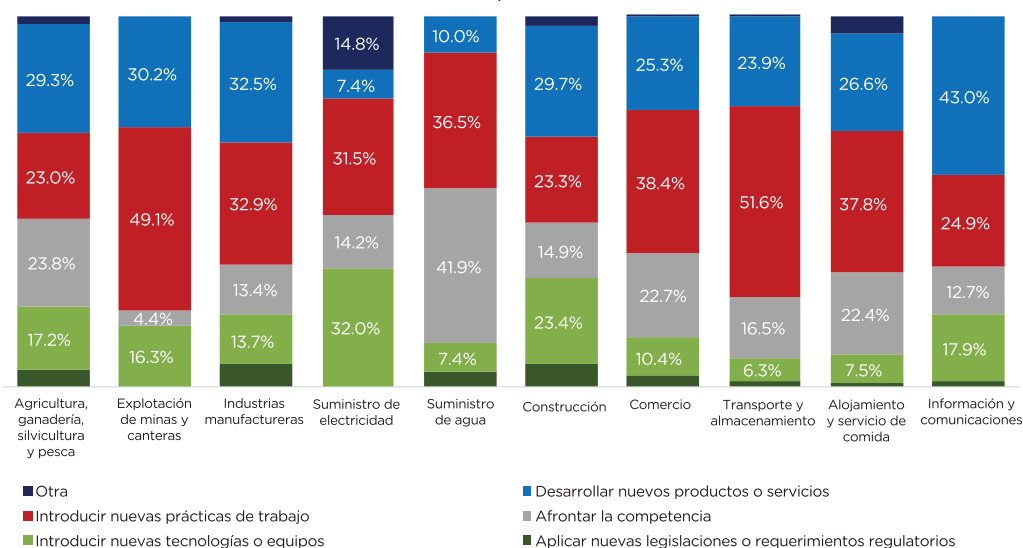


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica, se puede apreciar diversidad en las razones que motivan la necesidad de que los empleados adquieran nuevas habilidades o conocimientos. Sin embargo, en gran parte, las razones principales por la que el personal necesita nuevas habilidades son el desarrollo de nuevos productos o servicios, para afrontar la competencia y la introducción de nuevas prácticas de trabajo.

La introducción de nuevas tecnologías también tiene un peso significativo en algunos de los sectores, como es el caso de suministro de electricidad, donde el 32.0% la señala como la razón principal.

Gráfico 74. Distribución porcentual de empresas por sección de actividad económica, según las principales razones por las cuales las empresas consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses



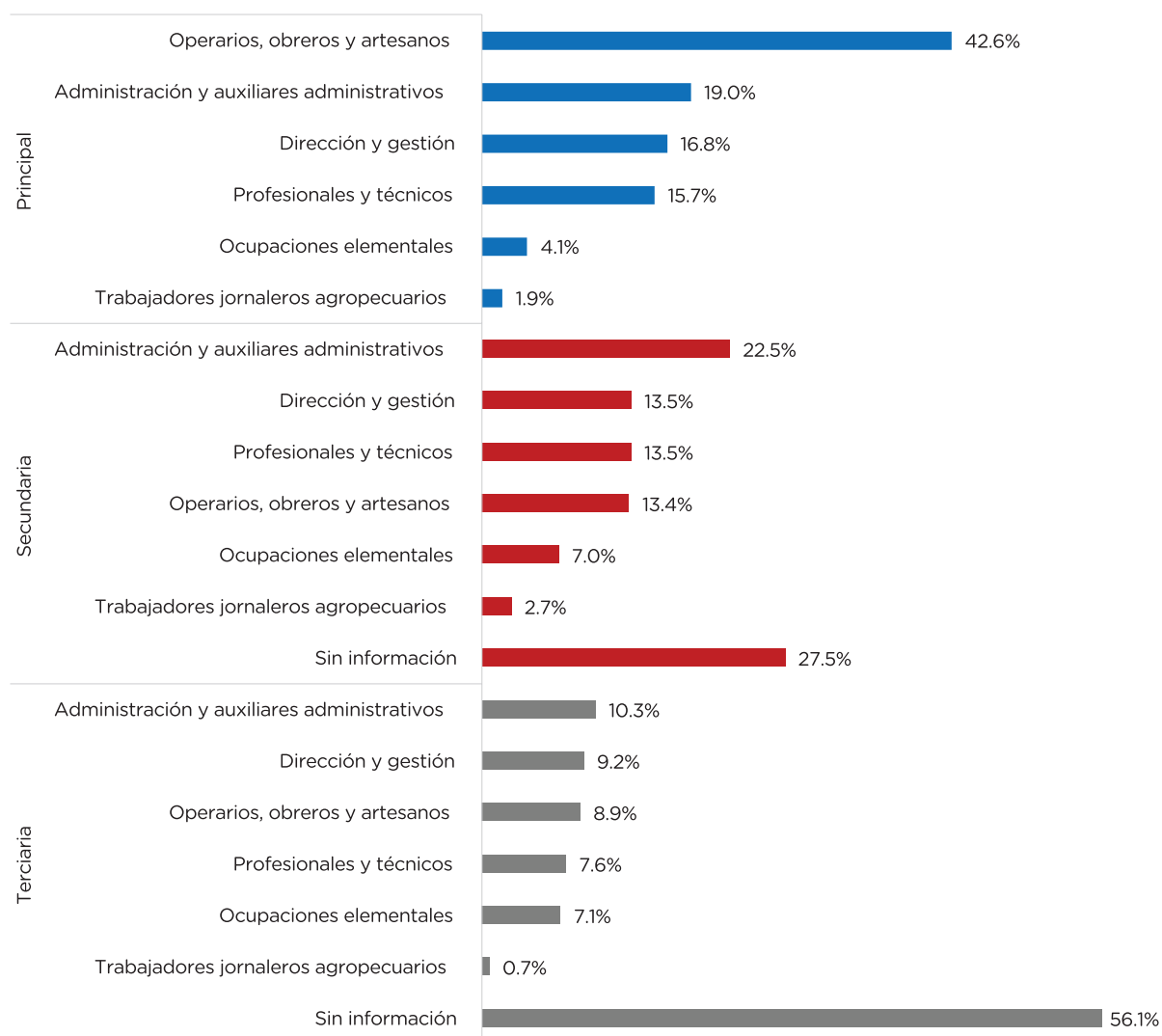
Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.4.2 Ocupaciones con mayor necesidad de adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses

El 42.6% de las empresas que consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades identifican a los empleados del grupo ocupacional operarios, obreros y artesanos como la principal ocupación en necesidad de adquirir nuevos conocimientos en los próximos 12 meses. Esto, en consonancia con los resultados presentados anteriormente, donde fue la ocupación más señalada con necesidad de fortalecer las habilidades.

La segunda ocupación considerada como la de mayor necesidad de nuevas habilidades es la de administradores y auxiliares administrativos, con 19.0%. Esta ocupación también es la más señalada como ocupación secundaria y terciaria en relevancia con 22.5% y 10.3%, respectivamente. A esta le sigue la ocupación de dirección y gestión con 13.5% y 9.2%.

Gráfico 75. Porcentaje de empresas que sus empleados requieren nuevas habilidades en los próximos 12 meses, según la ocupación de mayor necesidad



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.4.3 Habilidades técnicas para adquirir en los próximos 12 meses

Dentro de las habilidades técnicas que se consideran necesarias adquirir, la principal habilidad es los conocimientos informáticos y las habilidades básicas de TIC para todas las ocupaciones, exceptuando trabajadores jornaleros agropecuarios y las ocupaciones elementales, donde la principal requerida es la destreza manual y las habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto, respectivamente. Estos resultados guardan relación con los analizados anteriormente referente a las habilidades que más se necesitan fortalecer.

Para la habilidad técnica de segunda mayor relevancia, tanto los profesionales y técnicos como los jornaleros requieren manejar nuevos equipos o materiales, destacando que las demás ocupaciones poseen diferentes a estas. Sobre la terciaria, todas las ocupaciones requieren adquirir conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto, exceptuando los profesionales y técnicos que deben manejar nuevos equipos o materiales.

De esta forma, se observa cómo generalmente todas las ocupaciones deben adquirir conocimientos de TIC y habilidades específicas en sus tareas de puesto, exceptuando los jornaleros y las ocupaciones elementales que las habilidades técnicas que requieren se centran más en competencias manuales, manejo de nuevos equipos o materiales y entendimiento de instrucciones y/o manuales.

Tabla 8. Habilidades técnicas que las empresas consideran su personal debe fortalecer o adquirir en los próximos 12 meses para mejorar su desempeño, según ocupación con mayor necesidad

| Ocupaciones | Principal | Secundaria | Terciaria |
|---|--|--|--|
| Dirección y gestión | Conocimientos informáticos/ Habilidades básicas de TIC | Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto | Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto |
| Profesionales y técnicos | Conocimientos informáticos/ Habilidades básicas de TIC | Manejar nuevos equipos o materiales | Manejar nuevos equipos o materiales |
| Administración y auxiliares administrativos | Conocimientos informáticos/ Habilidades básicas de TIC | Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica | Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto |
| Operarios, obreros y artesanos | Conocimientos informáticos/ Habilidades básicas de TIC | Destreza manual | Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto |
| Trabajadores jornaleros agropecuarios | Destreza manual | Manejar nuevos equipos o materiales | Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto |
| Ocupaciones elementales | Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto | Lectura y entendimiento de instrucciones, guías, manuales o reportes | Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto |

Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.4.4 Habilidades socioemocionales para adquirir en los próximos 12 meses

En cuanto a las habilidades socioemocionales que debe adquirir el personal de la empresa en los próximos 12 meses, se observa una preponderante priorización del trabajo en equipo a través de todos los grupos ocupacionales. De igual manera, se observa cómo el manejo de clientes también tiene una importante representación como habilidad socioemocional, tanto de manera principal como secundaria.

De manera específica, se identifica que la capacitación o entrenamiento a personas es una habilidad socioemocional que indicaron las empresas como necesaria adquirir o fortalecer en lo que respecta al grupo ocupacional de dirección y gestión, así como manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas en las ocupaciones de profesionales y técnicos y trabajadores jornaleros agropecuarios.

Tabla 9. Habilidades socioemocionales que las empresas consideran que su personal debe fortalecer o adquirir en los próximos 12 meses para mejorar su desempeño, según ocupación con mayor necesidad

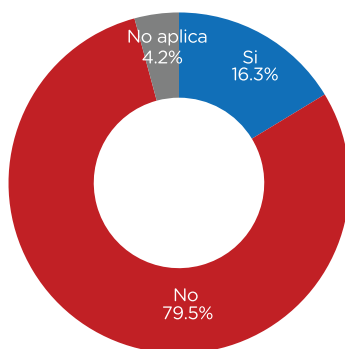
| Ocupaciones | Principal | Secundaria | Terciaria |
|---|-------------------------------|--------------------|---|
| Dirección y gestión | Capacitar o entrenar personas | Manejar clientes | Trabajar en equipo |
| Profesionales y técnicos | Trabajar en equipo | Manejar clientes | Manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas |
| Administración y auxiliares administrativos | Manejar clientes | Trabajar en equipo | Manejar sus emociones o las de otros |
| Operarios, obreros y artesanos | Trabajar en equipo | Trabajar en equipo | Trabajar en equipo |
| Trabajadores jornaleros agropecuarios | Trabajar en equipo | Trabajar en equipo | Manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas |
| Ocupaciones elementales | Manejar clientes | Trabajar en equipo | Trabajar en equipo |

Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.4.5 Surgimiento de nuevas ocupaciones

A las empresas se les preguntó si en las actividades que realizan están surgiendo nuevas ocupaciones relacionadas con sus procesos. El 79.5% afirmó que no, mientras que solo el 16.3% expresó que estaban surgiendo nuevas ocupaciones.

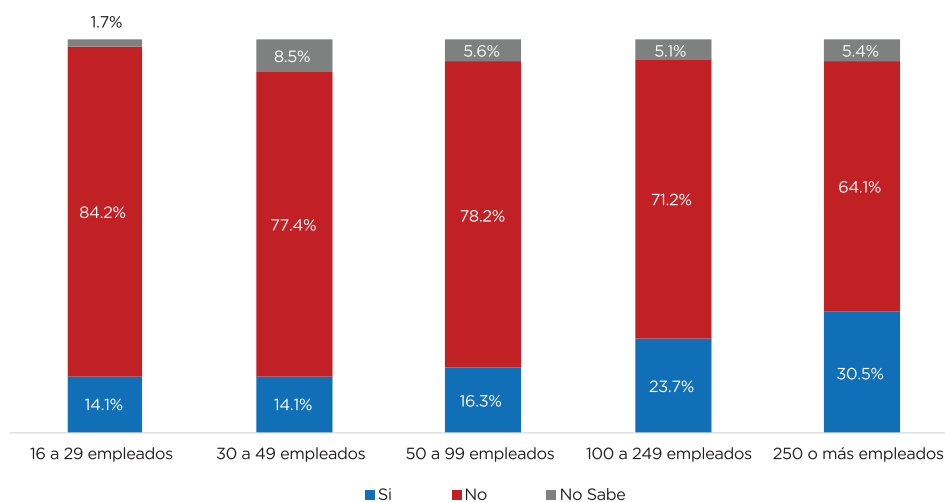
Gráfico 76. Porcentaje de empresas, según surgen o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos que realizan



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

A nivel de rango de empleo, se observa que el porcentaje de empresas que declaró que no estaban surgiendo nuevas ocupaciones relacionadas con sus procesos de trabajo fue superior en todos los rangos de empleo, con más de 60%. También, se observa que, en los rangos de empleo mayores, la proporción de empresas que consideran que están surgiendo nuevas ocupaciones es superior.

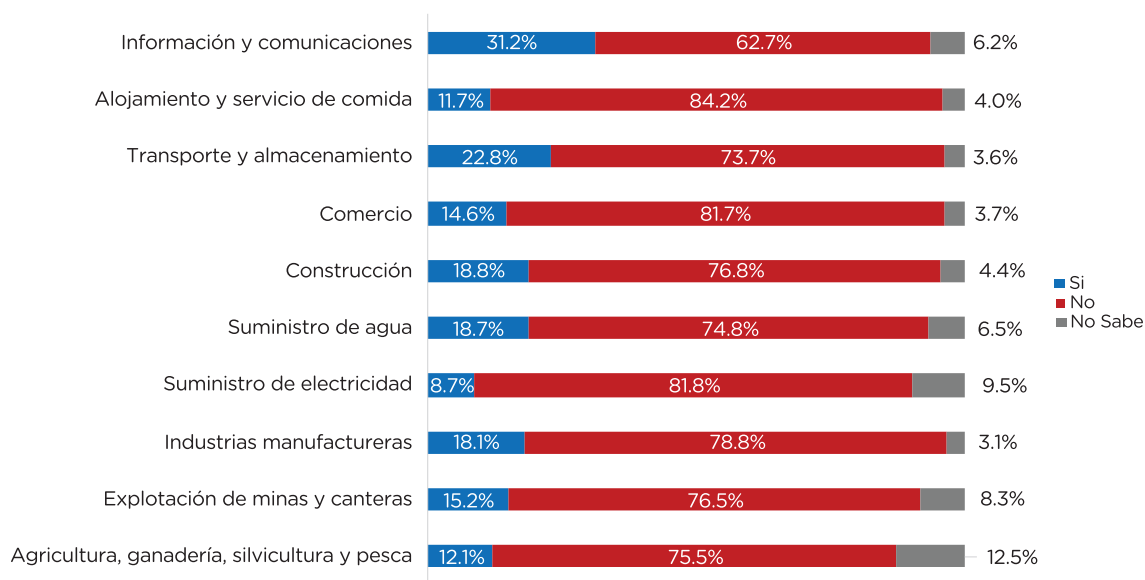
Gráfico 77. Porcentaje de empresas por rango de empleados, según están surgiendo o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que se realizan en las empresas



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según actividad económica, información y comunicaciones (31.2%) y transporte y almacenamiento (22.8%) poseen los mayores porcentajes de empresas que declararon el surgimiento de nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo. En las restantes, el porcentaje de empresas que respondieron positivamente a esta pregunta no superó el 20.0%.

Gráfico 78. Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según están surgiendo o no nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que se realizan en las empresas

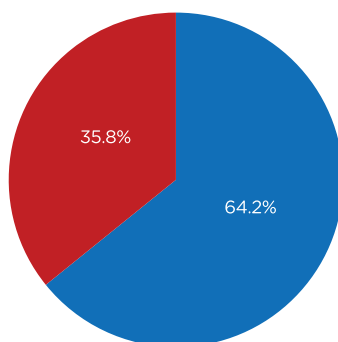


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.4.6 Capacitaciones en las empresas en los últimos 12 meses

Otra de las cuestiones investigadas en la encuesta es la realización de capacitaciones en los últimos 12 meses por las empresas, ya sean formales e informales, la razón de no realizarlas durante este periodo y las capacitaciones por ocupación. El 64.2% de las empresas afirma haber realizado actividades de capacitación en los últimos 12 meses, mientras el 35.8% expresó que no.

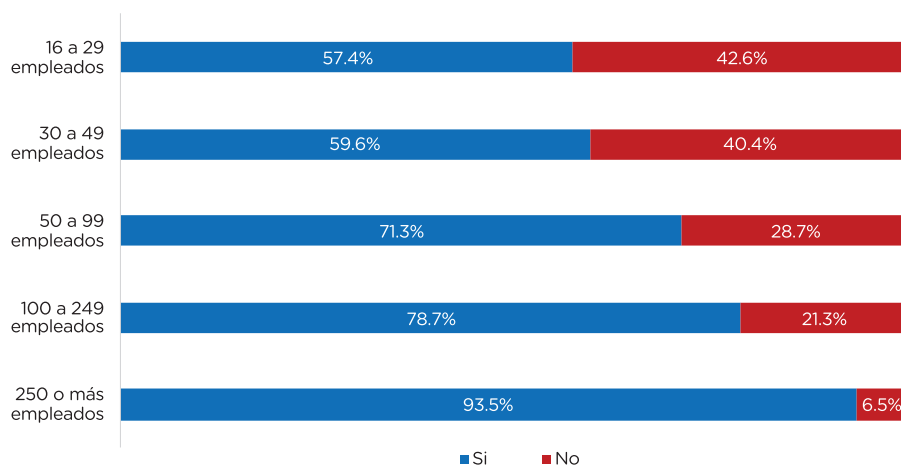
Gráfico 79. Porcentaje de empresas, según ha realizado o no actividades de capacitación en los últimos 12 meses



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados, las empresas que menos realizaron actividades de capacitación, ya sea formal o informal, fueron las de 16 a 29 empleados, mientras el rango de 250 o más empleados es el que posee el mayor porcentaje que realizaron estas actividades.

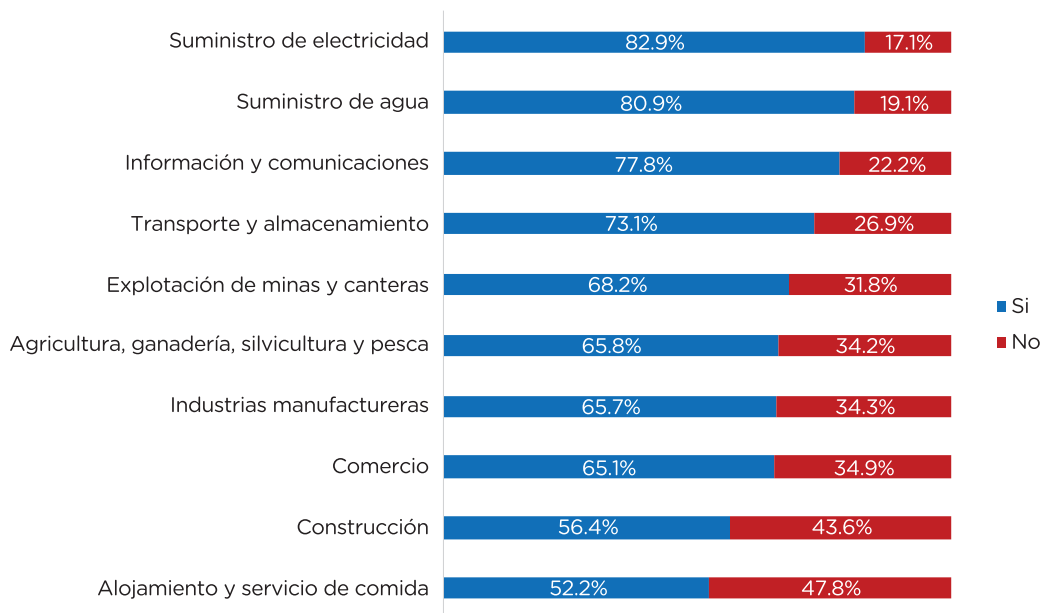
Gráfico 80. Porcentaje de empresas por rango de empleados, según hayan realizado actividades de capacitaciones formales o informales durante los últimos 12 meses



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

A nivel de actividad económica, el mayor porcentaje de empresas que realizaron capacitaciones fueron suministro de electricidad (82.9%), suministro de agua (80.9%) e información y comunicaciones (77.8%). Las empresas que realizaron capacitaciones en menor proporción fueron alojamiento y servicio de comida (52.2%) y construcción (56.4%).

Gráfico 81. Porcentaje de empresas por sección de actividad económica, según hayan realizado actividades de capacitaciones formales o informales durante los últimos 12 meses



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Las razones por las cuales 35.8% de las empresas no realizaron actividades de capacitación son diversas. Entre ellas se destaca la falta de disponibilidad de capacitación en áreas de interés, señalada como la principal razón por 17.9% de las empresas. A esta le siguen la falta de tiempo para organizar capacitación (14.9%) y que se desconoce la disponibilidad de capacitación de interés (12.0%).

Como razón de segundo y tercer peso se tiene la falta de tiempo para organizar la capacitación con 14.6% y 9.2%, respectivamente. Y sigue resaltándose que los cursos de interés no están disponibles y que los empleados no tienen tiempo suficiente para impartir y/o recibir las capacitaciones.

Gráfico 82. Porcentaje de empresas que no realizaron actividades de capacitación en los últimos 12 meses, según las razones

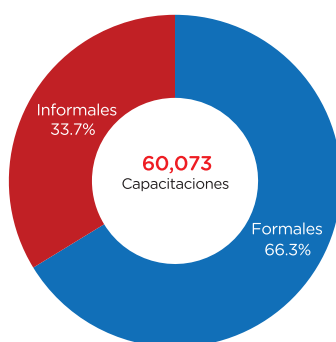


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.4.7 Tipos de capacitación organizados o financiados por la empresa

Las empresas realizaron un total de 60,073 capacitaciones a su personal en los últimos 12 meses al momento de levantar la encuesta, siendo 66.3% de estas formales y el resto (33.7%) informales.

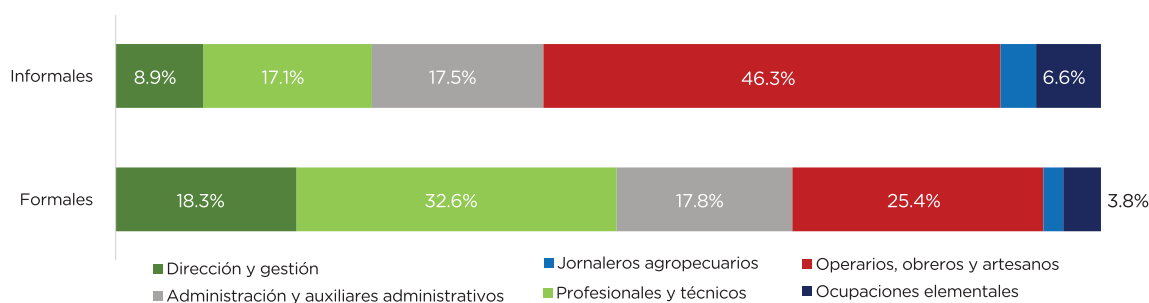
Gráfico 83. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación, según formalidad de la capacitación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Dentro de las capacitaciones formales, la mayoría ha estado destinada al personal ocupado en puestos profesionales y técnicos (32.6%) y operarios, obreros y artesanos (25.4%). Para las informales, casi la mitad de las capacitaciones ha estado destinada a operarios, obreros y artesanos (46.3%), seguido de los auxiliares administrativos (17.5%) y profesionales y técnicos (17.1%). Este dato está muy asociado a la cantidad de ocupaciones por actividad económica, por lo que en las ocupaciones transversales o de mayor presencia en las diferentes actividades se espera mayor capacitación.

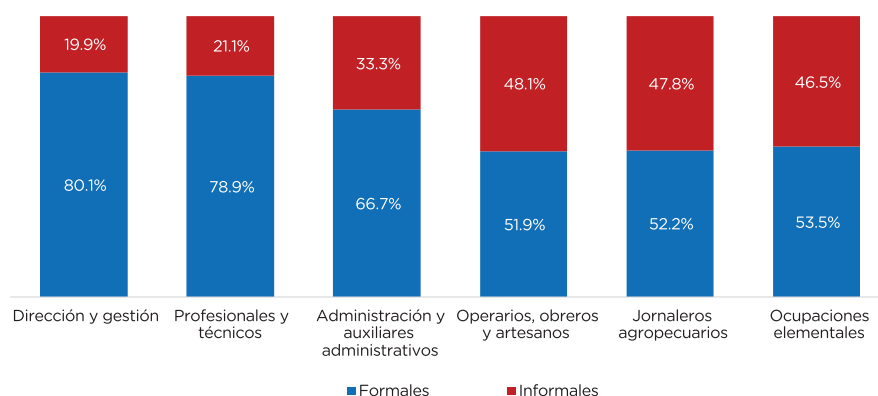
Gráfico 84. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por formalidad, según ocupación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Al analizar las capacitaciones por ocupación, aproximadamente el 80.0% en puestos gerenciales, profesionales y técnicos fueron formales, en tanto que, para puestos administrativos y auxiliares fue de 66.7%. Los operarios, obreros y artesanos, así como las ocupaciones elementales y jornaleros agropecuarios, señalan que las capacitaciones formales representan un poco más del 50%. Se aprecia que, mientras más altos son los puestos de trabajo, más formales son los entrenamientos.

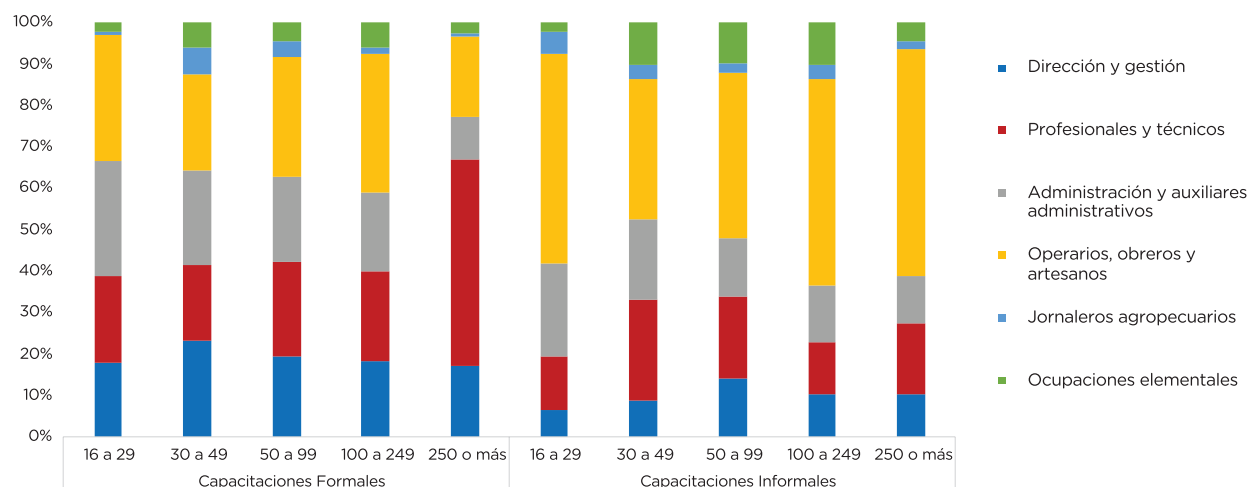
Gráfico 85. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por ocupación, según composición porcentual de la formalidad



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

De acuerdo con el rango de empleados y el tipo de ocupación, las capacitaciones, tanto formales como informales a operarios, obreros y técnicos fueron superiores en proporción para todos los rangos de empleo, con excepción de las capacitaciones formales en las empresas de 250 o más empleados. En las empresas de este último rango, las capacitaciones formales fueron en mayor proporción las ofertadas a profesionales y técnicos. La segunda posición con mayores capacitaciones formales e informales se encuentra entre las ocupaciones administrativas y los profesionales y técnicos.

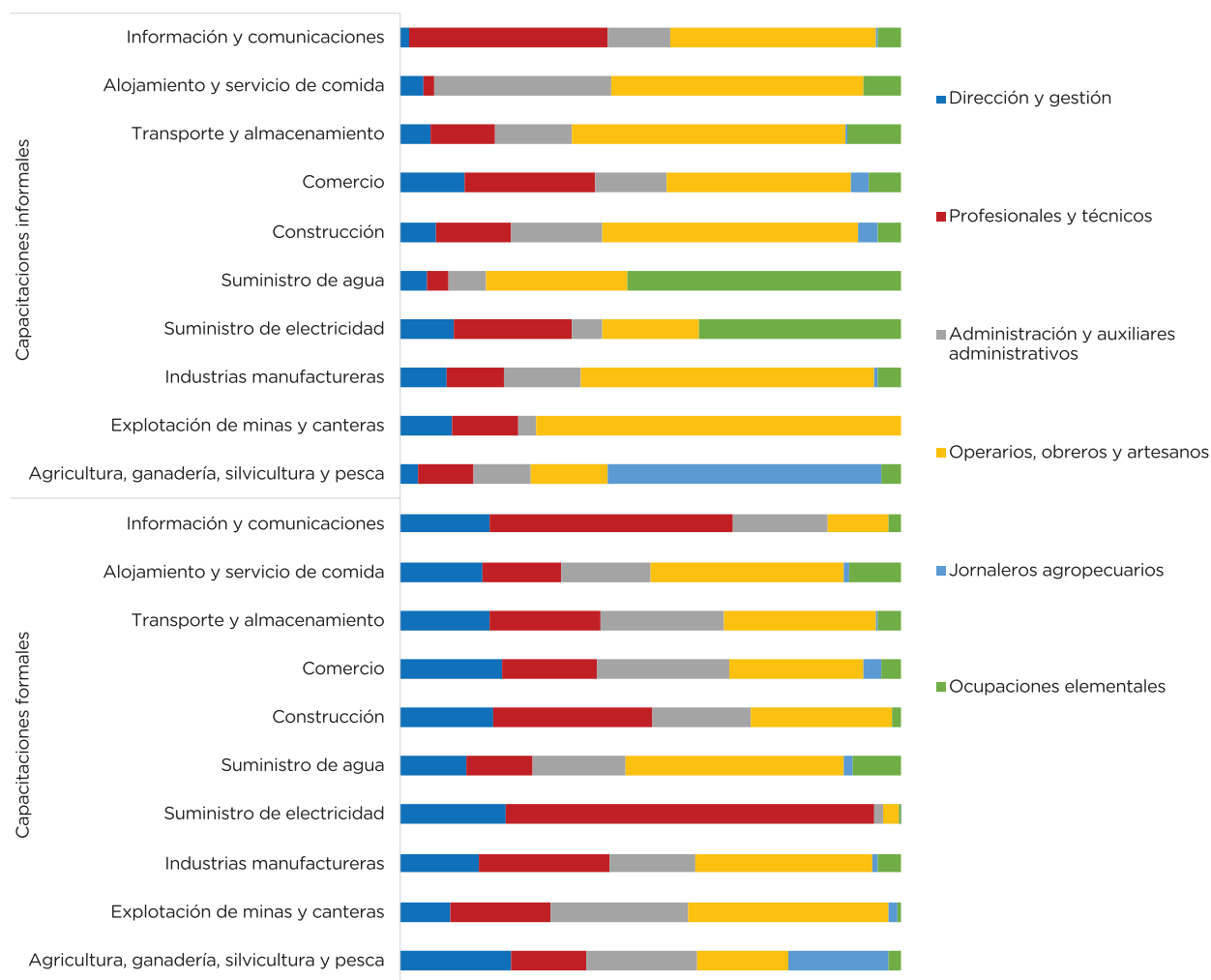
Gráfico 86. Participación porcentual de las capacitaciones formales e informales por tipo de ocupación, según rango de empleados



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Según actividad económica, se encuentran sectores como suministro de electricidad (73.6%), información y comunicaciones (48.7%) y construcción (31.7%) cuyas capacitaciones formales pertenecieron en mayor proporción a profesionales y técnicos. En el resto de los sectores, la mayor proporción de los entrenamientos formales estuvieron enfocados a obreros. Asimismo, en el caso de las informales, la mayor proporción estuvo orientada a operarios y obreros, con excepción de agricultura, donde el 54.8% de las recibidas fueron hacia jornaleros agropecuarios.

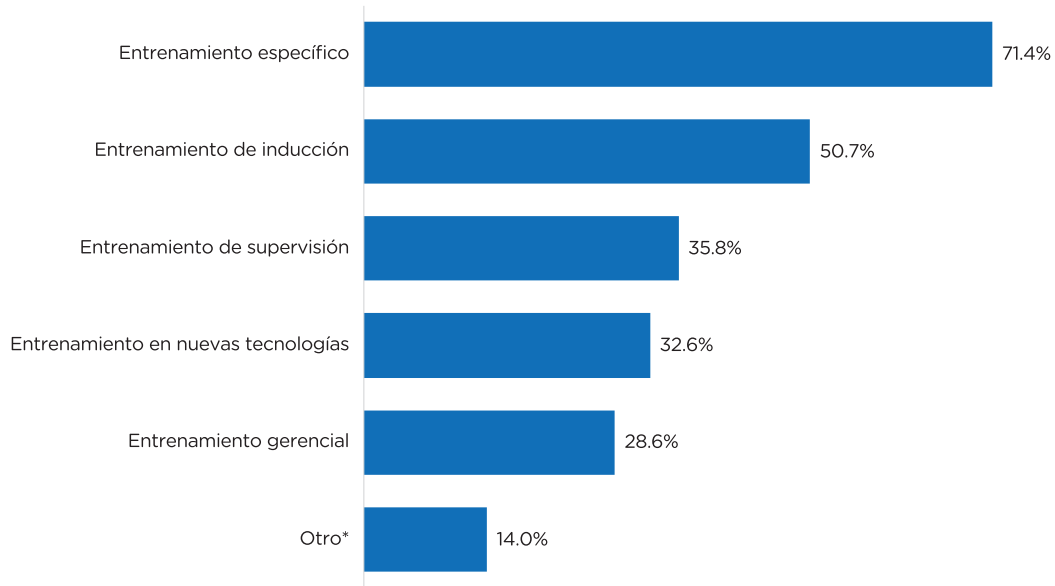
Gráfico 87. Participación porcentual de las capacitaciones formales e informales por tipo de ocupación, según sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

De las empresas que capacitaron en los últimos 12 meses, un 71.4% realizó entrenamientos específicos, seguido por entrenamientos de inducción (50.7%), entrenamiento de supervisión (35.8%), entrenamientos en nuevas tecnologías (32.6%), entrenamiento gerencial (28.6%) y otros (14.0%). La ocupación de los operarios, obreros y artesanos destacó los señalados como las de mayor necesidad de capacitación, y la que generalmente adquiere capacitaciones específicas a sus asignaciones.

Gráfico 88. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación, según tipo de capacitación

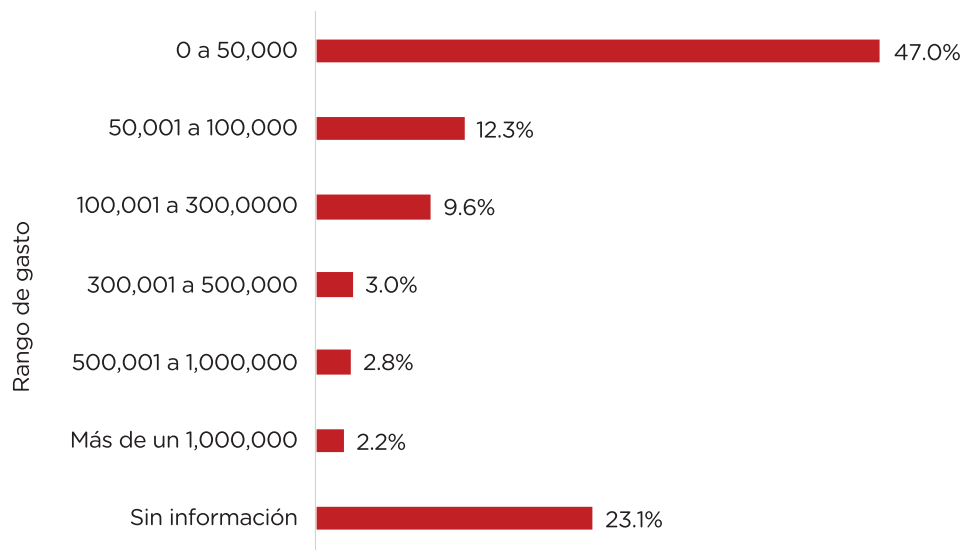


Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

II.4.8 Gasto de la empresa en capacitación

A las empresas se les preguntó sobre el monto invertido en capacitación de su personal. Se tiene que 47.0% de las que realizaron formaciones indicaron que sus gastos en capacitación del personal fueron hasta RD\$50,000 pesos. Seguido de las que invirtieron entre RD\$50,001 a RD\$100,000, con 12.3%, y RD\$100,001 a RD\$330,000 con 9.6%. Solo el 7% invirtió más de RD\$300,000 y un 2.2% más de un millón de pesos.

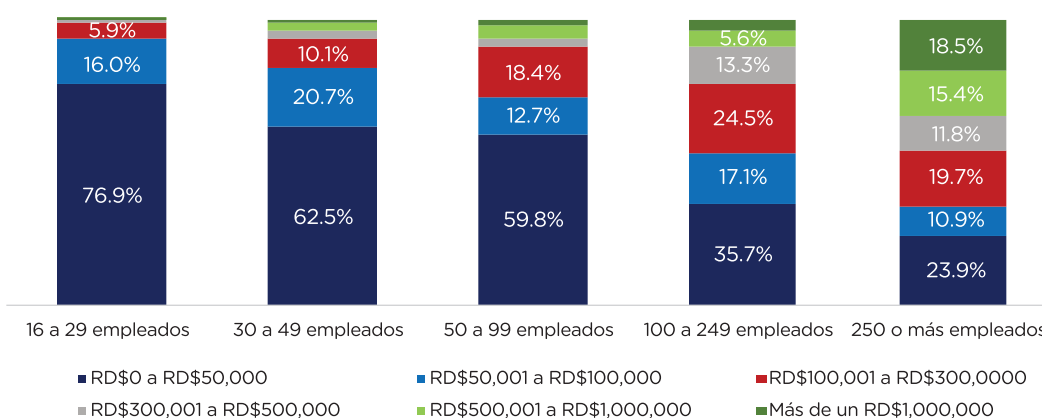
Gráfico 89. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación, según el rango del gasto en capacitación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados, a mayor tamaño, mayor es la inversión en capacitación. El 76.9% de las empresas de 19 a 29 empleados invirtió RD\$50,000 pesos o menos, en tanto que las de 30 a 99 empleados también ubican su inversión en este rango de inversión en capacitación. Las de 100 empleados o más tienen mayor porcentaje ubicado en los rangos de RD\$100,000 a RD\$500,000. Se evidencia una capacidad de invertir más en capacitación en las empresas más grandes, recordando que están también las que presentan mayor necesidad de que su personal fortalezca o adquiera nuevas habilidades.

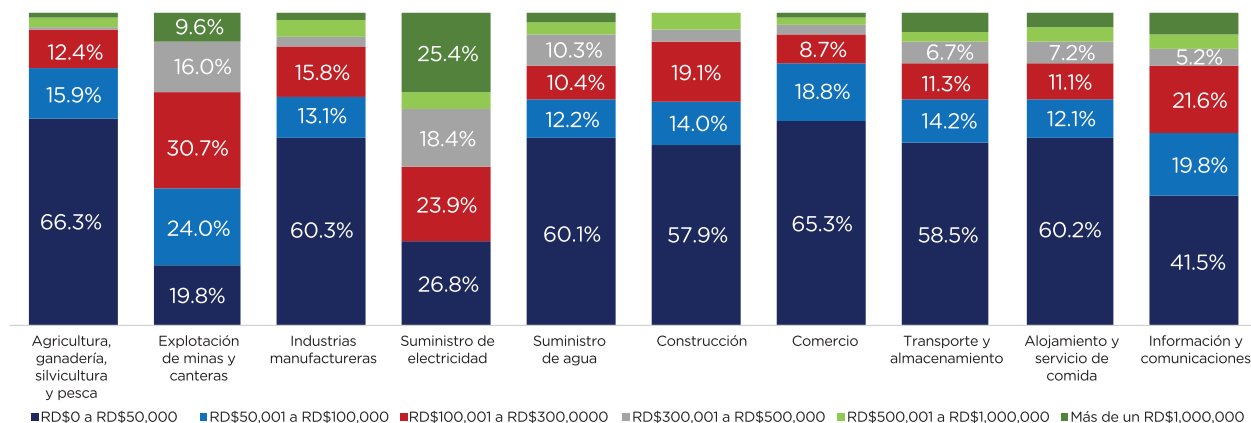
Gráfico 90. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por rango de empleados, según el rango del gasto en capacitación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Desagregando por actividad económica, se tiene que, a excepción del sector de minas y canteras, la mayor parte de las empresas invirtieron en capacitación hasta RD\$50,000. Minas y canteras tienen una mayor proporción de empresas con un gasto de RD\$100,001 a RD\$300,000. Suministro de electricidad es el que mayor gasto presenta con un 25.4% de las empresas con más de un millón de pesos.

Gráfico 91. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por sección, según el rango del gasto en capacitación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

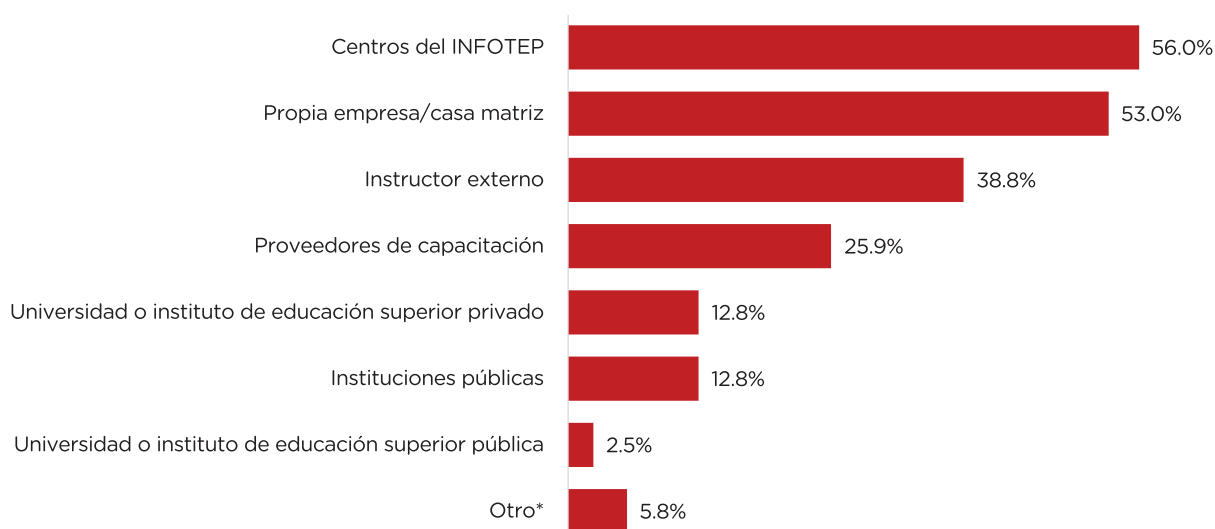
II.4.9 Medios de capacitación al personal

Al analizar los medios de capacitación del personal, el 56.0% de las empresas hace uso de los centros de INFOTEP como medio de capacitación de sus colaboradores y colaboradoras, lo que evidencia que el medio de capacitación de mayor uso es aquel que no implica superiores gastos financieros para las empresas.

En cambio, 53.0% de las empresas cuentan con capacitaciones impartidas por la misma o su casa matriz, pudiendo estas incurrir en mayores costos, pero atendiendo necesidades más específicas. Del mismo modo, el 38.8% hace uso de un instructor externo para conducir sus capacitaciones.

En menor medida, se recurren a otras instituciones públicas y universidades como medios de capacitación, pudiendo estas últimas brindar mejores resultados debido a la calidad docente que garantizan estas instituciones.

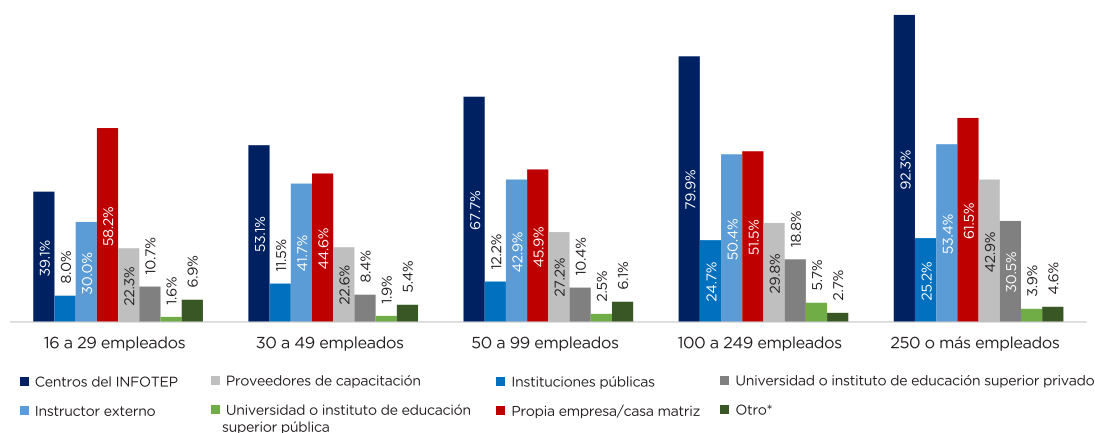
Gráfico 92. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación a su personal, según medios de capacitación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleados se observa un comportamiento interesante que podría explicar por qué la inversión en capacitación de las empresas más pequeña es menor. Estas hacen más uso de las instalaciones de la propia empresa y de instructores internos, reduciendo el costo en capacitación, siendo las que menos utilizan instructores o medios externos. Las más grandes hacen un uso más diversificado de los distintos medios de capacitación, con un alto porcentaje en el uso de centros de INFOTEP, proveedores externos, universidades e instructores internos. Las empresas más grandes también son las que más utilizan las capacitaciones de instituciones públicas.

Gráfico 93. Porcentaje de empresas que afirmaron haber realizado actividades de capacitaciones por tipo de proveedor de capacitación, según el rango de empleados



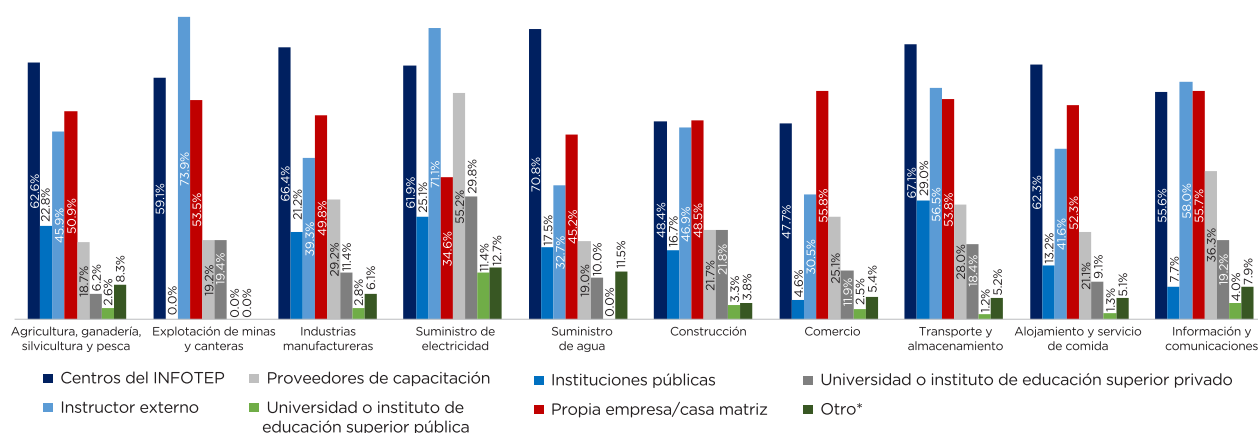
Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica, los centros de INFOTEP siguen prevaleciendo en gran parte de los sectores, al igual que la casa matriz y los instructores externos. De todos los tipos de proveedores, el menor porcentaje de empresas recurre a las universidades o institutos públicos.

Suministro de electricidad es el sector en el que una mayor proporción de empresas hace uso de proveedores externos de capacitación, con 55.2%, y también es el que presenta una mayor proporción de empresas que utilizan las universidades privadas y públicas con 29.2% y 11.4%, respectivamente. En cuanto al uso de capacitación por las instituciones públicas, los sectores con mayor participación son agricultura, industrias manufactureras, suministro de electricidad y transporte y almacenamiento.

Por su parte, se nota un comportamiento más homogéneo por actividad económica que por tamaño de empresa, por lo que se deduce que la inversión en capacitación está más asociada al tamaño de la empresa que a la actividad que realiza, siendo las más grandes las que tienen mayor capacidad para diversificar e invertir en capacitación.

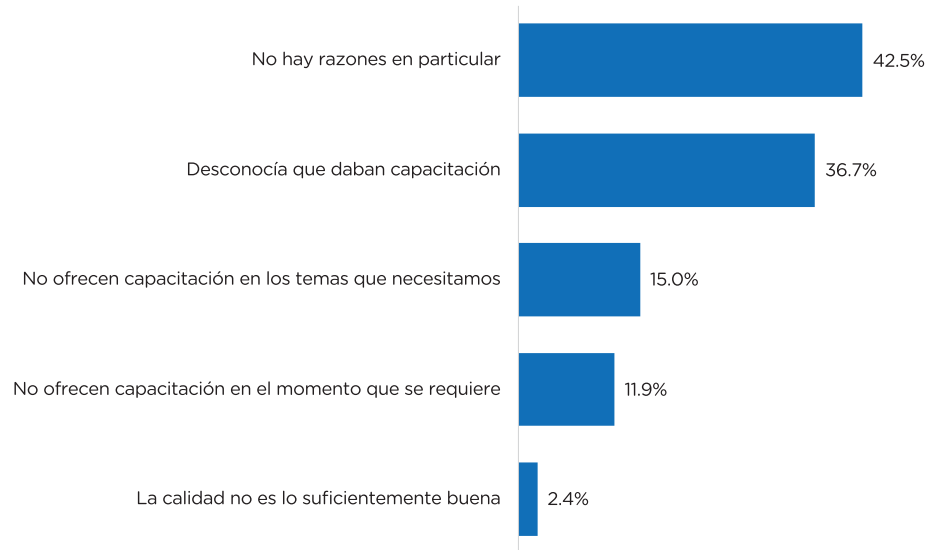
Gráfico 94. Porcentaje de empresas que afirmaron haber realizado actividades de capacitaciones por tipo de proveedor de capacitación, según la sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

El 87.2% de las empresas no utilizaron como medio las capacitaciones ofrecidas por las instituciones públicas, de las cuales 42.5% indicó no tener razones particulares de no acceder a estas. En tanto que el 36.7% dijo que desconocía que ofertaban entrenamientos y el 15.0% que no las ofrecen en temas de interés para la empresa. Por otro lado, 11.9% expresó que no se ofrecen en el momento que se necesita y un 2.4% que la calidad de estas no es suficientemente buena.

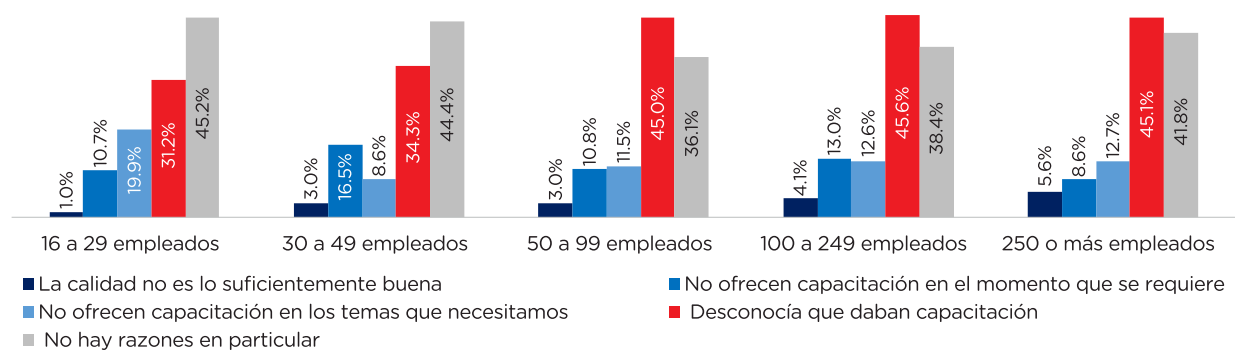
Gráfico 95. Porcentaje de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas, según razones



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En la mayor parte de los rangos de empleo no hubo razones particulares por la cuales las empresas no accedieron a capacitaciones a través de instituciones públicas. La razón que más se destacó fue el desconocimiento sobre la existencia de capacitaciones por parte de instituciones públicas, razón más marcada en las empresas más grandes. Se destaca también el hecho de que no se ofrecen las capacitaciones de acuerdo con sus necesidades o en el tiempo requerido. Las más pequeñas son las que más expresan que no se ofrecen las capacitaciones que necesitan, es decir, las de 16 a 29 empleados.

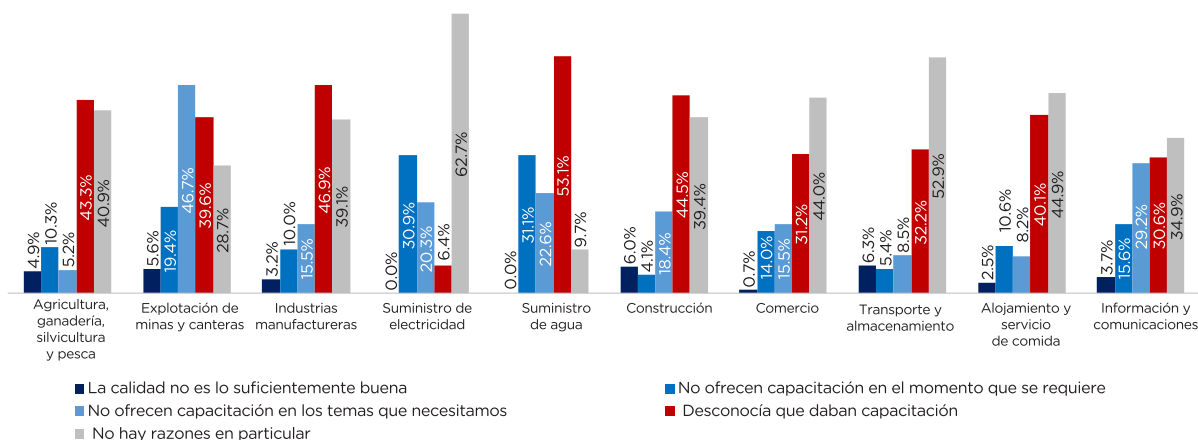
Gráfico 96. Distribución porcentual de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas por las razones, según el rango de empleado



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica, gran parte de las empresas declararon no tener alguna razón particular para no acceder a las capacitaciones. Asimismo, un amplio porcentaje de las empresas alegaron que desconocían sobre la disponibilidad de las capacitaciones. En el caso de minas y canteras, su razón principal es que no ofrecen los temas en el momento que requieren la capacitación ni en los temas requeridos.

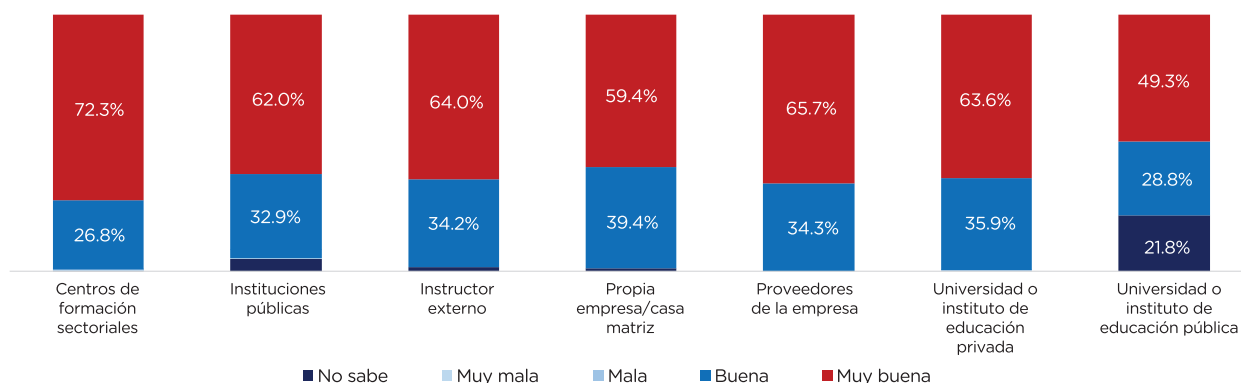
Gráfico 97. Porcentaje de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas por las razones, según la sección de actividad económica



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Asimismo, se les pidió a las empresas que clasificaran los medios de capacitación que utilizaron y, en este sentido, se aprecia que para todos los medios utilizados la evaluación es buena o muy buena, superando el 70.0%.

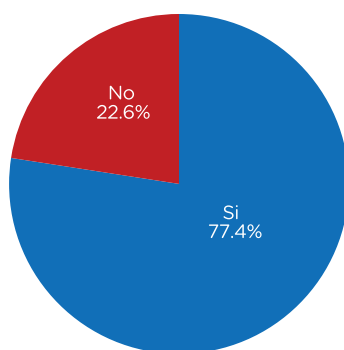
Gráfico 98. Distribución porcentual de empresas que realizaron capacitación y especificaron un medio, según evaluación del medio utilizado



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por otra parte, 77.4% de las empresas que realizaron capacitación hubiesen querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal en los últimos 12 meses, entre tanto, que solo el 22.6% expresó que no.

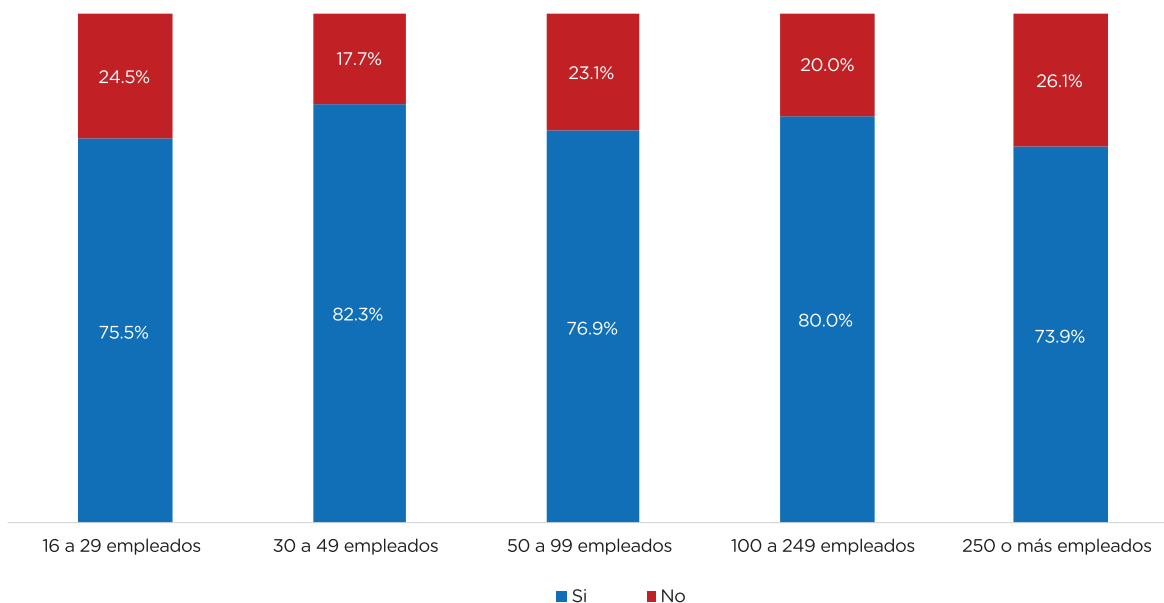
Gráfico 99. Porcentaje de empresas que realizaron actividades de capacitación, según en los últimos 12 meses hubiese querido o no ofrecer más acciones de capacitación a su personal



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por rango de empleo, el porcentaje de empresas que indicó haber querido ofrecer más capacitación fue muy homogéneo. En todos los rangos, en más de un 70.0%, las empresas respondieron positivamente a la pregunta de querer ofrecer más capacitaciones a su personal.

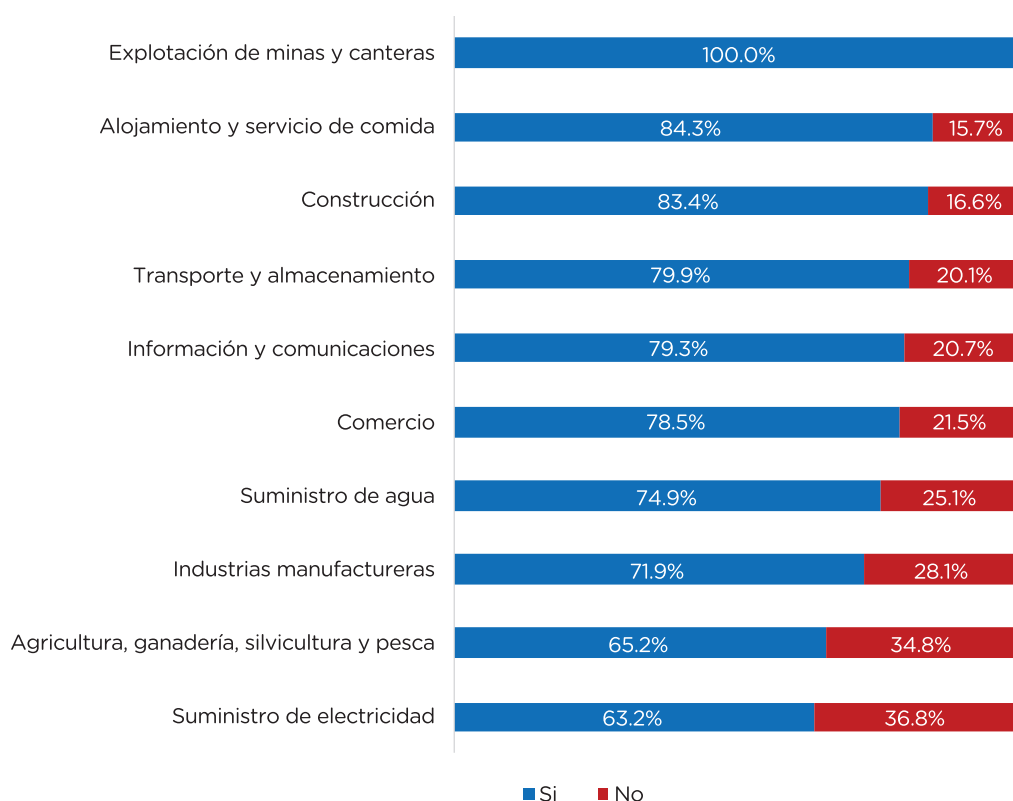
Gráfico 100. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por rango de empleados, según declararon haber querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Por actividad económica, de igual forma, un amplio porcentaje de las empresas afirmaron querer ofrecer más acciones de capacitación. En el caso de suministro de electricidad, el 100.0% de las empresas, que anteriormente habían declarado realizar actividades de capacitación, ya sea formales o informales, respondieron positivamente. En los demás sectores, con excepción de agricultura (65.2%) y suministro de electricidad (63.2%), el porcentaje de empresas fue superior al 70%.

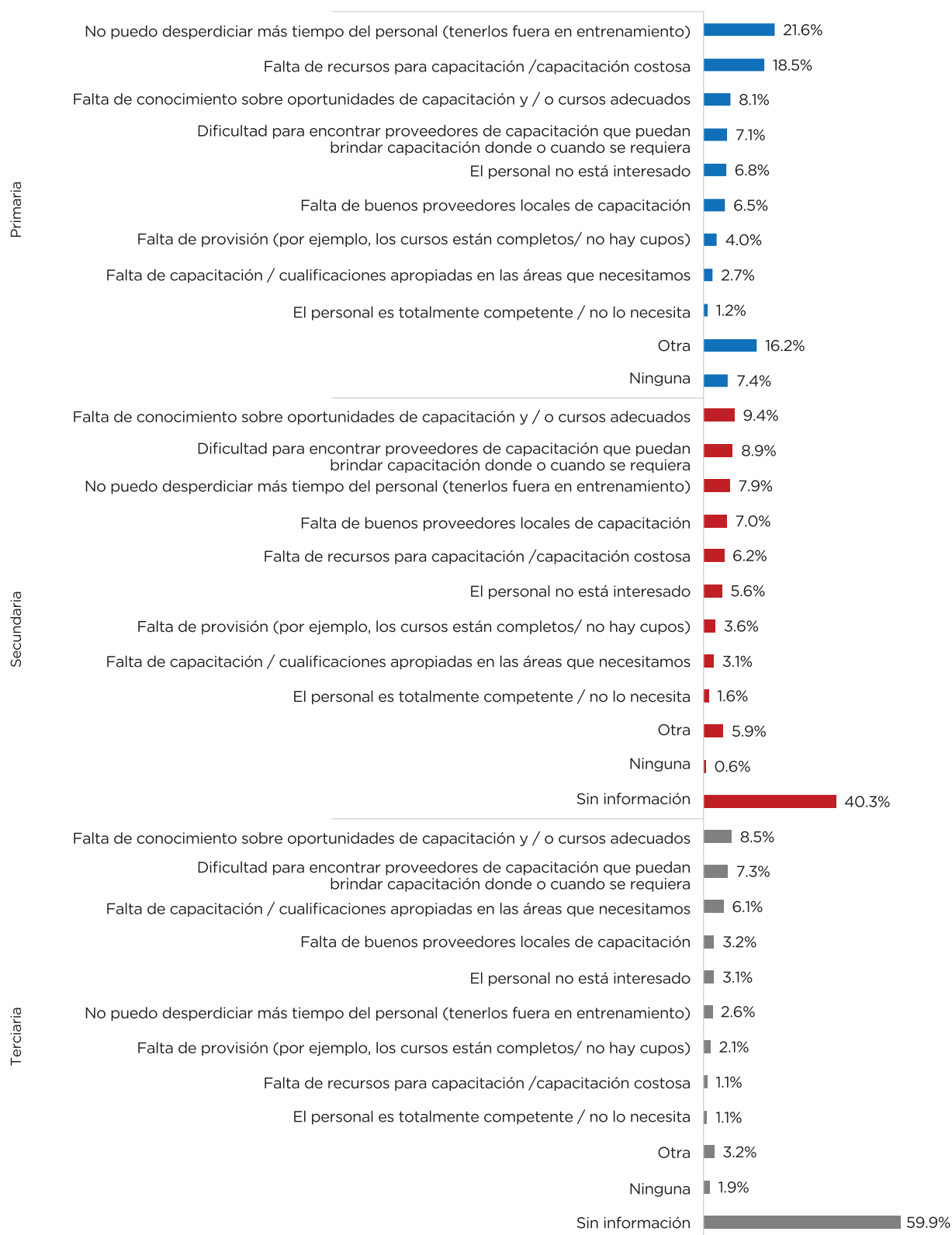
Gráfico 101. Porcentaje de empresas que realizaron capacitación por sección de actividad económica, según declararon haber querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

En cuanto a las razones o problemas que impidieron a las empresas realizar más capacitación, se aprecia que el 21.6% señaló que la principal razón es que no podían invertir más tiempo del personal, es decir, no estaban dispuestos a tenerlos más tiempo fuera de sus puestos de trabajo. Para el 18.5% el problema se debió a la falta de recursos para capacitación y el 8.1% a falta de conocimientos sobre oportunidades de capacitación. Como problemas secundarios, también resalta la dificultad para encontrar proveedores de capacitación que puedan brindar capacitación dónde o cuando se requiera.

Gráfico 102. Porcentaje de empresas, según problemas que impidieron que estas realizaran más actividades de capacitación



Fuente: Encuesta Nacional para la Detección de las Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE) 2020

Glosario

Actividad económica principal de la empresa: Es la actividad que genera a la empresa mayor valor agregado. Ante la dificultad que supone para las empresas el cálculo del valor agregado cuando realizan varias actividades, se considera como actividad principal aquella que le genera el mayor beneficio económico (ventas); o en su defecto, la que emplee mayor cantidad de personal.

Capacitar: Habilitar a una persona para que sea apta o capaz para realizar determinada tarea.

Competencias: Son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral.

Crecimiento de demanda no atendida: Se refiere al incremento de la demanda de un bien o servicio que no puede ser atendido debido a la no disponibilidad de personal.

Empresa: Persona natural o jurídica, autónoma en sus decisiones financieras y de administración, propietaria, o administradora de uno o más establecimientos dedicados a la producción de bienes o servicios comprendida en alguna de las actividades económicas de interés de la encuesta. La empresa es una entidad institucional con calidad de productora de bienes y servicios. Una empresa es un agente económico con autonomía para adoptar decisiones financieras y de inversión; y con autoridad y responsabilidad para asignar recursos a la producción de bienes y servicios en una o varias actividades productivas.

Habilidades: Capacidad de realizar tareas de manera efectiva.

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. Las habilidades técnicas contempladas en la ENDHACE son:

- **Comunicación en un idioma extranjero:** Capacidad de comunicarse de forma verbal o escrita en otro idioma distinto al español. Tales como: inglés, francés, creole, alemán o cualquier otro idioma diferente al español.
- **Conocimientos informáticos/habilidades básicas de TIC:** Capacidad para utilizar computadoras y programas informáticos. Por ejemplo, manejo de office (Word, Excel, PowerPoint, etc.).
- **Destreza manual:** Habilidad para realizar tareas que requieren rapidez y precisión de los movimientos de manos y dedos. (Ej.: Ensamblaje de piezas, manualidades, etc.).
- **Habilidades de TIC avanzadas o especializadas:** Capacidad para utilizar programas informáticos avanzados. Por ejemplo, desarrollo de software y sistemas, automatización avanzada de procesos tecnológicos, redes informáticas, etc.
- **Habilidades numéricas básicas y entendimiento:** Capacidad de realizar tareas aritméticas sencillas y otros procesos numéricos de forma precisa y ágil, así como la comprensión de los procesos.
- **Habilidades numéricas o estadísticas más complejas:** Capacidad de realizar tareas aritméticas que requieren conocimientos matemáticos avanzados y el análisis de datos. Tales como: cálculos avanzados, tratamiento a bases de datos, análisis de datos, etc.
- **Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto:** Capacidad para realizar tareas específicas a una ocupación relativamente compleja de manera efectiva.

- **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.
- **Lectura y entendimiento de instrucciones, guías, manuales o reportes:** Obtener y comprender ideas e información almacenada utilizando alguna forma de lenguaje o simbología, seguir procedimientos de acuerdo con instrucciones de la empresa.
- **Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica:** Habilidad para utilizar información relevante y crear relaciones entre para encontrar soluciones a situaciones que requieren cierto dominio y experiencia en temas especializados.

Modelo de producción: Forma en la que se organiza la actividad económica de la empresa para la generación de algún producto o servicio.

Nuevas tecnologías: Las nuevas tecnologías se refieren a todos los nuevos medios que, en los últimos años, han facilitado el flujo de información (internet, los computadores portátiles y todos los aparatos tecnológicos que sirven para producir, desarrollar y realizan la comunicación).

Postulante: Se refiere a un candidato para ocupar una posición específica.

Tipo de ocupación: Categoría ocupacional según jerarquía y naturaleza del trabajo. Los tipos de ocupaciones contemplados en el presente informe son:

- **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.
- **Dirección y gestión:** Esta categoría comprende a los directores, gerentes, encargados, propietarios y administradores de la empresa. Ejemplo: directores de departamento, gerentes y encargados.
- **Profesionales y técnicos:** Comprende al personal que se desempeña como profesional, científico e intelectual, así como al personal técnico de la empresa. Incluye a los profesionales de la ciencia, ingeniería, salud, educación, tecnología, derecho, especialistas, etc. Ejemplo, ingenieros, licenciados, médicos, tecnólogos, técnicos informáticos, de salud.
- **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; etc.
- **Trabajadores jornaleros agropecuarios:** 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. Ocupaciones elementales: Son aquellas que realizan tareas sencillas y habituales que pueden requerir

el uso de herramientas de mano y un nivel considerable de esfuerzo físico (excepto los Trabajadores jornaleros agropecuarios). Tales como: limpiadores y asistentes; peones de la minería, construcción, la industria manufacturera y el transporte; ayudantes de preparación de alimentos; vendedores ambulantes de servicios; recolectores de desechos y otras ocupaciones similares.

3

ANEXOS



Anexos

Anexo 1. Distribución porcentual de empleados según actividad económica

| Sección de actividad económica | Total |
|--|---------------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 4.1% |
| Explotación de minas y canteras | 0.7% |
| Industrias manufactureras | 36.8% |
| Suministro de electricidad | 2.6% |
| Suministro de agua | 2.1% |
| Construcción | 5.3% |
| Comercio | 26.7% |
| Transporte y almacenamiento | 6.7% |
| Alojamiento y servicio de comida | 10.9% |
| Información y comunicaciones | 4.2% |
| Total | 100.0% |

Anexo 2. Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según rango de empleados

| Nivel Educativo | Rango de empleados | | | | | Total |
|--------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| | 16 a 29 empleados | 30 a 49 empleados | 50 a 99 empleados | 100 a 249 empleados | 250 o más empleados | |
| Primaria | 23.7% | 18.6% | 19.2% | 20.4% | 17.1% | 18.9% |
| Secundaria | 33.6% | 37.6% | 38.6% | 37.0% | 41.4% | 39.0% |
| Técnico profesional | 12.2% | 9.7% | 12.0% | 11.4% | 11.3% | 11.4% |
| Estudiante universitario | 11.3% | 13.6% | 11.7% | 12.9% | 11.2% | 11.7% |
| Grado universitario | 18.4% | 17.8% | 16.4% | 16.3% | 16.7% | 16.9% |
| Postgrado | 0.3% | 1.0% | 1.3% | 1.2% | 1.7% | 1.3% |
| Ninguno | 0.5% | 1.9% | 0.8% | 0.9% | 0.6% | 0.8% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 3. Distribución porcentual de empleados por nivel educativo, según actividad económica

| Nivel Educativo | Sección de actividad económica | | | | | | | | | | Total |
|--------------------------|--|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|---------------|---------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------|---------------|
| | Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | Explotación de minas y canteras | Industrias manufactureras | Suministro de electricidad | Suministro de agua | Construcción | Comercio | Transporte y almacenamiento | Alojamiento y servicio de comida | Información y comunicaciones | |
| Primaria | 45.8% | 18.2% | 22.7% | 3.7% | 45.1% | 26.1% | 12.5% | 12.2% | 16.4% | 4.2% | 18.9% |
| Secundaria | 26.7% | 43.1% | 45.0% | 25.7% | 29.6% | 28.5% | 38.5% | 38.8% | 42.9% | 18.2% | 39.0% |
| Técnico profesional | 6.5% | 7.9% | 9.9% | 9.5% | 6.3% | 14.7% | 12.6% | 6.9% | 14.1% | 21.7% | 11.4% |
| Estudiante universitario | 7.1% | 16.0% | 9.2% | 22.4% | 3.1% | 7.9% | 15.1% | 6.3% | 13.8% | 21.5% | 11.7% |
| Grado universitario | 9.0% | 13.4% | 11.1% | 35.6% | 12.5% | 20.3% | 19.6% | 34.7% | 11.3% | 30.9% | 16.9% |
| Postgrado | 0.5% | 1.2% | 1.4% | 3.1% | 0.8% | 1.9% | 0.9% | 1.0% | 1.0% | 3.4% | 1.3% |
| Ninguno | 4.4% | 0.2% | 0.7% | 0.0% | 2.6% | 0.6% | 0.7% | 0.0% | 0.4% | 0.0% | 0.8% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 4. Distribución porcentual de las vacantes por actividad económica, según tipo de ocupación

| Sección de actividad económica | Tipo de ocupación | | | | | | | Total de Plazas vacantes |
|--|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|---------------|--------------------------|
| | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales | | |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 1.1% | 5.3% | 6.9% | 24.0% | 58.1% | 4.7% | 100.0% | |
| Explotación de minas y canteras | 1.1% | 14.8% | 5.2% | 77.4% | 0.0% | 1.5% | 100.0% | |
| Industrias manufactureras | 1.9% | 10.1% | 5.7% | 73.9% | 4.1% | 4.3% | 100.0% | |
| Suministro de electricidad | 10.0% | 71.6% | 2.6% | 13.4% | 0.0% | 2.4% | 100.0% | |
| Suministro de agua | 1.8% | 2.5% | 3.5% | 83.8% | 0.2% | 8.2% | 100.0% | |
| Construcción | 2.4% | 28.8% | 9.4% | 56.5% | 0.0% | 2.9% | 100.0% | |
| Comercio | 4.6% | 16.0% | 16.3% | 47.1% | 2.2% | 13.8% | 100.0% | |
| Transporte y almacenamiento | 3.0% | 9.0% | 12.5% | 62.7% | 0.1% | 12.7% | 100.0% | |
| Alojamiento y servicio de comida | 4.6% | 6.4% | 13.2% | 56.7% | 1.2% | 17.8% | 100.0% | |
| Información y comunicaciones | 3.9% | 55.4% | 21.5% | 12.5% | 0.3% | 6.5% | 100.0% | |
| Total | 3.3% | 15.5% | 10.8% | 56.7% | 4.5% | 9.2% | 100.0% | |

Anexo 5. Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas por tipo de ocupación, según rango de empleados

| Rango de empleados | Tipo de ocupación | | | | | | Total vacantes con dificultades |
|---------------------|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales | |
| 16 a 29 empleados | 3.2% | 8.5% | 19.0% | 57.6% | 4.6% | 7.0% | 100.0% |
| 30 a 49 empleados | 6.2% | 18.4% | 15.5% | 47.9% | 6.4% | 5.6% | 100.0% |
| 50 a 99 empleados | 5.7% | 18.6% | 10.5% | 51.5% | 0.8% | 13.0% | 100.0% |
| 100 a 249 empleados | 4.5% | 22.1% | 12.9% | 52.5% | 0.7% | 7.3% | 100.0% |
| 250 o más empleados | 4.0% | 22.9% | 18.8% | 39.7% | 2.7% | 11.8% | 100.0% |
| Total | 4.5% | 18.8% | 15.9% | 48.3% | 2.7% | 9.8% | 100.0% |

Anexo 6. Distribución porcentual de las vacantes con dificultades para ser cubiertas por tipo de ocupación, según actividad económica

| Sección de actividad económica | Tipo de ocupación | | | | | | Total de vacantes con dificultades |
|--|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|------------------------------------|
| | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales | |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 0.9% | 21.3% | 8.2% | 24.6% | 40.0% | 5.1% | 100.0% |
| Explotación de minas y canteras | 6.8% | 52.6% | 12.8% | 27.8% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| Industrias manufactureras | 4.0% | 14.6% | 6.8% | 60.3% | 4.0% | 10.3% | 100.0% |
| Suministro de electricidad | 7.0% | 77.0% | 13.6% | 2.3% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| Suministro de agua | 0.0% | 3.8% | 1.6% | 94.5% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| Construcción | 2.7% | 29.7% | 13.9% | 53.0% | 0.0% | 0.7% | 100.0% |
| Comercio | 5.3% | 16.3% | 18.7% | 46.7% | 0.0% | 13.0% | 100.0% |
| Transporte y almacenamiento | 1.9% | 15.4% | 17.3% | 59.3% | 0.0% | 6.0% | 100.0% |
| Alojamiento y servicio de comidas | 6.2% | 14.8% | 36.1% | 32.2% | 0.0% | 10.7% | 100.0% |
| Información y comunicaciones | 4.3% | 54.3% | 6.7% | 32.4% | 0.0% | 2.3% | 100.0% |
| Total | 4.5% | 18.8% | 15.9% | 48.3% | 2.7% | 9.8% | 100.0% |

Anexo 7. Distribución porcentual de empresas por ocupación, según principales dificultades para cubrir vacante

| Dificultad | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|---|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Insuficientes postulantes con las habilidades técnicas requeridas | 33.3% | 45.1% | 40.4% | 39.0% | 52.6% | 25.6% |
| Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida | 21.3% | 9.5% | 17.3% | 15.3% | 7.2% | 5.4% |
| Falta de formación requerida y/o perfiles especializados | 14.1% | 8.0% | 12.9% | 8.1% | 5.1% | 26.7% |
| Condiciones laborales (jornada laboral y salario) | 13.2% | 10.0% | 14.6% | 16.3% | 16.1% | 12.5% |
| Cambios en el modelo de producción o nuevos modelos de negocios | 6.1% | 3.3% | 2.5% | 1.2% | 1.9% | 0.0% |
| Bajo número de postulantes | 4.2% | 5.7% | 3.1% | 5.9% | 3.1% | 7.8% |
| Insuficientes postulantes con las habilidades socioemocionales requeridas | 3.6% | 7.8% | 4.3% | 6.0% | 0.0% | 9.0% |
| Ubicación geográfica de la empresa | 3.1% | 8.0% | 2.7% | 2.0% | 9.1% | 5.0% |
| Incorporación de nuevas tecnologías | 0.5% | 0.2% | 0.3% | 2.1% | 0.0% | 1.5% |
| Crecimiento de demanda no atendida | 0.4% | 2.4% | 1.7% | 4.0% | 4.9% | 6.6% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 8. Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación principal, según la habilidad técnica de mayor dificultad

| Habilidad técnica de mayor dificultad | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|---|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Habilidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto | 43.0% | 21.6% | 34.4% | 27.3% | 3.0% | 20.9% |
| Habilidades de TIC avanzadas o especializadas | 20.8% | 11.0% | 5.7% | 3.1% | 0.0% | 2.3% |
| Conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC | 9.5% | 10.1% | 34.5% | 5.8% | 0.0% | 1.6% |
| Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica | 8.4% | 21.8% | 1.0% | 6.0% | 0.0% | 29.6% |
| Manejo de nuevos equipos o materiales | 6.3% | 6.2% | 0.4% | 5.9% | 17.5% | 0.0% |
| Comunicación en un idioma extranjero | 6.2% | 2.6% | 4.2% | 3.6% | 8.0% | 1.9% |
| Destreza manual | 2.6% | 11.6% | 6.4% | 26.4% | 71.5% | 13.6% |
| Habilidades numéricas o estadísticas más complejas | 1.4% | 3.2% | 2.8% | 1.7% | 0.0% | 0.0% |
| Lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes | 0.9% | 6.3% | 1.1% | 17.4% | 0.0% | 30.2% |
| Habilidades numéricas básicas y entendimiento | 0.9% | 5.6% | 9.5% | 2.7% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 9. Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades técnicas por ocupación principal, según la segunda habilidad técnica de mayor dificultad

| Segunda habilidad técnica de mayor dificultad | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|---|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Manejo de nuevos equipos o materiales | 23.2% | 16.4% | 17.6% | 24.0% | 46.8% | 8.8% |
| Habilidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto | 22.1% | 20.8% | 7.2% | 19.8% | 35.7% | 10.1% |
| Comunicación en un idioma extranjero | 14.0% | 13.9% | 1.6% | 3.2% | 0.0% | 2.1% |
| Lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes | 13.7% | 4.1% | 7.4% | 1.3% | 0.0% | 27.5% |
| Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica | 8.3% | 11.4% | 21.0% | 8.0% | 0.0% | 2.3% |
| Conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC | 7.2% | 10.1% | 6.5% | 10.0% | 0.0% | 32.1% |
| Habilidades de TIC avanzadas o especializadas | 3.9% | 8.0% | 3.0% | 2.9% | 0.0% | 0.0% |
| Destreza manual | 3.6% | 5.6% | 19.6% | 13.9% | 17.5% | 15.6% |
| Habilidades numéricas o estadísticas más complejas | 2.1% | 4.3% | 9.9% | 0.9% | 0.0% | 1.6% |
| Habilidades numéricas básicas y entendimiento | 1.9% | 5.4% | 6.1% | 15.9% | 0.0% | 0.0% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 10. Distribución porcentual de empresas que afirmó tener dificultad para cubrir vacantes dada la insuficiencia de postulantes con habilidades socioemocionales por ocupación principal, según la habilidad socioemocional de mayor dificultad

| Habilidad socioemocional de mayor dificultad | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|--|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Trabajar en equipo | 29.0% | 19.9% | 6.4% | 16.8% | 100.0% | 7.7% |
| Persuadir o influir sobre otros | 22.2% | 1.3% | 9.3% | 0.9% | 0.0% | 0.0% |
| Comunicarse con clientes, compañeros o personal a su cargo | 14.8% | 14.5% | 31.8% | 12.4% | 0.0% | 0.0% |
| Capacitar o entrenar personas | 11.2% | 5.9% | 22.0% | 19.4% | 0.0% | 22.2% |
| Fijar objetivos a otros, planificar recursos financieros u otro tipo de recursos | 8.4% | 10.6% | 3.5% | 2.2% | 0.0% | 9.1% |
| Realizar ventas | 8.3% | 6.1% | 0.0% | 40.0% | 0.0% | 12.9% |
| Gestionar y motivar a otro personal | 3.3% | 1.4% | 2.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Manejar sus emociones o las de otros | 2.9% | 4.7% | 12.8% | 3.8% | 0.0% | 20.7% |
| Manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas | 0.0% | 35.5% | 11.7% | 4.5% | 0.0% | 0.0% |
| Hablar en público | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 27.4% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 11. Distribución porcentual que afirmaron tener dificultad para cubrir vacante, según las acciones implementadas para cubrirlas

| | Acciones | | |
|---|---------------|---------------|---------------|
| | Principal | Secundaria | Terciaria |
| Capacitar a los trabajadores actuales | 35.8% | 13.2% | 8.3% |
| Aumentar esfuerzos en reclutamiento | 20.7% | 21.9% | 11.4% |
| Aumentar el salario | 17.1% | 5.1% | 4.4% |
| Redefinir los puestos de trabajo existentes | 12.6% | 9.3% | 11.1% |
| Aplicar nuevos métodos de reclutamiento | 6.0% | 19.0% | 13.6% |
| Subcontratar personas o servicios | 2.2% | 8.6% | 13.5% |
| Ninguna | 2.0% | 0.3% | 0.3% |
| Incrementar los programas de entrenamiento | 1.9% | 14.2% | 13.7% |
| Redefinir el perfil del puesto de trabajo | 1.6% | 8.3% | 23.8% |
| Sin información | 0.0% | 8.5% | 26.1% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 12. Distribución porcentual del personal contratado por tipo de ocupación, según rango de empleados

| Rango de empleados | Tipo de ocupación | | | | | | Total vacantes con dificultades |
|---------------------|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales | |
| 16 a 29 empleados | 5.1% | 21.9% | 16.2% | 48.6% | 1.9% | 6.4% | 100.0% |
| 30 a 49 empleados | 4.9% | 17.0% | 15.6% | 47.2% | 4.5% | 10.7% | 100.0% |
| 50 a 99 empleados | 6.3% | 19.1% | 8.8% | 53.6% | 1.5% | 10.7% | 100.0% |
| 100 a 249 empleados | 3.4% | 15.0% | 12.5% | 58.7% | 4.4% | 6.0% | 100.0% |
| 250 o más empleados | 2.8% | 16.1% | 11.8% | 58.1% | 2.5% | 8.7% | 100.0% |
| Total | 3.7% | 16.9% | 12.2% | 56.2% | 2.7% | 8.4% | 100.0% |

Anexo 13. Distribución porcentual del personal contratado por tipo de ocupación, según actividad económica

| Actividad económica | Tipo de ocupación | | | | | | Total personal contratado |
|--|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales | |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 0.4% | 7.0% | 10.3% | 39.8% | 39.0% | 3.5% | 100.0% |
| Explotación de minas y canteras | 0.4% | 16.8% | 2.9% | 77.5% | 0.0% | 2.4% | 100.0% |
| Industrias manufactureras | 2.1% | 9.6% | 6.4% | 74.8% | 2.9% | 4.0% | 100.0% |
| Suministro de electricidad | 3.9% | 29.2% | 63.8% | 2.8% | 0.0% | 0.4% | 100.0% |
| Suministro de agua | 1.8% | 2.6% | 6.9% | 83.8% | 0.0% | 4.8% | 100.0% |
| Construcción | 5.8% | 27.2% | 15.6% | 49.4% | 0.0% | 2.0% | 100.0% |
| Comercio | 4.9% | 24.7% | 13.3% | 41.8% | 0.1% | 15.2% | 100.0% |
| Transporte y almacenamiento | 4.7% | 11.9% | 13.6% | 55.1% | 0.2% | 14.6% | 100.0% |
| Alojamiento y servicio de comida | 6.0% | 6.1% | 18.6% | 57.9% | 0.0% | 11.3% | 100.0% |
| Información y comunicaciones | 3.9% | 56.0% | 18.6% | 13.5% | 0.4% | 7.6% | 100.0% |
| Total | 3.7% | 16.9% | 12.2% | 56.2% | 2.7% | 8.4% | 100.0% |

Anexo 14. Distribución porcentual de las empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal por ocupación, según actividad económica

| Actividad económica | Tipo de ocupación | | | | | | Total |
|--|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--------|
| | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales | |
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 7.3% | 12.1% | 11.5% | 29.0% | 36.2% | 3.9% | 100.0% |
| Explotación de minas y canteras | 10.2% | 37.7% | 10.3% | 41.8% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| Industrias manufactureras | 15.2% | 14.4% | 11.9% | 53.9% | 1.6% | 3.0% | 100.0% |
| Suministro de electricidad | 16.0% | 38.1% | 4.8% | 41.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| Suministro de agua | 9.9% | 10.5% | 10.6% | 66.2% | 0.0% | 2.8% | 100.0% |
| Construcción | 13.8% | 24.3% | 21.8% | 39.6% | 0.0% | 0.5% | 100.0% |
| Comercio | 15.0% | 15.3% | 17.8% | 45.0% | 1.8% | 5.2% | 100.0% |
| Transporte y almacenamiento | 19.7% | 10.6% | 19.7% | 47.9% | 0.0% | 2.1% | 100.0% |
| Alojamiento y servicio de comida | 8.4% | 5.0% | 17.2% | 55.1% | 2.6% | 11.7% | 100.0% |
| Información y comunicaciones | 21.6% | 42.7% | 15.1% | 19.3% | 0.0% | 1.4% | 100.0% |

Anexo 15. Distribución porcentual de las empresas con necesidades de fortalecer o adquirir nuevas habilidades para su personal por ocupación, según causas de las necesidades

| Causas | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|--|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Introducción de nueva tecnología | 19.3% | 20.9% | 20.7% | 17.7% | 10.2% | 13.0% |
| Introducción de nuevas prácticas de trabajo | 23.6% | 24.2% | 35.2% | 22.1% | 31.3% | 35.8% |
| Desarrollo de nuevos productos o servicios | 26.5% | 27.9% | 14.3% | 13.1% | 0.9% | 7.9% |
| Nuevos en su puesto de trabajo | 5.4% | 8.7% | 4.5% | 10.7% | 16.1% | 10.3% |
| Ha sido entrenado pero su desempeño no ha mejorado lo suficiente | 4.8% | 3.4% | 1.1% | 6.9% | 3.8% | 0.0% |
| No ha recibido el entrenamiento apropiado | 5.2% | 4.1% | 5.5% | 7.2% | 3.0% | 12.2% |
| No se ha podido reclutar personal con las habilidades requeridas | 4.7% | 3.6% | 1.6% | 5.3% | 2.3% | 7.8% |
| Entrenamiento parcialmente completado | 4.9% | 4.7% | 13.0% | 9.6% | 30.0% | 2.7% |
| Otra | 5.6% | 2.5% | 4.1% | 7.3% | 2.4% | 10.3% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 16. Distribución porcentual de las empresas dada la necesidad principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la ocupación indicada como la de mayor necesidad

| Necesidad | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|---|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC | 37.5% | 37.2% | 33.5% | 20.8% | 29.9% | 38.5% |
| Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica | 21.0% | 17.4% | 15.6% | 9.7% | 3.0% | 15.9% |
| Lectura y entendimiento de instrucciones, guías, manuales o reportes | 11.3% | 4.3% | 4.8% | 15.9% | 11.0% | 7.1% |
| Habilidades o conocimientos específicos sobre nuevas tecnologías o equipos para desarrollar las tareas del puesto | 8.0% | 6.3% | 9.8% | 11.4% | 3.3% | 2.3% |
| Habilidades de TIC avanzadas o especializadas | 7.5% | 12.5% | 14.2% | 3.9% | 1.8% | 0.0% |
| Manejar nuevos equipos o materiales | 5.9% | 3.2% | 1.0% | 11.2% | 12.1% | 4.1% |
| Comunicación en un idioma extranjero | 5.2% | 8.1% | 11.2% | 7.3% | 9.2% | 9.9% |
| Destreza manual | 2.3% | 5.8% | 7.1% | 13.7% | 24.9% | 18.4% |
| Habilidades numéricas o estadísticas básicas y complejas | 1.2% | 5.2% | 2.9% | 6.0% | 4.9% | 3.8% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 17. Distribución porcentual de empresas dada la necesidad principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la segunda ocupación indicada como la de mayor necesidad

| Necesidad | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|---|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC | 21.9% | 29.0% | 31.8% | 24.6% | 7.3% | 5.2% |
| Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica | 20.1% | 18.6% | 14.7% | 10.3% | 9.8% | 23.7% |
| Habilidades de TIC avanzadas o especializadas | 19.7% | 16.3% | 14.1% | 5.3% | 0.0% | 2.1% |
| Habilidades o conocimientos específicos sobre nuevas tecnologías o equipos para desarrollar las tareas del puesto | 11.7% | 12.5% | 7.2% | 6.2% | 15.6% | 10.5% |
| Manejar nuevos equipos o materiales | 10.8% | 3.3% | 5.1% | 4.9% | 11.7% | 8.3% |
| Lectura y entendimiento de instrucciones, guías, manuales o reportes | 4.1% | 9.3% | 10.3% | 15.6% | 16.1% | 11.7% |
| Destreza manual | 0.8% | 1.8% | 3.0% | 20.6% | 36.8% | 28.3% |
| Otras habilidades | 10.8% | 9.2% | 13.8% | 12.5% | 2.7% | 10.2% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 18. Distribución porcentual de empresas dada la necesidad socioemocional principal que requiere o necesita fortalecer su personal, según la ocupación indicada como la de mayor necesidad

| Habilidad socioemocional | Dirección y gestión | Profesionales y técnicos | Administración y auxiliares administrativos | Operarios, obreros y artesanos | Trabajadores jornaleros agropecuarios | Ocupaciones elementales |
|--|---------------------|--------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Capacitar o entrenar personas | 25.7% | 18.8% | 19.1% | 8.3% | 38.4% | 6.7% |
| Comunicarse con clientes, compañeros o personal a su cargo | 19.7% | 25.7% | 22.2% | 26.4% | 11.0% | 39.9% |
| Trabajar en equipo | 18.7% | 26.4% | 13.7% | 25.4% | 34.3% | 21.6% |
| Manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas | 10.3% | 4.0% | 11.6% | 7.8% | 8.0% | 13.9% |
| Realizar ventas | 9.8% | 9.8% | 15.3% | 15.8% | 0.0% | 10.7% |
| Manejar sus emociones o las de otros | 2.7% | 6.7% | 10.8% | 5.8% | 6.7% | 4.2% |
| Otras habilidades | 13.1% | 8.6% | 7.4% | 10.5% | 1.5% | 3.1% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 19. Distribución porcentual de empresas por rango de empleados, según las principales razones por las cuales las empresas consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses

| Razones | Rango de empleados | | | | |
|--|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| | 16 a 29 empleados | 30 a 49 empleados | 50 a 99 empleados | 100 a 249 empleados | 250 o más empleados |
| Desarrollar nuevos productos o servicios | 30.3% | 28.0% | 23.0% | 26.2% | 21.7% |
| Introducir nuevas prácticas de trabajo | 35.6% | 33.1% | 37.3% | 36.4% | 43.1% |
| Introducir nuevas tecnologías o equipos | 9.3% | 13.6% | 13.5% | 16.6% | 15.5% |
| Afrontar la competencia | 20.6% | 20.6% | 19.8% | 14.2% | 17.6% |
| Aplicar nuevas legislaciones o requerimientos regulatorios | 2.7% | 3.1% | 5.0% | 4.6% | 1.8% |
| Otra | 1.5% | 1.6% | 1.3% | 1.9% | 0.4% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 20. Distribución porcentual de las empresas por sección de actividad económica, según las principales razones por las cuales las empresas consideran que sus empleados deben adquirir nuevas habilidades en los próximos 12 meses

| Razones | Actividades económicas | | | | | | | | | |
|--|--|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|---------------|---------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| | Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | Explotación de minas y canteras | Industrias manufactureras | Suministro de electricidad | Suministro de agua | Construcción | Comercio | Transporte y almacenamiento | Alojamiento y servicio de comida | Información y comunicaciones |
| Desarrollar nuevos productos o servicios | 29.3% | 30.2% | 32.5% | 7.4% | 10.0% | 29.7% | 25.3% | 23.9% | 26.6% | 43.0% |
| Introducir nuevas prácticas de trabajo | 23.0% | 49.1% | 32.9% | 31.5% | 36.5% | 23.3% | 38.4% | 51.6% | 37.8% | 24.9% |
| Afrontar la competencia | 23.8% | 4.4% | 13.4% | 14.2% | 41.9% | 14.9% | 22.7% | 16.5% | 22.4% | 12.7% |
| Introducir nuevas tecnologías o equipos | 17.2% | 16.3% | 13.7% | 32.0% | 7.4% | 23.4% | 10.4% | 6.3% | 7.5% | 17.9% |
| Aplicar nuevas legislaciones o requerimientos regulatorios | 4.4% | 0.0% | 5.9% | 0.0% | 4.2% | 5.8% | 2.8% | 1.4% | 1.0% | 1.5% |
| Otra | 2.3% | 0.0% | 1.7% | 14.8% | 0.0% | 3.0% | 0.3% | 0.4% | 4.7% | 0.0% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 21. Distribución porcentual de las capacitaciones realizadas por las empresas por tipo de ocupación, según formalidad de la capacitación

| Ocupaciones | Formales | Informales |
|---|---------------|---------------|
| Dirección y gestión | 18.3% | 8.9% |
| Profesionales y técnicos | 32.6% | 17.1% |
| Administración y auxiliares administrativos | 17.8% | 17.5% |
| Operarios, obreros y artesanos | 25.4% | 46.3% |
| Jornaleros agropecuarios | 2.0% | 3.6% |
| Ocupaciones elementales | 3.8% | 6.6% |
| Total | 100.0% | 100.0% |

Anexo 22. Distribución porcentual de empresas que realizaron capacitación por rango de empleados, según el rango del gasto en capacitación

| Gasto en capacitación | Rango de empleados | | | |
|-----------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| | 16 a 29 empleados | 30 a 49 empleados | 50 a 99 empleados | 100 a 249 empleados |
| RD\$0 a RD\$50,000 | 76.9% | 62.5% | 59.8% | 35.7% |
| RD\$50,001 a RD\$100,000 | 16.0% | 20.7% | 12.7% | 17.1% |
| RD\$100,001 a RD\$300,000 | 5.9% | 10.1% | 18.4% | 24.5% |
| RD\$300,001 a RD\$500,000 | 0.7% | 2.6% | 2.1% | 13.3% |
| RD\$500,001 a RD\$1,000,000 | 0.4% | 2.6% | 4.8% | 5.6% |
| Más de un RD\$1,000,000 | 0.1% | 1.6% | 2.3% | 3.9% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 23. Distribución porcentual de empresas que realizaron capacitación por actividad económica, según el rango del gasto en capacitación

| Gasto en capacitación | Sección de actividad económica | | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|---------------|---------------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| | Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | Explotación de minas y canteras | Industrias manufactureras | Suministro de electricidad | Suministro de agua | Construcción | Comercio | Transporte y almacenamiento | Alojamiento y servicio de comida | Información y comunicaciones |
| RD\$0 a RD\$50,000 | 66.3% | 19.8% | 60.3% | 26.8% | 60.1% | 57.9% | 65.3% | 58.5% | 60.2% | 41.5% |
| RD\$50,001 a RD\$100,000 | 15.9% | 24.0% | 13.1% | 0.0% | 12.2% | 14.0% | 18.8% | 14.2% | 12.1% | 19.8% |
| RD\$100,001 a RD\$300,000 | 12.4% | 30.7% | 15.8% | 23.9% | 10.4% | 19.1% | 8.7% | 11.3% | 11.1% | 21.6% |
| RD\$300,001 a RD\$500,000 | 0.8% | 16.0% | 3.0% | 18.4% | 10.3% | 3.6% | 3.1% | 6.7% | 7.2% | 5.2% |
| RD\$500,001 a RD\$1,000,000 | 3.1% | 0.0% | 5.2% | 5.5% | 3.4% | 5.4% | 2.1% | 3.4% | 4.6% | 5.2% |
| Más de un RD\$1,000,000 | 1.5% | 9.6% | 2.6% | 25.4% | 3.4% | 0.0% | 1.9% | 6.0% | 4.7% | 6.7% |
| Total | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Anexo 24. Distribución porcentual de empresas que recurrieron a capacitar su personal según el proveedor de la capacitación, por rango de empleado

| Rango de empleados | Centros del INFOTEP | Instituciones públicas | Instructor externo | Propia empresa/casa matriz | Proveedores de capacitación | Universidad o instituto de educación superior privado | Universidad o instituto de educación superior pública | Otro* |
|---------------------|---------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------------|---|---|-------|
| 16 a 29 empleados | 39.1% | 8.0% | 30.0% | 58.2% | 22.3% | 10.7% | 1.6% | 6.9% |
| 30 a 49 empleados | 53.1% | 11.5% | 41.7% | 44.6% | 22.6% | 8.4% | 1.9% | 5.4% |
| 50 a 99 empleados | 67.7% | 12.2% | 42.9% | 45.9% | 27.2% | 10.4% | 2.5% | 6.1% |
| 100 a 249 empleados | 79.9% | 24.7% | 50.4% | 51.5% | 29.8% | 18.8% | 5.7% | 2.7% |
| 250 o más empleados | 92.3% | 25.2% | 53.4% | 61.5% | 42.9% | 30.5% | 3.9% | 4.6% |

Anexo 25. Distribución porcentual de empresas que recurrieron a capacitar su personal según el proveedor de la capacitación, por sección de actividad económica

| Sección de actividad económica | Centros del INFOTEP | Instituciones públicas | Instructor externo | Propia empresa/casa matriz | Proveedores de capacitación | Universidad o instituto de educación superior privado | Universidad o instituto de educación superior pública | Otro* |
|--|---------------------|------------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------------|---|---|-------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 62.6% | 22.8% | 45.9% | 50.9% | 18.7% | 6.2% | 2.6% | 8.3% |
| Explotación de minas y canteras | 59.1% | 0.0% | 73.9% | 53.5% | 19.2% | 19.4% | 0.0% | 0.0% |
| Industrias manufactureras | 66.4% | 21.2% | 39.3% | 49.8% | 29.2% | 11.4% | 2.8% | 6.1% |
| Suministro de electricidad | 61.9% | 25.1% | 71.1% | 34.6% | 55.2% | 29.8% | 11.4% | 12.7% |
| Suministro de agua | 70.8% | 17.5% | 32.7% | 45.2% | 19.0% | 10.0% | 0.0% | 11.5% |
| Construcción | 48.4% | 16.7% | 46.9% | 48.5% | 21.7% | 21.8% | 3.3% | 3.8% |
| Comercio | 47.7% | 4.6% | 30.5% | 55.8% | 25.1% | 11.9% | 2.5% | 5.4% |
| Transporte y almacenamiento | 67.1% | 29.0% | 56.5% | 53.8% | 28.0% | 18.4% | 1.2% | 5.2% |
| Alojamiento y servicio de comida | 62.3% | 13.2% | 41.6% | 52.3% | 21.1% | 9.1% | 1.3% | 5.1% |
| Información y comunicaciones | 55.6% | 7.7% | 58.0% | 55.7% | 36.3% | 19.2% | 4.0% | 7.9% |

Anexo 26. Distribución porcentual de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas por las razones, según el rango de empleado

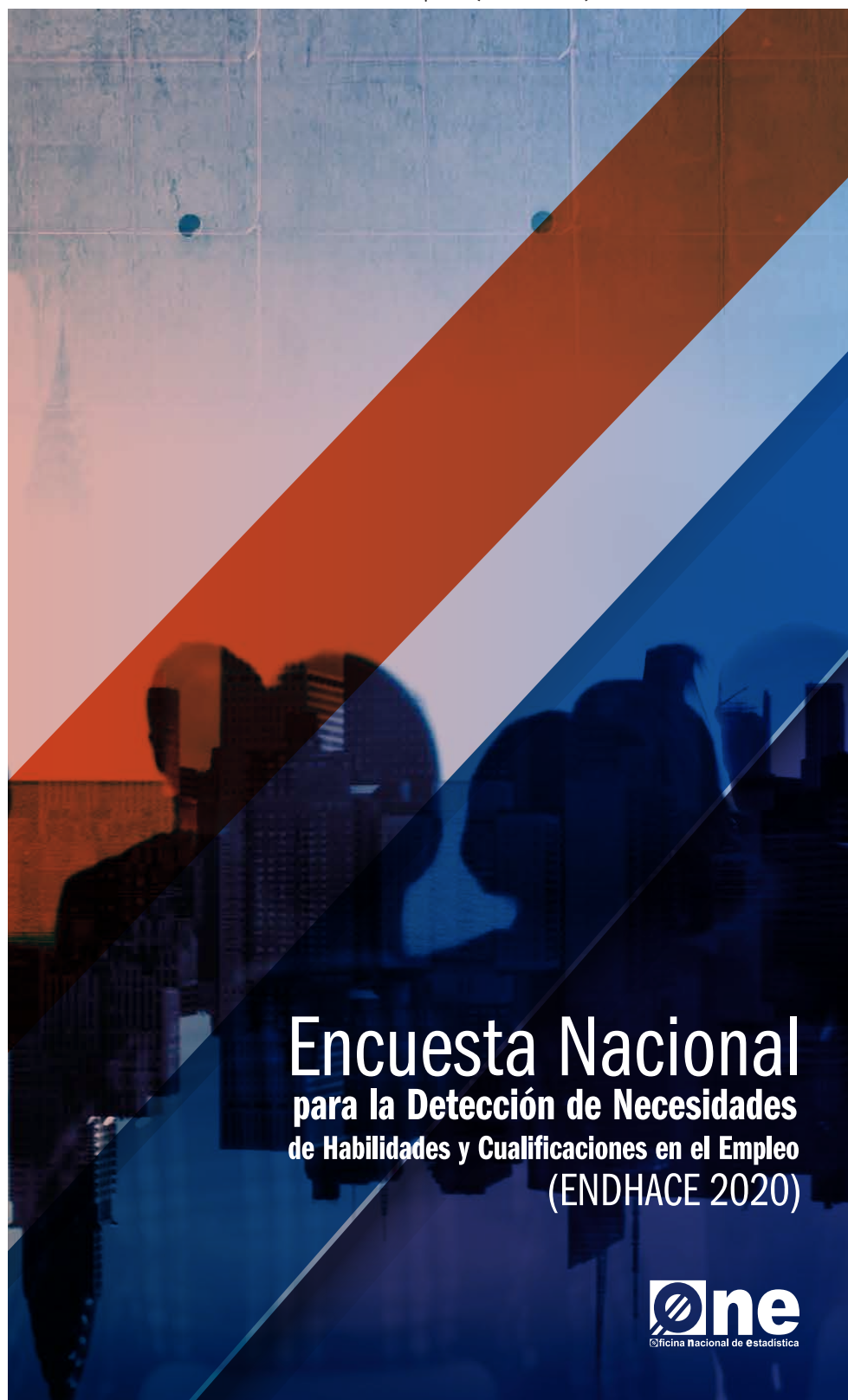
| Razones | Rango de empleados | | | | |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|
| | 16 a 29 empleados | 30 a 49 empleados | 50 a 99 empleados | 100 a 249 empleados | 250 o más empleados |
| No hay razones en particular | 45.2% | 44.4% | 36.1% | 38.4% | 41.8% |
| Desconocía que daban capacitación | 31.2% | 34.3% | 45.0% | 45.6% | 45.1% |
| No ofrecen capacitación en los temas que necesitamos | 19.9% | 8.6% | 11.5% | 12.6% | 12.7% |
| No ofrecen capacitación en el momento que se requiere | 10.7% | 16.5% | 10.8% | 13.0% | 8.6% |
| La calidad no es lo suficientemente buena | 1.0% | 3.0% | 3.0% | 4.1% | 5.6% |

Anexo 27. Distribución porcentual de empresas que no utilizaron como medio de capacitación las instituciones públicas por las razones, según la actividad económica

| Razones | Sección de actividad económica | | | | | | | | | |
|---|--|---------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|--------------|----------|-----------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| | Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | Explotación de minas y canteras | Industrias manufactureras | Suministro de electricidad | Suministro de agua | Construcción | Comercio | Transporte y almacenamiento | Alojamiento y servicio de comida | Información y comunicaciones |
| No hay razones en particular | 40.9% | 28.7% | 39.1% | 62.7% | 9.7% | 39.4% | 44.0% | 52.9% | 44.9% | 34.9% |
| Desconocía que daban capacitación | 43.3% | 39.6% | 46.9% | 6.4% | 53.1% | 44.5% | 31.2% | 32.2% | 40.1% | 30.6% |
| No ofrecen capacitación en los temas que necesitamos | 5.2% | 46.7% | 15.5% | 20.3% | 22.6% | 18.4% | 15.5% | 8.5% | 8.2% | 29.2% |
| No ofrecen capacitación en el momento que se requiere | 10.3% | 19.4% | 10.0% | 30.9% | 31.1% | 4.1% | 14.0% | 5.4% | 10.6% | 15.6% |
| La calidad no es lo suficientemente buena | 4.9% | 5.6% | 3.2% | 0.0% | 0.0% | 6.0% | 0.7% | 6.3% | 2.5% | 3.7% |

Anexo 28. Distribución porcentual de empresas que realizaron capacitación y especificaron un medio, según evaluación del medio utilizado

| Razones | Evaluación del medio utilizado | | | | |
|--|--------------------------------|-------|------|----------|---------|
| | Muy buena | Buena | Mala | Muy mala | No sabe |
| Centros de formación sectoriales | 72.3% | 26.8% | 0.5% | 0.1% | 0.3% |
| Instituciones públicas | 62.0% | 32.9% | 0.3% | 0.0% | 4.8% |
| Instructor externo | 64.0% | 34.2% | 0.0% | 0.0% | 1.7% |
| Propia empresa/casa matriz | 59.4% | 39.4% | 0.0% | 0.0% | 1.2% |
| Proveedores de la empresa | 65.7% | 34.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| Universidad o instituto de educación privada | 63.6% | 35.9% | 0.4% | 0.0% | 0.0% |
| Universidad o instituto de educación pública | 49.3% | 28.8% | 0.0% | 0.0% | 21.8% |



Encuesta Nacional para la Detección de Necesidades de Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE 2020)



Santo Domingo, RD
Enero de 2020



FORM:

Encuesta Nacional para la Detección de Necesidades de Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE 2020)

Todas las personas físicas o jurídicas deben suministrar las informaciones y datos de carácter estadístico que les sean solicitados por la Oficina Nacional de Estadística (ONE), en el plazo convenido por la Ley. Asimismo, los datos solicitados serán mantenidos con carácter estrictamente CONFIDENCIAL, y no serán usados para fines fiscales. (Interpretación de los artículos 8, 9 y 12 de la Ley 5096, sobre Estadísticas y Censos Nacionales).

UBICACIÓN GEOGRÁFICA

| | | | | | |
|--------------------|--|------------|------------|------------|--|
| Provincia | | | Municipio | | |
| Distrito Municipal | | | Sección | | |
| Barrio/paraje | | | Sub-barrio | | |
| Dirección | | | | | |
| Teléfono 1 | | Teléfono 2 | | Teléfono 3 | |

CONTROL DE LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los siguientes campos son de llenado obligatorio

Datos de los contactos e informantes de la empresa

| | Contacto principal | Contacto secundario (opcional) |
|-------------------------|--------------------|--------------------------------|
| 1. Nombre | | |
| 2. Cargo | | |
| 3. Departamento | | |
| 4. Correo electrónico | | |
| 5. Teléfono y extensión | | |

Registro de visitas para entrevista

| | 1 | 2 | 3 |
|--|---|---|---|
| Fecha de la visita (día, mes y año) | | | |
| Hora de inicio | | | |
| Hora de término | | | |
| Resultado final de la entrevista | | | |
| Sello de la empresa y/o firma del informante | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|-------------|---------------|--------------|-------------|--------------|------------------|
| Resultado de la entrevista | 1. Completa | 2. Incompleta | 3. Rechazada | 4. Inactiva | 5. No aplica | 6. No encontrada |
|-----------------------------------|-------------|---------------|--------------|-------------|--------------|------------------|

Control de procedimiento

| Procesos | Fecha | Responsable |
|---|-------|-------------|
| Entrevistador (a) | | |
| Supervisor (a) | | |
| Codificación de la actividad económica | | |
| Codificación de la ubicación geográfica | | |
| Crítica | | |
| Digitación | | |
| Re-digitación | | |
| Validación | | |
| Almacenaje | | |

SECCIÓN I. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

101. RNC:

102. Nombre Comercial o Razón Social: _____

103. Cantidad de establecimientos _____

104. Condición jurídica

| | |
|--|--|
| 1. Sociedad Anónima (SA) | |
| 2. Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) | |
| 3. Sociedad con Nombre Colectivo (SNC) | |
| 4. Sociedad en Comandita Simple (SCS) | |
| 5. Sociedad en Comandita por Acciones (SCA) | |
| 6. Sociedad Anónima Simplificada (SAS) | |
| 7. Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL) | |
| 8. Otro | |

105. Describa la actividad económica principal que realiza la empresa

| | | | | | | | |
|--|------------------|--|--|--|--|--|--|
| | Cód. CNAE | | | | | | |
|--|------------------|--|--|--|--|--|--|

106. Tipo de empresa

1. Pública 2. Privada 3. Mixta

(Si la empresa es pública pase a la pregunta 109)

107. ¿Esta empresa es de capital?

1. Nacional 2. Extranjero 3. Mixto (Nacional-Extranjero)

(Si el capital es nacional pase a la pregunta 109)

108. Indique el país de procedencia del capital _____

109. ¿A qué público vende u ofrece sus principales productos o servicios?

1. Dentro del país 2. Fuera del país 3. Ambos

110. ¿Cuál considera que es el principal obstáculo que afecta o ha afectado las operaciones de su empresa? Ahora, dígame ¿Cuáles son los tres secundarios?

Entrevistador(a): Lea las opciones y marque con una X sólo un obstáculo principal y tres secundarios

| Obstáculos | Principal | Secundarios |
|---|-----------|-------------|
| Acceso a terrenos | | |
| Trámites para el pago de impuestos | | |
| Carga tributaria | | |
| Energía (eléctrica, solar, entre otras) | | |
| Trabas administrativas | | |
| Delitos, robos y desorden | | |
| Inestabilidad política | | |
| Trámites para la obtención de licencias y permisos de operación | | |
| Acceso de transporte para la empresa | | |
| Personal con bajo nivel académico | | |
| Acceso a financiamiento | | |
| Competidores en el sector informal | | |
| Transporte y logística de productos y/o insumos | | |
| Regulaciones aduaneras y comercio exterior | | |
| Regulaciones laborales | | |
| Sistema judicial | | |
| Otro* | | |

*Especifique _____

111. ¿Cuántos empleados tiene su empresa? _____

Entrevistador(a): anote el total de empleados y luego complete el cuadro.

| Empleados por nivel educativo | 1. Sexo | | Total | 2. Jornada laboral | | Total | 3. Nacionalidad | | Total |
|-------------------------------|---------|---------|-------|--------------------|---------|-------|-----------------|------------|-------|
| | Hombres | Mujeres | | Completo | Parcial | | Nacional | Extranjero | |
| 1. Primaria | | | | | | | | | |
| 2. Secundaria | | | | | | | | | |
| 3. Técnico profesional | | | | | | | | | |
| 4. Estudiante universitario | | | | | | | | | |
| 5. Grado universitario | | | | | | | | | |
| 6. Postgrado | | | | | | | | | |
| 7. Ninguno | | | | | | | | | |
| Total | | | | | | | | | |

SECCIÓN II. CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y VACANTES

201. ¿En los últimos 12 meses ha tenido plazas vacantes en su empresa?

1. Sí 2. No

(Si la respuesta es "Sí" continúe, si es "No" pase a sección III)

202. ¿En los últimos 12 meses, cuántas plazas vacantes ha tenido su empresa? _____

203. Desglosar la cantidad de plazas vacantes que ha tenido su empresa por tipo de ocupación.

Entrevistador(a): Lea las ocupaciones y anote la cantidad que declare el informante en cada una de ellas.

| Ocupación | Cantidad |
|---|----------|
| 1. Dirección y gestión (directores de departamento, gerentes y encargados) | |
| 2. Profesionales (ingenieros, licenciados, médicos...) y técnicos (tecnólogos, técnicos informáticos, de salud, ..) | |
| 3. Administración y auxiliares administrativos | |
| 4. Operarios, obreros y artesanos (mecánicos, electricistas, cuidadores) | |
| 5. Trabajadores jornaleros agropecuarios | |
| 6. Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines) | |
| 7. Total | |

204. ¿Ha tenido o tiene dificultades para encontrar candidatos adecuados para cubrir alguna de sus plazas vacantes?

1. Sí 2. No

(Si la respuesta es "Sí" continúe, si es "No" pase a sección III)

205. Indique la cantidad de plazas vacantes en las que ha tenido dificultad para cubrir

Entrevistador(a): Lea las ocupaciones y anote la cantidad que declare el informante en cada una de ellas.

| Ocupación | Cantidad |
|---|----------|
| 1. Dirección y gestión (directores de departamento, gerentes y encargados) | |
| 2. Profesionales (ingenieros, licenciados, médicos...) y técnicos (tecnólogos, técnicos informáticos, de salud, ..) | |
| 3. Administración y auxiliares administrativos | |
| 4. Operarios, obreros y artesanos (mecánicos, electricistas, cuidadores) | |
| 5. Trabajadores jornaleros agropecuarios | |
| 6. Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines) | |
| 7. Total | |

206. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta su empresa para cubrir las plazas vacantes?

Entrevistador(a): Vea la respuesta de la pregunta 205 y lea las opciones para seleccionar un máximo de 3. Enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Dificultades | Oc. 1 | Oc. 2 | Oc. 3 | Oc. 4 | Oc. 5 | Oc. 6 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. Cambios en el modelo de producción o nuevos modelos de negocios | | | | | | |
| 2. Condiciones laborales (jornada laboral y salario) | | | | | | |
| 3. Crecimiento de demanda no atendida | | | | | | |
| 4. Insuficientes postulantes con las habilidades técnicas requeridas | | | | | | |
| 5. Insuficientes postulantes con las habilidades socioemocionales requeridas | | | | | | |
| 6. Bajo número de postulantes | | | | | | |
| 7. Los postulantes no cuentan con la experiencia laboral requerida | | | | | | |
| 8. Falta de formación requerida y/o perfiles especializados | | | | | | |
| 9. Incorporación de nuevas tecnologías | | | | | | |
| 10. Ubicación geográfica de la empresa | | | | | | |
| Ocupaciones: (1) Dirección y gestión; (2) Profesionales y técnicos; (3) Administración y auxiliares administrativos; (4) Operarios, obreros y artesanos; (5) Trabajadores jornaleros agropecuarios; (6) Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines). | | | | | | |

Entrevistador(a): Si el informante seleccionó la opción "4. Insuficientes postulantes con las habilidades técnicas requeridas" pase a la pregunta 207; si seleccionó la opción "5. Insuficientes postulantes con las habilidades socioemocionales requeridas" pase a la pregunta 208. Para las demás opciones pase a la pregunta 209.

207. En las 2 ocupaciones donde tiene mayores dificultades para cubrir vacantes por falta de habilidades técnicas ¿En cuáles ha tenido mayores problemas para conseguir personal cualificado?

Entrevistador(a): Revise la respuesta de la pregunta 206 y verifique si respondió la opción 4 "Insuficientes postulantes con las habilidades técnicas requeridas", y lea las opciones para seleccionar un máximo de 3. Enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Habilidades técnicas | 1. Primera ocupación con mayor dificultad (___) | 2. Segunda ocupación con mayor dificultad (___) |
|---|---|---|
| 1. Conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC | | |
| 2. Habilidades de TIC avanzadas o especializadas | | |
| 3. Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica | | |
| 4. Lectura y comprensión de instrucciones, guías, manuales o reportes | | |
| 5. Habilidades numéricas básicas y entendimiento | | |
| 6. Habilidades numéricas o estadísticas más complejas | | |
| 7. Comunicación en un idioma extranjero | | |
| 8. Destreza manual | | |
| 9. Manejo de nuevos equipos o materiales | | |
| 10. Experiencia laboral en el área de interés | | |
| 11. Habilidades necesarias para desarrollar las tareas del puesto | | |
| Ocupaciones: (1) Dirección y gestión; (2) Profesionales y técnicos; (3) Administración y auxiliares administrativos; (4) Operarios, obreros y artesanos; (5) Trabajadores jornaleros agropecuarios; (6) Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines). | | |

208. En las 2 ocupaciones en las que su empresa tiene mayores dificultades para cubrir vacantes por falta de habilidades socioemocionales, ¿cuáles son las más difíciles de conseguir cuando debe seleccionar personal para cubrir vacantes?

Entrevistador(a): Revise la respuesta de la pregunta 206 y verifique si respondió la opción 5 "Insuficientes postulantes con las habilidades socioemocionales requeridas", y lea las opciones para seleccionar un máximo de 3. Enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Habilidades socioemocionales para: | 1. Primera ocupación con mayor dificultad (___) | 2. Segunda ocupación con mayor dificultad (___) |
|---|---|---|
| 1. Capacitar o entrenar personas | | |
| 2. Realizar ventas | | |
| 3. Comunicarse con clientes, compañeros o personal a su cargo | | |
| 4. Persuadir o influir sobre otros | | |
| 5. Trabajar en equipo | | |
| 6. Gestionar y motivar a otro personal | | |
| 7. Manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas | | |
| 8. Fijar objetivos a otros, planificar recursos financieros u otro tipo de recursos | | |
| 9. Manejar sus emociones o las de otros | | |
| 10. Hablar en público | | |
| Ocupaciones: (1) Dirección y gestión; (2) Profesionales y técnicos; (3) Administración y auxiliares administrativos; (4) Operarios, obreros y artesanos; (5) Trabajadores jornaleros agropecuarios; (6) Ocupaciones elementales (Vigilantes, conserjes y otros afines). | | |

209. ¿Cuáles han sido las consecuencias para su empresa por no haber cubierto las plazas vacantes?

Entrevistador(a): Lea las opciones y seleccione un máximo de 3 y enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Consecuencias | Enumere |
|---|---------|
| 1. Incremento de los costos del negocio | |
| 2. Retraso en la oferta de nuevos productos o servicios | |
| 3. Ofrecer sus productos o servicios con calidad | |
| 4. Introducir mejoras en la organización del negocio | |
| 5. Pérdida de negocios o pedidos | |
| 6. Incremento de la carga laboral de otros trabajadores | |
| 7. Subcontratación de personal | |
| 8. No ofrecer ciertos productos o servicios | |
| 9. Atención deficiente al cliente | |
| 10. No introducir nuevas tecnologías | |
| 11. Ninguna | |

210. ¿Qué está haciendo su empresa para cubrir las vacantes en las que tiene dificultades para contratar personal?

Entrevistador(a): Lea las opciones y enumere en orden de prioridad del 1 al 3 las declaraciones del informante, siendo el 1 la más importante.

| Acciones emprendidas | Enumere |
|--|---------|
| 1. Aumentar el salario | |
| 2. Capacitar a los trabajadores actuales | |
| 3. Redefinir los puestos de trabajo existentes | |
| 4. Aumentar esfuerzos en reclutamiento | |
| 5. Incrementar los programas de entrenamiento | |
| 6. Aplicar nuevos métodos de reclutamiento | |
| 7. Subcontratar personas o servicios | |
| 8. Redefinir el perfil del puesto de trabajo | |
| 9. Ninguna | |

211. ¿En los últimos 12 meses su empresa ha contratado personal?

1. Sí 2. No

(Si la respuesta es "Sí" continúe, si es "No" pase a sección III)

212. Personal contratado por tipo de ocupación

| Ocupación | Cantidad |
|---|----------|
| 1. Dirección y gestión (directores de departamento, gerentes y encargados) | |
| 2. Profesionales (ingenieros, licenciados, médicos...) y técnicos (tecnólogos, técnicos informáticos, de salud, ..) | |
| 3. Administración y auxiliares administrativos | |
| 4. Operarios, obreros y artesanos (mecánicos, electricistas, cuidadores) | |
| 5. Trabajadores jornaleros agropecuarios | |
| 6. Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines) | |
| 7. Total | |

213. ¿En los últimos 12 meses, cuáles fueron los medios más utilizados por su empresa para el reclutamiento y/o contratación de personal?

Entrevistador(a): Lea las opciones y marque con una x las que responda.

| Medios de contratación | Marque |
|--|--------|
| 1. Anuncios en medios de comunicación | |
| 2. Bases de datos o registros de la empresa | |
| 3. Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo | |
| 4. Bolsas de trabajo privadas | |
| 5. Bolsas de trabajo de universidades | |
| 6. Ferias de empleo privadas o promovidas por su empresa | |
| 7. Sitios web privados/redes sociales | |
| 8. Redes informales | |
| 9. Otro* | |
| *Especifique | |

(Entrevistador(a): Si seleccionó la opción 3 "Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo" pase a la sección III, en caso contrario continúe).

214. ¿Por qué razón su empresa no utilizó la Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo como una de las principales estrategias para reclutar y/o contratar personal?

Entrevistador(a): Lea las opciones y marque con una x las que responda.

| Razones | Marque |
|---|--------|
| 1. No conocía de su existencia | |
| 2. No sabe cómo acceder | |
| 3. La plataforma es poco amigable | |
| 4. El proceso es muy lento | |
| 5. No contiene suficientes candidatos | |
| 6. Los candidatos no tenían los perfiles adecuados | |
| 7. Utilizó el servicio, pero no como estrategia principal | |

SECCIÓN III. HABILIDADES REQUERIDAS PARA LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA

301. ¿Tiene su empresa personal que necesita fortalecer o adquirir nuevas habilidades?

1. Sí 2. No

(Si la respuesta es "SI" continúe, si es "No" pase a sección IV)

302. ¿Cuáles son las categorías ocupacionales en las que su personal requiere fortalecer o adquirir nuevas habilidades?

Entrevistador(a): Marque con una x la casilla correspondiente a la respuesta del informante, luego enumere con 1 y 2 las ocupaciones con mayor necesidad, siendo el 1 la más importante.

| Ocupación | Marque | Dos ocupaciones con mayor necesidad |
|--|--------|-------------------------------------|
| 1. Dirección y gestión (directores de departamento, gerentes y encargados) | | |
| 2. Profesionales (ingenieros, licenciados, médicos...) y técnicos (tecnólogos, técnicos informáticos, de salud, ...) | | |
| 3. Administración y auxiliares administrativos | | |
| 4. Operarios, obreros y artesanos (mecánicos, electricistas, cuidadores) | | |
| 5. Trabajadores jornaleros agropecuarios | | |
| 6. Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines) | | |
| 7. Total | | |

303. De las ocupaciones seleccionadas en la pregunta anterior, identifique las 2 principales y marque las causas por las que el personal de su empresa requiere fortalecer o adquirir habilidades.

Entrevistador(a): Para las dos ocupaciones identificadas en la pregunta 302, anote el número de la ocupación en la columna correspondiente, luego lea las opciones y seleccione un máximo de 3, y enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Causas | 1. Primera ocupación con mayor necesidad (___) | 2. Segunda ocupación con mayor necesidad (___) |
|---|--|--|
| 1. Desarrollo de nuevos productos o servicios | | |
| 2. Introducción de nuevas prácticas de trabajo | | |
| 3. Introducción de nueva tecnología | | |
| 4. Nuevos en su puesto de trabajo | | |
| 5. No ha recibido el entrenamiento apropiado | | |
| 6. Entrenamiento parcialmente completado | | |
| 7. Ha sido entrenado pero su desempeño no ha mejorado lo suficiente | | |
| 8. No se ha podido reclutar personal con las habilidades requeridas | | |
| 9. Problemas de retención de personal | | |
| 10. Falta de motivación del personal | | |
| 11. Otra | | |
| Ocupaciones: (1) Dirección y gestión; (2) Profesionales y técnicos; (3) Administración y auxiliares administrativos; (4) Operarios, obreros y artesanos; (5) Trabajadores jornaleros agropecuarios; (6) Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines). | | |

SECCIÓN IV. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

401. ¿Considera que en los próximos 12 meses sus empleados requieran adquirir nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades?

1. Sí 2. No

(Si la respuesta es "Sí" continúe, si es "No" pase a la pregunta 406)

402. Especifique las razones

Entrevistador(a): Lea las opciones y enumere en orden de prioridad del 1 al 3 las declaraciones del informante, siendo el 1 la más importante.

| Razones por las que los empleados necesitarán adquirir nuevas habilidades o conocimientos para el desarrollo de sus actividades | Enumere |
|---|---------|
| 1. Desarrollar nuevos productos o servicios | |
| 2. Introducir nuevas prácticas de trabajo | |
| 3. Introducir nuevas tecnologías o equipos | |
| 4. Aplicar nuevas legislaciones o requerimientos regulatorios | |
| 5. Afrontar la competencia | |
| 6. Otra | |

403. En los próximos 12 meses ¿en cuáles de las siguientes ocupaciones su personal tendrá la mayor necesidad de adquirir nuevas habilidades o conocimientos?

Entrevistador(a): Lea las opciones y enumere en orden de prioridad del 1 al 3 las declaraciones del informante, siendo el 1 la más importante.

| Ocupación | Enumere |
|---|---------|
| 1. Dirección y gestión (directores de departamento, gerentes y encargados) | |
| 2. Profesionales (ingenieros, licenciados, médicos...) y técnicos (tecnólogos, técnicos informáticos, de salud,...) | |
| 3. Administración y auxiliares administrativos | |
| 4. Operarios, obreros y artesanos (mecánicos, electricistas, cuidadores) | |
| 5. Trabajadores jornaleros agropecuarios | |
| 6. Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines) | |

404. De la ocupación en la que considera que el personal de su empresa tiene mayor necesidad de adquirir nuevas habilidades ¿cuáles de las siguientes habilidades técnicas cree que será necesario que adquiera el personal de su empresa en los próximos 12 meses para mejorar su desempeño?

Entrevistador(a): Añote el número de la ocupación con mayor necesidad identificada en la pregunta 403, luego lea las opciones y seleccione un máximo de 3 y enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Habilidades técnicas | Ocupación con mayor necesidad (___) |
|---|-------------------------------------|
| 1. Conocimientos informáticos/Habilidades básicas de TIC | |
| 2. Habilidades de TIC avanzadas o especializadas | |
| 3. Resolución de problemas complejos que requieren una solución específica | |
| 4. Lectura y entendimiento de instrucciones, guías, manuales o reportes | |
| 5. Habilidades numéricas básicas y entendimiento | |
| 6. Habilidades numéricas o estadísticas más complejas | |
| 7. Comunicación en un idioma extranjero | |
| 8. Destreza manual | |
| 9. Manejar nuevos equipos o materiales | |
| 10. Experiencia laboral en el área de interés | |
| 11. Habilidades o conocimientos específicos para desarrollar las tareas del puesto | |
| Ocupaciones: (1) Dirección y gestión; (2) Profesionales y técnicos; (3) Administración y auxiliares administrativos; (4) Operarios, obreros y artesanos; (5) Trabajadores jornaleros agropecuarios; (6) Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines). | |

405. De la ocupación en la que considera que el personal de su empresa tiene mayor necesidad de adquirir nuevas habilidades ¿cuál de las siguientes habilidades socioemocionales cree que será necesario que adquiera el personal de su empresa de esa ocupación en los próximos 12 meses?

Entrevistador(a): Añote el número de la ocupación identificada en la pregunta 404, luego lea las opciones y seleccione un máximo de 3 y enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Habilidades socioemocionales para: | 1. Ocupación con mayor necesidad (___) |
|---|--|
| 1. Capacitar o entrenar personas | |
| 2. Comportamiento ético | |
| 3. Manejar clientes | |
| 4. Persuadir o influir sobre otros | |
| 5. Trabajar en equipo | |
| 6. Gestionar y motivar otro personal | |
| 7. Manejar su propio tiempo y priorizar sus tareas | |
| 8. Fijar objetivos a otros, planificar recursos financieros u otro tipo de recursos | |
| 9. Manejar sus emociones o las de otros | |
| 10. Hablar en público | |
| Ocupaciones: (1) Dirección y gestión; (2) Profesionales y técnicos; (3) Administración y auxiliares administrativos; (4) Operarios, obreros y artesanos; (5) Trabajadores jornaleros agropecuarios; (6) Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjes y otros afines). | |

406. ¿Están surgiendo en su actividad económica nuevas ocupaciones relacionadas con los procesos de trabajo que se realizan en la empresa?

1. Sí 2. No 3. No sabe

Si la respuesta es "Sí" especifique cuales ocupaciones

*Especifique _____

407. ¿En los últimos 12 meses, su empresa ha realizado actividades de capacitaciones formales o informales?

1. Sí 2. No

(Si la respuesta es "Sí" pase a la pregunta 409, si es "No" continúe).

408. ¿Cuáles han sido las razones por las que no ha organizado o financiado actividades de capacitación en los últimos 12 meses?

Entrevistador(a): Seleccione un máximo de 3 y enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Razones | Enumere |
|--|---------|
| 1. No hay capacitación disponible en el área temática relevante | |
| 2. Los cursos de interés no están disponibles | |
| 3. La calidad de los cursos o de los proveedores locales no es satisfactoria | |
| 4. Difícil de obtener información sobre los cursos disponibles localmente | |
| 5. Se desconoce la disponibilidad | |
| 6. Las fechas u horarios de inicio de los cursos no son convenientes | |
| 7. Falta de presupuesto para capacitación | |
| 8. Falta de tiempo para organizar la capacitación | |
| 9. Los empleados están demasiado ocupados para impartir capacitaciones | |
| 10. Los empleados están demasiado ocupados para participar en capacitación | |
| 11. La formación no se considera una prioridad para la empresa | |
| 12. El personal no necesita capacitarse | |
| 13. Temor a que el personal capacitado pueda ser reclutado por otra empresa | |
| 14. Otro | |

(Si el informante respondió "NO" en la pregunta 407, finalice aquí la entrevista).

409. ¿En los últimos 12 meses cuántas capacitaciones formales o informales han organizado o financiado su empresa por tipo de ocupación?

Entrevistador(a): Lea las opciones y anote la cantidad que declare el informante en cada una de ellas.

| Ocupación | Formales | Informales |
|---|----------|------------|
| 1. Dirección y gestión (directores de departamento, gerentes y encargados) | | |
| 2. Profesionales (ingenieros, licenciados, médicos...) y técnicos (tecnólogos, técnicos informáticos, de salud, ..) | | |
| 3. Administración y auxiliares administrativos | | |
| 4. Operarios, obreros y artesanos (mecánicos, electricistas, cuidadores) | | |
| 5. Jornaleros agropecuarios | | |
| 6. Ocupaciones elementales (vigilantes, conserjería y otros afines) | | |
| 7. Total | | |

410. ¿Durante los últimos 12 meses, cuál de los siguientes tipos de capacitación ha organizado o financiado su empresa para los empleados?

Entrevistador(a): marque con una X la casilla correspondiente a la respuesta del informante.

| Tipos de capacitación | Marque |
|--|--------|
| 1. Entrenamiento de inducción para el nuevo personal | |
| 2. Entrenamiento específico para un trabajo | |
| 3. Entrenamiento de supervisión | |
| 4. Entrenamiento gerencial | |
| 5. Entrenamiento en nuevas tecnologías | |
| 6. Otro* | |

*Especifique _____

411. ¿En los últimos 12 meses, en promedio, cuánto gastó su empresa en actividades de capacitación de personal (RD\$)? _____

412. ¿A quién recurre su empresa para capacitar a su personal?

Entrevistador(a): marque con una X la casilla correspondiente a la respuesta del informante.

| Proveedores de capacitación | Marque |
|---|--------|
| 1. Centros de formación sectoriales operativos del sistema de INFOTEP | |
| 2. Instituciones públicas | |
| 3. Instructor externo | |
| 4. Propia empresa/casa matriz | |
| 5. Proveedores de capacitación la empresa | |
| 6. Universidad o instituto de educación superior privado | |
| 7. Universidad o instituto de educación superior pública | |
| 8. Otro* | |

*Especifique _____

(Si seleccionó la opción 2 "Instituciones públicas" pase a la pregunta 414, en caso contrario continúe).

413. En caso de no haber utilizado los servicios de educación o capacitación pública ¿Por qué no ha utilizado los cursos impartidos por instituciones públicas?

Entrevistador(a): marque con una X la casilla correspondiente a la respuesta del informante.

| Razones | Marque |
|--|--------|
| 1. Desconocía que daban capacitación | |
| 2. La calidad no es lo suficientemente buena | |
| 3. No ofrecen capacitación en los temas que necesitamos | |
| 4. No ofrecen capacitación en el momento que se requiere | |
| 5. No hay razones en particular | |

414. ¿Cómo califica la calidad de la capacitación recibida por su empresa?

Entrevistador(a): marque con una X la casilla correspondiente a la respuesta del informante.

| Proveedores de capacitación | Muy buena | Buena | Mala | Muy Mala | No sabe |
|---|-----------|-------|------|----------|---------|
| 1. Centros de formación sectoriales | | | | | |
| 2. Instituciones públicas | | | | | |
| 3. Instructor externo | | | | | |
| 4. Propia empresa/casa matriz | | | | | |
| 5. Proveedores de la empresa | | | | | |
| 6. Universidad o instituto de educación privada | | | | | |
| 7. Universidad o instituto de educación pública | | | | | |

415. ¿En los últimos 12 meses, su empresa hubiera querido ofrecer más acciones de capacitación a su personal?

1. Sí 2. No

(Si la respuesta es "Sí" continúe, si es "No" finalizar el cuestionario)

416. ¿Cuáles problemas impidieron realizar más actividades de capacitación?

Entrevistador(a): seleccione un máximo de 3 y enumérelas en orden de prioridad del 1 al 3, siendo el 1 la más importante.

| Barreras | Enumere |
|---|---------|
| 1. Falta de recursos para capacitación /capacitación costosa | |
| 2. No puedo desperdiciar más tiempo del personal (tenerlos fuera en entrenamiento) | |
| 3. El personal es totalmente competente / no lo necesita | |
| 4. El personal no está interesado | |
| 5. Falta de buenos proveedores locales de capacitación | |
| 6. Falta de provisión (por ejemplo, los cursos están completos/ no hay cupos) | |
| 7. Dificultad para encontrar proveedores de capacitación que puedan brindar capacitación donde o cuando se requiera | |
| 8. Falta de capacitación / cualificaciones apropiadas en las áreas que necesitamos | |
| 9. Falta de conocimiento sobre oportunidades de capacitación y / o cursos adecuados | |
| 10. Otra | |
| 11. Ninguna | |



Oficina Nacional de Estadística

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_ | blog/one.gob.do



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN
Y DESARROLLO

      MINECONOMIARD

 <https://issuu.com/> <https://mepyd.gob.do/>