



INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL



2024-2025

TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen ejecutivo	4
2. Agradecimientos	6
3. Introducción	7
4. Justificación	8
5. Alcances	9
6. Objetivos	10
6.1. General	10
6.2. Específicos	10
7. Ficha técnica	11
8. Tendencias globales de talento humano	14
8.1. "Global Skills Report": elaborado por Coursera (Coursera, 2024)	14
8.2. "The Human side of generative AI": elaborado por McKinsey & Company (McKinsey & Company, 2024)	14
8.3. "Global Talent Trends 2024": elaborado por Mercer (Mercer, 2024)	14
8.4. "Global Talent Shortage 2024": elaborado por ManpowerGroup (ManPowerGroup, Global Talent Shortage, 2024)	15
8.5. "The Future of Jobs Report 2023": elaborado por el Foro Económico Mundial (Foro Económico Mundial, 2023)	15
8.6. "The new human age": elaborado por ManPowerGroup (ManPowerGroup, The new human age, 2023)	15
9. Resultados obtenidos de la ENDEL 2024-2025.....	17
9.1. Consideraciones importantes	17
9.2. Caracterización de las empresas encuestadas	17
9.3. Distribución por tamaño de empresas	17
9.4. Localización de las empresas	18
9.5. Tipos de informantes	19
9.6. Ramas de actividad económica	20
9.7. Sector de actividad económica	21
9.8. Exportaciones	22
9.9. Franquicia	22
9.10. Expectativas de oportunidades y amenazas	23
9.10.1. Factores que representan oportunidades	23
9.10.2. Factores que representan amenazas	24
9.11. Escenarios más probables en las empresas	25
9.12. Perspectivas generales de la demanda laboral	26
9.12.1. Proyección del cambio en el número de empleados y trimestre en el que sucederá	26
9.12.2. Áreas de trabajo de las empresas en las que se demandará más talento humano	27

9.13. Tipos de procesos de búsqueda y contratación de personal y principales buscadores de empleo	28
9.14. Beneficios y prestaciones	30
9.15. Percepción de puestos que van a disminuir	31
9.16. Empresas que realizan outsourcing y tipos de outsourcing contratado	31
9.17. Perspectivas específicas de la demanda laboral	32
9.17.1. Top 20 de puestos demandados por número de vacantes	32
9.17.2. Habilidades demandadas: blandas, técnicas, digitales y gerenciales	33
9.17.3. Certificaciones y dominio de un segundo idioma, demandados por las empresas	37
9.18. Condiciones laborales	38
9.19. Facilidad o dificultad para encontrar talento humano	39
9.20. Bachilleratos requeridos en el talento humano y que son difíciles de encontrar	40
9.21. Top 20 de carreras demandadas y difíciles de encontrar	40
9.22. Niveles de rotación en las empresas durante los últimos 12 meses	42
9.23. Principales puestos difíciles de llenar	43
9.24. Principales puestos de trabajo con mayor salario	43
9.25. Disposición y habilitación de prácticas, pasantías o formación dual	44
10. Puestos y habilidades demandadas por sector económico	46
10.1. Sector comercio	46
10.2. Sector de servicios digitales y tecnológicos	47
10.3. Sector de alimentos y bebidas	48
10.4. Sector turismo	49
10.5. Sector textil y confección	50
10.6. Sector de servicios administrativos y de apoyo	51
10.7. Sector construcción	52
10.8. Sector financiero	53
10.9. Sector de enseñanza	54
10.10. Sector de transporte y almacenamiento	55
10.11. Sector farmacéutico	56
10.12. Sector de atención a la salud	57
10.13. Sector de call center	58
10.14. Sector manufactura de partes y piezas de vehículos	59
10.15. Sector aeronáutico	60
10.16. Otros sectores	61
11. Conclusiones	62
12. Recomendaciones	64
13. Referencias	66

1. RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe analiza las tendencias y demandas del mercado laboral salvadoreño. El Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF), con el objetivo de anticipar la demanda de talento humano del mercado laboral salvadoreño y alinear la oferta formativa con la dinámica económica, realizó durante los meses de septiembre a noviembre de 2024 la primera **Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL)**.

La ENDEL fue realizada a un total de 820 empresas de diversos sectores de actividad económica, que en conjunto representan más de 242 mil empleos formales (al mes de septiembre 2024), de distintos tamaños (46.6 % gran empresa, 30.9 % pequeña, 18.5 % mediana y 4 % micro) y localizadas principalmente en 6 departamentos de San Salvador, La Libertad, San Miguel, Santa Ana, Sonsonate y La Paz.

Más del 50 % de las empresas participantes corresponden a 5 sectores, siendo estos: comercio (20.7 %), servicios digitales y tecnológicos (9.0 %), alimentos y bebidas (8.3 %), turismo (6.8 %), textil y confección (6.3%). Otros sectores participantes son servicios administrativos (5.6 %), construcción (5.5 %), financiero y de seguros (5.2 %), enseñanza (4.5 %), y transporte y almacenamiento (3.0 %). Los hallazgos de la ENDEL proporcionan un panorama integral de las necesidades específicas del mercado laboral salvadoreño, permitiendo identificar los perfiles de talento humano más requeridos por las empresas, así como las habilidades clave demandadas para los próximos 12 meses.

El 82 % de empresas indicó que en los próximos 12 meses demandará talento humano, y en términos globales, dichas empresas totalizan más de 32 mil vacantes en distintos puestos de trabajo, siendo los diez más demandados (según el número de vacantes reportadas por las empresas) los siguientes: 1) empleados de centros de llamadas/agente de servicio de atención al cliente; 2) operarios de máquinas de coser/costura; 3) operario de producción; 4) ejecutivos de ventas y vendedores, 5) personal de seguridad; 6) empleado de control de inventario/bodega; 7) mesero; 8) cocinero; 9) técnico en mantenimiento aeronáutico; y 10) Técnico en asistencia al usuario de las TIC/soporte técnico.

Las áreas de trabajo en las empresas que más talento humano demandarán, por orden de importancia, son: producción / operación (17.9 %), negocios comercial y ventas (12.6 %), almacén o bodega (10.5 %) y atención al cliente (10 %), mientras que áreas como informática o TIC, aunque con un porcentaje menor (7.8 %) mantiene una frecuencia significativa, lo cual refleja el auge de la digitalización y la transformación tecnológica en las empresas.

Asimismo, existe una alta demanda de habilidades en el talento humano que prevén contratar las empresas: 73 % demanda habilidades blandas, 70 % requiere habilidades técnicas, denotando la clara importancia que las empresas le están dando a las habilidades blandas sobre las técnicas. Por otra parte, el 30 % de las empresas requiere habilidades digitales; 24 % demanda el dominio de un segundo idioma, 18 % gerenciales y 15 % requiere certificaciones específicas.

En línea con las tendencias globales previstas para 2024, que establecen que el 75 % de los empleadores a nivel mundial informaron dificultades para encontrar el talento que necesitan, para el caso de las empresas salvadoreñas, el 67 % de estas, reportan dificultades para encontrar talento humano calificado, destacando la falta de experiencia laboral como principal causa, seguido de la falta de habilidades blandas y técnicas. El 82 % de las empresas ofrece beneficios o prestaciones

adicionales a las de ley como estrategias para la atracción y retención del talento humano.

Dentro de las principales iniciativas que tienen previstas las empresas para mejorar su productividad y competitividad en el mercado en los próximos 24 meses, se encuentran principalmente las siguientes: se enfocarán principalmente en capacitar a su personal existente para incorporar nuevas tecnologías (31.4 %), en segundo lugar, planean integrar nuevas tecnologías en sus operaciones (24.5 %), en tercer lugar, realizarán contrataciones directas de nuevos trabajadores debido a la adopción de estas tecnologías (16.1 %) y algunas consideran la apertura de nuevas sucursales, plantas u oficinas (14.4 %), entre otras iniciativas.

En términos de la educación formal que buscan las empresas y se les dificulta encontrar, se identifican algunos Bachilleratos de tipo Técnico-Vocacional. En primer lugar, el Bachiller Técnico Vocacional en Comercio con opción Contaduría, seguido por el Industrial con opción Electricidad; y en tercer lugar el de Mecánica Industrial. A nivel de Educación Superior, algunas carreras demandadas y difíciles de encontrar son: Ingeniería Civil, Arquitectura, Licenciatura en Química y Farmacia, Técnicos en Ventas, Ingeniería Eléctrica, entre otras.

Se consultó a las empresas su disposición de habilitar posiciones para fortalecer el aprendizaje práctico y la experiencia laboral del talento humano y el 65 % de estas indicaron su interés y disposición de habilitar pasantías, 61 % prácticas profesionales y 44 % formación dual.

El presente informe ahonda en otros aspectos de la dinámica del mercado laboral, como factores de oportunidades y amenazas, niveles de rotación, mecanismos utilizados en la búsqueda y selección del talento humano, puestos difíciles de llenar y puestos con mayor salario, así como caracterizaciones de tipo sectorial con el top de puestos y vacantes demandados, así como las principales habilidades requeridas en sectores clave de la economía salvadoreña.

En esta línea, es clave fortalecer los programas de formación técnica y profesional que aborden las brechas identificadas en las habilidades del talento humano, a través del impulso de una oferta formativa adaptada a las necesidades de las empresas. Dichas medidas contribuirán al fortalecimiento de los sectores económicos para mejorar su competitividad empresarial e impulsar la permanencia y vinculación laboral del talento humano.

2. AGRADECIMIENTOS

El informe presentado es el resultado de un esfuerzo conjunto y coordinado entre diversos actores. Estos resultados subrayan la importancia de la colaboración interinstitucional como motor para fomentar la productividad y competitividad del talento humano salvadoreño, contribuyendo así al desarrollo económico y social de El Salvador.

El Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF) extiende un sincero agradecimiento a las empresas que participaron como informantes clave en este estudio. Su disposición para proporcionar tiempo, perspectivas y datos relacionados con puestos y vacantes demandadas permitió generar información relevante sobre los perfiles y competencias más requeridas en diversos sectores de actividad económica.

Asimismo, se reconoce la valiosa colaboración de gremiales y asociaciones empresariales, quienes facilitaron el acercamiento con sus socios y agremiados, además de brindar respaldo para la implementación de la encuesta. Este apoyo fue fundamental para garantizar la representatividad de los resultados y reflejar con precisión las perspectivas de la demanda laboral y los retos en la identificación de talento humano.

El INCAF también expresa su gratitud hacia las entidades gubernamentales, como el Ministerio de Economía, el Ministerio de Turismo, y la Agencia de Promoción de Inversiones y Exportaciones, por su respaldo institucional durante la planificación y ejecución de la encuesta. Su compromiso con el fortalecimiento de un mercado laboral competitivo ha sido esencial para el éxito de este estudio.

Finalmente, se reconoce el esfuerzo y dedicación de los equipos internos del INCAF, quienes trabajaron en las distintas etapas del proyecto. Su compromiso con la calidad y precisión de los resultados fue crucial para garantizar que la información obtenida sea un recurso valioso para la toma de decisiones estratégicas.

3. INTRODUCCIÓN

La anticipación y el análisis de la demanda laboral constituyen un componente clave para identificar las necesidades de talento humano en las empresas. Para el INCAF, cuya misión es fortalecer las habilidades y competencias del talento humano salvadoreño en sintonía con las demandas del mercado laboral, tanto a nivel local como internacional, esta tarea adquiere una relevancia aún mayor. Dicho enfoque permite planificar de manera adecuada las acciones de formación y capacitación profesional, asegurando su pertinencia y efectividad.

Con el propósito de ofrecer información actualizada sobre las tendencias de empleo, las habilidades requeridas y los perfiles profesionales demandados por los sectores económicos, se desarrolló la primera edición de la **Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL)**, dirigida a empresas formales del sector privado de diversas actividades económicas. Con esta iniciativa, el INCAF busca alinear sus esfuerzos de formación profesional con las necesidades del mercado laboral, contribuyendo así al fortalecimiento del perfil profesional de la fuerza laboral, en los 3 públicos objetivos que atiende, personas trabajadoras, jóvenes y personas cesantes.

El informe presenta los resultados obtenidos de **820 empresas de distintos tamaños y sectores**. La encuesta recopiló información relevante sobre expectativas, oportunidades, amenazas, perspectivas de empleo, procesos de selección, puestos de trabajo más demandados en el corto plazo, vacantes disponibles y perfiles requeridos. Asimismo, incluye un análisis detallado de las habilidades más valoradas, tanto blandas, técnicas, digitales, gerenciales, certificaciones profesionales esenciales. Estos hallazgos ofrecen datos valiosos para guiar la planificación estratégica de la oferta formativa del INCAF en los próximos meses.

La estructura del informe abarca las siguientes secciones principales: justificación, alcances, principios y objetivos de la investigación. Posteriormente, se incluye la ficha técnica que describe la metodología empleada en la recolección de datos. En tercer lugar, se presentan las tendencias globales en habilidades y talento humano; luego se exponen los resultados generales, desglosados también por sectores económicos. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de los hallazgos, destacando implicaciones clave para la oferta formativa del instituto.

En resumen, este informe representa una herramienta estratégica para la toma de decisiones enfocadas en la formación profesional y especialización del talento humano salvadoreño, tomando en cuenta la demanda del mercado local e internacional, con el objetivo de formar perfiles competitivos apegados a las necesidades presentes y futuras de la dinámica económica. Al mismo tiempo, complementa los esfuerzos institucionales orientados a reducir la brecha entre la oferta formativa y las demandas del mercado laboral, contribuyendo al desarrollo económico y social de El Salvador.

4. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF) fue establecido mediante el **Decreto Legislativo número 893 del 14 de noviembre de 2023**, con el objetivo de promover la formación y capacitación técnica y profesional del talento humano salvadoreño, alineada a las demandas del mercado local e internacional. En concordancia con su misión, el INCAF busca fortalecer las habilidades y competencias del talento humano, asegurando la formación de perfiles competitivos adaptados a las necesidades económicas actuales y futuras.

De acuerdo con dicha ley, en su artículo 6, numeral 12, la institución tiene la función de desarrollar sistemas de recolección de información y análisis del mercado laboral, con el fin de identificar las necesidades de talento en los sectores económicos. Esto incluye la realización de estudios cuantitativos y cualitativos de la demanda laboral, así como la prospección y anticipación de las habilidades y competencias requeridas para el empleo futuro.

La investigación presentada en este informe responde a este mandato, con el propósito de obtener información actualizada sobre la demanda laboral en las empresas salvadoreñas para los próximos doce meses.

Para el INCAF, este estudio representa el inicio de procesos sistemáticos internos que, con los que a través de la tecnología, se busca facilitar la toma de decisiones en la planificación de programas de formación y empleabilidad, contribuyendo al fortalecimiento de las habilidades del talento humano en El Salvador.

El desarrollo de la investigación se basó en seis principios fundamentales: 1) Garantizar el anonimato de los datos personales; 2) Asegurar un diseño técnico objetivo, conforme a estándares internacionales; 3) Obtener información precisa y fiel; 4) Mantener la consistencia en los datos recolectados; 5) Alinear la recolección de información con las prioridades del INCAF para definir una oferta formativa adecuada; y 6) Facilitar el acceso a la información a través de diversos medios, garantizando su claridad y comprensión para la población, el sector empresarial y las instituciones gubernamentales.

5. ALCANCES

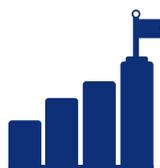
- Identificar sectores con demanda laboral y potencial de crecimiento del empleo.
- Establecer caracterizaciones generales y sectoriales con base en la información obtenida de la demanda del mercado laboral.
- Identificar mecanismos y formas de contratación por parte de las empresas y sectores.
- Conocer las principales ocupaciones/puestos de trabajo demandados por las empresas y sectores.
- Identificar los aspectos principales requeridos en los perfiles de talento humano, a través de información sobre las habilidades y competencias, experiencia, certificaciones, entre otros aspectos demandados por los sectores económicos.
- Identificar los principales aspectos y barreras que dificultan la identificación y contratación de talento humano.
- Indagar sobre la disposición de las empresas de habilitar programas de pasantías profesionales, de formación dual y puestos de aprendizaje.

6. OBJETIVOS



6.1. General

Anticipar la demanda de talento humano del mercado laboral salvadoreño para alinear el trabajo del INCAF con la dinámica económica a través del impulso de programas de formación y empleabilidad que respondan a las necesidades del mercado.



6.2. Específicos

- Identificar las necesidades de talento y las habilidades más demandadas.
- Conocer las principales dificultades en la búsqueda de talento humano.
- Facilitar la toma de decisiones en el diseño de programas de formación profesional y de vinculación laboral en El Salvador.
- Generar información actualizada y accesible para la población, el sector empresarial y las instituciones de Gobierno sobre la demanda laboral.

7. FICHA TÉCNICA

Nombre	Encuesta de Demanda Laboral - ENDEL
Tipo de estudio	Investigación del mercado laboral a través de una encuesta digital.
Unidad organizativa responsable	INCAF - Gerencia de Inteligencia del Mercado Laboral
Descripción del instrumento	Mecanismo de recopilación de datos en formato digital por medio de un conjunto de secciones y preguntas dirigidas a un público objetivo específico para obtener opiniones, apreciaciones, comentarios y sugerencias. Instrumento desarrollado internamente por el equipo de Tecnologías de la Información del INCAF, alojado en el sistema de la institución (SICAF), a través de un módulo de recolección de datos, personalizable y adaptable a las propias necesidades del INCAF y con diferentes métodos de recolección de información.
Método a utilizar	Principalmente por internet, a través del cual se remite un cuestionario en línea al encuestado para su autoaplicación. Los esfuerzos podrán ser complementados por métodos cara a cara o por teléfono, según sea necesario.
Cobertura	A nivel nacional, la encuesta se dirigió a empresas formales del sector privado que presenten las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> • Cotizan al ISSS. • Están ubicadas en las diferentes zonas del país, sin exclusión por tipo de sector. • Que empleen 10 personas trabajadoras en adelante.
Universo y marco muestral	El universo de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) está conformado por todas las empresas formales del sector privado que cotizan efectivamente al régimen de salud del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y que emplean de 10 trabajadores en adelante. Para este ejercicio no se definió una muestra basada en un diseño de muestreo aleatorio. Los resultados reflejan únicamente las opiniones de los participantes seleccionados, principalmente empresas registradas en el Sistema del INCAF (81%) y el resto empresas externas al sistema.
Período de ejecución	De agosto - diciembre 2024

<p>Principales secciones del instrumento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sección 1. Información general de la empresa y datos de contacto, caracterización de las empresas • Sección 2. Tendencias globales, oportunidades y amenazas: oportunidades de crecimiento y potenciales amenazas • Sección 3. Perspectivas de demanda laboral, habilidades requeridas y perfil de los puestos de trabajo: habilidades, experiencia, nivel educativo, empleabilidad juvenil • Sección 4. Facilidad o dificultad para encontrar talento humano • Sección 5. Disposición y habilitación de prácticas, pasantías o formación dual: puestos de aprendizaje
<p>Clasificaciones/ Nomenclatura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (Rev. 4.0) • Clasificación interna sectorial (MINEC-INCAF) • Clasificación interna de puestos de trabajo, con base en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y Clasificación de Ocupaciones (EHPM) • NTEES: Nomenclatura de Títulos de la Educación de El Salvador
<p>Unidad de estudio</p>	<p>Empresa privada</p>
<p>Período de levantamiento</p>	<p>Septiembre - noviembre 2024</p>
<p>Análisis y procesamiento de datos</p>	<p>Noviembre 2024</p>
<p>Comunicación de resultados</p>	<p>Diciembre 2024</p>
<p>Frecuencia de publicación de resultados</p>	<p>Anual</p>
<p>Estrategias para recolección de datos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción digital a través de correos electrónicos a bases de datos empresariales. • Alianzas y coordinación con gremiales o asociaciones empresariales para dar a conocer el instrumento y sensibilizar en el llenado de la información. • Equipo de soporte dedicado a realizar seguimiento a bases de empresas identificadas (llamadas telefónicas, correos chats y visitas a empresas para obtener información en caso de ser necesario).



MARCO DE REFERENCIA TENDENCIAS GLOBALES DEL TALENTO HUMANO

8. TENDENCIAS GLOBALES DE TALENTO HUMANO

En un mundo laboral en constante evolución, las tendencias globales reflejan la creciente necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos y sociales. Los informes más recientes elaborados por reconocidas instituciones destacan la importancia de las habilidades tecnológicas, socioemocionales y cognitivas para enfrentar los desafíos del presente y del futuro. A continuación, se presentan algunos de los hallazgos más relevantes que definen el panorama laboral actual y futuro:

8.1. “Global Skills Report”: elaborado por Coursera (Coursera, 2024)

- América Latina y el Caribe muestran un fuerte compromiso con la preparación para la Inteligencia Artificial (IA), con el curso GenAI la inscripción aumenta un 882 % año tras año.
- Los estudiantes se centran en habilidades tecnológicas emergentes, preparándose para roles como Ingeniero de Machine Learning e Ingeniero de Seguridad en la Nube.
- La región se acerca a la paridad de oportunidades para mujeres en cuanto al aprendizaje en línea, con un 49 % de mujeres estudiantes (46 % aprende en dispositivos móviles).

8.2. “The Human side of generative AI”: elaborado por McKinsey & Company (McKinsey & Company, 2024)

- Las habilidades cognitivas y socioemocionales son más importantes que las habilidades tecnológicas en una serie de categorías para usuarios y no usuarios de IA generativa.
- La mayoría de las organizaciones planean construir sus capacidades de IA generativa de manera interna, a través de la mejora de habilidades, recaptar y redistribuir el talento de manera interna, más que mediante contratación externa.

8.3. “Global Talent Trends 2024”: elaborado por Mercer (Mercer, 2024)

- El aumento de la productividad es la estrategia número 1 para la transformación en las empresas, y en el top 5 de las acciones a invertir está el up/reskilling de los trabajadores.
- Tanto para los empleados como para los líderes de Recursos Humanos, las oportunidades para el aprendizaje son aspectos que importan en la retención de talentos.
- El 67 % de las organizaciones adoptan nuevas tecnologías sin transformar el modo en que trabajan (empleados).

8.4. “Global Talent Shortage 2024”: elaborado por ManpowerGroup (ManPowerGroup, Global Talent Shortage, 2024)

- 75 % de los empleadores a nivel mundial informaron dificultades para encontrar el talento que necesitan, siendo las habilidades blandas como colaboración y trabajo en equipo, así como las técnicas de TI y datos, las más difíciles de encontrar, independientemente de la industria y la geografía.

8.5. “The Future of Jobs Report 2023”: elaborado por el Foro Económico Mundial (Foro Económico Mundial, 2023)

- En el top de las tecnologías que las organizaciones adoptarán en los próximos 5 años se encuentran la tecnología para la educación y el desarrollo de la fuerza laboral.
- Las habilidades al alza son: pensamiento creativo, pensamiento analítico, alfabetización tecnológica, curiosidad y aprendizaje permanente, resiliencia, flexibilidad y agilidad, pensamiento sistémico, manejo de la Inteligencia Artificial y Big Data, motivación y autoconciencia, gestión del talento, orientación al servicio y atención al cliente, marketing y ciberseguridad.

8.6. “The new human age”: elaborado por ManPowerGroup (ManPowerGroup, The new human age, 2023)

- Las organizaciones planean ofrecer a la mayoría de los trabajadores alguna capacitación o herramientas para desarrollar sus carreras, la mayoría de las veces en funciones técnicas.
- Más trabajadores piensan que la capacidad de colaborar y resolver problemas es importante para hacer bien su trabajo, por encima de la productividad.
- Para 2025, habrá 149 millones de nuevos empleos digitales en áreas como privacidad y confianza, ciberseguridad, análisis de datos, aprendizaje automático (Machine Learning), desarrollo de Inteligencia Artificial, Cloud Data y software.
- El 50 % de todos los empleados necesitarán volver a capacitarse para 2025.



RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL (ENDEL) 2024-2025

9. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENDEL 2024-2025

9.1. Consideraciones importantes

Para el análisis y revisión de los resultados obtenidos, es importante tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- No es un ejercicio de muestreo aleatorio.
- Las respuestas corresponden a un número determinado de empresas que han sido parte del ejercicio, principalmente usuarios del Sistema Integrado de Capacitación y Formación (SICAF).
- Por el período de levantamiento, puede incluir puestos y vacantes relacionados con la temporada de fin de año.
- Las respuestas de los puestos de trabajo, así como los diferentes tipos de habilidades, corresponden a catálogos predefinidos por el INCAF.
- Los resultados obtenidos reflejan únicamente la opinión y percepción del número de empresas participantes.

9.2. Caracterización de las empresas encuestadas



820

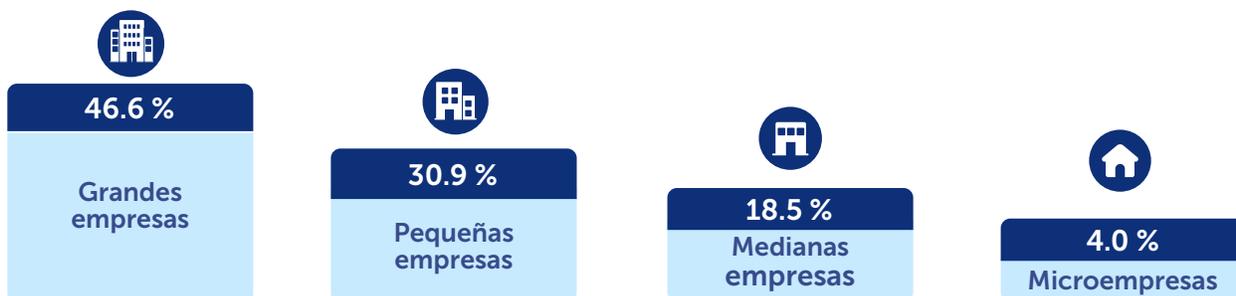
empresas encuestadas



242,038

empleos formales al
mes de septiembre 2024

9.3. Distribución por tamaño de empresas



9.4. Localización de las empresas

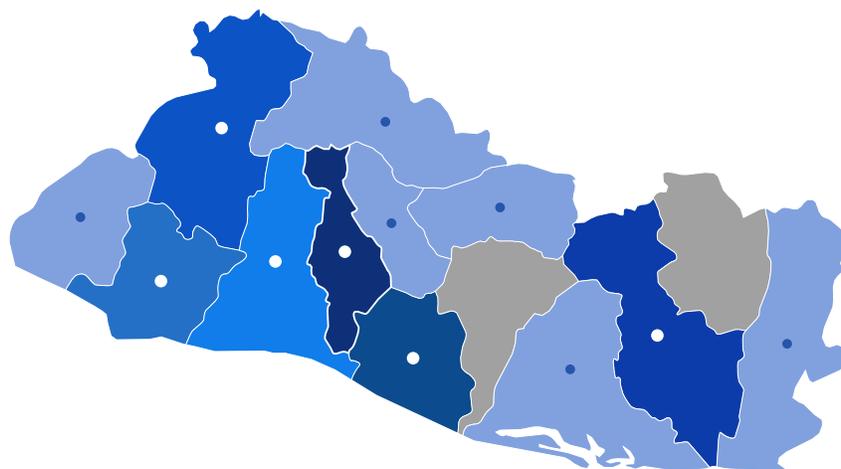
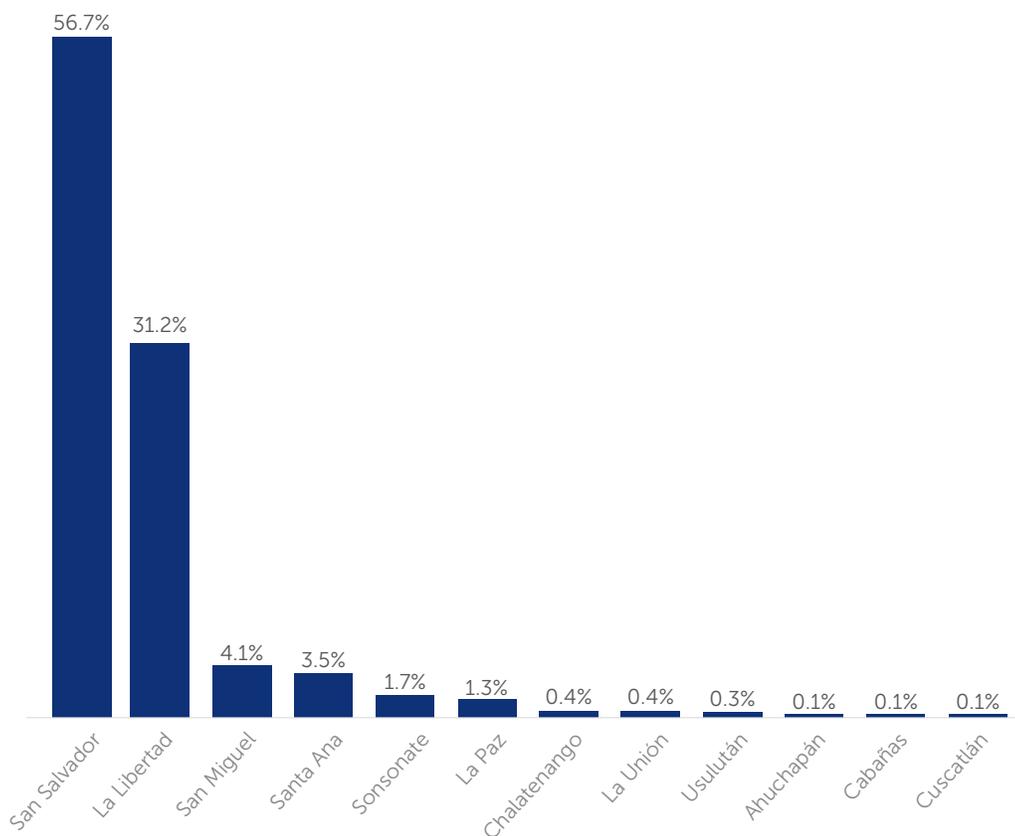
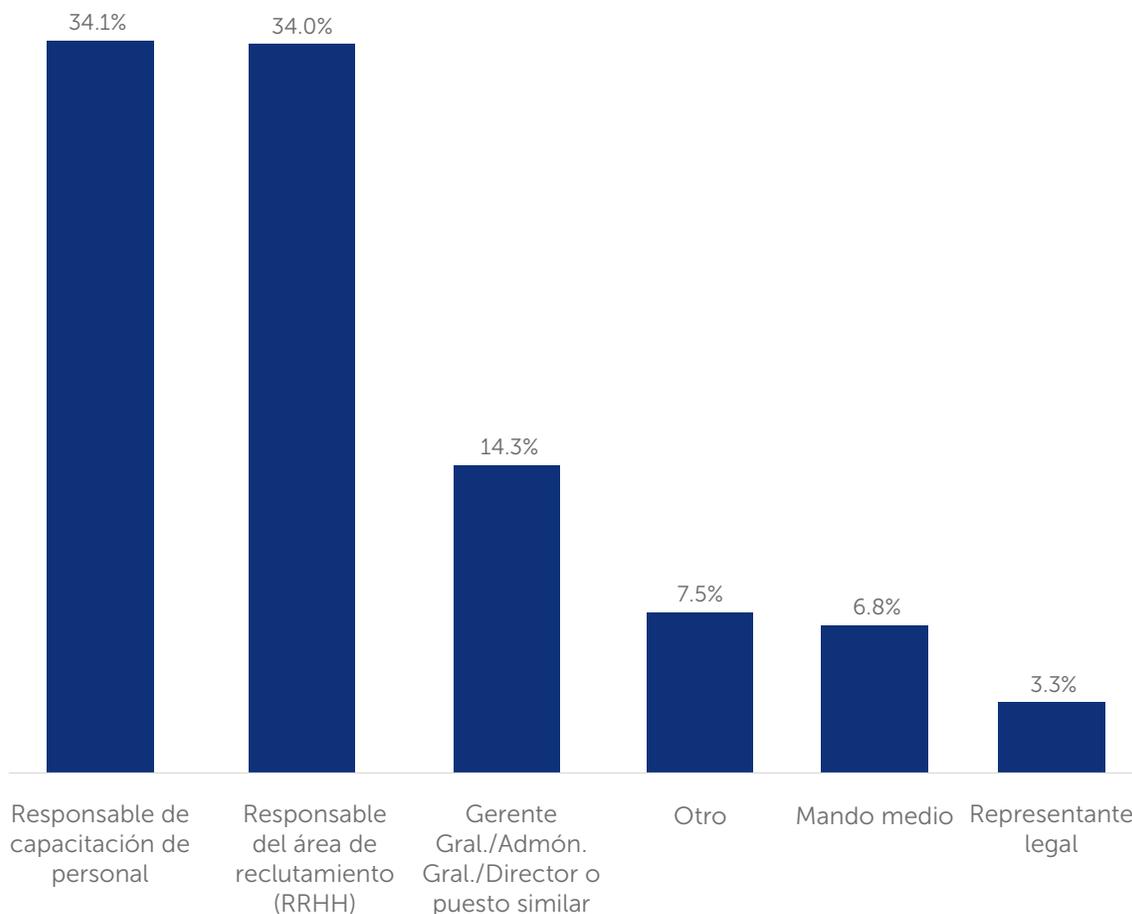


Gráfico 1. Empresas por departamento



9.5. Tipos de informantes

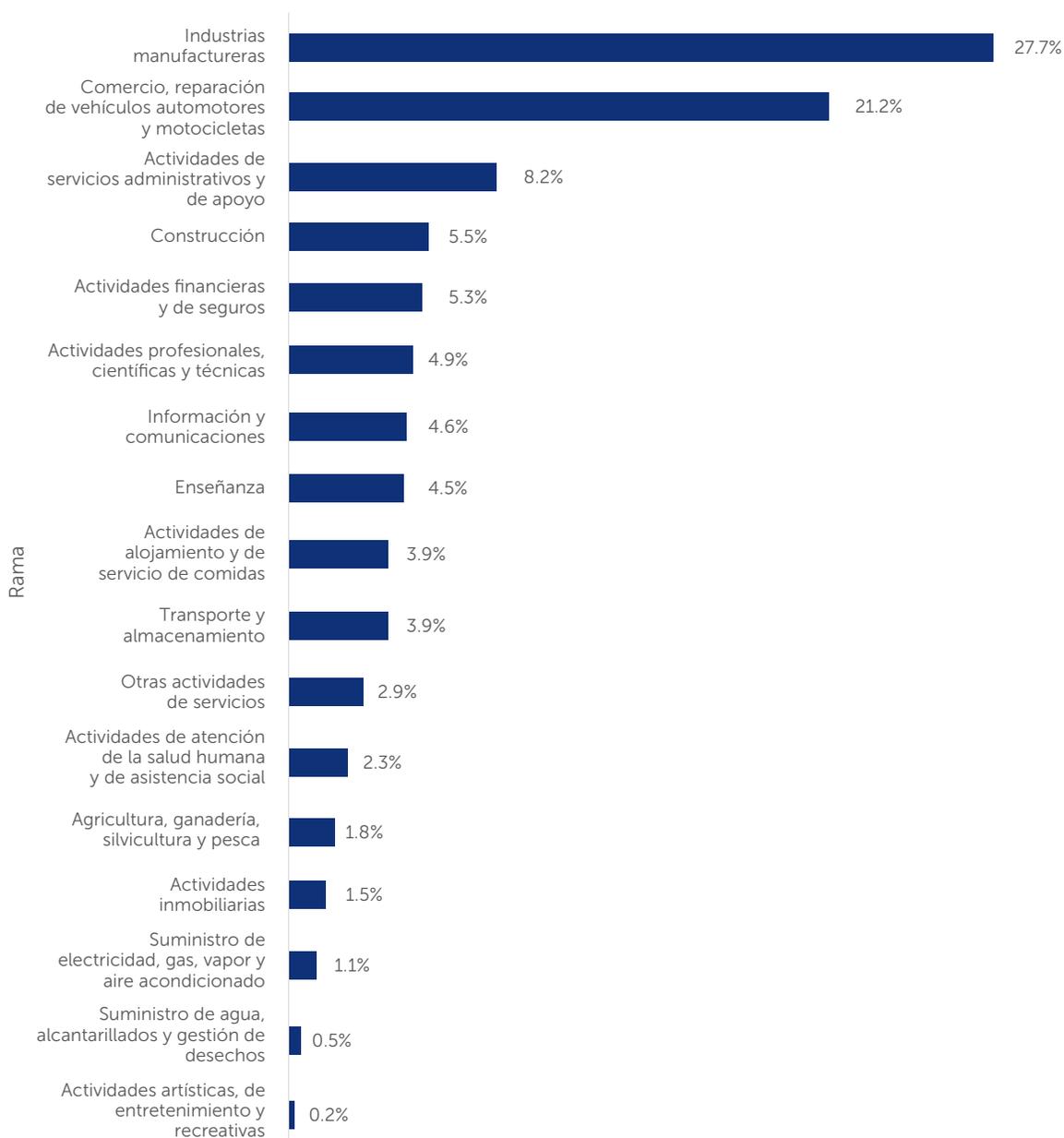
Gráfico 2. Tipos de informante



El 34.1 % de los representantes de las empresas que respondieron a la ENDEL se desempeñan como responsables de capacitación del personal; en segundo lugar, con un 34%, se encuentran los responsables del área de reclutamiento o de recursos humanos. A continuación, con un 14.3 %, figuran los gerentes o directores generales y cargos similares. Es importante destacar que la mayoría de los informantes en cada tipo de rol son mujeres (exceptuando en el caso de los representantes legales donde el 76.9 % son hombres).

9.6. Ramas de actividad económica

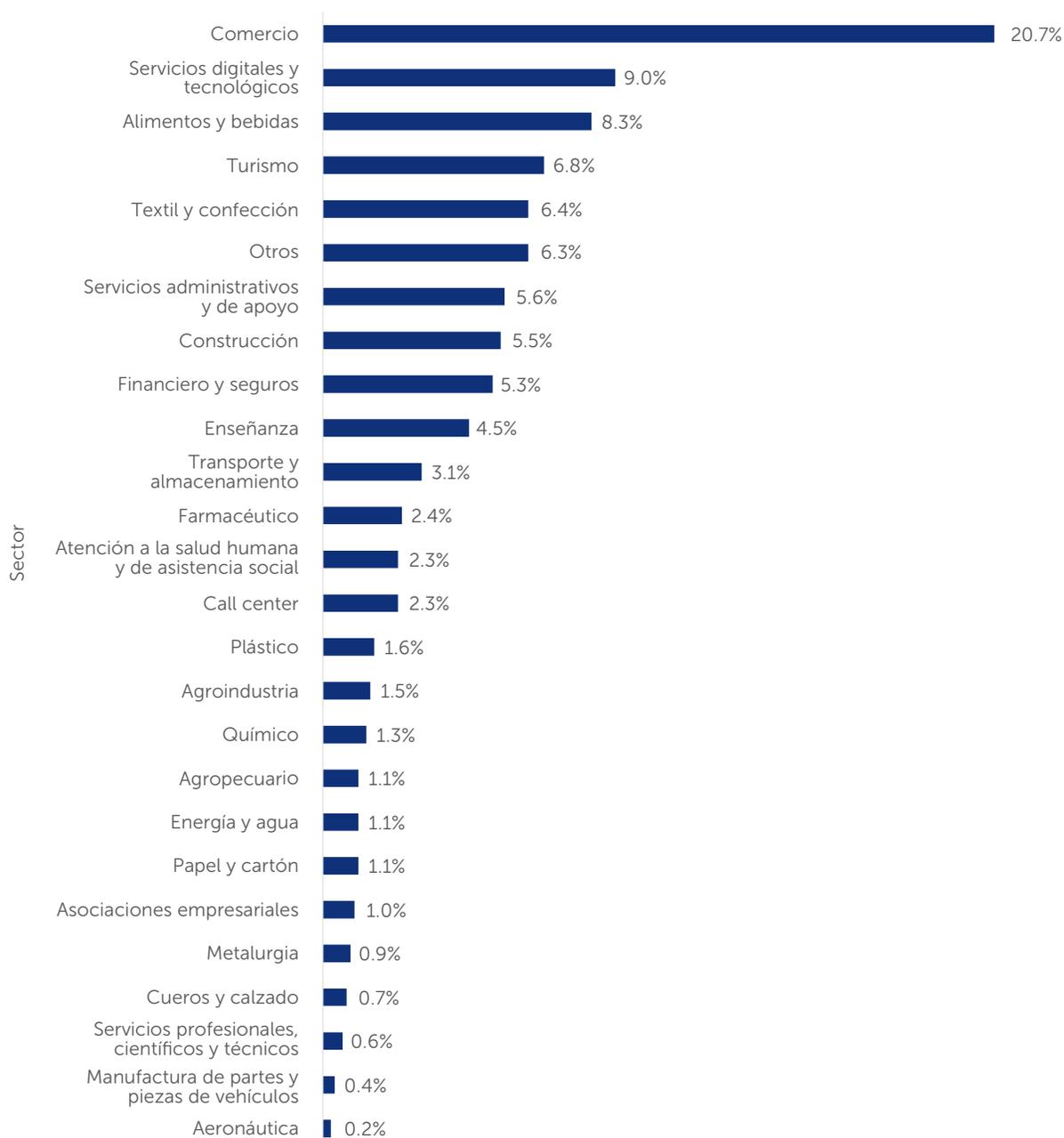
Gráfico 3. Empresas encuestadas por rama



En cuanto a la rama de actividad económica, las empresas encuestadas se concentran principalmente en cinco: la **industria manufacturera** lidera con 227 empresas (27.7 %), seguidas por **comercio, reparación de vehículos automotores y motocicletas** con 174 empresas (21.2 %). En tercer lugar, se ubicaron las actividades de **servicios administrativos y de apoyo** con 67 empresas (8.2 %); seguidas por **construcción** con 45 empresas (5.5 %) y actividades financieras y de seguros con 43 empresas (5.3 %). El resto se distribuye entre las demás ramas de actividad económica, tales como servicios profesionales, información y comunicaciones, enseñanza, actividades de alojamiento y de servicio de comida, transporte y almacenamiento, otras actividades de servicio, actividades de atención a la salud humana, agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, actividades inmobiliarias, suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, alcantarillado y gestión de desechos, actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.

9.7. Sector de actividad económica

Gráfico 4. Sectores económicos

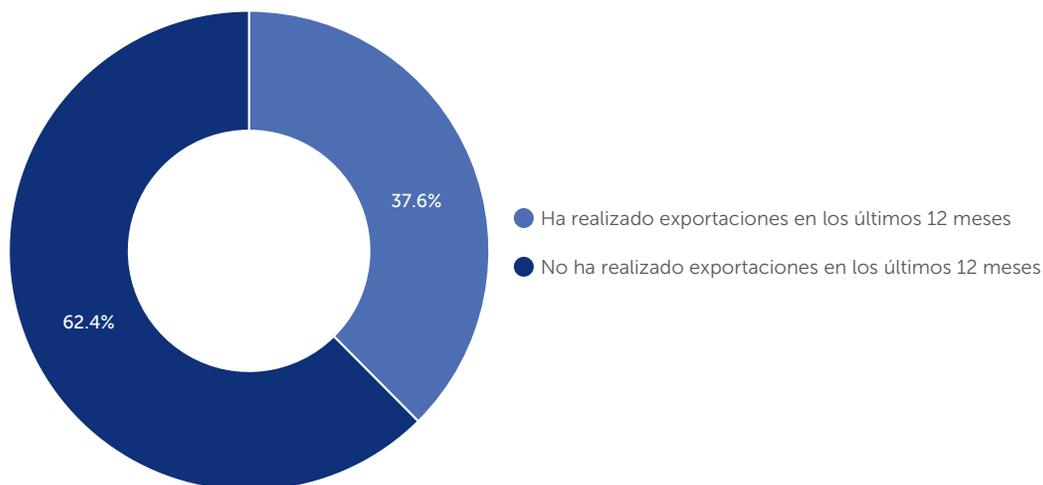


Según la clasificación interna sectorial generada para efecto del estudio, el 72 % de las empresas corresponden principalmente a 10 sectores: Comercio con 170 empresas (20.7 %), 74 empresas en el sector de servicios digitales y tecnológicos (9.0 %), 68 empresas en el sector de alimentos y bebidas (8.3 %) y 56 empresas en turismo (6.8 %), 52 empresas del sector textil y confección (6.4 %), 46 empresas en sector servicios administrativos (5.6 %), 45 empresas del sector construcción (5.5 %), 43 en sector financiero y de seguros (5.3 %) y 37 empresas del sector enseñanza (4.5 %), y 25 empresas en transporte y almacenamiento (3.1 %). Entre los sectores con menor representatividad en número de empresas, se encuentran: cuero y calzado, servicios profesionales, científicos y técnicos, manufactura de partes y piezas de vehículos y el sector de aeronáutica.

9.8. Exportaciones

En relación con la realización de exportaciones, de las 820 empresas encuestadas, 308 (37.6 %) indicaron que han realizado exportaciones en los últimos 12 meses, mientras que 512 (62.4 %) señalaron no haber realizado exportaciones. Estos resultados reflejan que cerca del 63 % de las empresas no participan en actividades de comercio internacional.

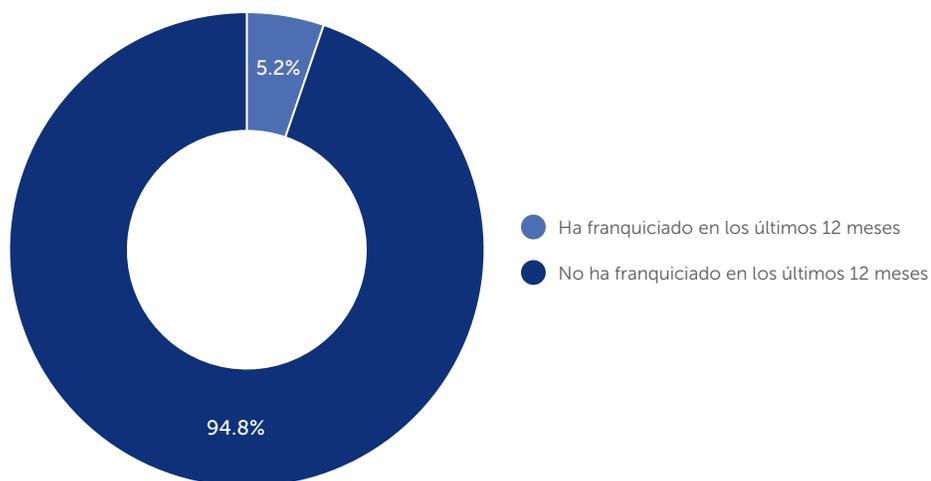
Gráfico 5. Empresas que han realizado exportaciones



9.9. Franquicia

El 94.8 % de las empresas (777 en total) no ha franquiciado su marca en los últimos 12 meses, mientras que el 5.2 % restante (43 empresas) sí lo ha hecho. Esto demuestra que las franquicias representan un porcentaje pequeño dentro de los modelos de negocio para la expansión y el crecimiento de las empresas en la economía actual.

Gráfico 6. Empresas que han franquiciado en los últimos 12 meses

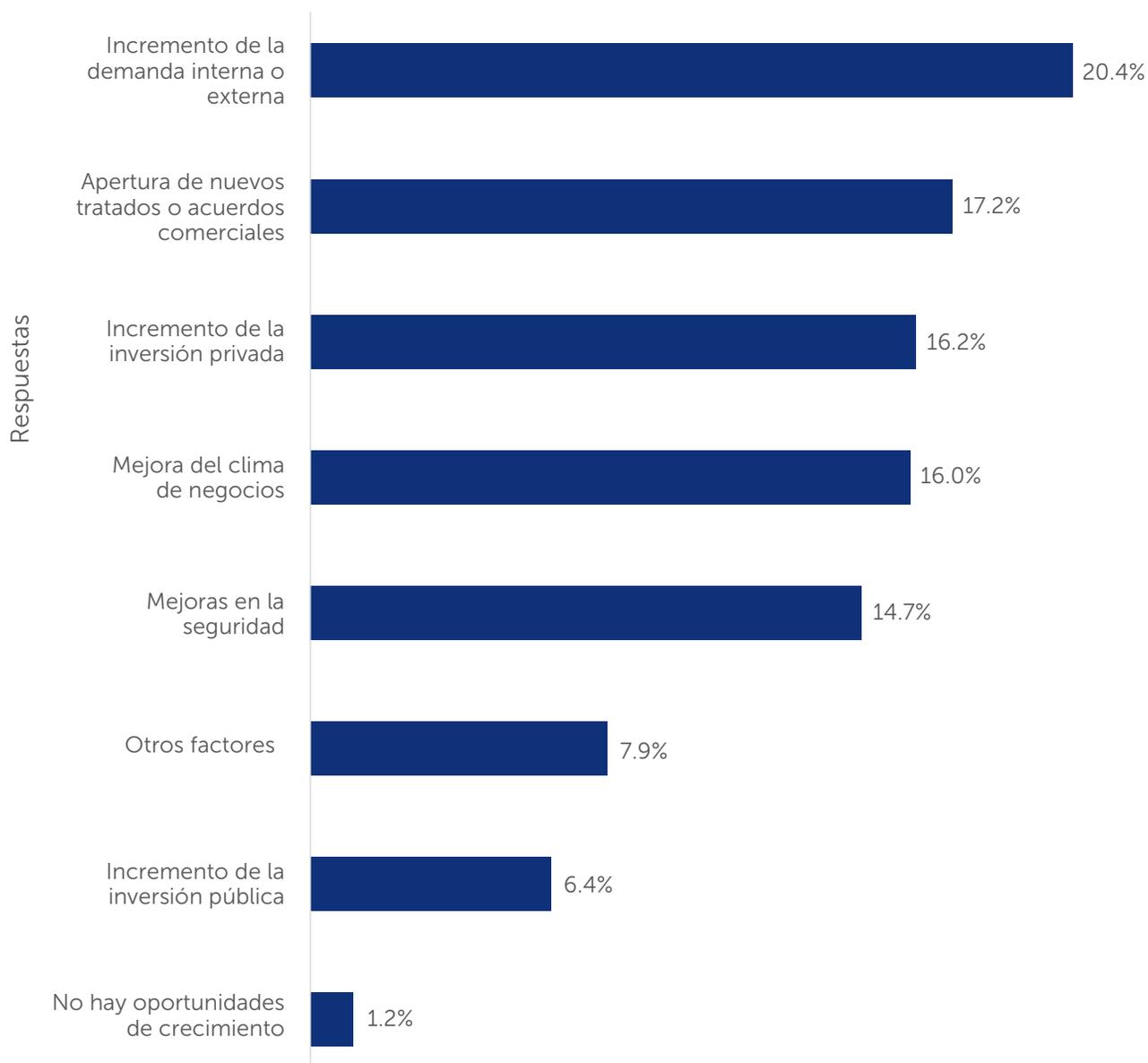


9.10. Expectativas de oportunidades y amenazas

9.10.1. Factores que representan oportunidades

Los principales factores que han sido identificados como oportunidades para el crecimiento de las empresas son: el incremento de la demanda interna o externa (20.4 %), la apertura de nuevos tratados o acuerdos comerciales (17.2 %) y el incremento de la inversión privada (16.2 %). El crecimiento de la demanda refleja una mayor capacidad de consumo y competitividad. Los nuevos tratados comerciales abren mercados internacionales y facilitan el comercio. Finalmente, el incremento de la inversión privada impulsa la innovación, la creación de empleo y el desarrollo de infraestructura, fortaleciendo el entorno económico del país.

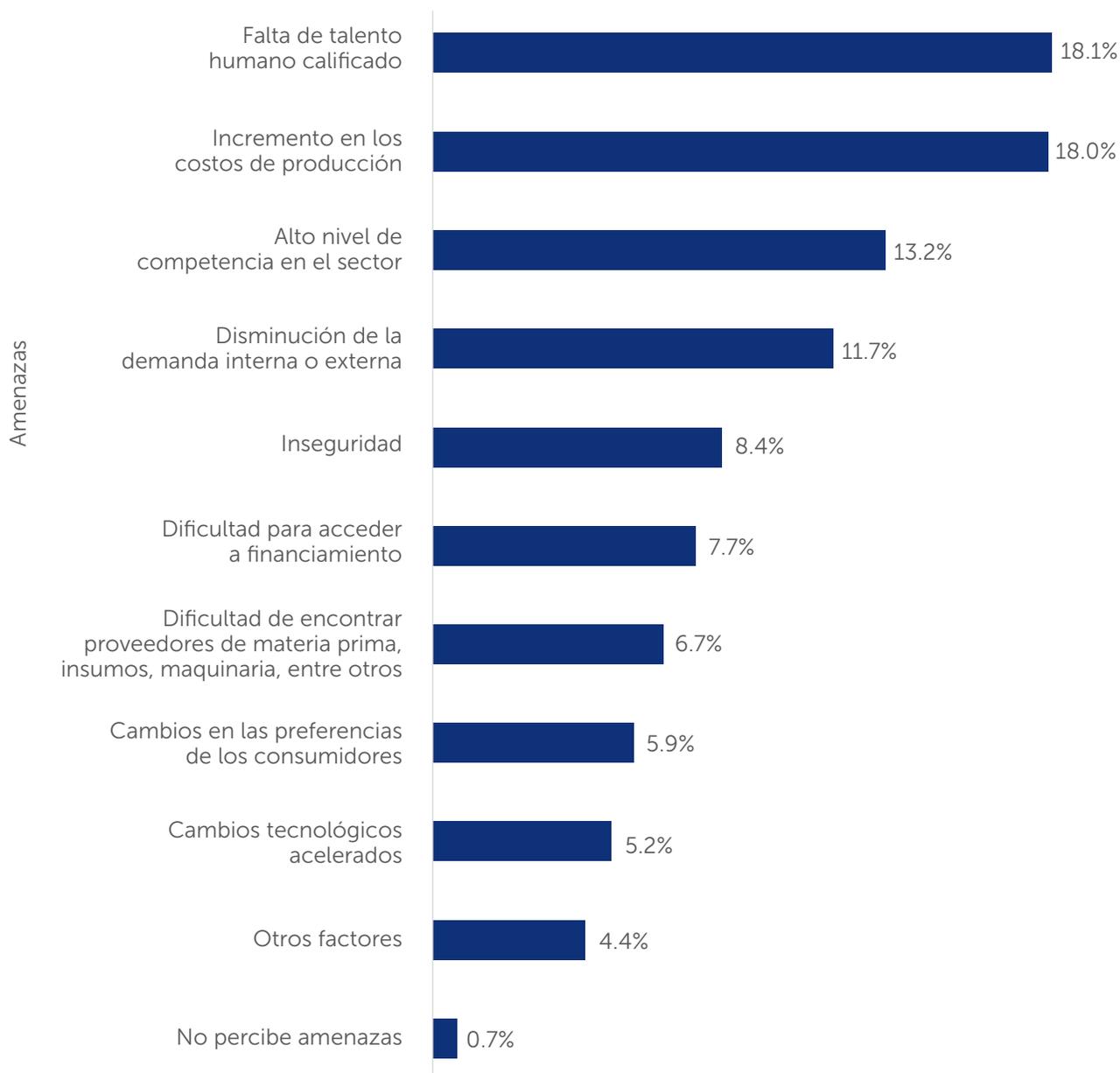
Gráfico 7. Factores de oportunidades para las empresas



9.10.2. Factores que representan amenazas

Los factores principalmente identificados como amenazas por las empresas son en primer lugar, la falta de talento humano calificado (18.1 %), seguida del incremento en los costos de producción (18.0 %) y el alto nivel de competencia en el sector (13.2 %). Por lo tanto, la escasez de talento humano calificado, puede frenar la capacidad de respuesta a la demanda interna y externa que se percibe como una oportunidad de crecimiento. Además, el aumento de los costos de producción puede reducir los márgenes de rentabilidad, impactando la sostenibilidad de las operaciones y dificultando la inversión en innovación. Finalmente, la alta competencia en el sector obliga a las empresas a diferenciarse constantemente, lo que puede incrementar la presión sobre los recursos disponibles y dificultar la retención de consumidores en el mercado.

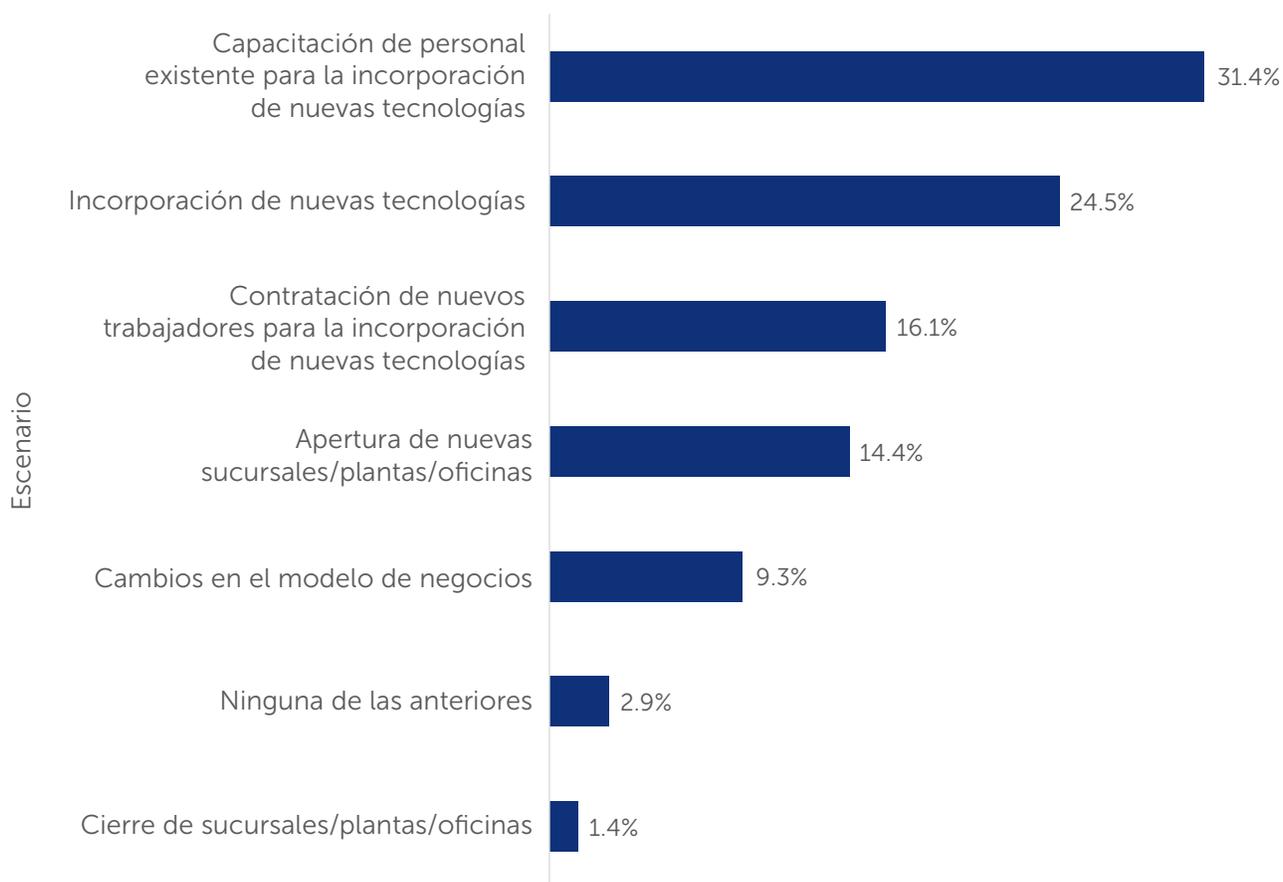
Gráfico 8. Factores que representan amenazas para las empresas



9.11. Escenarios más probables en las empresas

Se consultó a las empresas sobre los escenarios más probables que enfrentarán en los próximos meses, las principales respuestas obtenidas se muestran a continuación:

Gráfico 9. Escenarios más probables para las empresas



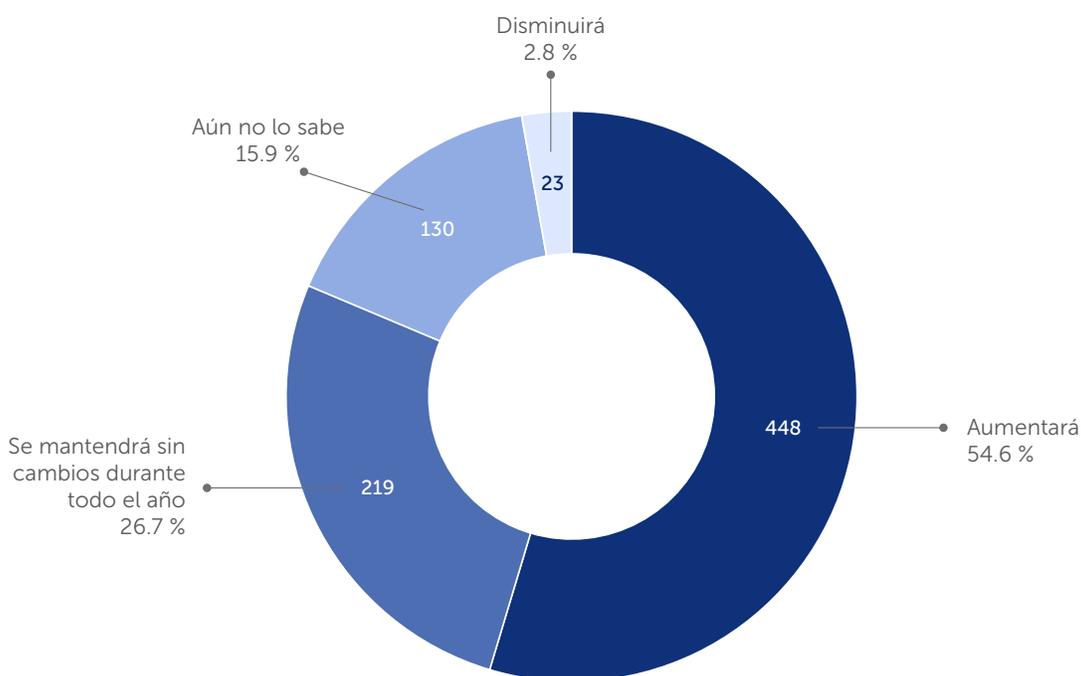
El 31.4 % de las empresas indicó que se enfocarán en capacitar a su personal existente para incorporar nuevas tecnologías. En segundo lugar, el 24.5 % señaló que planean integrar nuevas tecnologías en sus operaciones, y en tercer lugar, el 16.1 % prevé realizar contrataciones directas de nuevos trabajadores debido a la adopción de estas tecnologías. Estos escenarios son clave para el INCAF en cuanto al rol que la institución desempeña para apoyar a las empresas a lograr la especialización de su personal. Finalmente, el 14.4 % considera como escenario más probable, la apertura de nuevas sucursales, plantas u oficinas, entre otras iniciativas.

9.12. Perspectivas generales de la demanda laboral

9.12.1. Proyección del cambio en el número de empleados y trimestre en el que sucederá

De acuerdo con las proyecciones de las variaciones del número de empleados previstas en los próximos 12 meses, se consultó sobre la situación más probable en cuanto al aumento o disminución del número de empleados: 448 empresas (54.6 %) indicaron que el número de empleados aumentará, mientras que 219 (26.7 %) prevén que se mantendrán sin cambios significativos. 130 empresas (15.9 %) aún no están seguras de si ocurrirá algún ajuste, y sólo 23 empresas (2.8 %) anticipan una disminución en su planilla.

Gráfico 10. Proyecciones del cambio de número de empleados



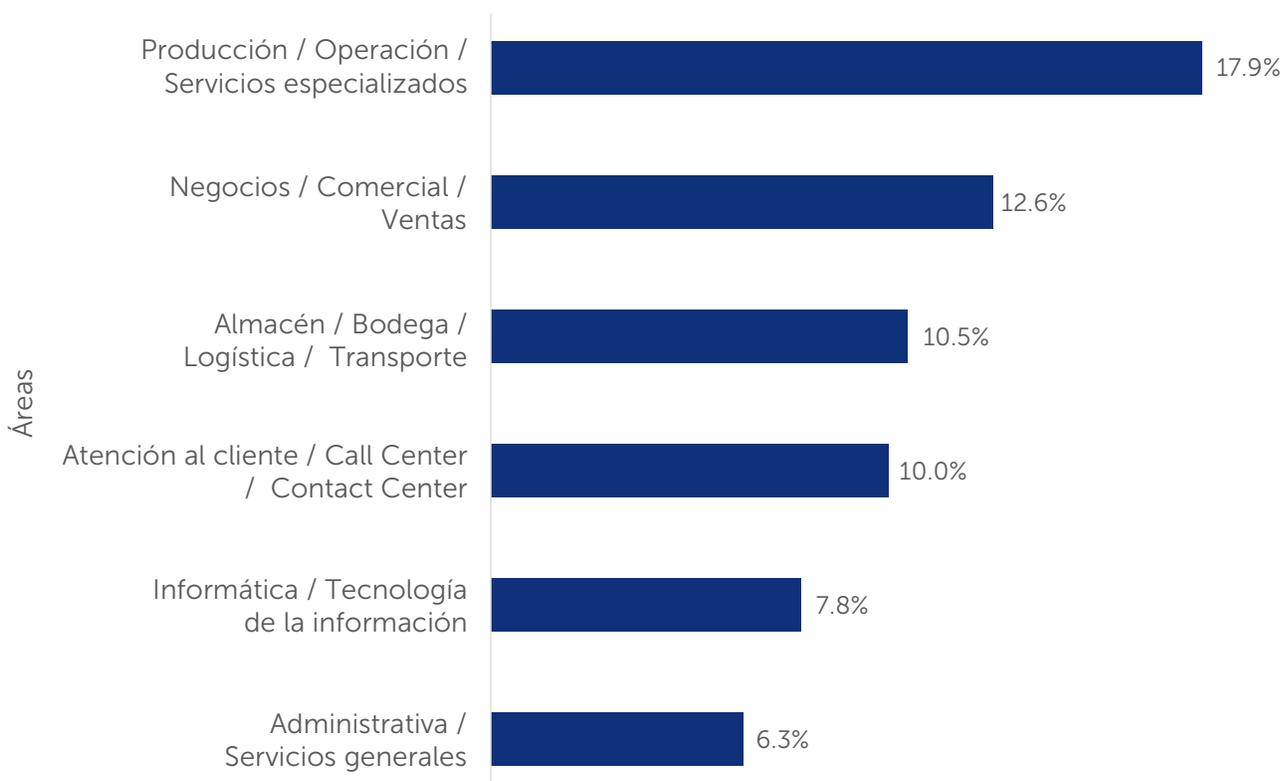
Existen diversos factores que sugieren un posible crecimiento en la contratación del personal. Como se mencionó anteriormente, una de las principales proyecciones es la incorporación de nuevas tecnologías, así como las perspectivas de incremento de la demanda, lo que hace que muchas empresas consideren probable un aumento en el número de empleados para apoyar esta transición.

También se consultó en cuál de los trimestres del año podrán aumentar o disminuir el número de empleados: 217 empresas (26.4 %) indicaron que es muy probable que esto ocurra en el segundo trimestre, mientras que 203 empresas (24.8 %) mencionaron que sucederá en el primer trimestre; el resto de las empresas respondió el tercer y cuarto trimestre respectivamente.

9.12.2. Áreas de trabajo de las empresas en las que se demandará más talento humano

Las principales áreas de trabajo en las que se demandará más talento humano son, por orden de importancia: producción / operación (17.9 %), negocios, comercial y ventas (12.6 %), lo que sugiere un fuerte enfoque en capacidades manufactureras y fuerza de ventas. Estas áreas seguidas de almacén o bodega (10.5 %) y atención al cliente (10 %), indican un equilibrio entre las necesidades logísticas y de servicio, mientras que áreas como informática o las TIC, aunque con un porcentaje menor (7.8 %) mantiene una frecuencia significativa que refleja el auge de la digitalización y la transformación tecnológica en las empresas. Otras áreas con menor representatividad son compras y adquisiciones, dirección general y ejecutiva, comercio exterior y área jurídica.

Gráfico 11. Áreas de mayor demanda en las empresas

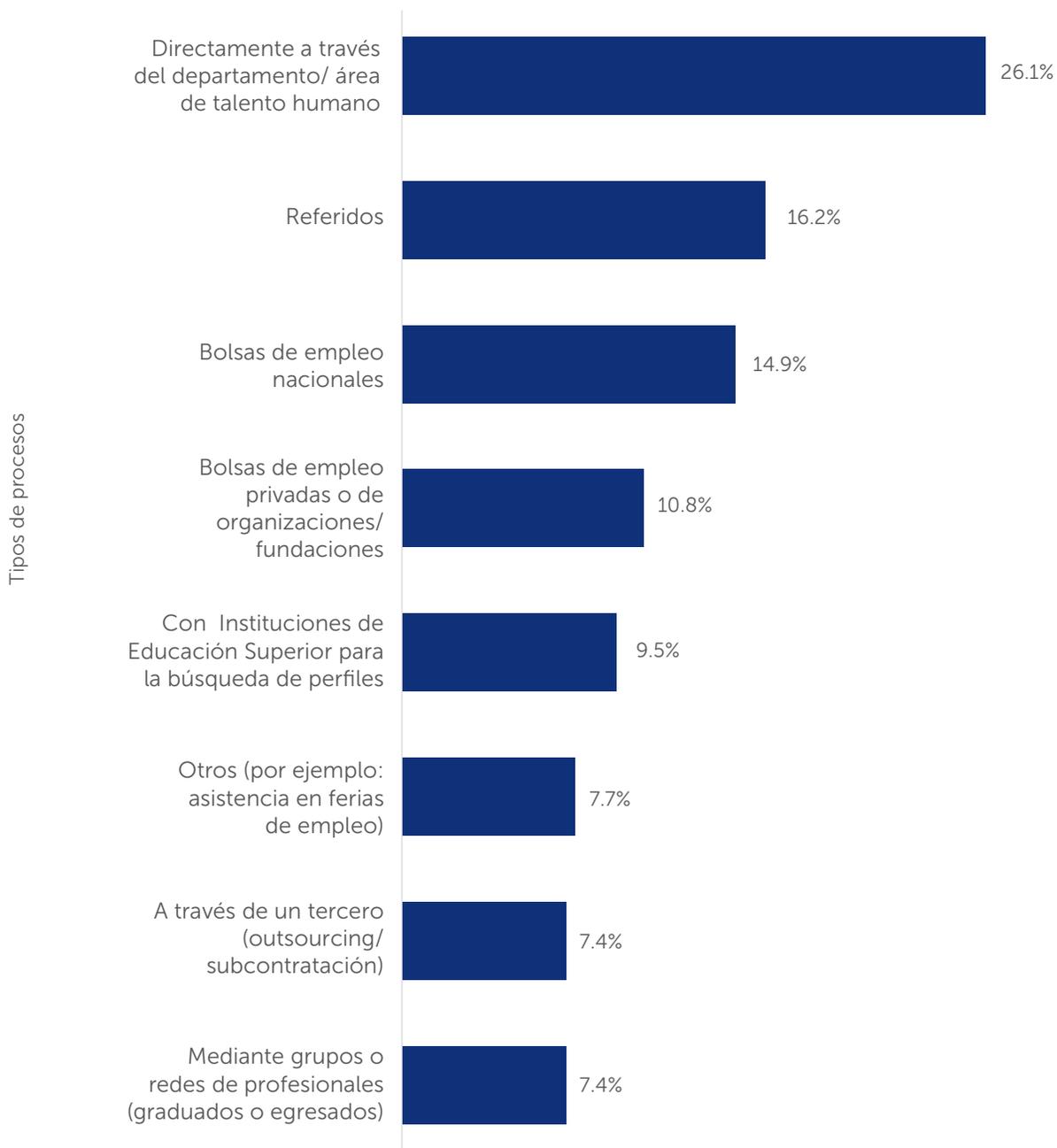


Nota: el top de las áreas reflejadas en el gráfico, muestra un porcentaje del total de las áreas reportadas por las empresas.

9.13. Tipos de procesos de búsqueda y contratación de personal y principales buscadores de empleo

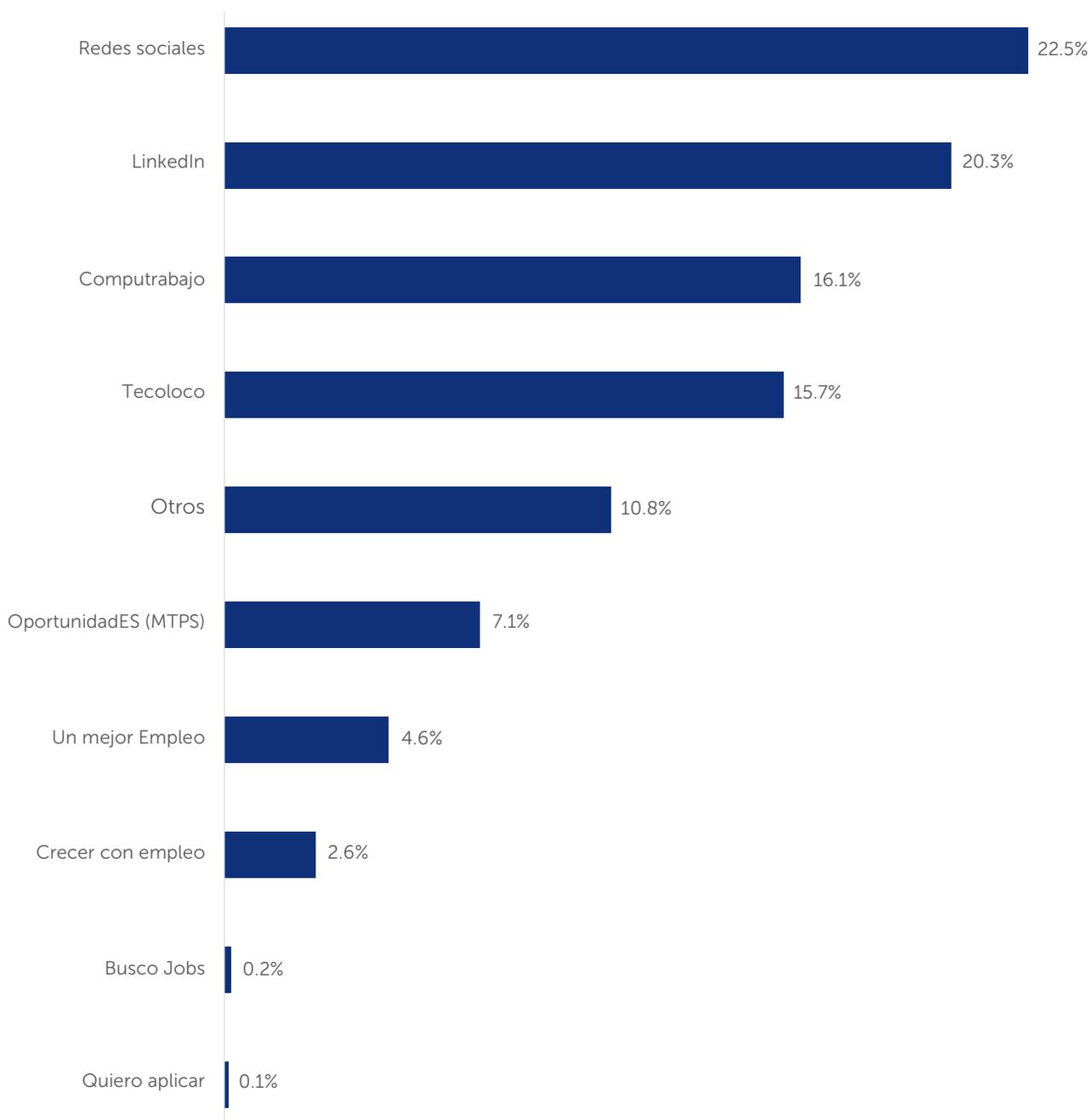
Los datos revelan que las empresas realizan sus procesos de búsqueda y contratación principalmente en tres canales de reclutamiento: primero, la gestión interna a través de los departamentos de talento humano con el 26.1 %; en segundo lugar, el sistema de referidos con 16.2 %; y finalmente, las bolsas de empleo nacionales (14.9 %). Los resultados demuestran que las plataformas especializadas en empleo son en tercer lugar, una herramienta importante para la búsqueda de talento humano.

Gráfico 12. Tipos de procesos de selección de perfiles que usan las empresas



En cuanto a los buscadores de empleo que utilizan las empresas para encontrar talento humano, las redes sociales ocupan el primer lugar con un 22.5 %, seguido de LinkedIn con un 20.3 %, CompuTrabajo con un 16.1 % y Tecoloco con un 15.7%, evidenciando que las empresas utilizan tanto medios digitales modernos como portales de empleo convencionales para sus procesos de reclutamiento.

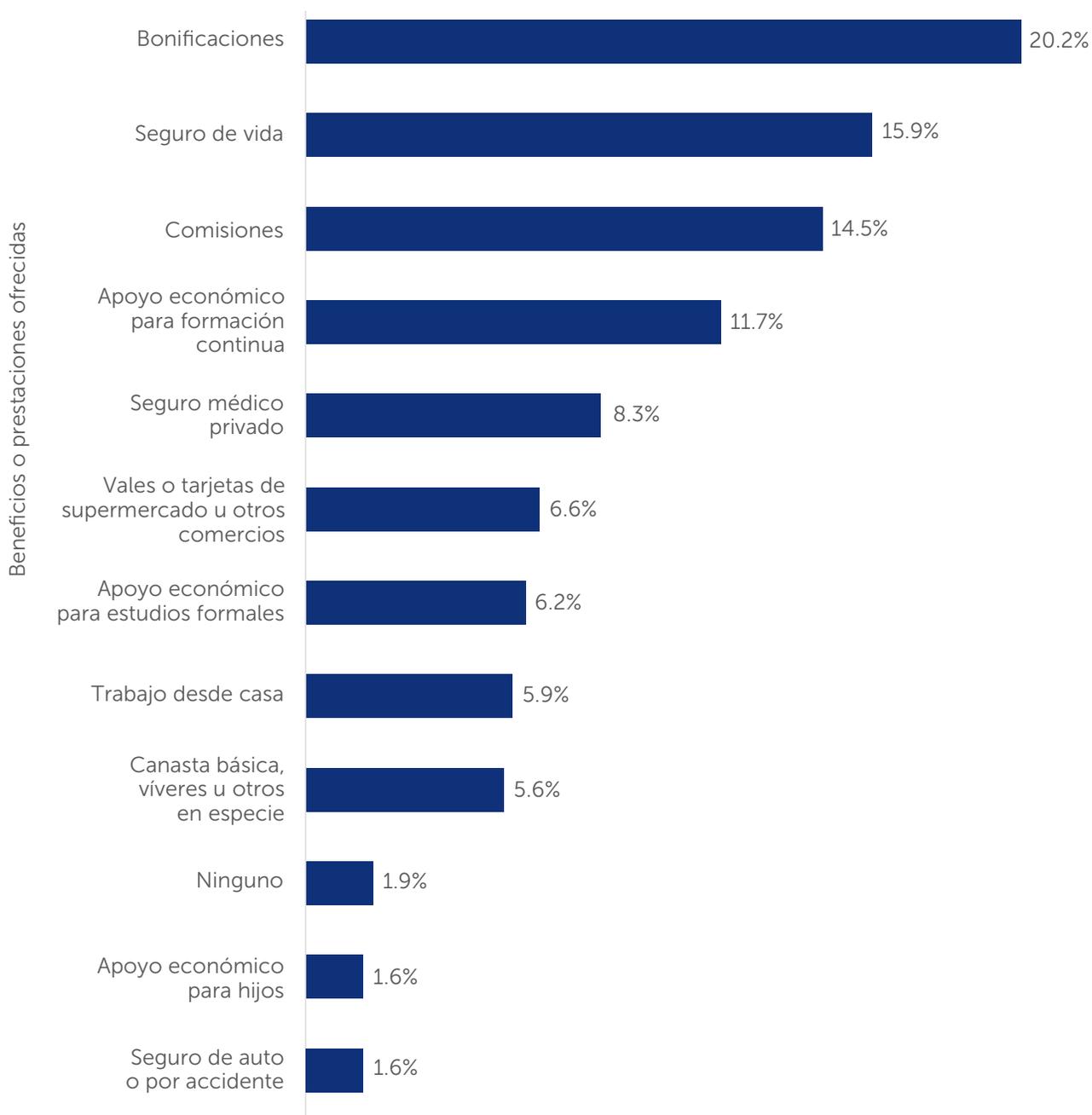
Gráfico 13. Principales redes y plataformas de búsqueda de empleo



9.14. Beneficios y prestaciones

De las 820 empresas que respondieron la ENDEL, el 82 % ofrece beneficios o prestaciones adicionales a las de ley, siendo las principales las bonificaciones, seguido por el seguro de vida, las comisiones en tercer lugar y el apoyo económico para formación continua (por ejemplo: certificaciones o capacitaciones). Estos cuatro beneficios representan el 62.3 % de las prestaciones adicionales a las de ley más valoradas por las empresas para atraer y retener el talento humano.

Gráfico 14. Principales prestaciones y beneficios por empresas



9.15. Percepción de puestos que van a disminuir

Considerando los avances tecnológicos, los representantes de las empresas consultadas en la ENDEL, perciben que existen algunos puestos de trabajo u ocupaciones que pueden disminuir en los próximos 5 años, entre los cuales se incluyen: secretarías o asistentes administrativas, recepcionistas, empleados de contabilidad, oficinistas, telefonistas, empleados de archivos, archivista, bibliotecario, entre otros. Este panorama coincide con algunos de los hallazgos del reporte del Foro Económico Mundial denominado "Future of Jobs" (2023), que señala que los puestos con mayor tendencia a disminuir son los de empleados de entrada de datos, secretarios administrativos y ejecutivos, empleados de contabilidad, teneduría de libros y nómina, así como guardias de seguridad, conserjes y amas de llaves.



9.16. Empresas que realizan outsourcing y tipos de outsourcing contratado

De las 820 empresas consultadas, el 33 % contratan servicios de outsourcing, principalmente los relacionados a servicios de seguridad y vigilancia, con el 31.9 %, limpieza y mantenimiento con 22.9 %, transporte con 11.4 %, comunicación y publicidad con 8.5 %. El resto de las empresas contratan en menor porcentaje otros servicios, como tecnologías de la información, servicios administrativos-contables y de bodegaje.



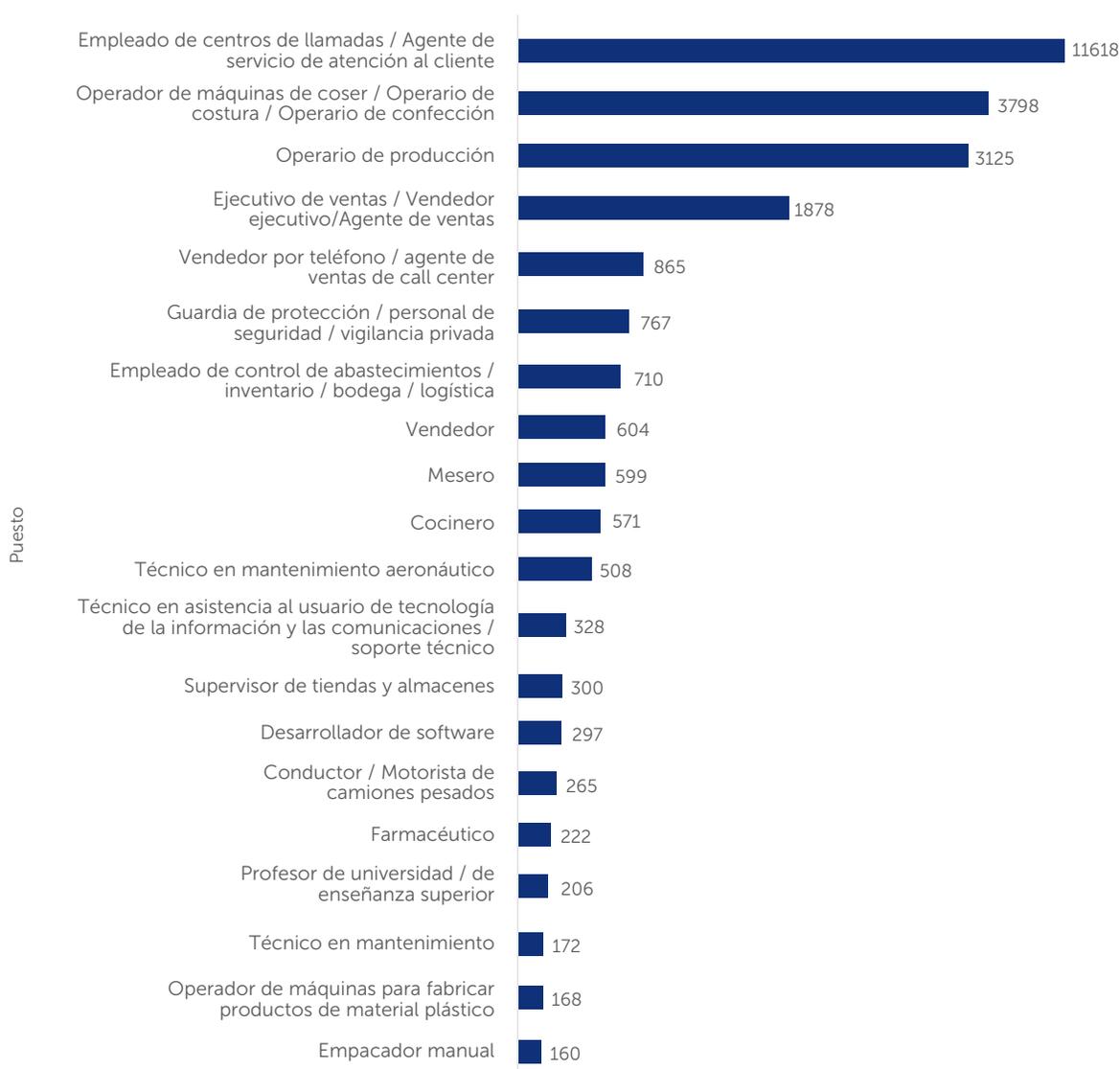
9.17. Perspectivas específicas de la demanda laboral

9.17.1. Top 20 de puestos demandados por número de vacantes

El 82 % de las empresas (671) indicaron que en los próximos 12 meses habilitarán 32,634 vacantes. Los cinco puestos más demandados, según el número de vacantes reportadas son: 1) empleado de centros de llamadas/Agente de servicio de atención al cliente; 2) Operador de máquinas de coser / Operario de costura; 3) operario de producción; 4) ejecutivos de ventas; y 5) vendedores por teléfono.

A continuación, se presenta el top 20 de puestos y número de vacantes, el cual refleja una fuerte demanda de talento humano en sectores clave de la economía, como el sector comercio, servicios digitales y tecnológicos, turismo, textil y confección, alimentos, entre otros.

Gráfico 15. Top 20 de puestos más demandados y número de vacantes



Nota: el top 20 de los puestos de trabajo muestra un porcentaje del total reportado por las empresas

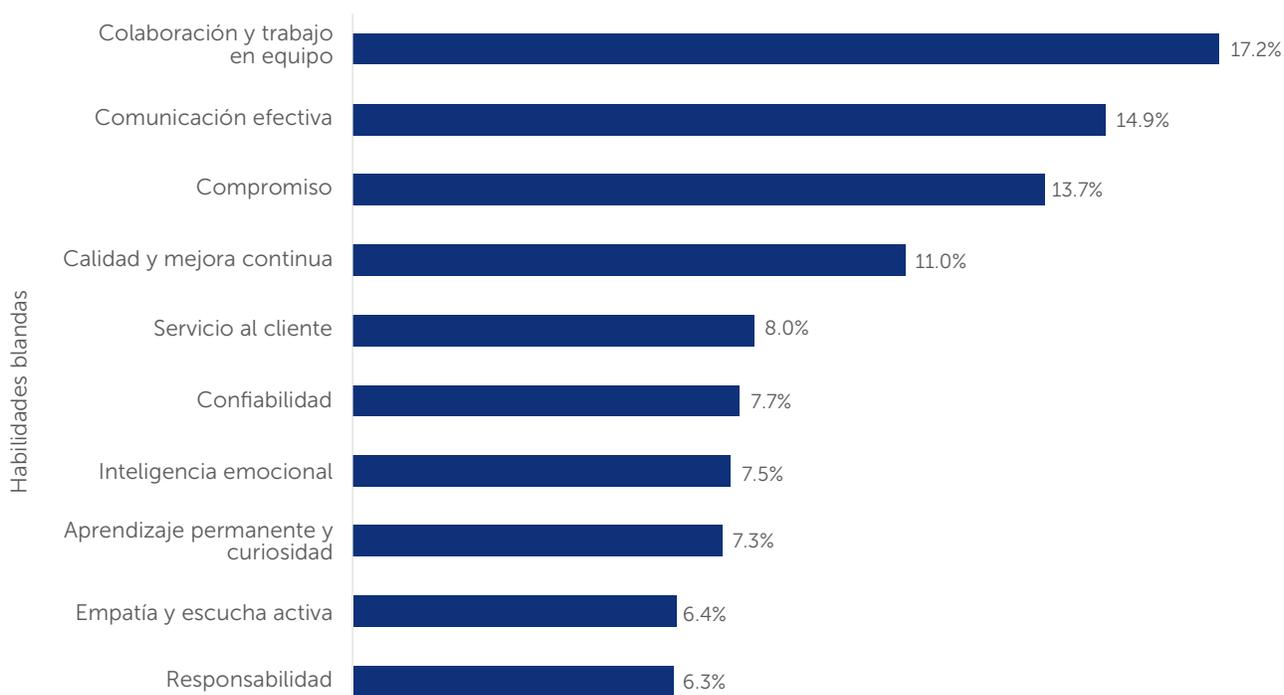
9.17.2. Habilidades demandadas: blandas, técnicas, digitales y gerenciales

De conformidad con los datos obtenidos, existe una alta demanda de habilidades en el talento humano que son requeridas por las empresas en los distintos puestos de trabajo y vacantes:



Las **habilidades blandas** más demandadas por las empresas son las siguientes: colaboración y trabajo en equipo, comunicación efectiva, compromiso, calidad y mejora continua, servicio al cliente, confiabilidad, inteligencia emocional, aprendizaje permanente, empatía entre otras. Estos resultados coinciden con las tendencias globales reflejadas en el informe de Manpower Group y del Foro Económico Mundial, que resaltan la importancia de habilidades como la colaboración y trabajo en equipo, el servicio al cliente, aprendizaje permanente, la empatía y escucha activa (“The Future of Jobs Report 2023, Foro Económico Mundial y ManPowerGroup, Global Talent Shortage, 2024). Este hecho sugiere que las empresas están alineadas con las tendencias internacionales, lo que refuerza la relevancia de estas competencias en el mundo laboral actual.

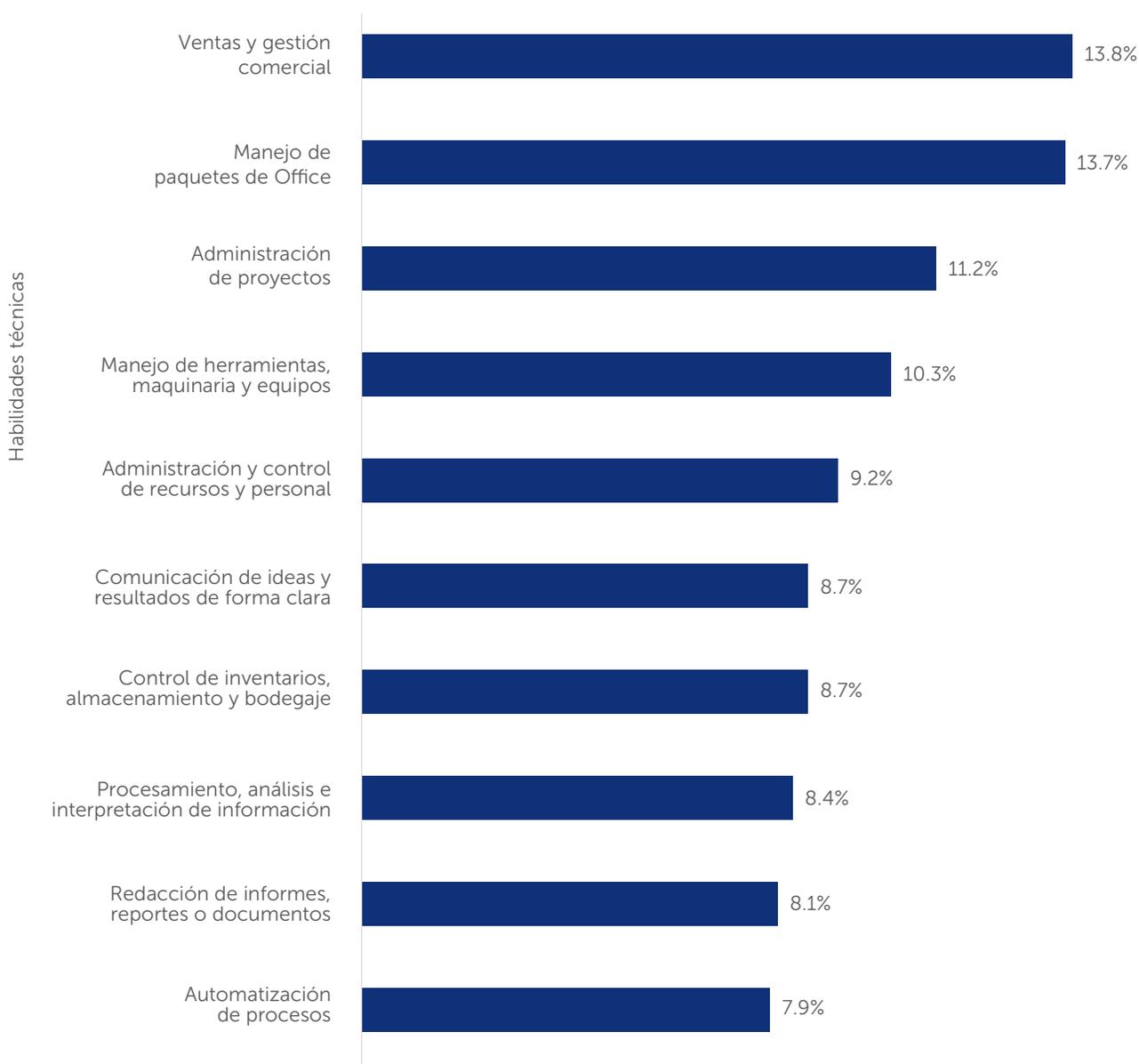
Gráfico 16. Top 10 de habilidades blandas requeridas por las empresas



Nota: el gráfico muestra el porcentaje de participación del top 10 de las habilidades.

Las **habilidades técnicas** más demandadas para realizar tareas específicas dentro de un sector o puesto de trabajo, cruciales para ejecutar funciones concretas que requieren conocimientos específicos y destrezas prácticas, como el uso de herramientas, maquinaria o software especializado, son: ventas y gestión comercial, manejo de paquetes de Office, administración de proyectos, manejo de herramientas, maquinaria y equipos, administración y control de recursos, control de inventarios y almacenamiento, procesamiento, análisis e interpretación de datos, entre otros. Estos resultados son coincidentes con los sectores que respondieron en mayor número a la encuesta y reflejan una clara demanda de competencias técnicas en áreas claves, como comercio, manufactura, logística y administración, entre otras.

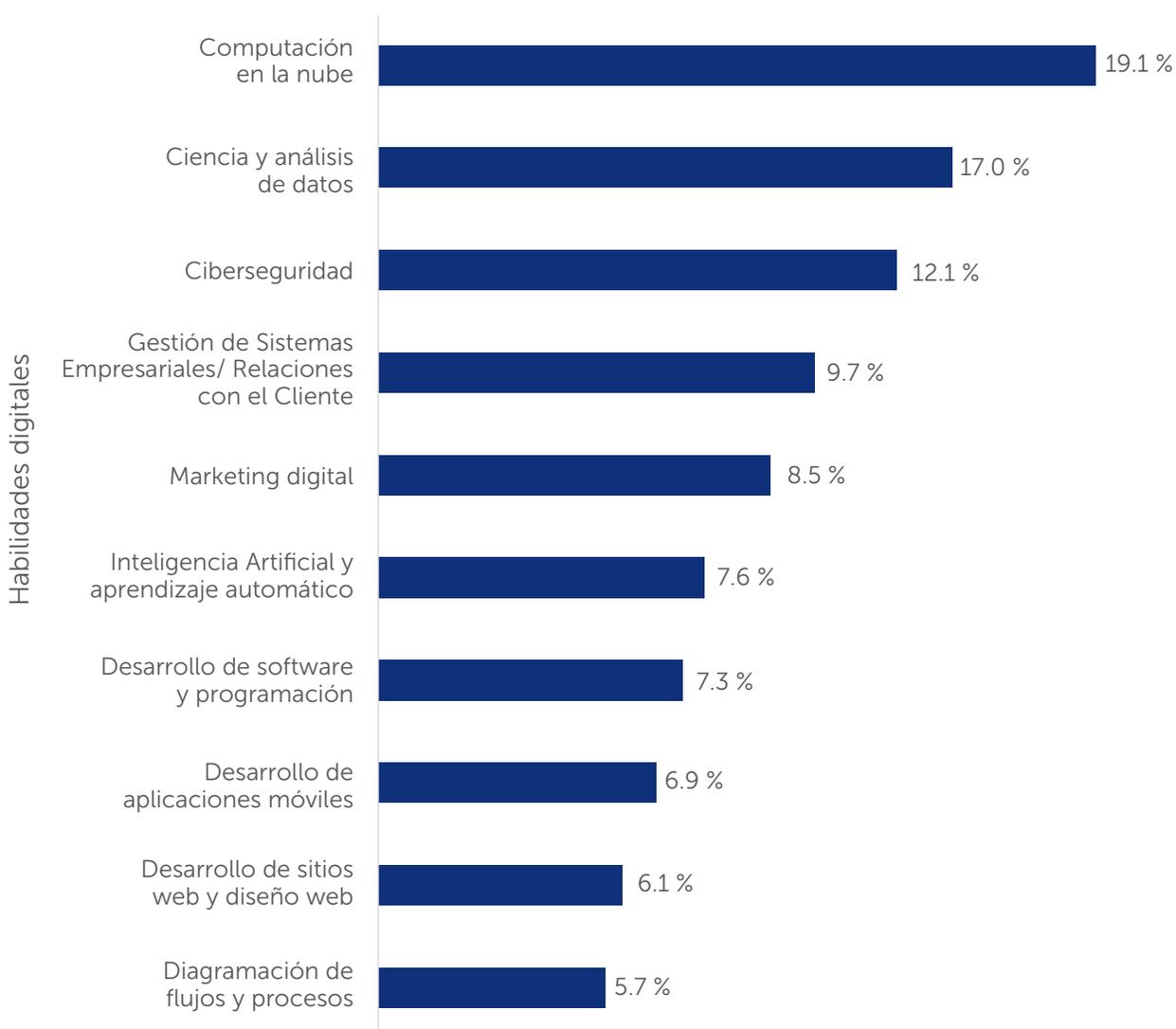
Gráfico 17. Top 10 de habilidades técnicas requeridas por las empresas



Nota: el gráfico muestra el porcentaje de participación del top 10 de las habilidades.

Por otro lado, el mundo laboral está cada vez más determinado por la tecnología, y casi todas las industrias requieren que sus empleados cuenten con un nivel adecuado de **habilidades digitales**. Estas habilidades no solo permiten a los trabajadores aumentar su eficiencia, sino que también les facilitan la adaptación a los rápidos cambios e innovaciones tecnológicas que caracterizan el mercado actual. Por su parte, las empresas buscan empleados con habilidades digitales no sólo para optimizar sus procesos internos, sino también para ofrecer productos y servicios innovadores que les permitan mantenerse competitivas en un entorno global cada vez más dinámico, siendo las principales: computación en la nube, ciencia y análisis de datos, gestión de sistemas empresariales, marketing digital, IA y aprendizaje automático, desarrollo de software y programación, de aplicaciones móviles, de sitios web, entre otras. Estos datos refuerzan lo que ya mencionaron las empresas en cuanto a los escenarios futuros, en los que la adopción de nuevas tecnologías jugarán un papel clave para su evolución y competitividad.

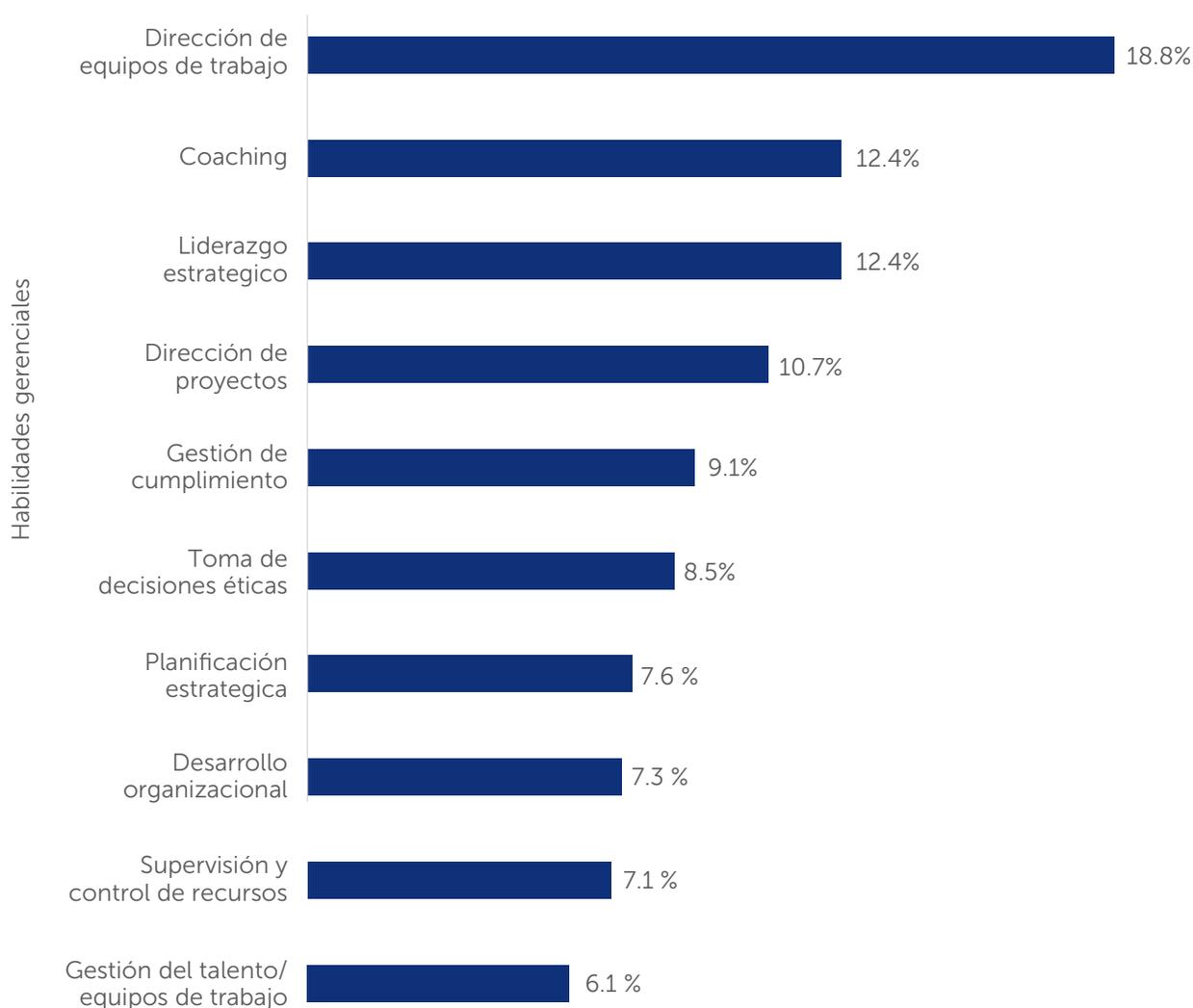
Gráfico 18. Top 10 de habilidades digitales requeridas por las empresas



Nota: el gráfico muestra el porcentaje de participación del top 10 de las habilidades.

Las **habilidades gerenciales** más demandadas por las empresas son: dirección de equipos de trabajo, coaching, liderazgo estratégico, dirección de proyectos, gestión de cumplimiento, toma de decisiones éticas, planificación estratégica, entre otras. Estas competencias son fundamentales para los puestos gerenciales demandados por las empresas, garantizando el desempeño eficiente de los equipos y la toma de decisiones estratégicas. Además, coincide con las tendencias globales, ya que en el reporte de habilidades de Coursera 2024, establece que, entre los contenidos más populares en Latinoamérica se encuentran temas gerenciales como la gestión de presupuesto, negociación y desarrollo organizacional. En consecuencia, se encuentran roles gerenciales como gerente de comunicaciones, gerente de operaciones, administrador de contratos, director de IT, entre otros. Mientras que el reporte de "Future of Jobs 2023" del Foro Económico Mundial establece como habilidades fundamentales algunas de las habilidades gerenciales, destacando la gestión del talento, gestión de recursos y operaciones.

Gráfico 19. Top 10 de habilidades gerenciales requeridas por las empresas



Nota: el gráfico muestra el porcentaje de participación del top 10 de las habilidades.

9.17.3. Certificaciones y dominio de un segundo idioma, demandados por las empresas



15 %

de las empresas requieren certificaciones

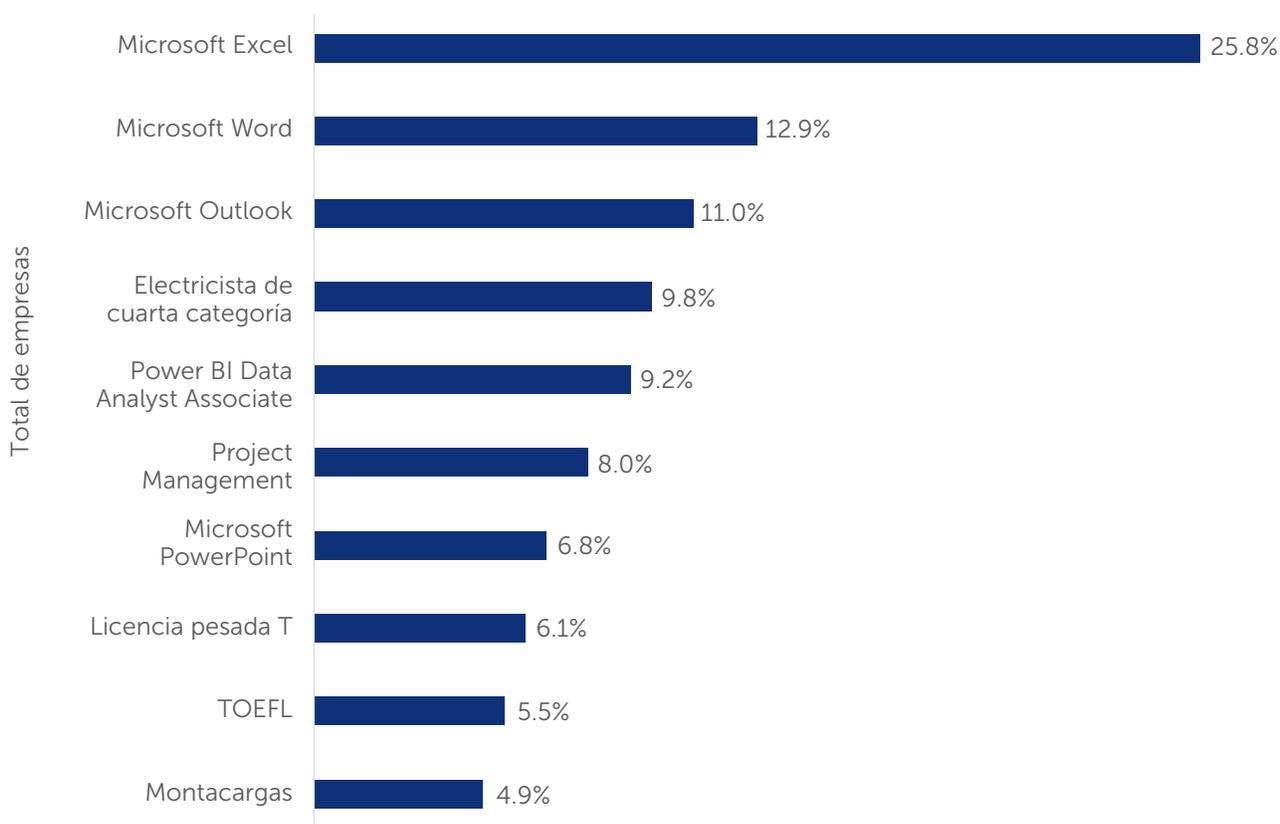


24 %

de las empresas requieren dominio de un segundo idioma

Las **certificaciones** más demandadas combinan habilidades ofimáticas, técnicas y tecnológicas. En cuanto a ofimática, lidera Microsoft Excel, seguida de otras herramientas como Word, PowerPoint y Outlook. En cuanto a certificaciones técnicas, lidera la certificación de electricista de cuarta, segunda y primera categoría, seguida de Licencia pesada T y montacargas. Por otro lado, en certificaciones digitales destaca Power BI Data Analyst Associate, Project Management, destacando la creciente necesidad de habilidades en análisis de datos, transformación digital y administración de proyectos.

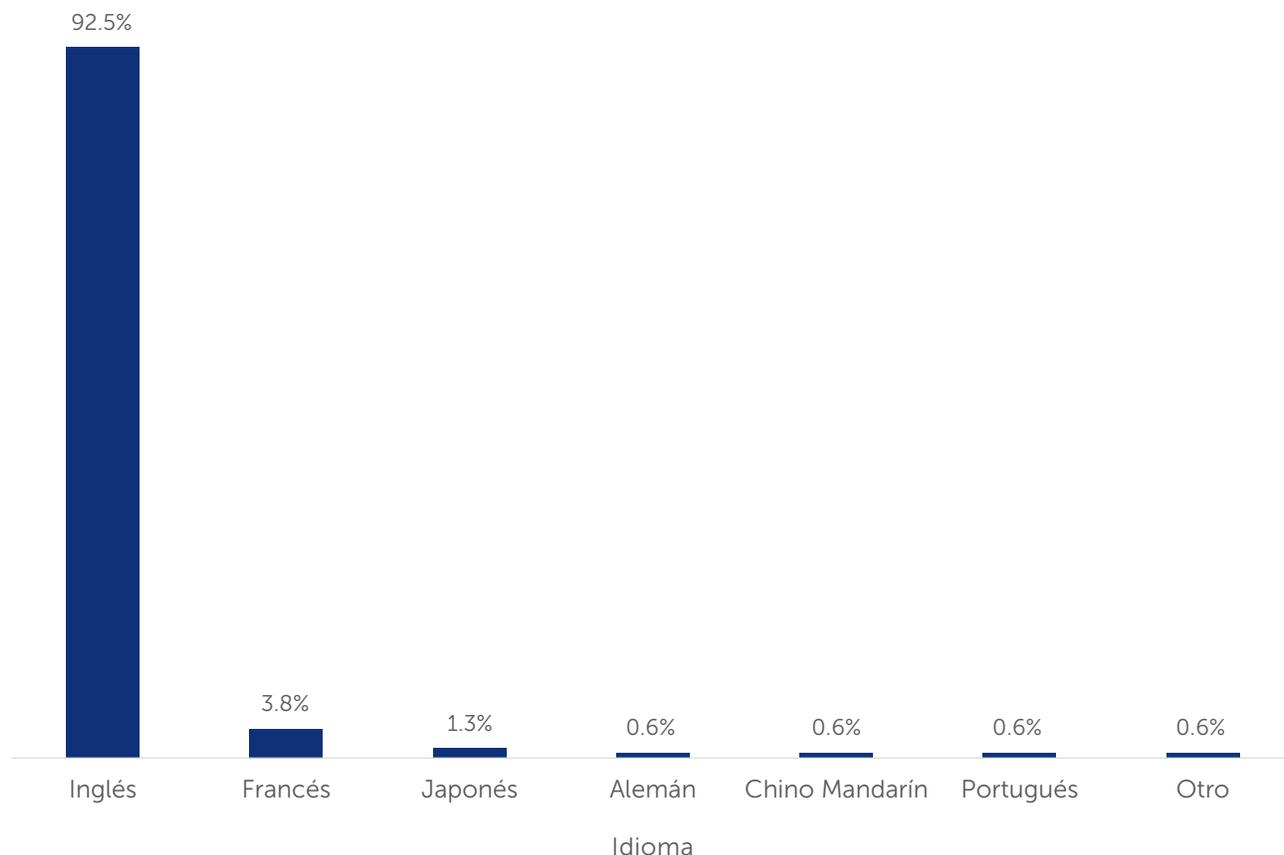
Gráfico 20. Top 10 de certificaciones requeridas por las empresas



Nota: el gráfico muestra el porcentaje de participación del top 10 de las certificaciones.

En cuanto al **dominio de un segundo idioma** (requerido por 160 empresas), los resultados de la ENDEL reflejan una clara demanda principalmente del idioma inglés, que concentra el 92.5 % de las opciones de segundo idioma, evidenciando al inglés como el idioma predominante y su importancia como requisito esencial para acceder a oportunidades laborales. En segundo y tercer lugar están francés y japonés, respectivamente. Cabe destacar que la mayoría de las empresas con demanda de un segundo idioma indican requerir un nivel intermedio de dominio del idioma, correspondiente a B1 o B2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).

Gráfico 21. Dominio de un segundo idioma que requieren las empresas



9.18. Condiciones laborales

El 99 % de los contratos son de tipo formal, principalmente por tiempo indefinido (91 %), en modalidad presencial (90 %) y jornada a tiempo (98%). El 79 % de las empresas no tiene una preferencia por sexo, es decir que sus vacantes pueden ser cubiertas tanto por hombres como por mujeres.

En términos del nivel de experiencia, las empresas requieren en un 38 % de uno a dos años de experiencia, 27 % menos de un año y 22 % no requiere experiencia previa. A nivel de educación formal, las empresas requieren en un 31 % graduados de bachillerato, 30 % graduados universitarios y 21 % graduados de carrera técnica.

A nivel de edad, el 47% indicó que le es indiferente, 29% de las empresas buscan personas entre los 18 a 30 años y 21% de 31 a 43 años de edad.

9.19. Facilidad o dificultad para encontrar talento humano

En términos generales, el 67 % de las empresas considera que hay poca disponibilidad de talento humano calificado. Entre los principales factores que influyen en dicha percepción, se encuentran:

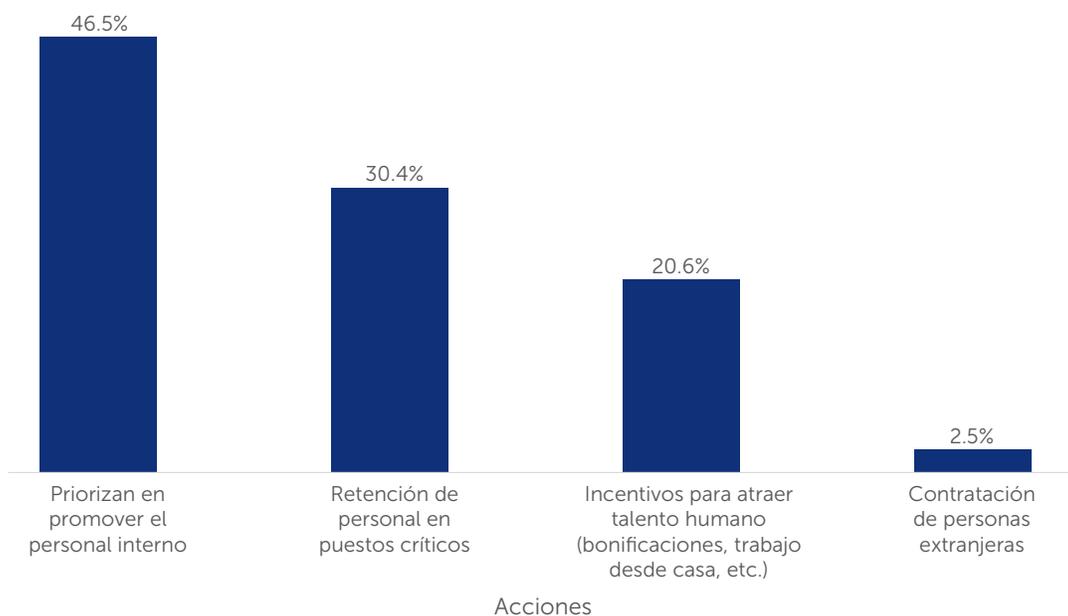
Gráfico 22. Dificultades percibidas para conseguir talento humano



Esta situación coincide con las tendencias globales que plantea el informe “Global Talent Shortage 2024” de ManpowerGroup, que establece que el 75 % de los empleadores a nivel mundial informaron dificultades para encontrar el talento que necesitan.

Ante la limitada disponibilidad de talento humano, las empresas encuestadas en la ENDEL, han implementado diversas estrategias para hacer frente a este desafío. Estas acciones buscan la promoción y retención del personal de la empresa, así como el establecimiento de mecanismos de incentivos como estrategia para atraer a los candidatos del mercado laboral. A continuación, se presentan las principales acciones implementadas por las empresas:

Gráfico 23. Estrategias de retención y contratación de talento humano



9.20. Bachilleratos requeridos en el talento humano y que son difíciles de encontrar

En cuanto a los bachilleratos más demandados, pero difíciles de encontrar, son los de tipo **Técnico-Vocacional**. En primer lugar, el Bachiller Técnico Vocacional en Comercio con opción Contaduría representa el 15.5 % (37) del total; seguido por el Industrial con opción Electricidad con 11.3 % (27); y en tercer lugar el de Mecánica Industrial con un 8.4 % (20).

Otras especialidades de Bachilleratos relevantes en términos de la demanda, pero que las empresas no están encontrando incluyen: Electromecánica (7.9 %), Mecánica General (7.5 %) y Administrativo Contable (6.3 %). En el extremo opuesto, especialidades como el Bachillerato en Asistente Técnico Bilingüe, Secretariado, Desarrollo de Software, Elaboración de Alimentos y Bebidas, Construcción (cada una con 2.1 %), representan menor demanda relativa, aunque también son difíciles de encontrar.

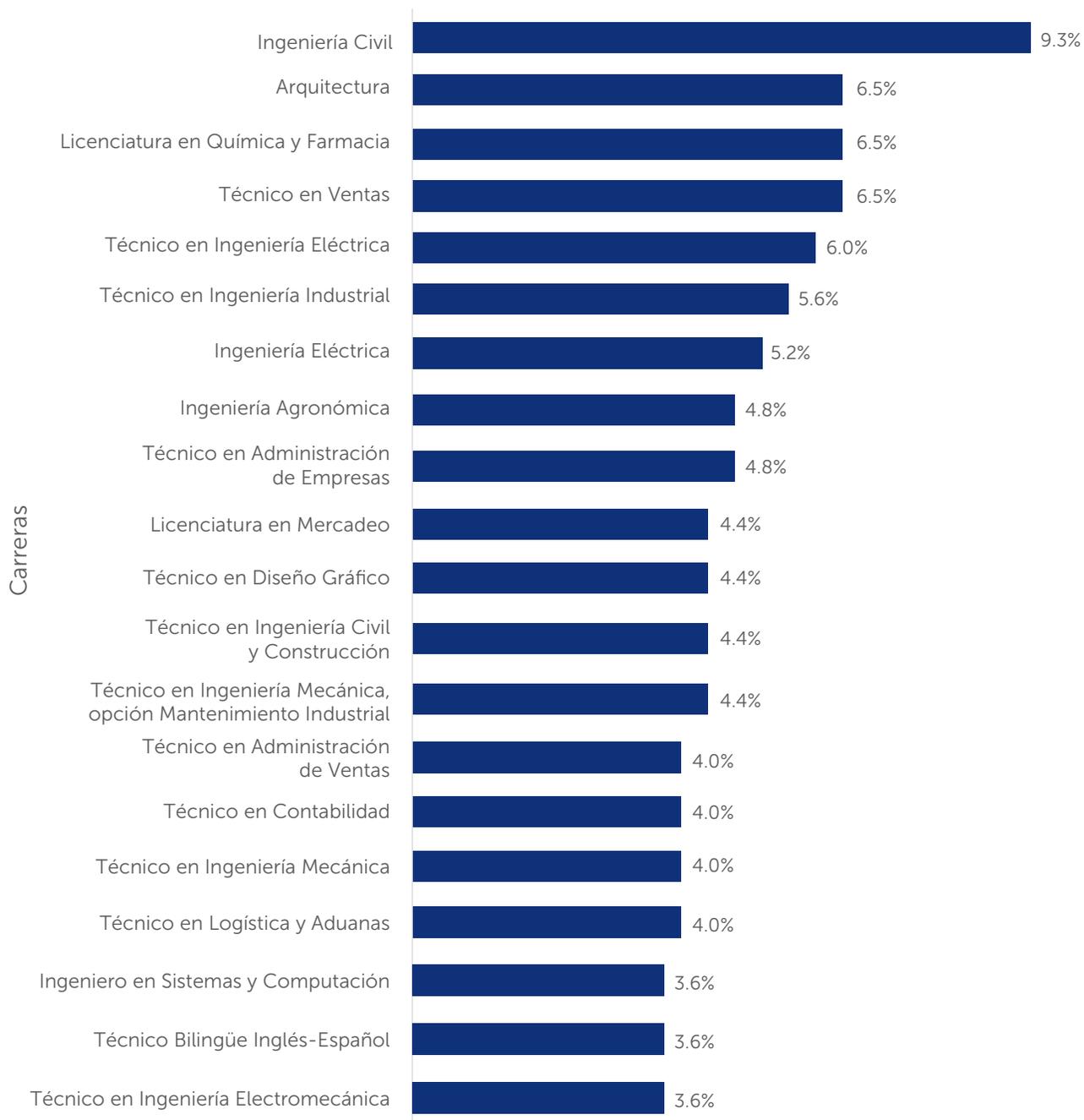
Este análisis refleja una mayor escasez en perfiles relacionados con áreas técnicas e industriales, evidenciando una brecha entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral en sectores clave. Sin embargo, el Ministerio de Educación, a través de la reforma Mi Nueva Escuela, está impulsando una reforma curricular para que los programas de estudio de los Bachilleratos respondan a la realidad nacional e internacional en términos de oferta y demanda laboral.

9.21. Top 20 de carreras demandadas y difíciles de encontrar

El 76 % (623) de las empresas destacaron la dificultad que enfrentan para encontrar educación formal adecuada, tanto en niveles de bachillerato como en carreras técnicas y universitarias. Entre las carreras más demandadas y, al mismo tiempo, difíciles de cubrir, destacan: Ingeniería Civil (8.5 %), Arquitectura (5.9 %), Licenciatura en Química y Farmacia (5.9 %), Técnicos en Ventas (5.9 %), Ingeniería Eléctrica (5.5%), entre otras.

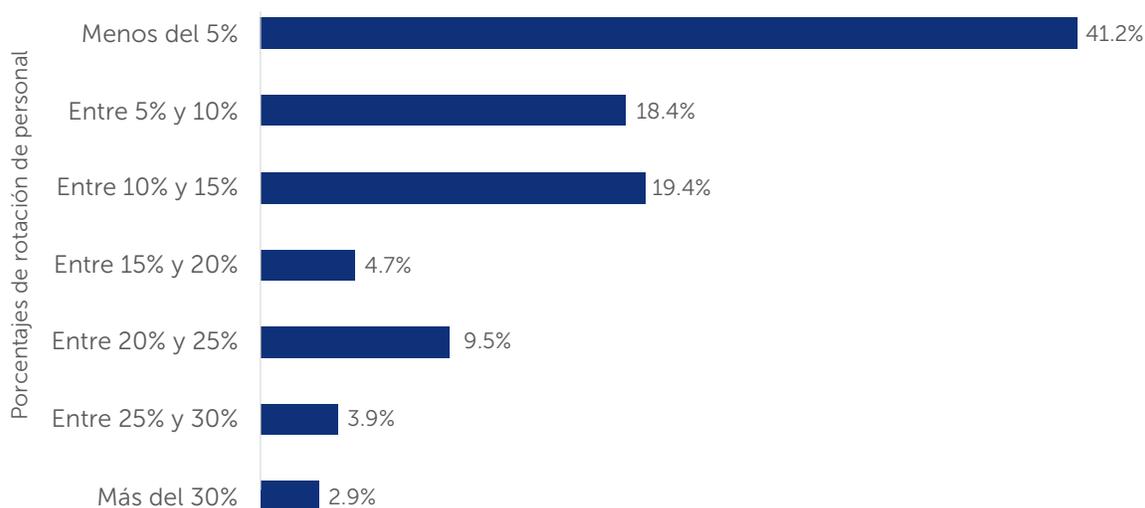
Es interesante observar que, según los datos del Ministerio de Educación sobre los estudiantes que se graduaron de Educación Superior durante el año 2023, las carreras con mayor auge fueron: Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Administración de Empresas, Enfermería, Contaduría Pública y Psicología. Sin embargo, las carreras listadas en el párrafo anterior y que tienen alta demanda laboral son las que menos graduados registran (entre 100 y 300 profesionales), lo que subraya una brecha con respecto a las necesidades del mercado laboral.

Gráfico 24. Top 20 de carreras más demandas y difíciles de encontrar por las empresas



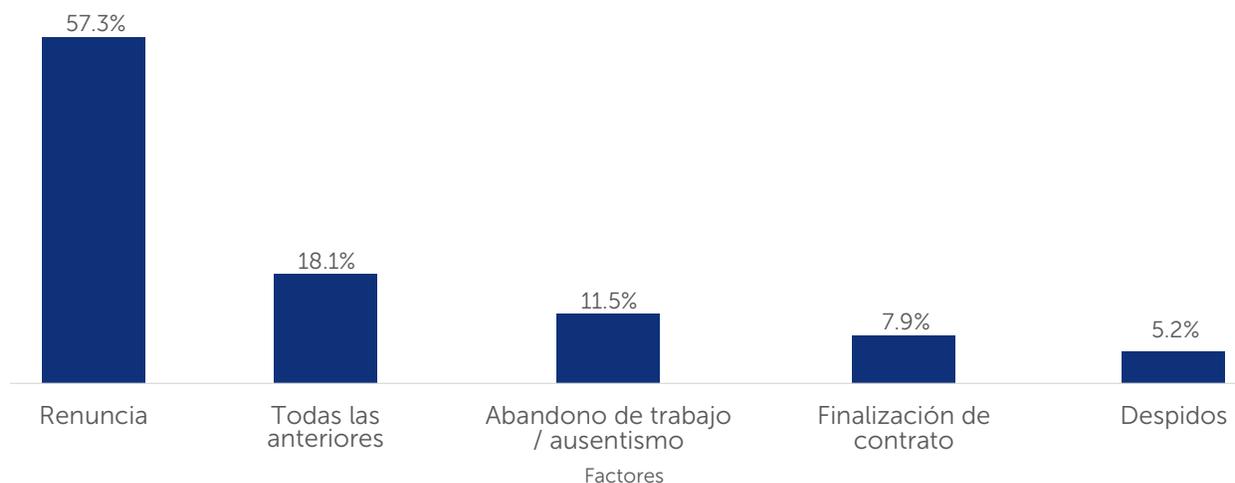
9.22. Niveles de rotación en las empresas durante los últimos 12 meses

Gráfico 25. Porcentajes de rotación de personal según las empresas



De acuerdo con la consulta realizada sobre el nivel de rotación de personal en los últimos 12 meses, las empresas reportan que en general el nivel de rotación es bajo. El 41.2 % de las empresas considera que el nivel de rotación es menor al 5 %; el 19.4 %, indica que oscila entre el 10 % y el 15 %; mientras que un 18.4 % entre el 5 % y el 10 %. Tasas más altas de rotación fueron menos votadas por las empresas.

Gráfico 26. Razones que explican el porcentaje de rotación de los últimos 12 meses



Entre las principales razones que explican los niveles de rotación reportados, destacan la renuncia voluntaria con el 57.3 % de los casos, el abandono del trabajo o ausentismo representa un 11.5 %, la finalización de contrato con el 7.9 %, los despidos con 5.2 % y la categoría que agrupa todas las anteriores con un 18.1 %. Esto evidencia que la rotación está impulsada principalmente por decisiones voluntarias de los empleados, aunque otros factores, como la combinación de causas mencionadas, también juegan un papel significativo.

9.23. Principales puestos difíciles de llenar

367 empresas (54.7 %) que habilitarán vacantes en los próximos 12 meses indicaron que algunos de los puestos que demandan son difíciles de llenar. Entre los más votados destacan: ejecutivo de venta, operario de producción, conductor de camiones pesados, operario de confección, empleado de control de inventarios, director de ventas o comercialización, técnico en ingeniería mecánica, empleado de centros de llamadas, ingeniero de producción, mecánico y reparador de vehículos y de máquinas, técnico en mantenimiento y electromecánico, desarrollador de software, ingeniero civil, analista programador, entre otros. Estas demandas específicas de talento humano son relevantes para alinear el trabajo del INCAF con las necesidades de las empresas, relacionadas a la formación y especialización de su personal.

9.24. Principales puestos de trabajo con mayor salario

Los principales puestos de trabajo ubicados en mayores rangos de salarios de conformidad con lo expresado por las empresas consultadas son los siguientes:

\$701 a \$1,000	\$1,300 a \$1,600	\$1901 a \$2,200	Más de \$2,300
1. Agente de servicios comerciales	1. Administrador de bases de datos	1. Analista de sistemas	1. Director de ventas
2. Agente/técnico backoffice	2. Analista / Especialista de inteligencia de negocios	2. Arquitecto	2. Director financiero
3. Agrónomo y afines	3. Analista de sistemas	3. Desarrollador full stack	3. Director de industria manufacturera
4. Analista de calidad / Analista de Inocuidad	4. Arquitecto	4. Director de administración	4. Especialista en la nube
5. Analista de datos	5. Arquitecto de software	5. Director de industria manufacturera	5. Desarrollador de software
6. Analista de gestión y organización	6. Desarrollador de software		6. Gerente de proyectos
7. Analista de sistemas	7. Desarrollador web y multimedia		7. Programador de aplicaciones
8. Analista financiero	8. Director de recursos humanos		8. Director de TIC
9. Arquitecto	9. Director de ventas / comercialización		9. Gerente general
10. Arquitecto de software	10. Director general / Gerente general		

9.25. Disposición y habilitación de prácticas, pasantías o formación dual

El 65 % de las empresas (535) indicaron su interés y disposición de habilitar pasantías, de dicho total se observa que:

- El 35 % indico que puede habilitar 2 puestos (por empresa)
- 21 % puede habilitar 1 puesto (por empresa)
- 13 % puede habilitar 3 puestos (por empresa)
- 12 % puede habilitar 5 puestos (por empresa)
- 7 % puede habilitar 4 puestos (por empresa)
- 4 % puede habilitar 10 puestos (por empresa)
- 2 % puede habilitar 6 puestos (por empresa)
- 1.8 % puede habilitar 8 puestos (por empresa)

El 61 % de las empresas (504) indicaron su interés y disposición de habilitar prácticas profesionales, de dicho total se observa que:

- El 31 % puede habilitar 2 puestos (por empresa)
- El 25 % puede habilitar 1 puesto (por empresa)
- El 13 % puede habilitar 3 puestos (por empresa)
- El 12 % puede habilitar 5 puestos (por empresa)
- El 7% puede habilitar 4 puestos (por empresa)
- El 5 % puede habilitar 10 puestos (por empresa)
- El 2 % puede habilitar 6 puestos (por empresa)
- El 1.5 % puede habilitar 20 puestos (por empresa)

El 44 % de las empresas (360) indicaron su interés y disposición de habilitar formación dual, de dicho total se observa que:

- El 34 % puede habilitar 2 puestos (por empresa)
- El 23.6 % puede habilitar 1 puesto (por empresa)
- El 12 % puede habilitar 3 puestos (por empresa)
- El 11 % puede habilitar 5 puestos (por empresa)
- El 8 % puede habilitar 4 puestos (por empresa)
- El 5 % puede habilitar 10 puestos (por empresa)
- El 3 % puede habilitar 6 puestos (por empresa)
- El 1% puede habilitar 8 puestos (por empresa)



PUESTOS Y HABILIDADES DEMANDADAS POR SECTOR

10. PUESTOS Y HABILIDADES DEMANDADAS POR SECTOR ECONÓMICO

10.1. Sector comercio

170 empresas del sector	20.7 % respecto al total general	141 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	2,313 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Pequeña (38.8 %) Grande (34.1 %) Mediana (23.6 %) Micro (3.5 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad San Miguel Santa Ana 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)	Top 10 de habilidades demandadas				
	Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales	
Vendedor	417	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> Ventas y gestión comercial 	<ul style="list-style-type: none"> Ciencia y análisis de datos 	<ul style="list-style-type: none"> Coaching
Empleado de control de bodega/inventario	370	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje 	<ul style="list-style-type: none"> Computación en la nube 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo
Ejecutivo o agente de ventas	214	<ul style="list-style-type: none"> Servicio al cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Planificación y promoción de ventas 	<ul style="list-style-type: none"> Marketing digital 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de proyectos
Farmacéutico	202	<ul style="list-style-type: none"> Calidad y mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de paquetes de Office 	<ul style="list-style-type: none"> Ciberseguridad 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo estratégico
Cajero y expendedor de billetes	100	<ul style="list-style-type: none"> Confiabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Administración y control de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de sistemas empresariales 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo organizacional
Profesional de ventas técnicas y médicas	100	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Administración y control de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Diagramación de flujos y procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de talento/equipos de trabajo
Gerente de comercio al por mayor/menor	77	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de herramientas, maquinaria y equipos 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de software y programación 	<ul style="list-style-type: none"> Influencia y negociación
Mecánico y reparador de vehículos	69	<ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje permanente y curiosidad 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento mecánico 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de proyectos digitales 	<ul style="list-style-type: none"> Supervisión y control de recursos
Agente de ventas por teléfono	65	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de aplicaciones móviles 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de cumplimiento
Agrónomo y afines	58		<ul style="list-style-type: none"> Manejo de maquinaria y equipo pesado 	<ul style="list-style-type: none"> Diseño y planificación urbana 	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones éticas

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.2. Sector de servicios digitales y tecnológicos

74 empresas del sector	9.0 % respecto al total general	61 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	1,860 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> • Pequeña (43.2 %) • Grande (35.1 %) • Mediana (14.9 %) • Micro (6.8 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> • San Salvador • La Libertad • San Miguel • La Paz 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Ejecutivo / agente de ventas	831	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación efectiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de proyectos • Ventas y gestión comercial • Fundamentos de informática • Procesamiento, análisis e interpretación de información • Manejo de paquetes de office • Mercadeo y Publicidad • Digitación de datos • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Redacción de informes, reportes o documentos • Administración y control de personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Computación en la nube • Ciencia y análisis de datos • Inteligencia Artificial y aprendizaje automático • Marketing digital • Ciberseguridad • Desarrollo de aplicaciones móviles • Desarrollo de software y programación • Desarrollo de sitios y diseño web • Gestión de proyectos digitales • Gestión de sistemas empresariales 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de equipos de trabajo • Dirección de proyectos • Liderazgo estratégico • Gestión de cumplimiento • Planificación estratégica • Desarrollo organizacional • Gestión del talento/ equipos de trabajo • Influencia y negociación • Manejo del cambio • Toma de decisiones éticas
Desarrollador de software / full stack / web y multimedia	301	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje permanente y curiosidad 			
Operario de producción	200	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Calidad y mejora continua 			
Técnico en mantenimiento	120	<ul style="list-style-type: none"> • Inteligencia emocional 			
Ingeniero Civil	90	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo 			
Vendedor	53	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al cliente 			
Empleado de control de bodega/ inventario	50	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del tiempo • Expresión oral y escrita 			
Electricista de obras y afines	30				
Impulsador, mercaderista o display	25				
Técnico en asistencia al usuario/sopORTE técnico	14				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.3. Sector de alimentos y bebidas

68 empresas del sector	8.3 % respecto al total general	54 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	965 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Grande (57.4 %) Mediana (22 %) Pequeña (19.1 %) Micro (1.5 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad San Miguel Santa Ana Sonsonate 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Operario de producción	198	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso Colaboración y trabajo en equipo Comunicación efectiva Confiabilidad Calidad y mejora continua Flexibilidad y capacidad de adaptación Liderazgo Cooperación Gestión del Tiempo Inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Buenas prácticas de manufactura (BPM) Administración de proyectos Administración y control de recursos y personal Ventas y gestión comercial Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje Manufactura y procesos de producción Control y gestión de calidad (análisis y control sanitario) Manejo de herramientas, maquinaria y equipos Automatización de procesos Elaboración o administración de presupuestos 	<ul style="list-style-type: none"> Ciencia y análisis de datos Computación en la nube Ciberseguridad Desarrollo de aplicaciones móviles Diseño y multimedia digital Internet de las cosas Inteligencia Artificial y aprendizaje automático Marketing digital 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo Coaching Gestión de cumplimiento Liderazgo estratégico Toma de decisiones éticas Estrategias de retención de talento Planificación estratégica Supervisión y control de recursos Desarrollo organizacional Dirección de proyectos
Mesero	100				
Panadero, pastelero y confitero	90				
Cocinero	75				
Operario de bebidas y alimentos	65				
Ejecutivo o agente de ventas	56				
Vendedor	56				
Empleado de apoyo a la producción	49				
Empacador manual	35				
Impulsador, mercaderista o display	30				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.4. Sector turismo

56 empresas del sector	6.8 % respecto al total general	46 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	934 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Pequeña (44.6 %) Grande (30.4 %) Mediana (19.6 %) Micro (5.4 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad San Miguel Santa Ana 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Mesero	487	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y trabajo en equipo Compromiso Comunicación efectiva Servicio al cliente Empatía y escucha activa Calidad y mejora continua Inteligencia emocional Confiabilidad Liderazgo Manejo del Estrés 	<ul style="list-style-type: none"> Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje Ventas y gestión comercial Buenas prácticas de manufactura Comunicación de ideas y resultados de forma clara Manejo de paquetes de Office Administración y control de recursos y personal Automatización y control de procesos Contabilidad Control y gestión de calidad Procesamiento, análisis e interpretación de información 	<ul style="list-style-type: none"> Ciencia y análisis de datos Computación en la nube Gestión de sistemas empresariales Ciberseguridad Desarrollo de sitios y diseño web Desarrollo de software y programación Diseño y multimedia digital Gestión de proyectos digitales Inteligencia Artificial y aprendizaje automático Internet de las cosas 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo Gestión de cumplimiento Liderazgo estratégico Coaching Estrategias de retención de talento Toma de decisiones éticas Dirección de proyectos Supervisión y control de recursos Gestión del talento/equipos de trabajo Gobernanza corporativa
Cocinero	96				
Cocinero de comidas rápidas	54				
Operario de producción	46				
Cajero comercial	30				
Empleado de centros de llamadas/ agente de atención al cliente	30				
Empleados de servicios de apoyo a la producción	25				
Ejecutivo de ventas o vendedor	23				
Piloto de aviación y afines	20				
Ayudante o auxiliar de cocina	19				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.5. Sector textil y confección

52 empresas del sector	6.4 % respecto al total general	45 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	4,631 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Pequeña (44.6 %) Grande (30.4 %) Mediana (19.6 %) Micro (5.4 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad Santa Ana San Miguel 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Operario de costura/confección	3,733	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y trabajo en equipo Calidad y mejora continua Comunicación efectiva Manejo del estrés Aprendizaje permanente y curiosidad Compromiso Proactividad Responsabilidad Cooperación Empatía y escucha activa 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de herramientas, maquinaria y equipos Manufactura y procesos de producción Manejo de paquetes de Office Automatización y control de procesos Electromecánica Procesos de teñido, serigrafía, hilatura y similares Administración y control de recursos y personal Calibración de sistemas Mantenimiento mecánico Redacción de informes, reportes o documentos 	<ul style="list-style-type: none"> Diagramación de flujos y procesos Ciberseguridad Ciencia y análisis de datos Computación en la nube Desarrollo de software y programación Diseño y multimedia digital Gestión de sistemas empresariales Inteligencia Artificial y aprendizaje automático 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo estratégico Planificación estratégica Dirección de equipos de trabajo Coaching Gestión de cumplimiento Supervisión y control de recursos Estrategias de retención de talento Habilidades directivas Toma de decisiones éticas Visión estratégica / macrogestión
Operario de producción	345				
Empleado de control de abastecimientos/inventario/bodega/logística	170				
Empacador manual	100				
Supervisor de industrias manufactureras	63				
Ejecutivo de negocios o de cuenta	35				
Profesional de auditoría o analista de auditoría	30				
Regulador y operador de máquinas herramientas	30				
Lavadero y planchador manuales	25				
Operador de máquinas de productos textiles y artículos de piel y cuero	20				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.6. Sector de servicios administrativos y de apoyo

46 empresas del sector	5.6 % respecto al total general	41 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	2,203 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Grande (65.2 %) Pequeña (21.8 %) Mediana (13.0 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad San Miguel Sonsonate 	Segundo idioma predominante: Francés e inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Operario de producción	424	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso Colaboración y trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de paquetes de Office Operaciones y logística Administración y control de recursos y personal 	<ul style="list-style-type: none"> Ciberseguridad Ciencia y análisis de datos Computación en la nube Inteligencia Artificial y aprendizaje automático 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo Coaching Dirección de proyectos Estrategias de retención de talento
Guardia de protección/ personal de seguridad	412	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva 	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Internet de las cosas 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo estratégico
Cocinero	300	<ul style="list-style-type: none"> Servicio al cliente 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de ideas y resultados de forma clara 	<ul style="list-style-type: none"> Marketing digital 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo organizacional
Supervisor de tiendas y almacenes	299	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Procesamiento, análisis e interpretación de información 	<ul style="list-style-type: none"> Blockchain Desarrollo de sitios y diseño web 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de cumplimiento Gestión de riesgo corporativo
Analista de sistemas	100	<ul style="list-style-type: none"> Calidad y mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> Administración de proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de software y programación 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de talento/equipos de trabajo
Personal de limpieza/limpiador y asistente de oficinas, hoteles y otros	83	<ul style="list-style-type: none"> Empatía y escucha activa Confiabilidad Manejo del estrés 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de herramientas, maquinaria y equipos 	<ul style="list-style-type: none"> Diagramación de flujos y procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades directivas complementarias
Agente/técnico back office	62	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del Tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Contabilidad 		
Conductor de motocicletas/ motociclista	50		<ul style="list-style-type: none"> Digitador/ digitación / ingreso de datos 		
Ejecutivo de ventas/vendedor ejecutivo/agente de ventas	50				
Programador de aplicaciones/ analista de programación	50				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.7. Sector construcción

45 empresas del sector	5.5 % respecto al total general	35 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	498 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> • Pequeño (42.2 %) • Mediano (26.7 %) • Grande (20.0 %) • Micro (11.1 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> • San Salvador • La Libertad • Sonsonate • Cabañas 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Oficial y operario de la construcción (obra gruesa) y afines	150	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación efectiva • Calidad y mejora continua • Confiabilidad • Manejo del estrés • Responsabilidad • Gestión del Tiempo • Proactividad • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ventas y gestión comercial • Restauración y conservación de obras • Redacción de informes, reportes o documentos • Procesamiento, análisis e interpretación de información • Prevención de lavado de dinero • Planificación y promoción de ventas • Planificación urbana/urbanística • Medio ambiente • Matemáticas, álgebra y lógica • Mantenimiento mecánico 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y planificación urbana • Gestión de proyectos digitales • Computación en la nube • Marketing digital • Ciencia y análisis de datos • Desarrollo de aplicaciones móviles • Gestión de sistemas empresariales 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de equipos de trabajo • Dirección de proyectos • Planificación estratégica • Desarrollo organizacional • Gestión de cumplimiento • Influencia y negociación • Supervisión y control de recursos • Toma de decisiones éticas • Coaching • Gestión de riesgo corporativo
Albañil	74				
Operador de máquinas y máquinas pesadas	32				
Supervisor de la construcción	30				
Trabajador de la construcción de edificios	30				
Ingeniero civil	24				
Técnico en electrónica	23				
Arquitecto	22				
Electricista de obras y afines	20				
Empleado de control de inventario, bodega y logística	20				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.8. Sector financiero y seguros

43 empresas del sector	5.3 % respecto al total general	36 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	825 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> • Grande (58.1 %) • Mediana (21.0 %) • Pequeña (20.9 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> • San Salvador • La Libertad • San Miguel • La Paz • La Unión • Santa Ana • Sonsonate 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Ejecutivo o agente de ventas	466	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación efectiva • Inteligencia emocional • Calidad y mejora continua • Servicio al cliente • Confiabilidad • Empatía y escucha activa • Manejo del estrés • Aprendizaje permanente y curiosidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de créditos y cobros • Ventas y gestión comercial • Contabilidad • Gestión bancaria • Manejo de paquetes de office • Procesamiento, análisis e interpretación de información • Redacción de informes, reportes o documentos • Prevención del lavado de dinero y fraude • Gestión financiera • Leyes, reglamentos y normativas específicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciberseguridad • Ciencia y análisis de datos • Computación en la nube • Gestión de sistemas empresariales • Desarrollo de software y programación • Desarrollo de sitios y diseño web • Inteligencia Artificial y aprendizaje automatizado • Desarrollo de aplicaciones móviles • Blockchain • Desarrollo No code/Low code 	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia y negociación • Toma de decisiones éticas • Visión estratégica y macrogestión • Coaching • Dirección de equipos de trabajo • Gestión de cumplimiento • Gestión de riesgo corporativo • Liderazgo estratégico • Manejo del cambio • Planificación estratégica
Asesor financiero y en inversiones	59				
Agente de servicios comerciales	52				
Operario de producción	50				
Empleado de centros de llamadas/agente de servicio de atención al cliente	43				
Analista de gestión y organización	40				
Vendedor	19				
Ejecutivo de negocios o de cuenta	15				
Empleado de contabilidad y cálculo de costos/ auxiliar contable/ auxiliar de tesorería	15				
Arquitecto de software	12				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.9. Sector de enseñanza

37 empresas del sector	4.5 % respecto al total general	32 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	460 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Grande (48.7 %) Mediana (21.6 %) Pequeña (21.6 %) Micro (8.1 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad San Miguel Chalatenango Usulután 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Profesor de universidad o de enseñanza superior	206	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva Colaboración y trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> Redacción de informes, reportes o documentos Comunicación de ideas y resultados de forma clara 	<ul style="list-style-type: none"> Computación en la nube Ciencia y análisis de datos 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo estratégico Coaching
Cocinero(**)	100	<ul style="list-style-type: none"> Calidad y mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de paquetes de Office 	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia Artificial y aprendizaje automático 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo Desarrollo organizacional
Profesor de formación profesional	17	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso Aprendizaje permanente y curiosidad 	<ul style="list-style-type: none"> Automatización de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Ciberseguridad 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de proyectos
Profesor de enseñanza secundaria	16	<ul style="list-style-type: none"> Empatía y escucha activa 	<ul style="list-style-type: none"> Administración de proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> Diseño y multimedia digital 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del talento/equipos de trabajo
Empleado de bibliotecas	12	<ul style="list-style-type: none"> Expresión oral y escrita 	<ul style="list-style-type: none"> Fundamentos de Informática 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de sitios y diseño web 	<ul style="list-style-type: none"> Influencia y negociación
Mesero(**)	12	<ul style="list-style-type: none"> Inteligencia emocional 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de herramientas, maquinaria y equipos 	<ul style="list-style-type: none"> Internet de las cosas 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo del cambio
Profesor de idiomas	12	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Flexibilidad y capacidad de adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> Procesamiento, análisis e interpretación de información 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de aplicaciones móviles 	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones éticas
Especialista en ciberseguridad	10		<ul style="list-style-type: none"> Administración y control de recursos y personal 	<ul style="list-style-type: none"> Marketing digital 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de cumplimiento
Ingeniero civil	10		<ul style="list-style-type: none"> Automatización y control de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Diagramación de flujos y procesos 	
Agrónomo y afines	8				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

**Nota: existen dos empresas que se dedican a la enseñanza (otros tipos de enseñanza como actividad primaria); sin embargo, realizan bajo el mismo NIT actividades secundarias relacionadas al sector Turismo (actividades de restaurantes y de servicio móvil de comidas).

10.10. Sector de transporte y almacenamiento

25 empresas del sector	3.1 % respecto al total general	21 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	346 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Pequeña (40.0 %) Grande (36.0 %) Mediana (20.0 %) Micro (4.0 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad Santa Ana Sonsonate 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Trabajador de carga, montacarguista	75	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y trabajo en equipo Servicio al cliente Comunicación efectiva Responsabilidad Compromiso Calidad y mejora continua Confiabilidad Gestión del tiempo Planificación y autogestión Empatía y escucha activa 	<ul style="list-style-type: none"> Logística y aduanas Control de inventario, almacenamiento y bodegaje Manejo de maquinaria y equipo pesado Operaciones y logística Administración y control de recursos y personal Digitación e ingreso de datos Manejo de herramientas, maquinaria y equipos Mantenimiento mecánico Exportaciones (estándares, procesos y legislación aplicable) Importaciones (estándares, procesos y legislación aplicable) 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de sistemas empresariales Computación en la nube Desarrollo de aplicaciones móviles Desarrollo de software y programación Diagramación de flujos y procesos 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo Liderazgo estratégico Planificación estratégica Supervisión y control de recursos Toma de decisiones éticas
Conductor/motorista de camiones pesados	72				
Empleado de control de abastecimientos	65				
Conductor/motorista de autobuses	40				
Mecánico y reparador de vehículos a motor	23				
Montador de estructuras metálicas	15				
Operador de maquinas para fabricar cemento y otros productos minerales	15				
Supervisor de industrias manufactureras	8				
Declarante o gestor de aduanas, coordinador de aduanas	7				
Ejecutivo de ventas/ vendedor/ agente de ventas	5				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.11. Sector farmacéutico

20 empresas del sector	2.4 % respecto al total general	15 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	248 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Grande (65.0 %) Mediana (25.0 %) Pequeña (10.0 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> La Libertad San Salvador 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Operario de producción	143	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad Razonamiento y resolución de problemas Proactividad Planificación y autogestión Pensamiento crítico Pensamiento creativo Pensamiento analítico Orientación al detalle Manejo de estrés Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Buenas prácticas de manufactura (BPM) Biotecnología farmacéutica y farmacovigilancia Control o gestión de calidad Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje Manufactura y procesos de producción Administración de proyectos Calibración de sistemas Comunicación de ideas y resultados de forma clara Manejo de paquetes de Office Operaciones y logística 	<ul style="list-style-type: none"> Computación en la nube Gestión de sistemas empresariales Ciencia y análisis de datos Desarrollo de aplicaciones móviles Marketing digital Ciberseguridad Diagramación de flujos y proceso 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo Coaching Dirección de proyectos Gestión de cumplimiento Gestión de riesgo corporativo Liderazgo estratégico Desarrollo organizacional Toma de decisiones éticas
Farmacéutico	20				
Analista de calidad/analista de inocuidad	17				
Profesional químico	17				
Director de industrias manufactureras	10				
Ejecutivo de ventas/vendedor/agente de ventas	10				
Impulsador/mercaderista/display	10				
Programador de aplicaciones/analista de programación	7				
Técnico o asistente farmacéutico	5				
Conductor o motorista de camiones pesados	3				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.12. Sector de atención a la salud

19 empresas del sector	2.3 % respecto al total general	15 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	150 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Grande (52.6 %) Mediano (36.9 %) Pequeño (10.5 %) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad San Miguel Santa Ana La Unión Cuscatlán 	Segundo idioma predominante: inglés y francés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Profesional de enfermería	46	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y trabajo en equipo Comunicación efectiva Calidad y mejora continua Compromiso Empatía y escucha activa Aprendizaje permanente y curiosidad Inteligencia emocional Servicio al cliente Gestión del Tiempo Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> Salud y medicina Comunicación de ideas y resultados de forma clara Manejo de paquetes de Office Administración de proyectos Leyes, reglamentos, y normativas específicas que están relacionadas con la actividad económica Administración y control de recursos y personal Elaboración o administración de presupuestos Fundamentos de la informática Gestión de créditos y cobros Redacción de informes, reportes o documentos 	<ul style="list-style-type: none"> Computación en la nube Ciberseguridad Ciencia y análisis de datos Desarrollo de aplicaciones móviles Desarrollo de software y programación Inteligencia Artificial y aprendizaje automático 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de riesgo corporativo Dirección de equipos de trabajo Liderazgo estratégico Toma de decisiones éticas Coaching Desarrollo organizacional Dirección de proyectos Gestión de cumplimiento Gestión de talento/ equipos de trabajo Habilidades directivas
Vendedor	30				
Operario de producción	15				
Secretaria / asistente administrativa	10				
Empleado de control de abastecimientos/ inventario/ bodega/logística	6				
Especialista en métodos pedagógicos	5				
Fisioterapeuta	5				
Técnico en mantenimiento	5				
Optometrista	2				
Psicólogo	2				

*Nota: el top 10 presenta una muestra del total de puestos y vacantes reportados por las empresas del sector.

10.13. Sector de call center

19 empresas del sector	2.3 % respecto al total general	18 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	12,560 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Grande (73.7%) Pequeño (21.0%) Mediano (5.3%) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> San Salvador La Libertad 	Segundo idioma predominante: Inglés, Francés, Portugués, Chino Mandarín

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Empleado de centros de llamadas / Agente de servicio de atención al cliente	11,135	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva Colaboración y trabajo en equipo Inteligencia emocional Empatía y escucha activa Expresión oral y escrita Manejo del estrés Pensamiento analítico Gestión del tiempo Liderazgo Calidad y mejora continua 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de paquetes de office Fundamentos de informática, hojas de cálculo, internet Comunicación de ideas y resultados de forma clara Administración de proyectos Mercadeo y publicidad Procesamiento, análisis e interpretación de información Redacción de informes, reportes o documentos Relaciones públicas Ventas y gestión comercial Administración y control de recursos y personal 	<ul style="list-style-type: none"> Ciberseguridad Computación en la nube Ciencia y análisis de datos Desarrollo de software y programación Diagramación de flujos y procesos Gestión de sistemas empresariales Internet de las cosas Marketing digital Desarrollo de aplicaciones móviles Desarrollo de sitios web y diseño web 	<ul style="list-style-type: none"> Coaching Toma de decisiones éticas Desarrollo organizacional Dirección de equipos de trabajo Estrategia de retención de talento Gestión de riesgo corporativo Gestión de talento/ equipos de trabajo Liderazgo estratégico Planificación estratégica Supervisión y control de recursos
Vendedor por teléfono / Agente de ventas de call center / Vendedor de centros de llamadas	790				
Técnico en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones / Soporte técnico	300				
Supervisor de industrias de Call Center / Supervisor de atención al cliente / Team leader	158				
Telefonista	100				
Desarrollador web y multimedia	30				
Especialista en la nube (Cloud engineer / computing)	30				
Ejecutivo / Agente de ventas	15				
Desarrollador de software	1				
Director general / Gerente general	1				

10.14. Sector manufactura de partes y piezas de vehículos

3 empresas del sector	0.4 % respecto al total general	3 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	1,255 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: <ul style="list-style-type: none"> Pequeña (66.7 %) Grande (33.3%) 		Departamentos: <ul style="list-style-type: none"> Santa Ana San Salvador 	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Operario de producción	1,203	<ul style="list-style-type: none"> Razonamiento y resolución de problemas Inteligencia emocional Comunicación efectiva Colaboración y trabajo en equipo Calidad y mejora continua Servicio al cliente Responsabilidad Relaciones interpersonales Proactividad Planificación y autogestión 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento mecánico Administración de proyectos Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje Control y/o gestión de calidad (análisis y control sanitaria) Electromecánica Manufactura y procesos de producción Procesamiento, análisis e interpretación de información Redacción de informes, reportes o documentos Ventas y gestión comercial 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de sistemas empresariales y gestión de relaciones con el cliente 	-
Técnico en ingeniería mecánica	28				
Ingeniero industrial / de producción	20				
Ejecutivo / Vendedor ejecutivo / Agente de ventas	3				
Técnico en electrónica	1				

10.15. Sector aeronáutico

2 empresas del sector	0.2 % respecto al total general	2 empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	1,378 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de las empresas: • Grande (100 %)		Departamentos: • La Paz • La Libertad	Segundo idioma predominante: inglés

Top 10 de puestos y número de vacantes (*)		Top 10 de habilidades demandadas			
		Blandas	Técnicas	Digitales	Gerenciales
Técnico en mantenimiento aeronáutico	508	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y trabajo en equipo Comunicación efectiva Gestión del tiempo Inteligencia emocional Manejo del estrés Razonamiento y resolución de problemas Calidad y mejora continua Compromiso Confiabilidad Empatía y escucha activa 	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de paquetes de Office Mantenimiento mecánico Redacción de informes, reportes o documentos Administración de proyectos Administración y control de recursos y personal Control y gestión de calidad Electromecánica Fundamentos de informática Gestión de riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional Leyes, reglamentos y normativas 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de sistemas empresariales Ciencia y análisis de datos Gestión de proyectos digitales Internet de las cosas 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de trabajo
Agente de atención al pasajero	350				
Agente de seguridad aeroportuaria	350				
Inspector de calidad	100				
Regulador y operador de maquinas y herramientas	70				

10.16. Otros sectores

Otros sectores que han sido parte del estudio (aunque con una menor cantidad de empresas participantes) y de los cuales el INCAF ha identificado demanda de talento humano, así como demandas puntuales de distintos tipos de habilidades son los siguientes:

- **Cueros y calzado (326 vacantes):** principalmente en los puestos de ejecutivo de ventas, operario de producción, operario de costura, empacador manual, asistente de ventas de tiendas y almacenes.
- **Plásticos (261 vacantes):** principalmente en los puestos de operador de máquinas para fabricar productos de plástico, empleado de servicios de apoyo a la producción, ingeniero industrial, vendedor y técnico electromecánico.
- **Agroindustria (254 vacantes):** principalmente en los puestos de conductor/motorista de camiones pesados, operario de producción, técnico en ingeniería mecánica, persona que realice trabajos varios y empleado de control de inventario/bodega.
- **Metalurgia (217 vacantes):** principalmente en los puestos de operario de producción, mecánico y reparador, soldador, ejecutivo de ventas, empleado de servicios de apoyo a la producción y montacarguista
- **Químico (123 vacantes):** principalmente en los puestos de operario de producción, analista de calidad/inocuidad, ingeniero industrial/de producción, vendedor puerta a puerta/de ruta y técnico electromecánico.
- **Agropecuario (98 vacantes):** principalmente en los puestos de operario de producción para bebidas y alimentos, agrónomo y afines y oficinista general.
- **Papel y cartón (69 vacantes):** principalmente en los puestos de operario de producción, ingeniero mecatrónico, trabajador de la industria manufactura, operador de plantas y máquinas, inspector de calidad.
- **Energía y agua (48 vacantes):** principalmente en los puestos de: ingeniero electricista, albañil, empleado de centros de llamadas y analista de inteligencia de negocios.

11. CONCLUSIONES

- Cerca del 70 % de las empresas considera que hay poca o limitada disponibilidad de talento humano que cumpla con el perfil que requieren, siendo la falta de experiencia laboral el principal obstáculo identificado, lo cual puede limitar el acceso al mercado laboral de la población joven o población que está en la transición hacia el mercado.
- Las tendencias en la demanda de talento humano con más de 32 mil vacantes previstas por las empresas para los próximos 12 meses y que han sido recopiladas con la ENDEL, son coincidentes con el dinamismo de la actividad económica y el crecimiento de la economía salvadoreña, motivada por el incremento de la inversión pública y privada.
- Las habilidades blandas son el factor más valorado por las empresas y destacan importantes coincidencias con las tendencias globales. Los resultados sugieren que las empresas buscan talento humano que pueda colaborar, trabajar bien en equipo, resolver problemas, comunicarse efectivamente y adaptarse a cambios. La alta valoración de la calidad y el servicio al cliente indica que muchas empresas colocan al cliente como eje central de sus operaciones.
- Las habilidades técnicas siguen siendo muy esenciales, casi igual de importantes que las habilidades blandas, reflejando la necesidad de conocimientos especializados según el sector económico o el puesto de trabajo que se trate. Asimismo, reflejan una alineación con ramas de actividad económica claves por su alta demanda de talento humano como comercio y manufactura. Habilidades como la administración de proyectos, el control de inventarios y recursos son esenciales para garantizar una adecuada planificación, organización y supervisión de actividades en los entornos empresariales. La capacidad de procesar, analizar e interpretar datos es una competencia técnica clave, especialmente en ambientes laborales en los que la toma de decisiones informadas y basadas en evidencias son cada vez más relevantes.
- Si bien no son predominantes, las habilidades digitales muestran una creciente relevancia, lo cual es indicativo de la transformación digital y tecnológica que muchas empresas están ya están realizando, o tal como lo sugieren los resultados, el tema de la adopción de la tecnología representa para la empresa uno de los escenarios más probables en los próximos 24 meses. Las habilidades digitales más mencionadas coinciden con las tendencias globales de adopción tecnológica identificadas en el informe “The Future of Jobs Report 2023” del Foro Económico Mundial , donde áreas como la computación en la nube, IA y ciberseguridad son clave.
- La diversidad de habilidades demandadas muestra una tendencia en las empresas hacia la preferencia por trabajadores polivalentes, capaces de asumir responsabilidades diversas en un entorno laboral altamente cambiante.
- El top de puestos de trabajo demandados por número de vacantes previstas por las empresas para los próximos 12 meses reflejan la importancia del sector manufacturero, el crecimiento del comercio y los servicios, así como la relevancia de sectores estratégicos para la economía salvadoreña, como turismo y el sector de servicios digitales y tecnológicos, siendo estos: operario de producción, empleado de centros de llamadas / agente de servicio de atención al

cliente, operario de costura o de confección, ejecutivo de ventas, agente de ventas de call center / vendedor de centros de llamadas, guardia de protección o personal de seguridad, empleado de control de inventario o bodega, vendedor, mesero, cocinero, técnico en mantenimiento aeronáutico, técnico en asistencia al usuario de las TIC, supervisor de tiendas y almacenes, desarrollador de software, motorista de camiones pesados, farmacéutico.

- La coincidencia entre los puestos de trabajo, habilidades demandadas y los sectores que han hecho parte de la encuesta resaltan la pertinencia de los resultados y refuerzan la necesidad de continuar formando al talento humano, pero sobre todo resalta la importancia de impulsar una oferta formativa adecuada a las demandas del mercado laboral y en línea con las tendencias globales, con el fin de contribuir al fortalecimiento de sectores clave para la economía salvadoreña.

12. RECOMENDACIONES

- Desarrollar una oferta formativa que combine las habilidades técnicas con las habilidades blandas, ya que estas últimas son cada vez más críticas para la competitividad y sostenibilidad de las empresas, principalmente cuando se trata de primeros empleos para la población joven.
- Impulsar acciones para incrementar los conocimientos del talento humano en materia de alfabetización digital, transformación digital y tecnológica en diversos sectores, asegurando la experiencia práctica, así como su aplicación en entornos laborales, como mecanismos claves para la innovación y la adaptación a las tendencias globales del mercado.
- Dada la creciente demanda en puestos de trabajo de ejecutivos de venta, agentes de atención al cliente y vendedores en distintos sectores de actividad económica, es clave contar con oferta formativa orientada a la gestión comercial y de ventas, así como en el servicio al cliente.
- Generar espacios de formación y capacitación que incluyan a personal con roles estratégicos, de liderazgo intermedio y niveles ejecutivos dentro de las empresas, asegurando su preparación para enfrentar desafíos organizacionales y potenciar el desarrollo empresarial.
- Priorizar la formación de talento humano en programación, desarrollo de software y diseño de interfaces que mejoren la experiencia del cliente para responder a la alta demanda de desarrollo de soluciones personalizadas y de optimización de los procesos internos en las empresas.
- Siendo el dominio de un segundo idioma una competencia diferenciadora en puestos de trabajo e industrias específicas, es clave contar con un programa de formación que forme en la población un perfil bilingüe con énfasis en el inglés y en segundo lugar el francés, en distintos niveles de aprendizaje, desde el básico hasta el avanzado.
- Promover programas de formación especializada y *ad hoc* a sectores estratégicos con alta demanda laboral, que contribuyan a generar y asegurar el flujo de talento humano calificado demandado en dichos sectores.
- Promover en las empresas una cultura de aprendizaje y formación continua, con el fin de contribuir a que los trabajadores se mantengan actualizados.
- Impulsar una oferta formativa actualizada, adecuada a las demandas del mercado laboral y en línea con las tendencias globales, con el fin de contribuir al fortalecimiento del talento humano salvadoreño y de sectores clave para la economía.
- Las habilidades técnicas constituyen bases esenciales para mejorar la productividad de las empresas, ya que permiten a los trabajadores desempeñar tareas específicas, de manera eficiente y efectiva, por lo que acciones de formación y capacitación en esta materia son clave para apoyar a las empresas en el logro de los objetivos organizacionales y mantener la competitividad en el mercado.
- Siendo las certificaciones un elemento diferenciador a la hora de optar a un empleo o mejorar la posición laboral en la que los trabajadores se encuentran, es clave contar con programas de certificación especializados en habilidades digitales y técnicas demandadas por el mercado.

- Dada la relevancia de las plataformas profesionales como medios en los cuales las empresas buscan constantemente talento humano, es clave implementar capacitaciones para la creación de perfiles profesionales en plataformas como LinkedIn y otras redes sociales, a fin de facilitar la conexión entre los candidatos y las oportunidades laborales disponibles.
- Impulsar programas de primer empleo, por medio de alianzas entre el sector público, privado y educativo para crear oportunidades de prácticas profesionales, pasantías o programas de formación dual, que faciliten la transición de los jóvenes al mercado laboral.
- Ampliar los servicios de orientación y vinculación laboral desde el INCAF para apoyar las dificultades de las empresas en los procesos de búsqueda y gestión de talento humano calificado.
- En línea con la percepción y comentarios positivos expresados por las empresas al realizar el levantamiento de la ENDEL, es preciso replicar la encuesta al menos una vez al año para prever la demanda de talento humano futura de corto plazo en las empresas.
- Aumentar las estrategias de difusión y promoción de la oferta formativa del INCAF para ampliar el acceso a las capacitaciones y certificaciones disponibles para el fortalecimiento del talento humano y la competitividad empresarial.

13. REFERENCIAS

- McKinsey & Company. (2024). *The Human side of Generative AI*.
- Coursera. (2024). *Global Skills Report*.
- ManPowerGroup. (2023). *The new human age*.
- ManPowerGroup. (2024). *Global Talent Shortage*.
- Mercer. (2024). *Global Talent Trends*.
- Foro Económico Mundial. (2023). *The Future of Jobs Report*.

Informe de resultados de la Encuesta de Demanda Laboral 2024-2025

Primera publicación: enero 2025

Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF),
Gobierno de El Salvador

El documento está alojado en el sitio web oficial del INCAF, el cual es de libre acceso para uso académico, investigativo, laboral y de difusión con sus respectivas citas y referencias. Queda prohibida su venta, distribución o reproducción (parcial y total) con fines comerciales.

INCAF
Instituto Nacional de Capacitación y Formación

