



INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL

MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



2025-2026

Tabla de contenido

1.	Resumen ejecutivo.....	5
2.	Agradecimientos.....	8
3.	Introducción.....	9
4.	Justificación.....	11
5.	Alcances.....	12
6.	Objetivos.....	13
6.1.	General.....	13
6.2.	Específicos.....	13
7.	Ficha técnica.....	14
8.	Tendencias globales de talento humano.....	17
8.1.	“Future of Jobs Report 2025”: elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM). 17	
8.2.	“Job Skills Report 2025”: elaborado por Coursera.	17
8.3.	“Tendencias globales de aprendizaje y habilidades 2025”: elaborado por UDEMY. 18	
8.4.	“Industry Skills Brief 2025”: elaborado por Coursera.	18
9.	Resultados obtenidos de la ENDEL MYPE 2025-2026.....	20
9.1.	Caracterización general de las empresas encuestadas.....	20
9.2.	Localización de las empresas encuestadas.....	21
9.3.	Tipos de informantes.....	22
9.4.	Ramas de actividad económica.....	22
9.5.	Sector de actividad económica.....	24
9.6.	Registros licencias y permisos de funcionamiento.....	25
9.7.	Inclusión financiera.....	25
9.7.1.	Fuentes de financiamiento.....	26
9.7.2.	Productos financieros.....	27
9.7.3.	Acceso a créditos.....	28
9.7.4.	Instituciones financieras.....	28
9.7.5.	Limitantes al acceso al crédito.....	29
9.7.6.	Frecuencia de uso de productos financieros.....	30
9.7.7.	Medios de pago utilizados.....	31

9.8	Expectativas de oportunidades y amenazas	32
9.8.1	Factores que representan oportunidades para el crecimiento empresarial.....	32
9.8.2	Factores que representan amenazas para el crecimiento empresarial...	33
9.8.3	Escenarios más probables en las empresas.....	34
9.8.4	Exportaciones	35
9.8.5	Franquicias	35
9.9	Perspectivas generales de la demanda laboral	36
9.9.1	Proyección del cambio en el número de empleados y trimestre en el que sucederá.....	36
9.9.2	Áreas de trabajo en las que se demandará talento humano	37
9.9.3	Tipos de procesos de búsqueda y principales buscadores de talento humano.....	38
9.9.4	Beneficios y prestaciones.....	40
9.10	Perspectivas específicas de la demanda laboral	41
9.10.1	Top 20 de puestos demandados por número de vacantes.....	42
9.10.2	Habilidades demandadas: blandas, técnicas, digitales y gerenciales..	43
9.10.3	Certificaciones y dominio de un segundo idioma, demandados por las empresas	49
9.10.4	Condiciones laborales.....	51
9.11	Facilidad o dificultad para encontrar talento humano	52
9.11.1	Limitantes en la búsqueda de talento humano	52
9.11.2	Rotación de personal	53
9.11.3	Bachilleratos y carreras en las que es difícil encontrar talento humano graduado.....	54
9.12	Puestos difíciles de llenar	55
9.13	Puestos por sexo	56
9.14	Puestos de trabajo clasificados en mayores rangos de salario	57
9.15	Disposición de habilitar pasantías/prácticas profesionales.....	57
10.	Puestos y habilidades demandadas por sector	60
10.1	Comercio.....	60
10.2	Servicios digitales y tecnológicos.....	61

10.3	Turismo	62
10.4	Construcción	63
10.5	Servicios profesionales, científicos y técnicos.....	64
10.6	Servicios administrativos y de apoyo	65
10.7	Atención a la salud humana y asistencia social	66
10.8	Financiero y seguros.....	67
10.9	Textil y confección.....	68
10.10	Transporte y almacenamiento.....	69
10.11	Otros sectores con puestos y vacantes demandados.....	70
11.	Demanda laboral por departamento.....	72
11.1	San Salvador	72
11.2	La Libertad	73
11.3	Santa Ana.....	74
11.4	Sonsonate.....	75
11.5	San Miguel	76
11.6	Usulután	77
12.	Conclusiones.....	78
13.	Recomendaciones.....	82
14.	Referencias	85

1. Resumen ejecutivo

El presente informe analiza las tendencias y demandas del mercado laboral de la Micro y Pequeña empresa salvadoreña (en adelante MYPE). Este estudio ha sido realizado por el Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF) con el apoyo de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), con el objetivo de anticipar la demanda de talento humano del mercado laboral y alinear la oferta formativa con la dinámica económica, para ello se realizó durante los meses de abril a junio de 2025 la **Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL)**, dirigida a este segmento de empresas.

Para la lectura y análisis y de los resultados obtenidos, es importante tomar en cuenta que este estudio no corresponde a un ejercicio de muestreo aleatorio, las respuestas corresponden a un número determinado de empresas y por tanto los resultados obtenidos reflejan únicamente la opinión y percepción de las empresas que han sido parte del estudio, así mismo se aclara que las respuestas de ocupaciones/puestos de trabajo, así como los diferentes tipos de habilidades, corresponden a catálogos predefinidos por el INCAF.

La Encuesta fue realizada a un total de 807 empresas de diversos sectores de actividad económica, que en conjunto representan más de 10 mil empleos formales al mes de junio 2025, de acuerdo con el número de empleados¹, dichas empresas son en un 58.4 % microempresa y 41.6 % pequeña empresa y están localizadas principalmente en 5 departamentos, tales como San Salvador, La Libertad, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel.

Más del 70 % de las empresas participantes corresponden a 7 sectores principales, siendo estos: Comercio, Servicios digitales y tecnológicos, Turismo, Construcción, Servicios profesionales, Servicios administrativos y Atención a la salud humana y asistencia social. Otros sectores participantes son: Financiero, Textil y confección, Transporte y almacenamiento, Enseñanza, Alimentos y Bebidas, Químico, Agropecuario, Call Centers, entre otros.

Los hallazgos de la ENDEL-MYPE proporcionan un panorama de las necesidades específicas del talento humano que buscan las empresas encuestadas; y permiten identificar los puestos y vacantes que requieren cubrir las empresas en los próximos 12 meses, así como el tipo de perfil de talento humano que buscan en términos de sexo, experiencia, nivel académico, edad, habilidades blandas, técnicas, digitales, certificaciones y dominio de un segundo idioma.

¹ De acuerdo con el artículo 3 de la Ley de Fomento, Protección y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa que establece que la: micro es hasta 10 empleados y la pequeña hasta 50.

El 56.1 % de las empresas encuestadas, indicó que en los próximos 12 meses contratará talento humano, ya sea en plazas nuevas o existentes, y en términos globales, dichas empresas totalizan 1,942 vacantes en distintos puestos de trabajo, siendo los diez más demandados por su número de vacantes, los siguientes: 1) Trabajador agrícola, 2) Ejecutivo de ventas, 3) Ingeniero civil, 4) Operario de producción, 5) Operario de costura, 6) Asistente administrativa, 7) Técnico de telecomunicaciones, 8) Albañil, 9) Auxiliar de bodega y 10) Técnico en redes y sistemas de computadores.

Las áreas de trabajo en las que las micro y pequeñas demandarán más talento humano son por orden de importancia: 1) Producción y operaciones, 2) Comercial y ventas, 3) Atención al cliente, 4) Administrativa, 5) Bodega y logística, 6) Finanzas, 7) Mercadeo y publicidad, 8) Servicios generales, 9) Informática y 10) Dirección general y ejecutiva.

De acuerdo con los resultados obtenidos a nivel de los puestos y vacantes requeridos por las empresas, existe una alta demanda de habilidades en el talento humano. El 52.9 % de las empresas requieren habilidades blandas, 51.5 % requiere habilidades técnicas, 35.9 % requiere habilidades digitales, 26.9 % demanda el dominio de herramientas digitales específicas, 13.5 % requiere habilidades gerenciales, 12.9 % demanda el dominio de un segundo idioma y 5.8 % requiere que el talento cuente con certificaciones específicas.

En línea con las dificultades que enfrentan los empleadores a nivel global para encontrar el talento que necesitan, para el caso de la micro y pequeña empresa encuestadas, el 68.4 % de éstas reportan dificultades para encontrar el talento humano calificado. De acuerdo con la opinión de las empresas, las principales limitantes a las que se enfrentan a la hora de buscar talento humano son, la falta de experiencia laboral como principal aspecto, el salario ofrecido en segundo lugar, la falta de habilidades técnicas y la falta de candidatos interesados en la vacante. El 92.7 % de la MYPE encuestadas que contratarán talento humano en los próximos 12 meses, ofrece una serie de beneficios o prestaciones adicionales a las de ley en materia laboral, como estrategias para la atracción y retención del talento humano.

Los principales escenarios de los próximos 24 meses que tienen previsto las MYPE encuestadas corresponden principalmente a aspectos impulsados por la adopción tecnológica, entre éstos relacionados la incorporación de nuevas tecnologías, la capacitación al personal existente por las nuevas tecnologías incorporadas y la contratación de personal nuevo, motivado por dichos cambios tecnológicos. También destacan cambios en el modelo de negocios y la apertura de nuevas sucursales, plantas u oficinas.

El presente informe también ahonda en la clasificación empresarial de las MYPE encuestadas, aspectos de inclusión financiera, así como aspectos de la dinámica del mercado laboral, tales como los factores de oportunidades y amenazas, niveles de rotación, mecanismos y plataformas de empleo utilizados en la búsqueda del talento humano, bachilleratos y carreras de educación superior en las que es difícil encontrar talento humano graduado, puestos difíciles de llenar, puestos con preferencia de ser cubiertos por hombres o por mujeres y puestos con mayor salario.

El estudio también explora la disposición de las MYPE encuestadas para habilitar el aprendizaje práctico y fortalecer la experiencia laboral del talento humano, a través de pasantías y prácticas profesionales. El 55.6 % de las empresas indicó su interés y disposición para habilitar 897 cupos de pasantías profesionales y el 51.7 % para habilitar 799 cupos de prácticas profesionales.

El informe también presenta caracterizaciones de tipo sectorial y departamental con el top de puestos y vacantes demandados, y las principales habilidades requeridas por las MYPE encuestadas.

Para el Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF), es clave impulsar programas de formación en habilidades blandas, técnicas y tecnológicas que aborden las necesidades actuales y futuras de los sectores económicos. Con los hallazgos del estudio se obtienen insumos estratégicos para impulsar una oferta formativa adaptada a la demanda del mercado laboral, del cual la MYPE forma parte fundamental. Dichas medidas contribuirán al fortalecimiento de las empresas y los sectores económicos a fin de 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 micro y pequeñas empresas que participaron como informantes clave en este estudio. Su disposición de tiempo, perspectivas y datos proporcionados relacionados con puestos y vacantes demandadas permitió generar información relevante sobre los perfiles y competencias más requeridas en diversos sectores de actividad económica.

Asimismo, expresa su agradecimiento y colaboración a la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, por su respaldo institucional durante la planificación y ejecución de la encuesta. Su compromiso con el fortalecimiento de las MYPE salvadoreñas 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 del empleo, las habilidades requeridas y los perfiles profesionales demandados por los sectores económicos, se desarrolló una nueva edición de la **Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL)**, esta vez² dirigida a la micro y pequeña empresa formal del sector privado de diversas actividades económicas.

Con la ejecución de 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, tal y como lo mandata su ley de creación.

El informe presenta los resultados obtenidos de **807 empresas de distintos tamaños y sectores**. La encuesta recopiló información relevante sobre la clasificación empresarial de las MYPE participantes, aspectos de inclusión financiera, expectativas de oportunidades y 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

² La primera edición de la Encuesta de Demanda Laboral fue realizada a finales de 2024 y publicada en enero 2025. Link de acceso a los resultados obtenidos: <https://www.incaf.gob.sv/resultados-de-la-primera-encuesta-de-demanda-laboral-endeel-2024-2025/>

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 de la micro y pequeña empresa en el mercado local, 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, para contribuir 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 la continuidad de procesos sistemáticos internos que aprovechando el uso de la tecnología buscan 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

La Encuesta de Demanda Laboral fue diseñada y ejecutada considerando los siguientes alcances específicos:

- Identificar sectores de la micro y pequeña empresa con demanda laboral y potencial de crecimiento del empleo.
- Establecer una caracterización económica de las MYPE encuestadas.
- Identificar aspectos clave de inclusión financiera de la MYPE.
- Identificar mecanismos y formas de contratación por parte de la MYPE.
- Conocer las principales ocupaciones/puestos de trabajo demandados por las micro y pequeñas empresas.
- Identificar los aspectos principales requeridos en los perfiles de talento humano: habilidades, experiencia, certificaciones, entre otros aspectos demandados.
- Identificar las principales limitantes o dificultades que enfrentan las MYPE en la búsqueda de talento humano.
- Indagar sobre la disposición de las MYPE de habilitar programas de pasantías y prácticas profesionales.

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 ocupaciones y 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.
Método utilizado	Por internet, a través del cual se remite un cuestionario en línea al encuestado para su auto aplicación. Los esfuerzos son complementados por métodos cara a cara o por teléfono, según sea necesario.
Cobertura y unidad de estudio	A nivel nacional, la encuesta se dirigió a la micro y pequeña empresa formal del sector privado, para efectos del estudio se definió el criterio de formalidad considerando lo siguiente: • Que cotizan al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) • Que cuentan con registro de IVA. Otros criterios aplicados a las empresas participantes son: • Ubicadas en las diferentes zonas del país, sin exclusión por tipo de sector económico. • Que empleen desde 1 hasta 50 trabajadores.
Universo y marco muestral	El universo de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) está conformado por todas las micro y pequeñas empresas formales. Para este ejercicio no se definió una muestra basada en un diseño de muestreo aleatorio. Los resultados reflejan únicamente las opiniones de las MYPE participantes.
Período de levantamiento de información	Abril - junio 2025.

Análisis y procesamiento de resultados	Julio - agosto 2025.
Comunicación de resultados	Octubre 2025.
Principales secciones del instrumento	• Sección 1. Información general de la empresa y datos de contacto. • Sección 2. Clasificación empresarial: trabajadores formales, nivel de ingresos, registros de IVA, contabilidad formal, entre otros. • Sección 3. Inclusión financiera: uso y acceso de productos financieros. • Sección 4. Expectativas de oportunidades y amenazas. • Sección 5. Perspectivas generales de demanda laboral. • Sección 6. Perspectivas específicas de demanda laboral, habilidades requeridas y perfil de los puestos de trabajo. • Sección 7. Facilidad o dificultad para encontrar talento humano. • Sección 8. Disposición y habilitación de prácticas o pasantías profesionales.
Clasificaciones /Nomenclatura	• Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (Rev. 4.0). • Clasificación interna sectorial. • Clasificación interna de puestos de trabajo, con base en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y Clasificación de Ocupaciones de la EHPM. • Nomenclatura de Títulos de la Educación de El Salvador (NTEES) 2021 (ONEC BCR).
Estrategias para recolección de datos	• Promoción digital a través de correos electrónicos a bases de datos empresariales. • Publicaciones en medios escritos y redes sociales. • Equipo de soporte dedicado a realizar seguimiento a bases de empresas identificadas (llamadas telefónicas, correos chats). • Coordinación con CONAMYPE para dar a conocer el instrumento y sensibilizar en el llenado de la información.



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. “Future of Jobs Report 2025”: elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM).

- Habilidades esenciales para 2025: pensamiento analítico, resiliencia y flexibilidad, liderazgo e influencia social, pensamiento creativo, motivación y autoconsciencia, alfabetización digital, empatía y escucha activa.
- Top 10 de habilidades de más rápido crecimiento para 2030: IA y Big Data, redes y ciberseguridad, alfabetización digital, pensamiento creativo, resiliencia, flexibilidad y agilidad, curiosidad y aprendizaje permanente, liderazgo e influencia social, gestión del talento, pensamiento analítico, responsabilidad ambiental.
- Ocupaciones de más rápido crecimiento para 2030: Especialistas en Big Data, Ingenieros en Fintech, Especialistas en IA y aprendizaje automático, Desarrolladores de software y aplicaciones, Especialistas en gestión de seguridad, Especialistas en data warehousing, Especialistas en vehículos autónomos y eléctricos, Diseñadores UX / UI, Conductores de camiones ligeros o servicios de reparto, Especialistas en internet de las cosas.
- Ocupaciones con mayor disminución para 2030: Empleados de servicios postales, Cajeros de bancos y afines, Digitador, Cajero comercial y afines, Asistentes administrativos, Trabajador de imprenta y afines, Auxiliares de contabilidad, Auxiliares de control de inventario, Auxiliares de transporte y conductores, Vendedores puerta a puerta.

8.2. “Job Skills Report 2025”: elaborado por Coursera.

- Habilidades de IA de más rápido crecimiento: GenAI, Artificial neural networks, Computer visión, PyTorch, Aprendizaje automático, Aprendizaje automático aplicado, Aprendizaje profundo, Aprendizaje supervisado, Gestión operacional de aprendizaje automático.

- Habilidades empresariales de más rápido crecimiento: Tecnología de recursos humanos, Mitigación y control de riesgos, Tecnologías del lugar de trabajo, Stakeholder communications, Desarrollo y gestión de talento humano, Gestión de proyectos, Gestión de riesgos, Microsoft PowerPoint, Gestión de portafolio de proyectos.
- Habilidades de ciencia de datos de más rápido crecimiento: Ética de datos, Visualización de datos, Analítica de negocios, Acceso a datos, Gobernanza de datos, Narrativa de datos, Estrategia de datos, Manipulación de datos, Analítica de marketing, Extracción, transformación y carga (ETL).

8.3. “Tendencias globales de aprendizaje y habilidades 2025”: elaborado por UDEMY.

- Habilidades fundamentales de la fuerza laboral para empresas globales: pensamiento analítico, pensamiento creativo, resiliencia, flexibilidad y agilidad.
- Certificaciones con mayor número de inscripciones: AWS, AZURE, CompTIA, Cisco, Google Cloud.

8.4. “Industry Skills Brief 2025”: elaborado por Coursera.

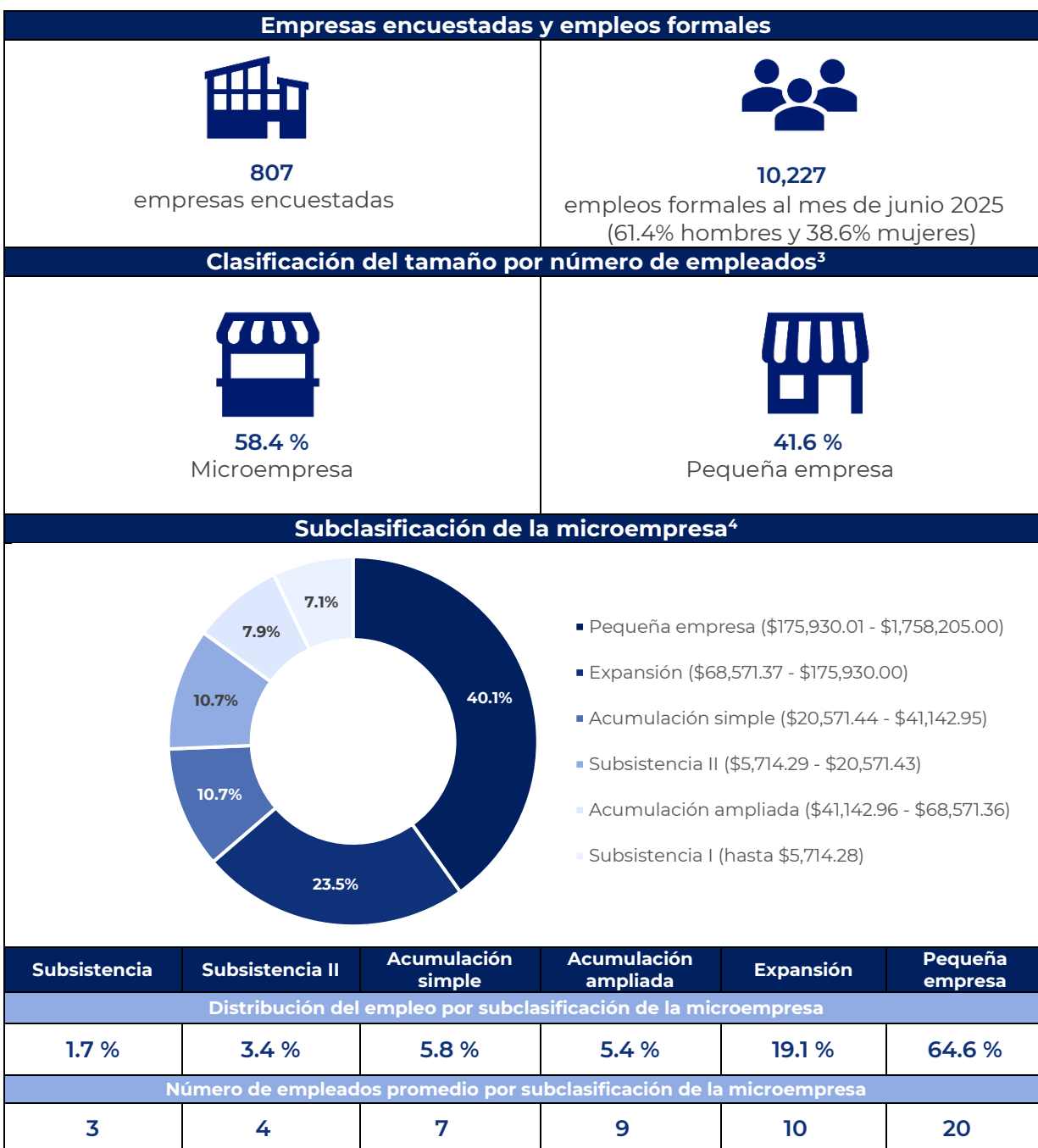
- Habilidades clave del sector de tecnología: Software as a service, Pruebas de software, Gestión del cambio, Amazon Web Services, Colaboración, Desarrollo de personal, Arquitectura de software, Gestión de proyectos, Gestión de riesgos, SQL.
- Top 5 de ocupaciones del sector de tecnología: Desarrollador web, Ingeniero de aprendizaje automático, Desarrollador de software, Ingeniero de seguridad en la nube, Gerente de operaciones.
- Habilidades clave del sector de energía: Negociación, Capacidad de influencia, Liderazgo, Sistemas de cadena de suministros, Gestión del cambio, Adaptabilidad, Planificación, Colaboración, Desarrollo organizacional, Comunicación empresarial.
- Habilidades clave del sector de servicios financieros: Fintech, Negociación, Liderazgo, Inteligencia emocional, Blockchain, Gestión de inversiones, Resiliencia, Adaptabilidad, Gestión del cambio, Contabilidad.



Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) MYPE 2025-2026

9. Resultados obtenidos de la ENDEL MYPE 2025-2026

9.1. Caracterización general de las empresas encuestadas



³ De acuerdo con el artículo 3 de la Ley de Fomento, Protección y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, se establece que la microempresa está integrada por hasta 10 empleados y la pequeña hasta 50.

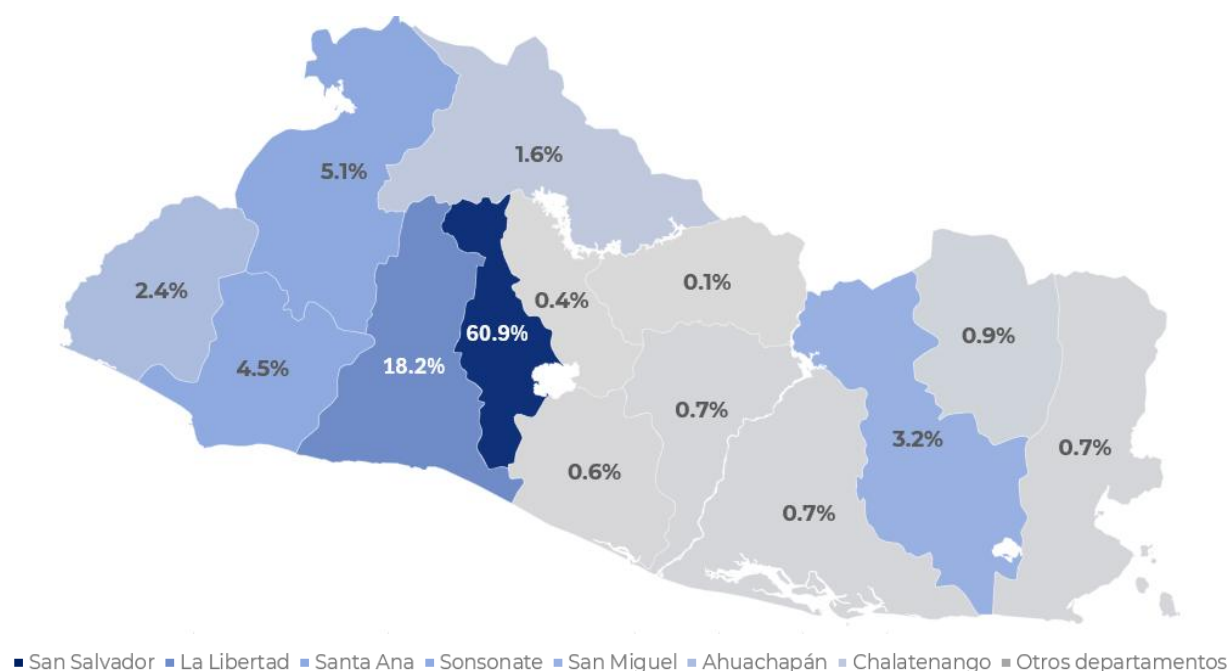
⁴ De conformidad a lo establecido en la Política de Integración Económica para la Microempresa, de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), la clasificación en relación con el rango de ingresos anuales (según salario mínimo vigente hasta el 31 de mayo de 2025, en cuya fecha el estudio llevaba un 65% de avance)

El 74.3 % de las MYPE encuestadas se clasifican en 3 principales categorías de ingresos, siendo la primera categoría la de Pequeña empresa con un rango de ingresos brutos anuales de entre US\$ 175,930.01 y US\$ 1,758,205.00, en segundo lugar, corresponde a empresas en Expansión con rangos de ingresos de entre US\$ 68,571.37 y US\$ 175,930.00; y en tercer lugar las empresas encuestadas pertenecen a la categoría de Acumulación simple con ingresos de entre US\$ 20,571.44 y US\$ 41,142.95. En términos del empleo formal, este representa para la Pequeña empresa el 64.6% del total de empleos reportados por las empresas encuestadas, seguido de la subcategoría Expansión con el 19.1% del total, el resto del empleo corresponde en un 16.3% a empresas bajo las subclasificaciones de Acumulación simple y ampliada, Subsistencia I y II. De acuerdo con los resultados obtenidos el empleo promedio ronda los 20 trabajadores para la Pequeña empresa, 10 trabajadores para la subclasificación de Expansión, 9 trabajadores para Acumulación ampliada, 7 trabajadores para Acumulación simple, 4 trabajadores para Subsistencia II y 3 para Subsistencia I.

9.2 Localización de las empresas encuestadas

Del total de empresas encuestadas, el 79.1 % están localizadas en 2 departamentos de la zona central, San Salvador y La Libertad, por su parte las localizadas en la zona occidental representan el 12 % (Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán) y la zona oriental (San Miguel, Morazán, La Unión y Usulután) representan el 5.5 % del total de empresas encuestadas.

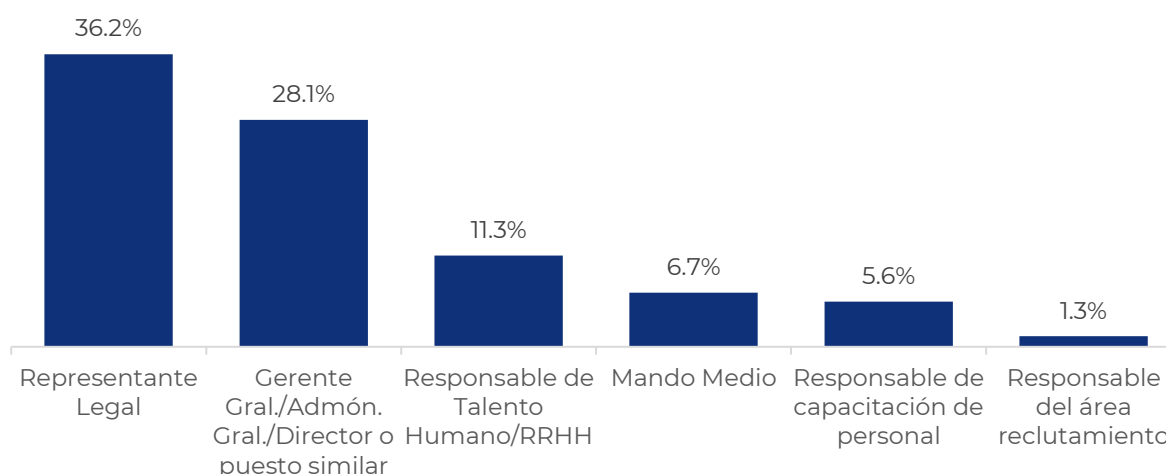
Gráfico 1. Mapa de localización de las empresas



9.3 Tipos de informantes

Los principales informantes del estudio corresponden en primer lugar al representante legal de la micro y pequeña empresa encuestada, seguido del gerente general de administración o puestos similares y en tercer lugar a los responsables de talento humano, los cuales en conjunto representan 75.6 % de las MYPE consultadas.

Gráfico 2. Tipos de informantes de la encuesta



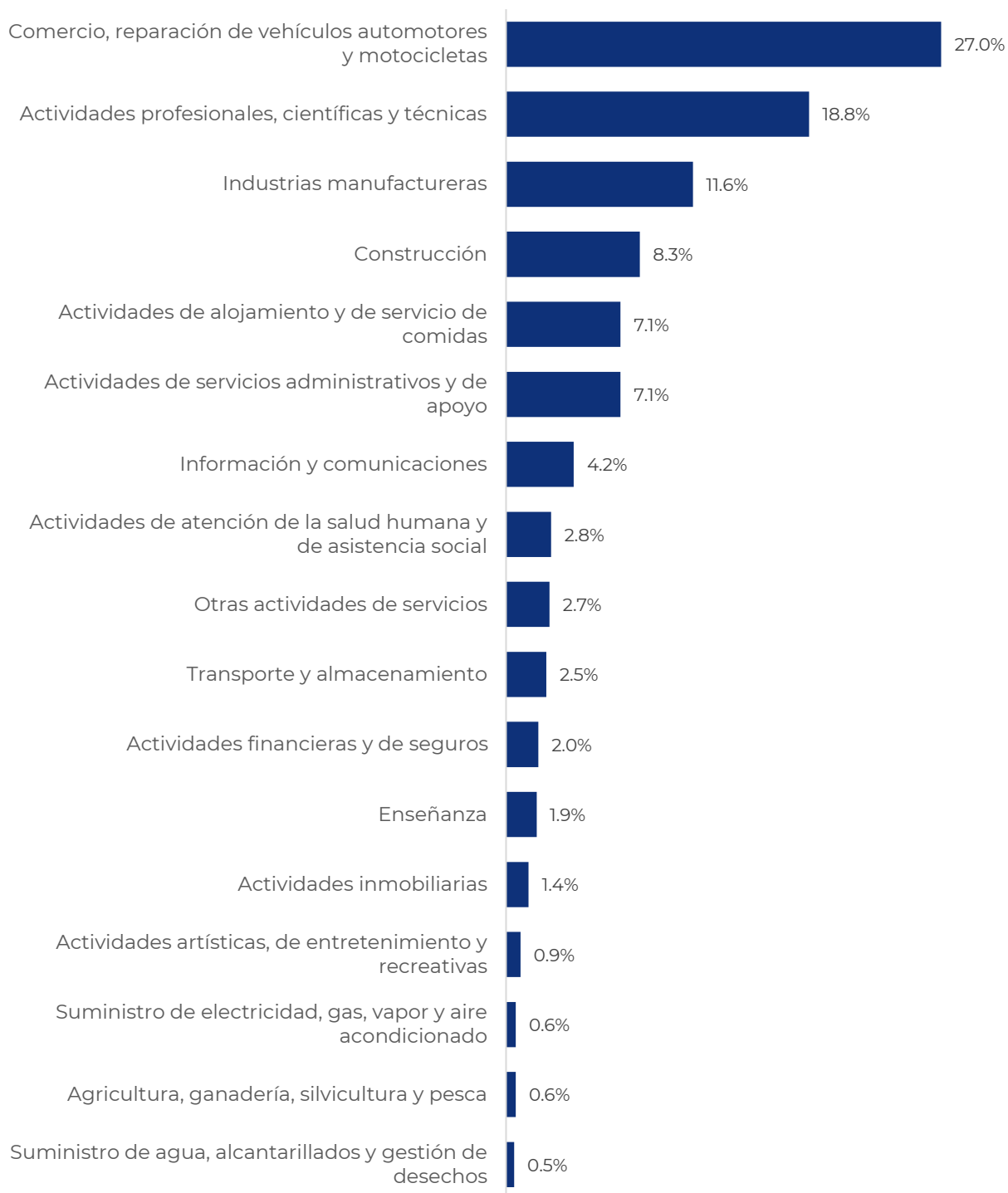
Nota: El 10.8 % restante corresponde a la categoría “otros”.

9.4 Ramas de actividad económica

Las empresas encuestadas se concentran principalmente en siete ramas de actividad económica con el 84.1 % de participación, siendo estas: Comercio, reparación de vehículos automotores y motocicletas; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Industrias manufactureras; Construcción; Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Información y comunicaciones.

Las demás ramas económicas a las que pertenece el restante 15.9 % se distribuye en las siguientes: Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; Otras actividades de servicios; Transporte y almacenamiento; Actividades financieras y de seguros; Enseñanza; Actividades inmobiliarias; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Suministro de agua, alcantarillados y gestión de desechos.

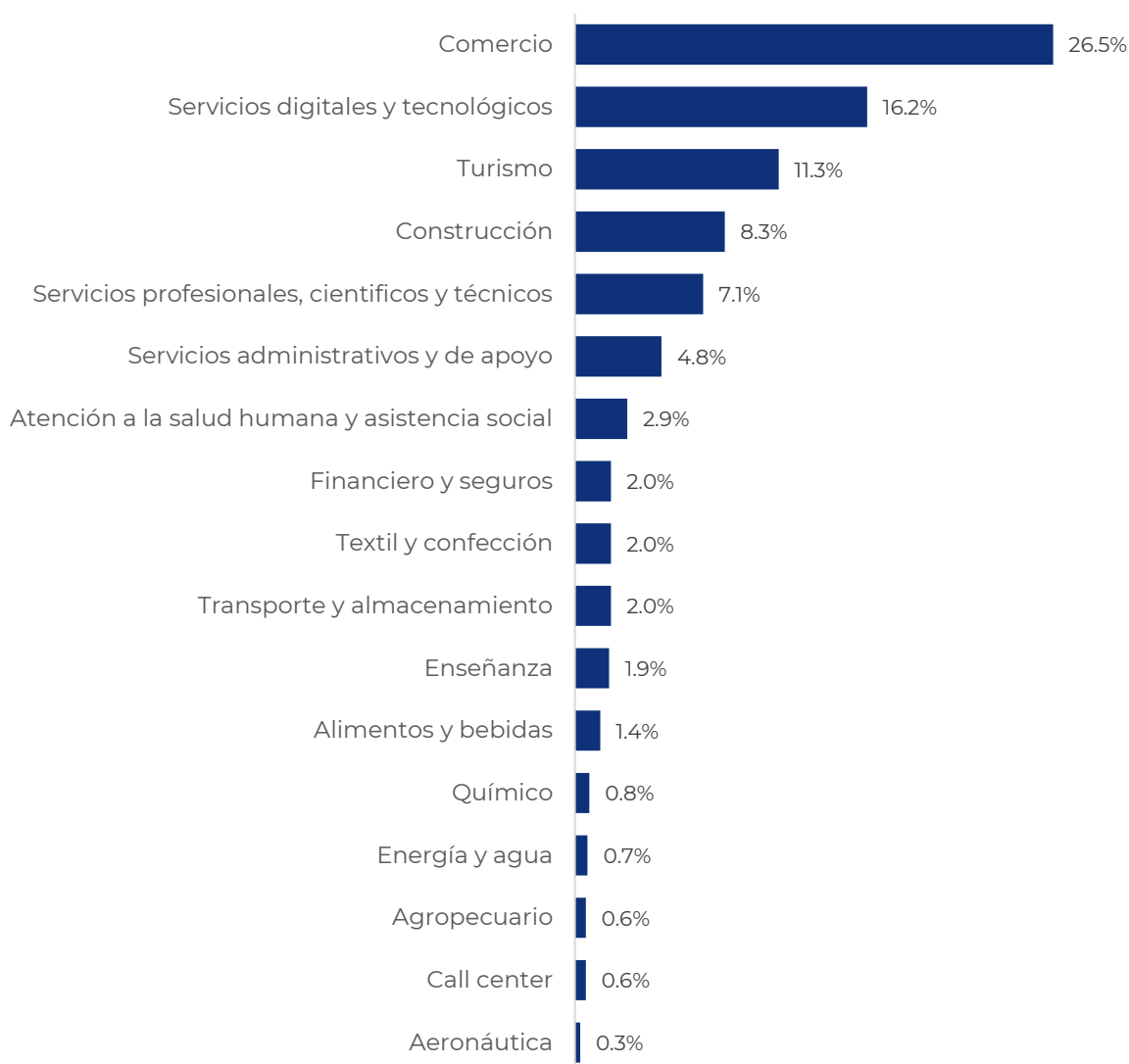
Gráfico 3. Empresas encuestadas por rama de actividad económica



9.5 Sector de actividad económica

De conformidad a la clasificación sectorial interna del INCAF⁵, las MYPE encuestadas pertenecen en un 77.1 % de participación a siete sectores principales, siendo estos: Comercio; Servicios digitales y tecnológicos; Turismo; Construcción; Servicios profesionales, científicos y técnicos; Servicios administrativos y de apoyo; Atención a la salud humana y asistencia social.

Gráfico 4. Empresas encuestadas por sector



Nota: El gráfico muestra el top 17 de los sectores de actividad económica, el resto corresponde a otros sectores como Cueros y calzado, Metalurgia, Plástico, Farmacéutico, entre otros.

⁵ La clasificación sectorial interna tiene como base la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 4 (a cuatro dígitos) y consta de 31 sectores.

9.6 Registros licencias y permisos de funcionamiento

De las micro y pequeñas empresas encuestadas, el 98.5 % indicó contar con registro de IVA, el 98.8% realiza declaraciones ante el Ministerio de Hacienda, el 95.5 % indicó que cuenta con registro patronal ante el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y el 95.0 % ante Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), por otro lado, el 94.4 % indicó que lleva contabilidad formal. Así mismo, el 81.2 % indicó contar con permiso o licencia municipal y finalmente el 59.5 % indicó contar con registro ante el Centro Nacional de Registros (CNR) de algún símbolo o marca.

Proporción de MYPE encuestadas que cuentan con registros formales



9.7 Inclusión financiera

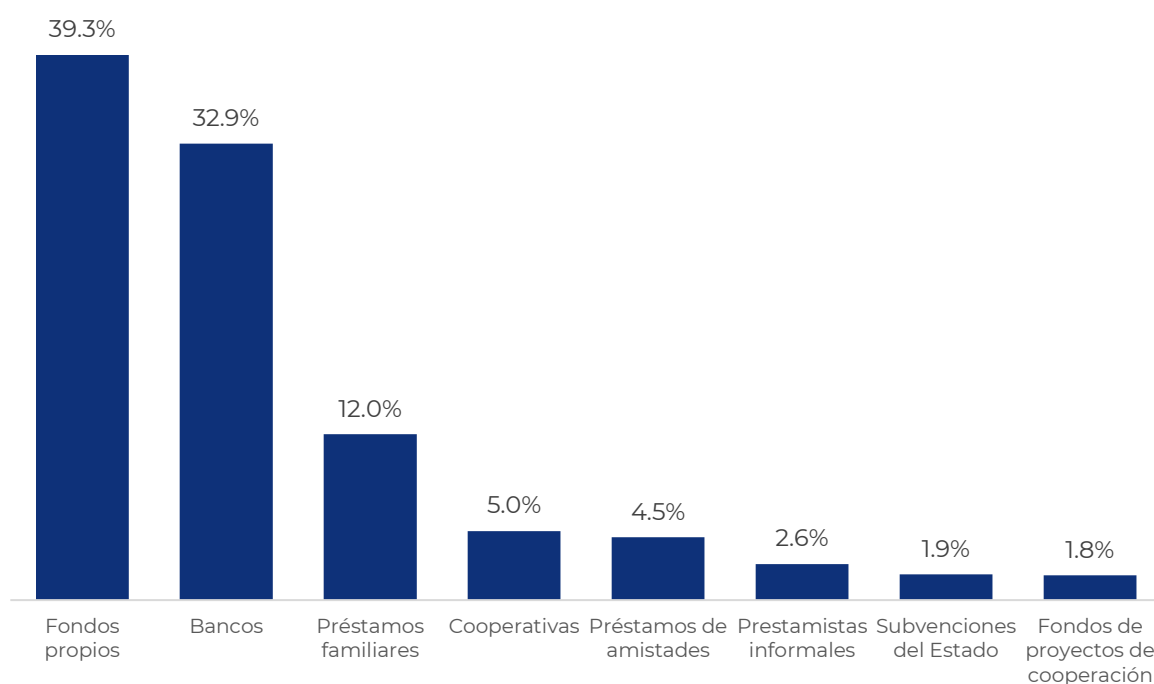
Esta sección analiza aspectos sobre el acceso y uso de las MYPE encuestadas a servicios financieros útiles y asequibles para atender sus necesidades⁶. El acceso a servicios financieros puede facilitar la operación diaria de la micro y pequeña empresa, también puede ayudar en planificación de objetivos a largo plazo.

⁶ <https://www.bancomundial.org/es/topic/financialinclusion/overview>

9.7.1 Fuentes de financiamiento

En términos generales, el 89.2 % de las fuentes de financiamiento utilizadas por las MYPE encuestadas, corresponden principalmente 4 tipos, siendo estas: 1) fondos propios, 2) bancos, 3) préstamos familiares y 4) cooperativas, el restante 10.8 % se divide en préstamos de amistades, prestamistas informales, subvenciones del Estado y fondos de proyectos de cooperación.

Gráfico 5. Tipos de fuentes de financiamiento utilizadas

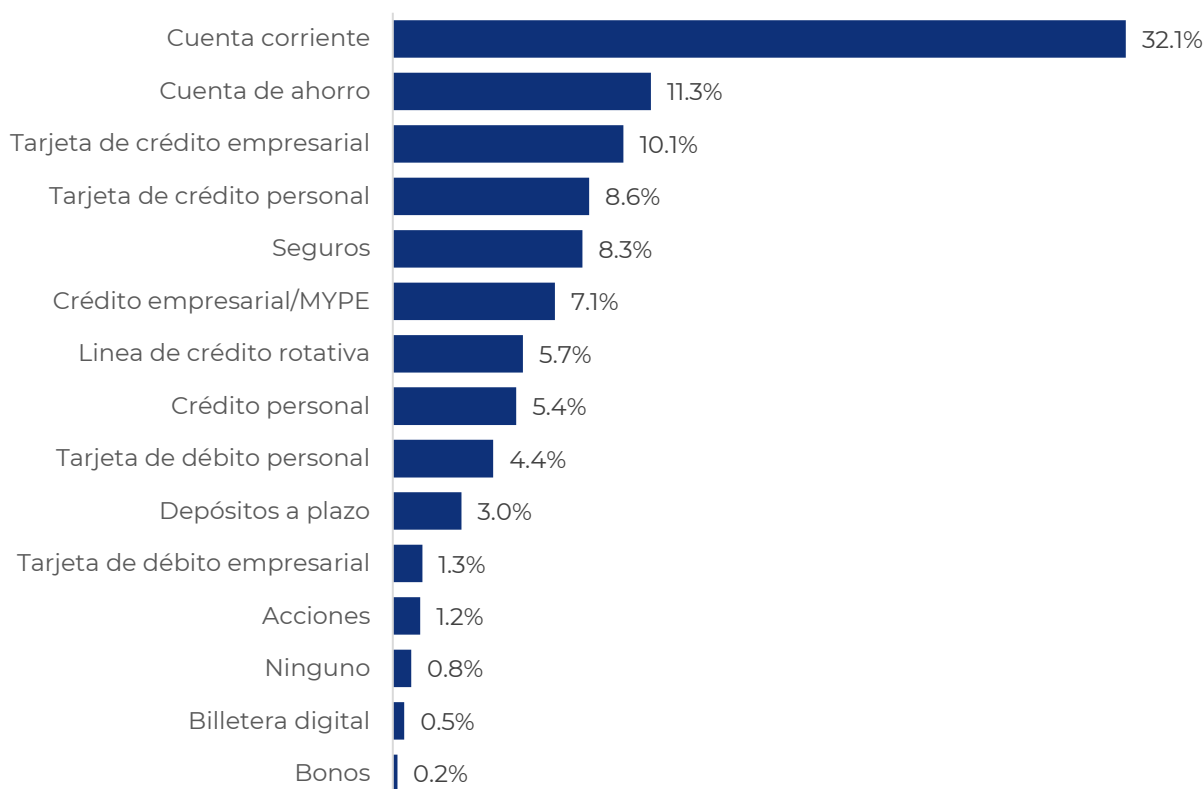


Al realizar el análisis por subclasificación de la Microempresa, se destaca que la Pequeña empresa presenta una mayor formalización financiera, con fuerte relación con bancos (40.7 %), lo que refleja un mayor acceso al sistema financiero formal. Por otro lado, en la subcategoría de Acumulación simple, después de los bancos, son las cooperativas (10.1 %) las que adquieren una mayor relevancia, lo que sugiere una búsqueda de otras alternativas financieras. En los niveles de Subsistencia II y I, el financiamiento se vuelve predominantemente informal, con alta dependencia de redes personales como préstamos familiares (15.1 % y 14.7 % respectivamente) y préstamos de amistades (8.2 % y 9.5 % respectivamente), así mismo evidencian un mayor uso de fondos propios (38.4 % y 35.8 % respectivamente).

9.7.2 Productos financieros

De un total de 15 opciones de productos financieros proporcionados, en términos generales, el 70.4 % se concentra principalmente en 5 productos específicos, siendo estos: la cuenta corriente en primer lugar, la cuenta de ahorro en segundo lugar, tarjeta de crédito empresarial y personal en tercero y cuarto lugar respectivamente, y seguros en quinto lugar. Los préstamos (ya sea empresarial o personal) y línea de crédito rotativo representan el 18.2 % del total.

Gráfico 6. Tipos de productos financieros utilizados



Al analizar el uso de productos financieros por subclasificación de la Microempresa, se observa que, en el nivel de Subsistencia I, predominan los productos personales como la tarjeta de crédito y débito personal (15.5 % y 15.5 % respectivamente), mientras que el uso de cuenta corriente se reduce. Las cuentas de ahorro tienen mayor presencia en los niveles de subsistencia, alcanzando 23.3% en Subsistencia I y 20.2% en Subsistencia II. Por otro lado, las líneas de crédito rotativo (8.9 %) y los préstamos empresariales (8.6 %) son más comunes en empresas con mayor rango de ingresos, lo que refleja un mayor acceso a productos financieros especializados. Finalmente, el uso de seguros es más alto en la Pequeña empresa (10.9 %) y en

Acumulación ampliada (8.5 %), lo que sugiere una mayor formalización y preocupación por la protección a través del uso de productos financieros.

9.7.3 Acceso a créditos

Se consultó a la micro y pequeña empresa, si ha solicitado un crédito personal y empresarial en los últimos 12 meses, los resultados obtenidos muestran que el 26.0% había solicitado crédito personal y el 34.8 % crédito empresarial. Estos resultados están en concordancia con los tipos de productos financieros más utilizados (gráfico anterior), en el que los créditos ocupan la posición 6 y 8 del total de productos financieros consultados. Los porcentajes de aprobación de dichos créditos se muestran a continuación.

Tipo de crédito	Solicitud en los últimos 12 meses	Porcentaje de aprobación
Crédito personal	26.0 %	83.8 %
Crédito empresarial	34.8 %	75.4 %

Al analizar las solicitudes y aprobaciones de crédito por subclasificación de la Microempresa, la Pequeña empresa es la que menos solicita créditos personales (20.7 %) y la que más créditos empresariales solicita (42.6 %), así mismo es la que presenta tasas más altas de aprobación de créditos. El resto de las categorías dentro de la subclasificación de la Microempresa muestran mayores frecuencias en la solicitud de créditos personales y menores frecuencias de aprobación de créditos empresariales, comparativamente con empresas de mayor rango de ingresos, lo que sugiere que las entidades financieras perciben mayor riesgo o menor capacidad de pago en los segmentos más pequeños.

9.7.4 Instituciones financieras

Con relación a las instituciones con las que las MYPE han tenido algún producto financiero en los últimos 12 meses, se identifica que las más votadas a nivel de la banca privada son el Banco de América Central, Banco Agrícola, Banco Cuscatlán, Banco Davivienda y Banco Promerica, que en conjunto representan el 76.7 % del total. Por el lado de la banca pública éstas representan en conjunto el 9.6 % y destaca en primer lugar, el Banco Hipotecario (BH), seguido del Banco de Desarrollo de El Salvador (BANDESAL) y en tercer lugar el Banco de Fomento Agropecuario (BFA).

Principales bancos privados utilizados por las MYPE encuestadas:

23.5 %	21.4 %	15.0 %
 BAC	 Bancoagrícola	 BANCO CUSCATLAN
9.9 %	6.9 %	
 DAVIVIENDA	Banco Promerica 	

Banca pública utilizada por las MYPE encuestadas:

4.9 %	3.6 %	1.1 %
 BANCO HIPOTECARIO	 BANDESAL BANCO DE DESARROLLO DE EL SALVADOR	 BFA Banco de Fomento Agropecuario

Otras opciones financieras mencionadas por las MYPE, pero con menores frecuencias de respuestas, son por orden de importancia: Banco Azul, FEDECRÉDITO, Banco Atlántida, Banco Industrial, Banco Integral, Banco ABANK, entre otros.

Al analizar las instituciones financieras utilizadas por subclasificación de la Microempresa, se observa una preferencia por el Banco de América Central, dentro de la banca privada, especialmente en las categorías de Pequeña empresa (26.0 %), Expansión (23.6 %) y Subsistencia I (22.2 %). Por otro lado, las empresas clasificadas como Acumulación simple y ampliada (23.6 % y 25.2 % respectivamente) y Subsistencia II (24.4 %) presentan un mayor uso del Banco Agrícola. En la banca pública, el Banco Hipotecario presenta mayor participación en la Pequeña empresa (5.4 %), Acumulación ampliada (5.5 %) y Expansión (4.7 %), mientras que BANDESAL presenta mayores frecuencias en Acumulación ampliada (6.3 %) y Subsistencia II (5.2 %).

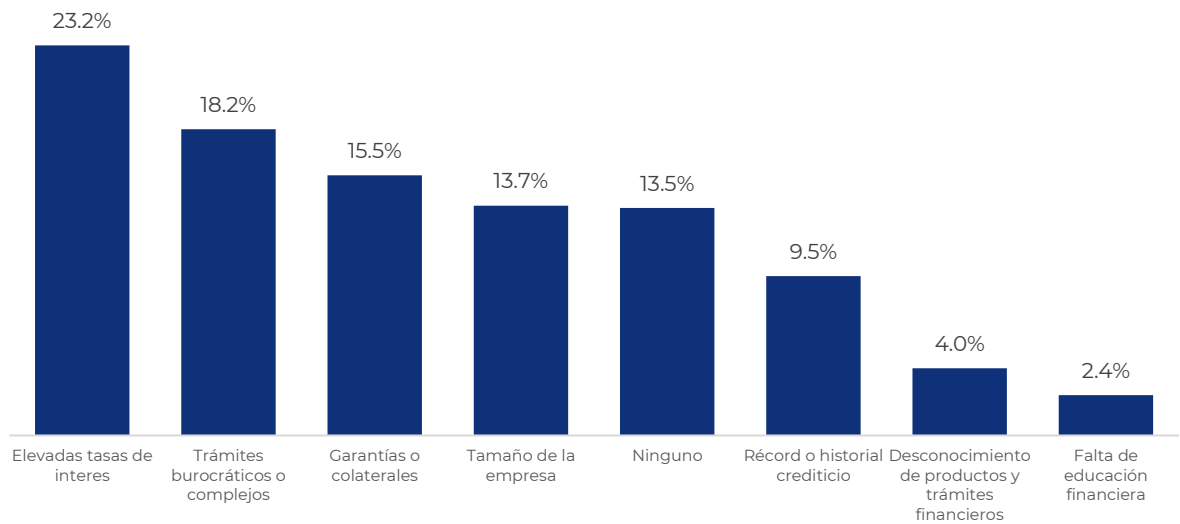
9.7.5 Limitantes al acceso al crédito

De acuerdo con la opinión de las MYPE encuestadas, los aspectos que limitan el acceso al crédito son en primer lugar las elevadas tasas de interés, en segundo lugar, los trámites burocráticos o complejos y en tercer lugar las garantías o colaterales requeridos por las instituciones financieras, los cuales representan en conjunto el 56.9 % del total. Otros aspectos mencionados son, el tamaño de la empresa (al ser una MYPE) y el historial crediticio que en conjunto suman el 23.1 %.

Por otro lado, el desconocimiento de productos y de los trámites financieros que se deben realizar para acceder a un crédito, así como la falta de educación financiera

representan el 6.4 % del total. Es importante destacar que el 13.5 % de las empresas encuestadas indicó que no existen factores que les limiten el acceso al crédito.

Gráfico 7. Principales aspectos que limitan el acceso a créditos empresariales



Al analizar las limitantes para el acceso a financiamiento por subclasificación de la Microempresa, se identifica que la Pequeña empresa indica no enfrentar obstáculos, y en segundo lugar identifica las elevadas tasas de interés como principal limitante. Para las categorías de Acumulación simple, Acumulación ampliada, Expansión y Subsistencia II, son las tasas de interés el principal factor que limita su acceso a financiamiento. Por otra parte, el tamaño de la empresa destaca dentro de los principales aspectos para las categorías de Subsistencia I y II.

9.7.6 Frecuencia de uso de productos financieros

Las MYPE encuestadas utilizan los productos financieros principalmente de manera diaria, semanal y mensualmente, dichas frecuencias en conjunto representan el 82.8 % del total. Esta alta frecuencia de uso puede ser un indicativo de intensidad de operaciones financieras, ya que a mayor frecuencia de uso puede existir una mayor integración con el sistema financiero. Por otra parte, el 17.2 % restante reporta frecuencias de uso ocasional, raramente y nunca. Las frecuencias de uso obtenidas se muestran a continuación:

43.4 %	25.4 %	14.0 %	11.9 %	2.8 %	2.5 %
Diariamente	Semanal	Mensual	Ocasional	Raramente	Nunca

Al analizar la frecuencia de uso de los productos financieros, por subclasificación de la Microempresa, se observa que las categorías de empresas que utilizan productos financieros de forma diaria son la Pequeña empresa (52.5 %), Expansión (48.4 %) y Acumulación ampliada (42.2 %). En cuanto al uso semanal, destacan Subsistencia II (37.2 %), Acumulación simple (32.6 %) y Subsistencia I (28.1 %), lo que podría reflejar para categorías de menores ingresos, una menor intensidad operativa en el uso de los servicios financieros.

9.7.7 Medios de pago utilizados

Los medios utilizados por la micro y pequeña empresa encuestada, para realizar pagos y transacciones, son una combinación de medios digitales (definido como una plataforma, aplicación o tecnología para enviar, recibir o gestionar dinero de forma electrónica), y medios tradicionales (definido como un método físico o convencional para la realización de pagos y transferencias). Los medios de pago utilizados y frecuencias obtenidas se muestran a continuación:



De acuerdo con la percepción de las empresas encuestadas, sólo el 23.9 % considera que los productos financieros disponibles se adaptan a las necesidades de la micro y pequeña empresa, el 50.2 % considera que se adaptan parcialmente a las necesidades existentes y el 25.9 % considera que no se adaptan a las necesidades de las MYPE. Al analizar esto con respecto a la subclasificación de la Microempresa, no se identificaron variaciones significativas por tipo de empresa.

90.8 %
De las MYPE encuestadas, tiene interés de capacitarse en temáticas de educación financiera con enfoque empresarial.

9.8 Expectativas de oportunidades y amenazas

Esta sección explora los factores que representan oportunidades y amenazas de crecimiento en las empresas, así como los escenarios más probables que éstas prevén para los próximos 24 meses.

9.8.1 Factores que representan oportunidades para el crecimiento empresarial

Los principales factores que la micro y pequeña empresa encuestada, identifica como oportunidades para su crecimiento son en primer lugar, las mejoras a la seguridad impulsadas por el Gobierno, seguido del incremento de la inversión privada y la mejora del clima de negocios en el top 3 principal, también destaca el incremento de la demanda interna o externa y el incremento de la inversión pública como aspectos clave que contribuyen al crecimiento económico de las MYPE.

Gráfico 8. Factores de oportunidades para las empresas



***Nota:** El porcentaje restante para el 100% corresponde a "Otros factores".

Al analizar estos factores por subclasificación de la Microempresa, se observa que la inversión privada es el principal aspecto de oportunidad al crecimiento que identifican empresas en las categorías de Pequeña empresa (18.4 %), Expansión (19.5 %) y Acumulación ampliada (18.6%), por su parte para empresas en las

categorías de Subsistencia I y II, los principales factores de oportunidad son las mejoras en la seguridad y la mejora del clima de negocios, estos factores pueden sugerir que las empresas de mayor tamaño priorizan el entorno de inversión como aspectos claves que pueden facilitar y ampliar su operación.

9.8.2 Factores que representan amenazas para el crecimiento empresarial

Los factores considerados como potenciales amenazas al crecimiento de la micro y pequeña empresa encuestada son principalmente 5 que representan el 66.9 % del total, estos son por orden de importancia, el aumento de impuestos, el alto nivel de competencia en el sector, la disminución de la demanda, las dificultades para acceder a financiamiento y el aumento de los costos de producción. La falta de talento humano calificado aparece en la posición número 6 de los aspectos más votados por las MYPE encuestadas.

Gráfico 9. Factores que representan amenazas para las empresas



***Nota:** El porcentaje restante para el 100% corresponde a "Otros factores".

Al analizar estos factores por subclasificación de la Microempresa, se observa que el aumento de impuestos es la preocupación más recurrente en la Pequeña

empresa, Expansión, Acumulación ampliada y simple, lo que refleja una sensibilidad generalizada ante cambios fiscales. La dificultad para acceder a financiamiento aparece como una amenaza relevante en las categorías de Acumulación ampliada, simple y Subsistencia II. Por otra parte, el alto nivel de competencia en el sector preocupa especialmente a las empresas de Subsistencia I y II. Estos datos sugieren que las empresas más consolidadas temen mayormente impactos fiscales, mientras que las de menor escala enfrentan desafíos de acceso y competencia en los mercados.

9.8.3 Escenarios más probables en las empresas

Con relación a los escenarios más probables que prevén las MYPE encuestadas en los próximos 24 meses, destacan con el 64.4 % del total, aspectos impulsados por la adopción tecnológica, entre éstos relacionados la incorporación de nuevas tecnologías, la capacitación al personal existente por las nuevas tecnologías incorporadas y la contratación de personal nuevo, motivado por dichos cambios tecnológicos. Por otro lado, el 16.0 % de las empresas encuestadas prevé cambios en el modelo de negocios y el 9.2 % la apertura de nuevas sucursales, plantas u oficinas. A continuación, se muestran las principales respuestas obtenidas.

Gráfico 10. Escenarios más probables para las empresas



Al analizar esto con respecto a la subclasificación de la microempresa, no se identificaron variaciones significativas por tipo de empresa.

9.8.4 Exportaciones

Se consultó a la micro y pequeña empresa si han realizado exportaciones de manera directa en los últimos 12 meses, de las 807 empresas encuestadas el 15.2 % indicó que ha realizado exportaciones, mientras que 84.8 % señaló no haberlo hecho. Estos resultados pueden asociarse a una serie de factores de distinto tipo, en los que aspectos como el acceso al financiamiento, la capacidad productiva, el desconocimiento del entorno regulatorio, los costos logísticos, el apoyo institucional y la asociatividad empresarial pueden influir de manera significativa en la internacionalización y el desempeño económico de las MYPE en los mercados internacionales.

Gráfico 11. Empresas que han realizado exportaciones de manera directa



9.8.5 Franquicias

Se consultó a la micro y pequeña empresa si han franquiciado su marca en los últimos 12 meses, de las 807 empresas encuestadas, el 2.1 % indicó que sí ha franquiciado su marca, mientras que el 97.9 % señaló no haberlo hecho. Esto demuestra que las franquicias como mecanismo de expansión y crecimiento comercial, representan un porcentaje muy pequeño en los modelos de negocios implementados por las MYPE encuestadas.

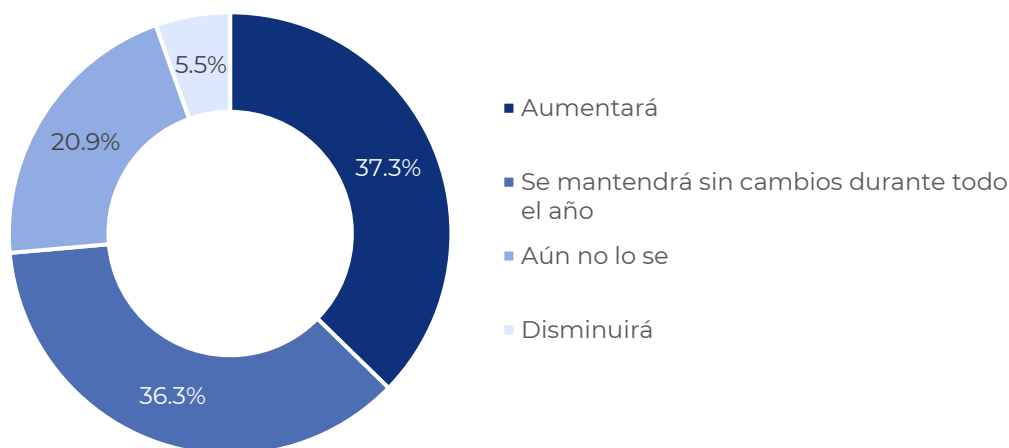
9.9 Perspectivas generales de la demanda laboral

Esta sección analiza las perspectivas de las micro y pequeñas empresas en los próximos 12 meses, en relación con las proyecciones de aumento o disminución del número de empleados, el trimestre probable en el que sucederá, la contratación de talento humano ya sea en plazas nuevas o existentes y las áreas de trabajo de la empresa que demandarán dicho personal.

9.9.1 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 por las MYPE encuestadas, para los próximos 12 meses, el 37.3 % considera que el número de empleados en la empresa aumentará, el 36.3 % indicó que se mantendrá sin cambios. El 20.9 % aún no sabe si habrá variaciones en el número de personal y un 5.5 % estima que la cantidad de empleados disminuirá.

Gráfico 12. Proyecciones del cambio de número de empleados



De ocurrir cambios en el número de personal en las MYPE encuestadas, éstas consideran que la variación potencialmente ocurrirá en el tercer y cuarto trimestre del año, lo cual denota que las empresas encuestadas anticipan una mayor actividad económica al cierre del año (por ejemplo, a nivel de ventas, pedidos, y nuevos contratos), esto también puede significar que prevén ajustes por la temporada de fin de año y refleja confianza empresarial en el futuro cercano.

En esta línea, se consultó también a las empresas si para los próximos 12 meses realizará contratación de talento humano.

56.1 %

De las MYPE encuestadas, contratará talento humano ya sea en plazas nuevas o existentes en los próximos 12 meses.

9.9.2 Áreas de trabajo en las que se demandará talento humano

Las 5 principales áreas en las que las MYPE encuestadas demandarán más talento humano son: 1) Producción y operaciones; 2) Negocios, comercial y ventas; 3) Atención al cliente; 4) Área administrativa y 5) Almacén, logística y transporte.

Gráfico 13. Áreas de mayor demanda en las empresas



***Nota:** El porcentaje restante para el 100% corresponde a "Otros".

Los resultados destacan la importancia del aumento en los niveles productivos (tanto en el sector de industria manufacturera como de servicios a los que pertenecen las MYPE encuestadas), la expansión de mercados o captación de nuevos clientes, la mejora de la experiencia del consumidor, la necesidad de gestionar, organizar y dar soporte interno a las operaciones del negocio y la

importancia de asegurar la cadena de suministro (almacenamiento, distribución y transporte de mercancías). El área de informática y tecnología, aunque con un porcentaje menor aparece la posición 9 del top 10 de las principales áreas con demanda de talento humano. Por otra parte, el área de comercio exterior aparece en la última posición, lo cual se relaciona con bajo nivel de exportaciones expresado por las empresas encuestadas.

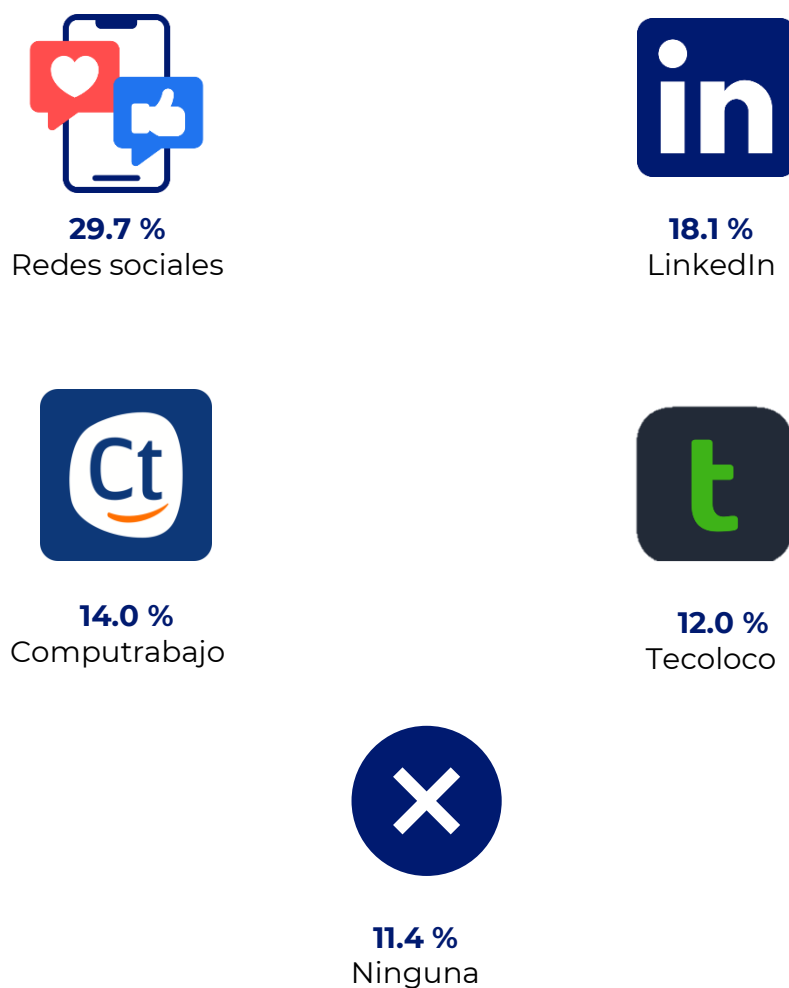
9.9.3 Tipos de procesos de búsqueda y principales buscadores de talento humano

Los resultados revelan que las empresas encuestadas realizan sus procesos de búsqueda de talento humano principalmente a través del sistema de referidos (entendiendo por éste, el mecanismo en el que las empresas motivan a sus colaboradores, aliados y contactos cercanos para que recomienden candidatos), y en segundo lugar, las MYPE encuestadas lo hacen de manera directa a través de su área o persona responsable de talento humano. Así mismo existe una proporción de empresas que utiliza grupos o redes de profesionales existentes, bolsas de empleo de tipo nacional y también mantienen comunicación con Instituciones de Educación Superior (IES), a la hora de buscar perfiles potenciales para cubrir las posiciones y vacantes que demandan.

Gráfico 14. Tipos de procesos de búsqueda de talento



En cuanto a los buscadores de empleo que utilizan las MYPE, los 4 principalmente utilizados que representan el 73.8 % del total son: las redes sociales, seguido de LinkedIn, CompuTrabajo en tercer lugar y Tecoloco en el cuarto lugar. El 11.4 % de las MYPE encuestadas, indicó que no utiliza ningún tipo de plataforma de búsqueda de empleo.

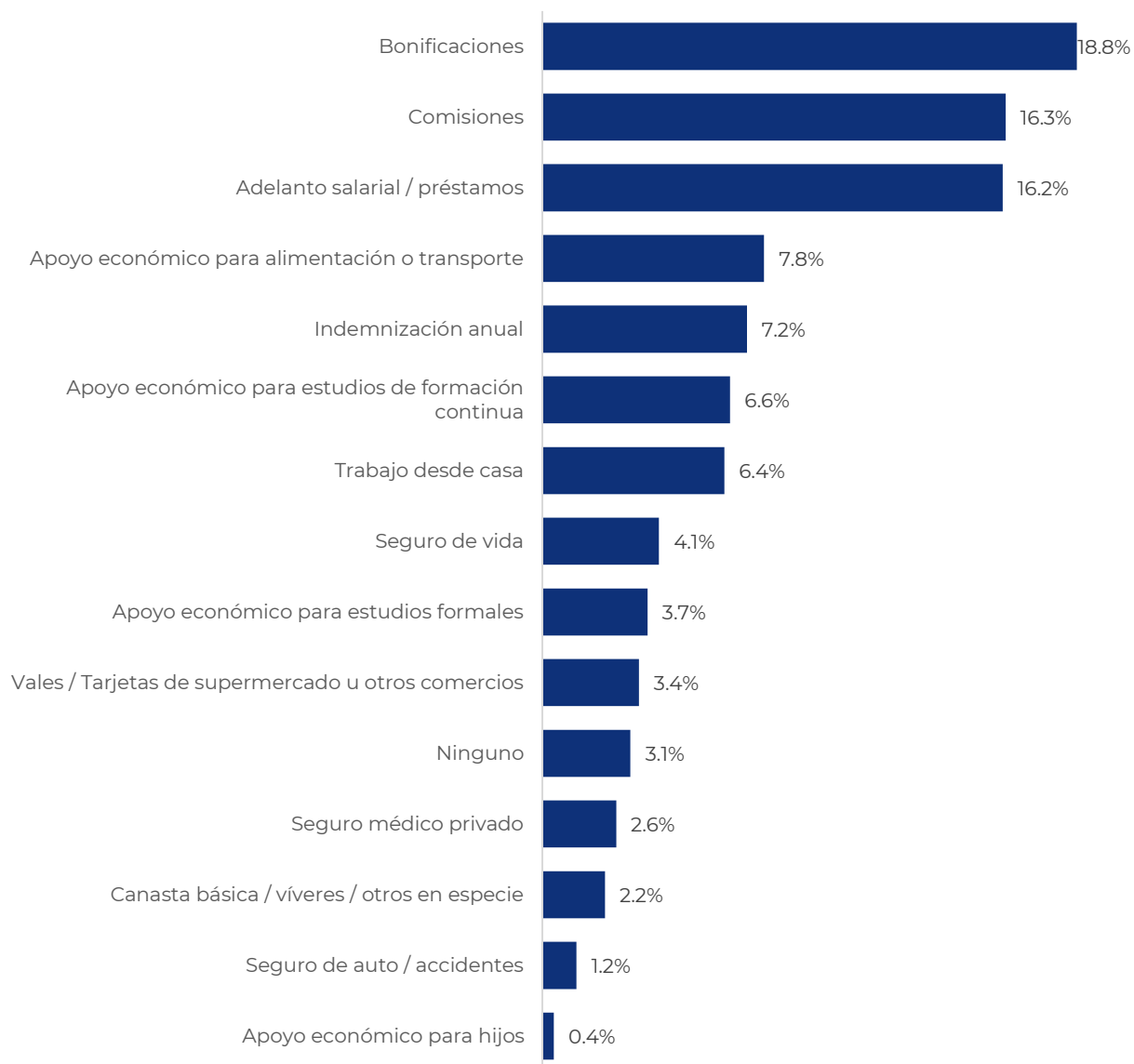


Así mismo, otras plataformas de empleo mencionadas, aunque con menores niveles de frecuencia son: OportunidadES del Ministerio de Trabajo, Un mejor empleo, Trabajos diarios, Crecer con empleo, Busco Jobs, Jooble SV, y Quiero aplicar.

9.9.4 Beneficios y prestaciones

En relación con las empresas que indicaron que demandarán talento humano en los próximos 12 meses, más del 90.0 % ofrece como estrategia para atraer y retener el talento humano una serie de beneficios o prestaciones adicionales a las exigidas por ley en materia laboral. Los principales tipos de beneficios y prestaciones ofrecidas por las MYPE encuestadas son las bonificaciones, comisiones, adelanto salarial y/o préstamos, apoyo económico para alimentación o transporte. Estos 4 beneficios representan el 59.1 % del total.

Gráfico 15. Principales prestaciones y beneficios ofrecidos por las empresas



9.10 Perspectivas específicas de la demanda laboral



807

Micro y pequeñas
empresas encuestadas



56.1 %

Estima que en los próximos 12 meses **contratará talento humano** (ya sea en plazas nuevas o existentes)



1,942

Es el **número de vacantes** totales que demandarán las empresas

De acuerdo con los resultados obtenidos, el Top 10 de puestos de trabajo demandados por las MYPE encuestadas son los siguientes:



1. Trabajador agrícola



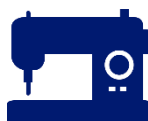
2. Ejecutivo de ventas



3. Ingeniero civil



4. Operario de producción



5. Operario de costura



6. Asistente administrativa



7. Técnico de telecomunicaciones



8. Albañil



9. Auxiliar de bodega



10. Técnico en redes y sistemas

A continuación, se presenta el top 20 de puestos por número de vacantes que serán demandados por las MYPE encuestadas.

9.10.1 Top 20 de puestos demandados por número de vacantes

Gráfico 16. Top 20 de puestos más demandados por número de vacantes



9.10.2 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 la micro y pequeña empresa en los distintos puestos de trabajo previstos a contratar:



64.2 %
requiere habilidades
blandas



66.0 %
requiere habilidades
técnicas



44.8 %
requiere habilidades
digitales



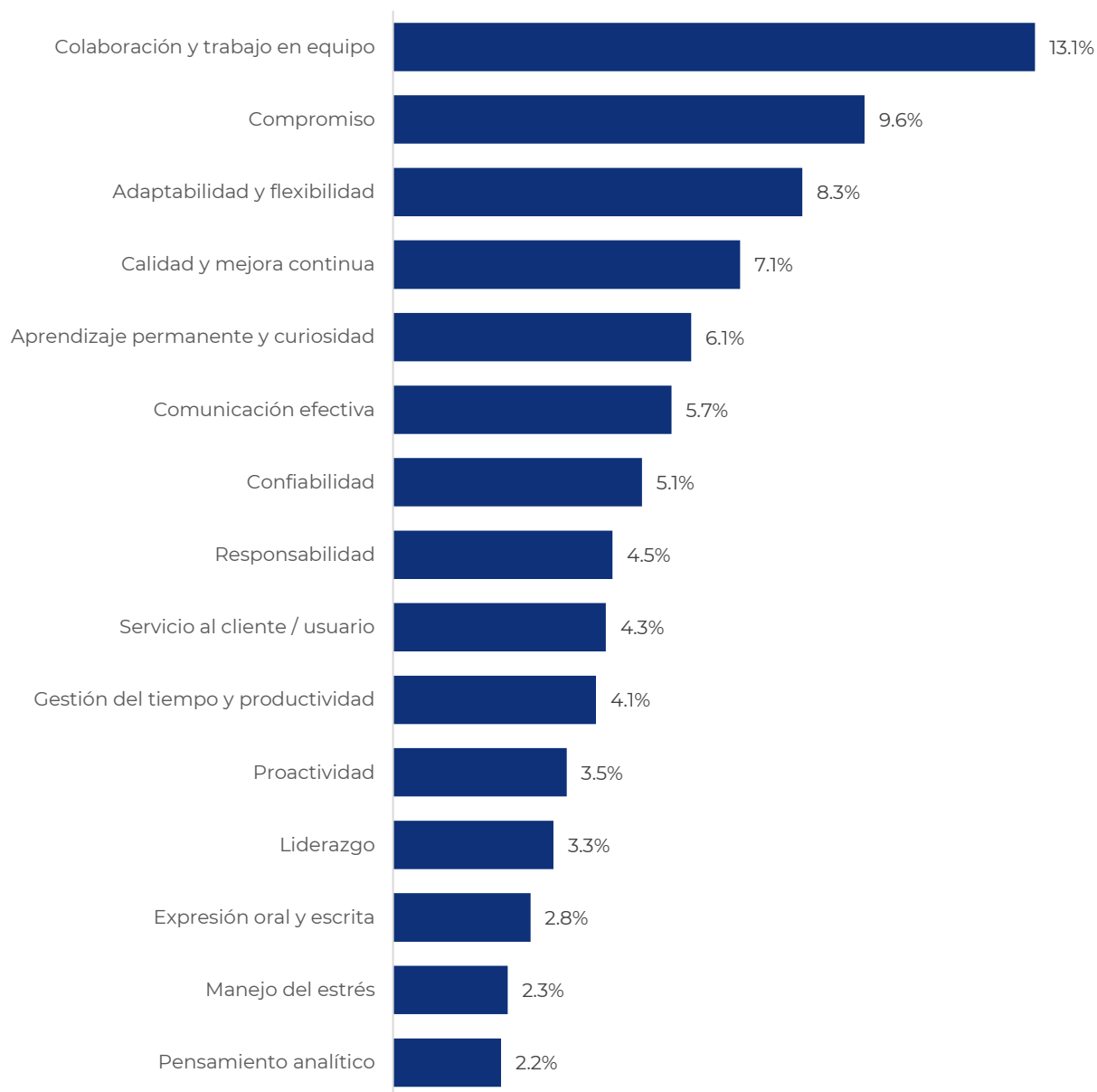
33.6 %
requiere **herramientas**
digitales



16.8 %
requiere habilidades
gerenciales

Las **habilidades blandas** más demandadas por las MYPE encuestadas son las siguientes:

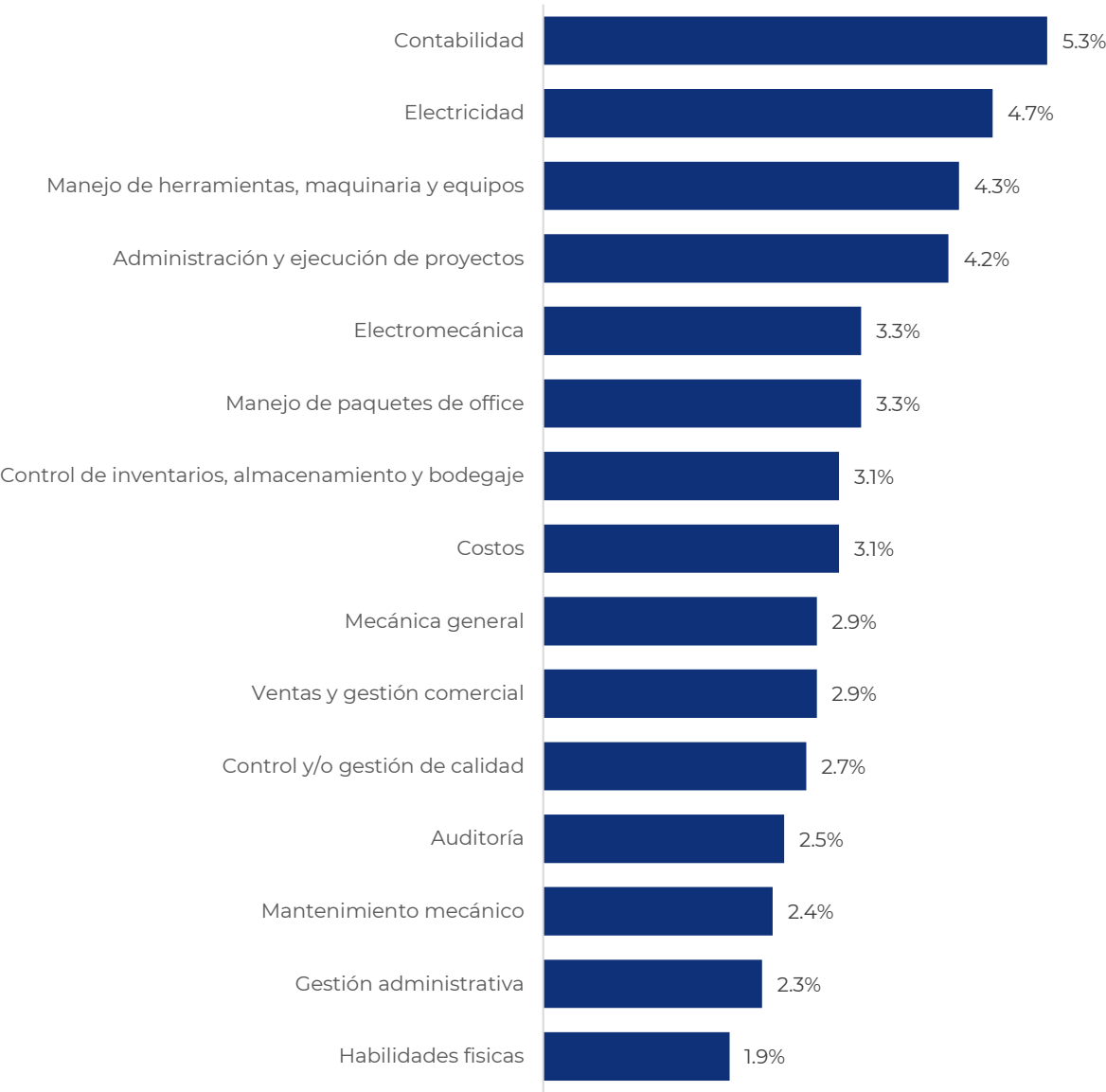
Gráfico 17. Top 15 de habilidades blandas requeridas por las empresas



Otras habilidades blandas demandadas son inteligencia emocional, razonamiento y resolución de problemas, empatía y escucha activa, autoconsciencia, innovación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, comunicación asertiva, orientación al detalle, pensamiento crítico, entre otras.

Las **habilidades técnicas** más demandas 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:

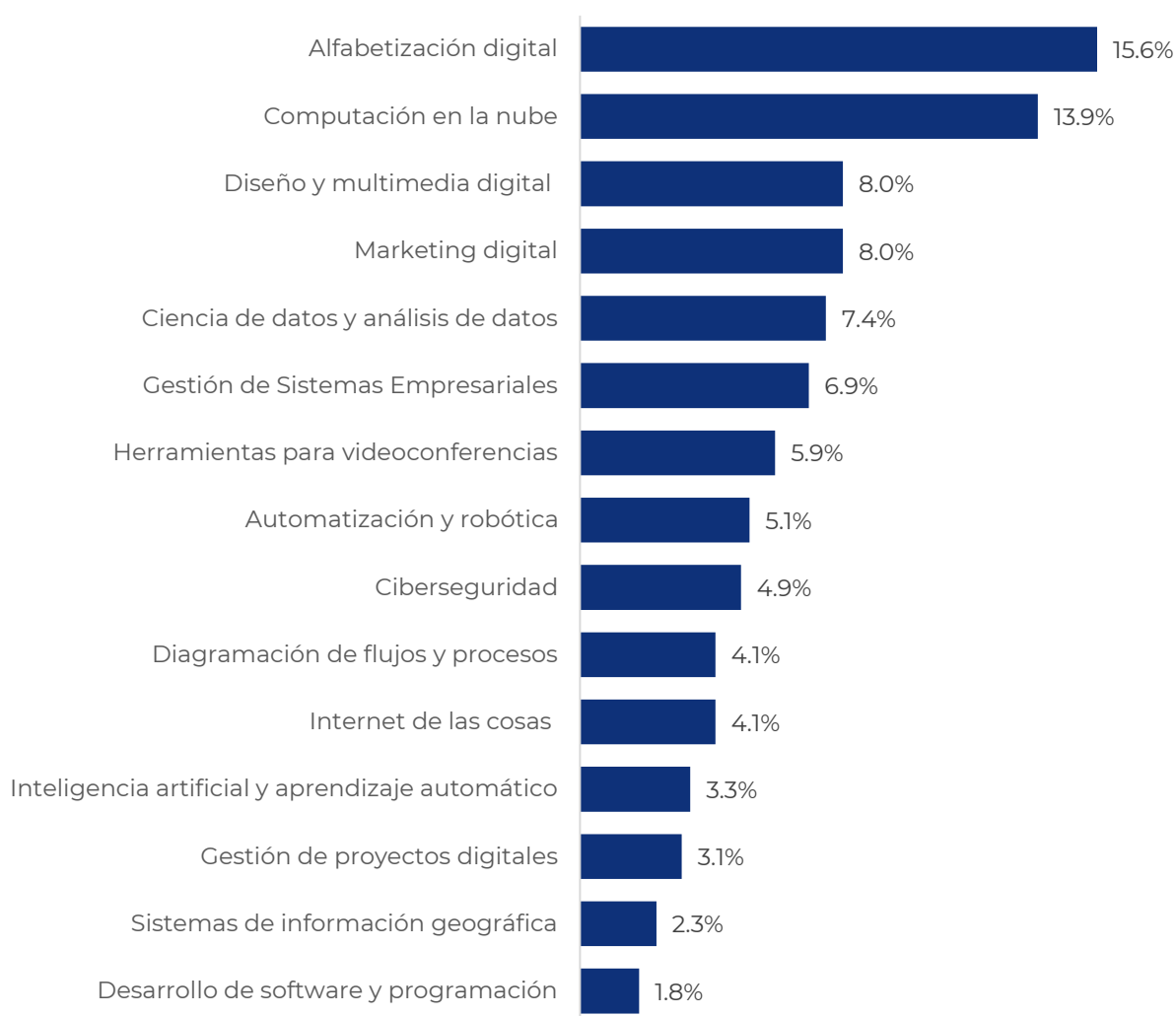
Gráfico 18. Top 15 de habilidades técnicas requeridas por las empresas



Otras habilidades técnicas también mencionadas en la búsqueda de talento humano por las MYPE son: automatización de procesos, fundamentos de informática, mercadeo y publicidad, redacción de informes, buenas prácticas de manufactura, entre otras.

Por otro lado, en un mundo laboral está cada vez más determinado por la tecnología, casi todas las industrias y empresas de todos los tamaños, requieren que sus empleados cuenten con un nivel adecuado de conocimientos en **habilidades digitales y también a nivel de dominio de herramientas digitales específicas**. Este tipo de habilidades también aparece en las demandas de las micro y pequeña empresa encuestadas, debido a la necesidad de incrementar su eficiencia operativa y adaptarse a los cambios tecnológicos como estrategia para mantenerse en mercados cada vez más competitivos.

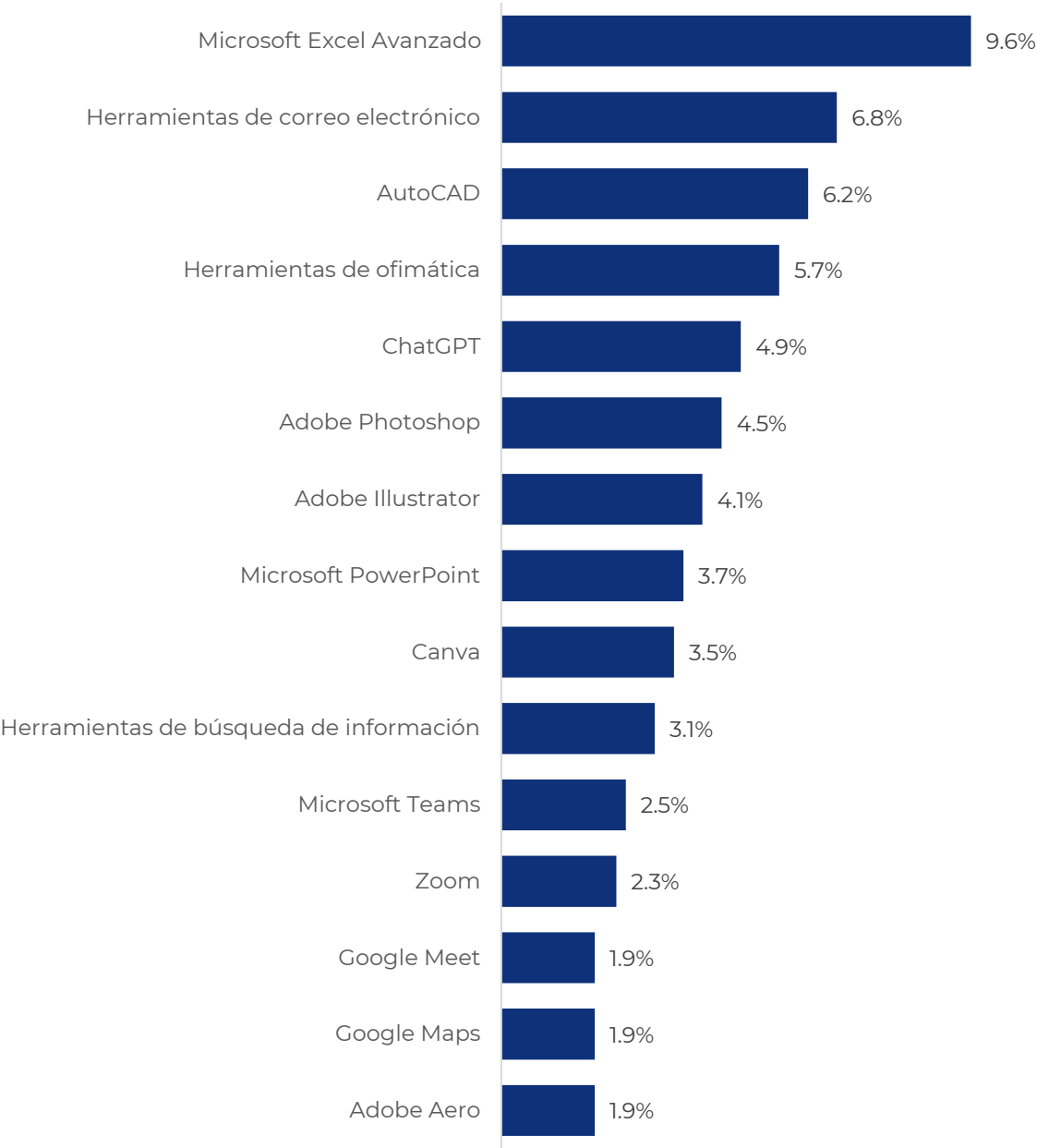
Gráfico 19. Top 15 de habilidades digitales requeridas por las empresas



Otras habilidades digitales demandadas son: desarrollo y diseño web, diseño y planificación urbana, plataformas de gestión del aprendizaje, entre otras.

A nivel de **herramientas digitales** específicas las más mencionadas en la búsqueda de talento humano de la micro y pequeña empresa encuestada, son las siguientes:

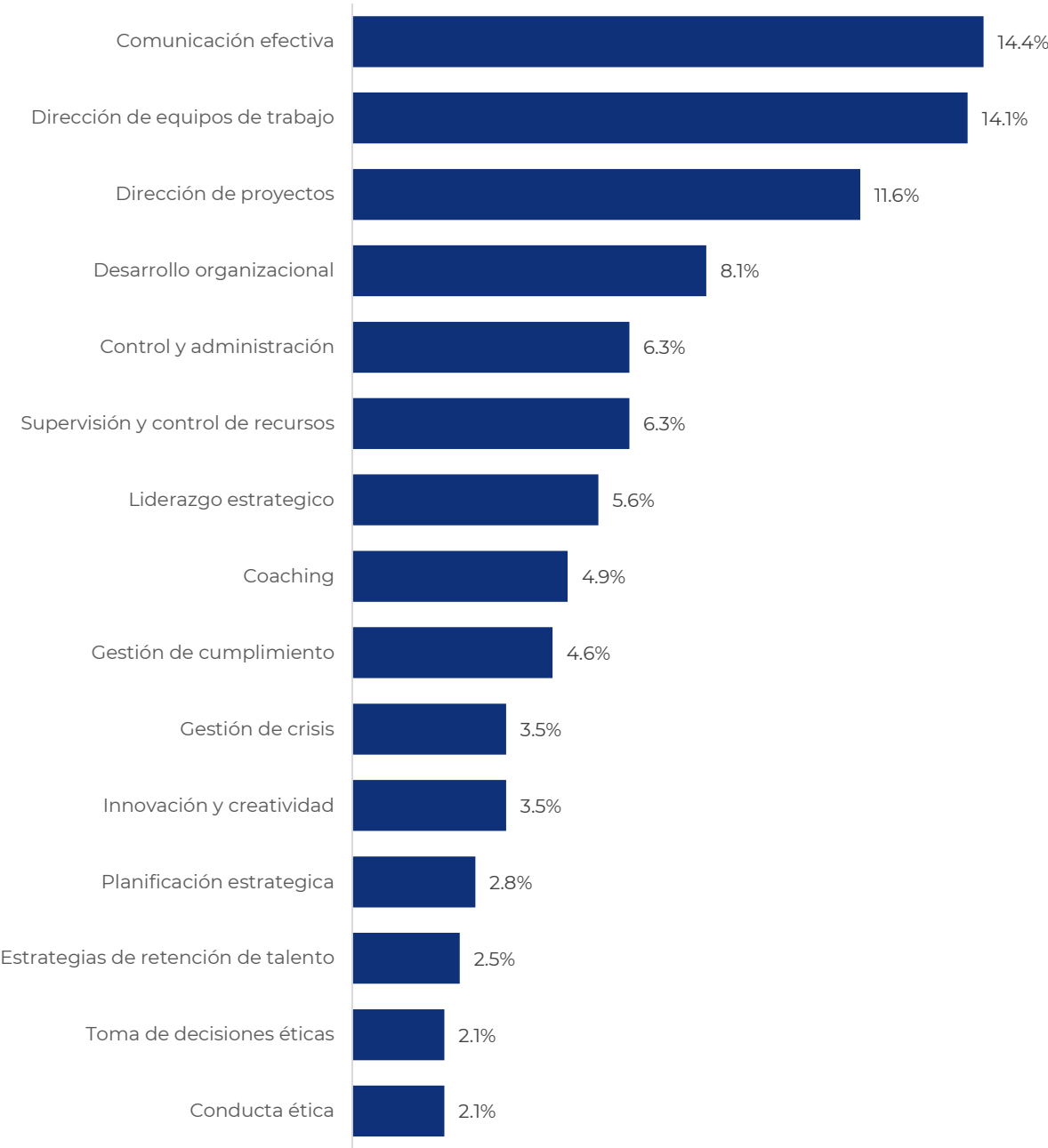
Gráfico 20. Top 15 de herramientas digitales requeridas por las empresas



Otras herramientas mencionadas, aunque con menores niveles de frecuencias son: Google Sheets, Microsoft Power Bi, Google Ads, Microsoft Dynamics 365, Microsoft Project, Amazon Web Services (AWS), entre otros.

Las **habilidades gerenciales** más demandadas por las MYPE encuestadas y que aplican a puestos de mando, jefaturas o puestos directivos son las siguientes:

Gráfico 21. Top 15 de habilidades gerenciales requeridas por las empresas



Otras habilidades gerenciales mencionadas en las demandas de talento humano de las empresas encuestadas son: gestión de equipos de trabajo, influencia y negociación, manejo y gestión del cambio, visión estratégica, macro gestión, entre otras.

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

La demanda de certificaciones y dominio de un segundo idioma es bastante menor en comparación con la demanda de los demás tipos de habilidades, esto es un elemento indicativo de que, aunque reconocen la importancia del dominio de idiomas y de certificaciones en el talento humano, éstos no son percibidos como aspectos indispensables a la hora de buscar y contratar talento humano, de ahí que el 7.3 % de las empresas que contratarán talento humano requieren certificaciones específicas y 16.1 % el dominio de un segundo idioma.

Si bien se consultó a las empresas por el dominio de un segundo idioma, los resultados indican que las micro y pequeña empresa que requieren este tipo de habilidad, buscan solamente el idioma inglés, y lo requieren por orden de importancia, en los niveles B1, C1 y B2 principalmente (según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas -MCER-), no se obtuvieron frecuencias en ningún otro idioma.



7.3 %

requiere **certificaciones específicas**

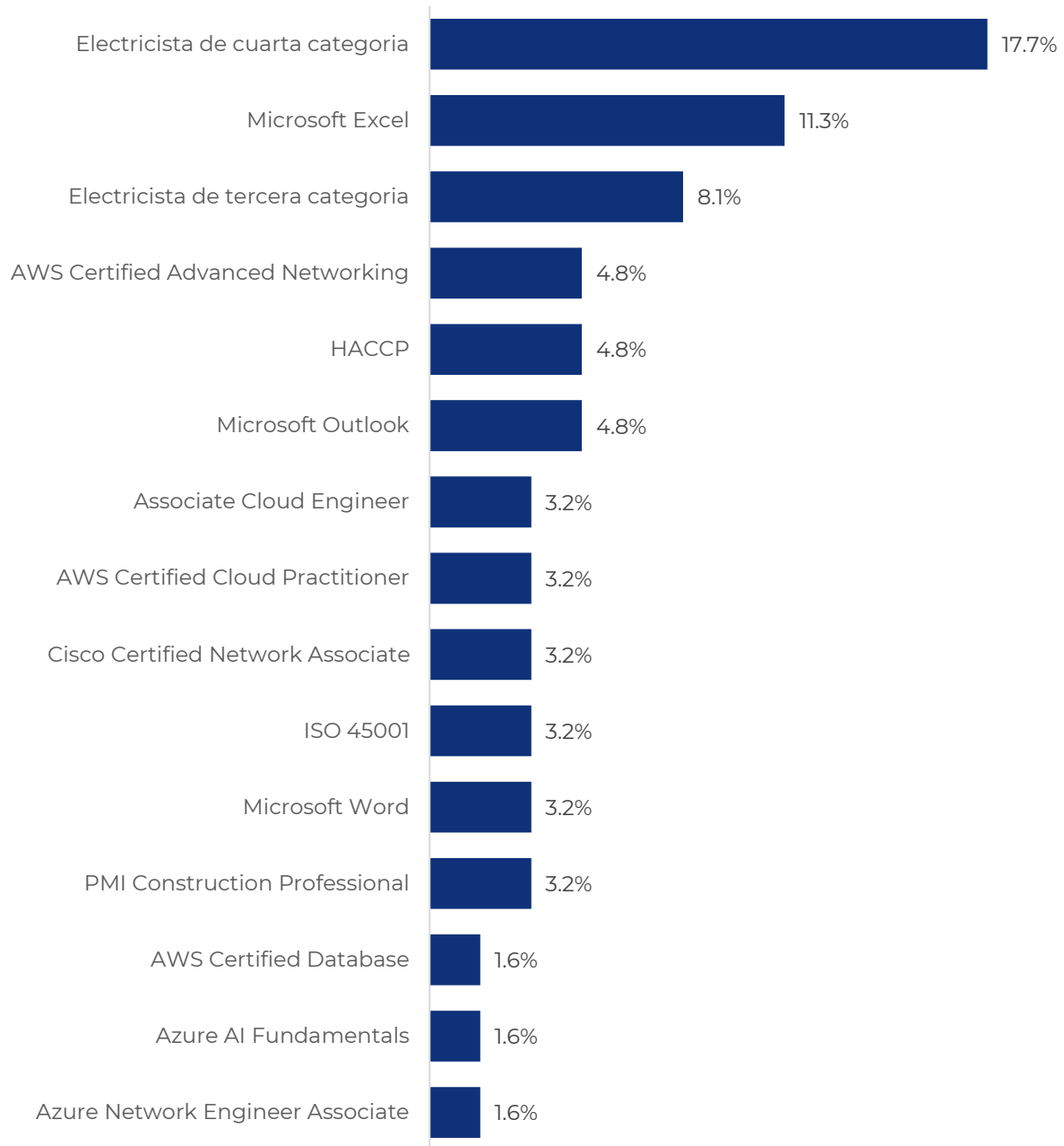


16.1 %

requiere el dominio del **idioma inglés**

A nivel de demanda de certificaciones o también denominadas validaciones y reconocimientos de tipo oficial (emitidos por un tercero) del nivel de conocimientos en un área específica que una persona puede desempeñar, los resultados muestran una variedad de áreas de interés, tales como electricidad, gestión y análisis avanzado de datos, gestión de proyectos, redes y telecomunicaciones, computación en la nube y aplicaciones en la nube, también destacan algunas que representan estándares internacionales como Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (HACCP por sus siglas en inglés), Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (ISO 45001), entre otras.

Gráfico 22. Top 15 de certificaciones requeridas por las empresas



Otras certificaciones mencionadas, aunque con menores niveles de frecuencia son: soldadura TIG y SMAW, Cisco Certified, Dynamics 365 Fundamentals CRM y ERP, electricista primera y segunda categoría, ISO 14001 y 9001, Microsoft Office 365, Microsoft Power Platform, Microsoft Power Bi Data Analyst, Project Management, entre otras.

9.10.4 Condiciones laborales

En términos generales la mayoría de los contratos ofrecidos por las MYPE que demandarán talento humano, son contratos formales⁷. En términos de duración, principalmente son contratos por tiempo indefinido. En cuanto a la modalidad de trabajo, en primer lugar, son en modalidad presencial, en segundo lugar, en modalidad híbrida y en tercer lugar son de tipo remoto. Por otro lado, la jornada laboral ofrecida es principalmente a tiempo completo, en segundo lugar, por horas específicas y en tercer lugar medio tiempo.

Condiciones del contrato	Descripción
 Tipo de contrato	• 89.2 % contratos formales • 10.8% contratos de tipo informal
 Duración	• 84.6 % contratos por tiempo indefinido • 15.4 % contratos temporales
 Modalidad	• 85.0 % en modalidad presencial • 11.3 % híbridos • 3.7 % remotos
 Jornada Laboral	• 89.5 % jornada a tiempo completo • 7.3 % por horas específicas • 3.2 % medio tiempo

⁷ Para efectos del estudio “contratos formales fueron definidos como aquellos que incluyen ISSS y AFP.

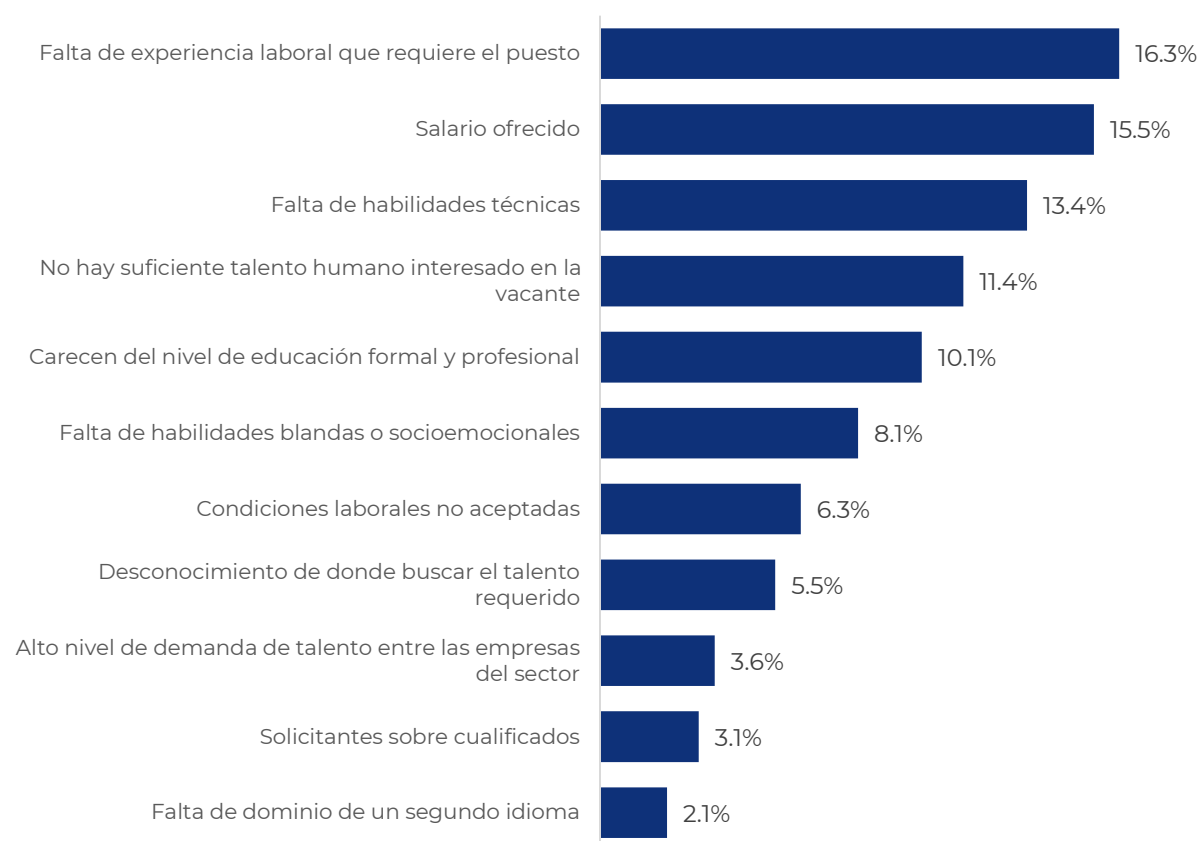
9.11 Facilidad o dificultad para encontrar talento humano

Esta sección explora a partir de la percepción de la micro y pequeña empresa encuestada, cuáles son las limitantes a las que se enfrentan a la hora de buscar talento humano, estrategias implementadas, rotación de personal y percepción de bachilleratos y carreras en las que les es difícil encontrar talento humano graduado.

9.11.1 Limitantes en la búsqueda de talento humano

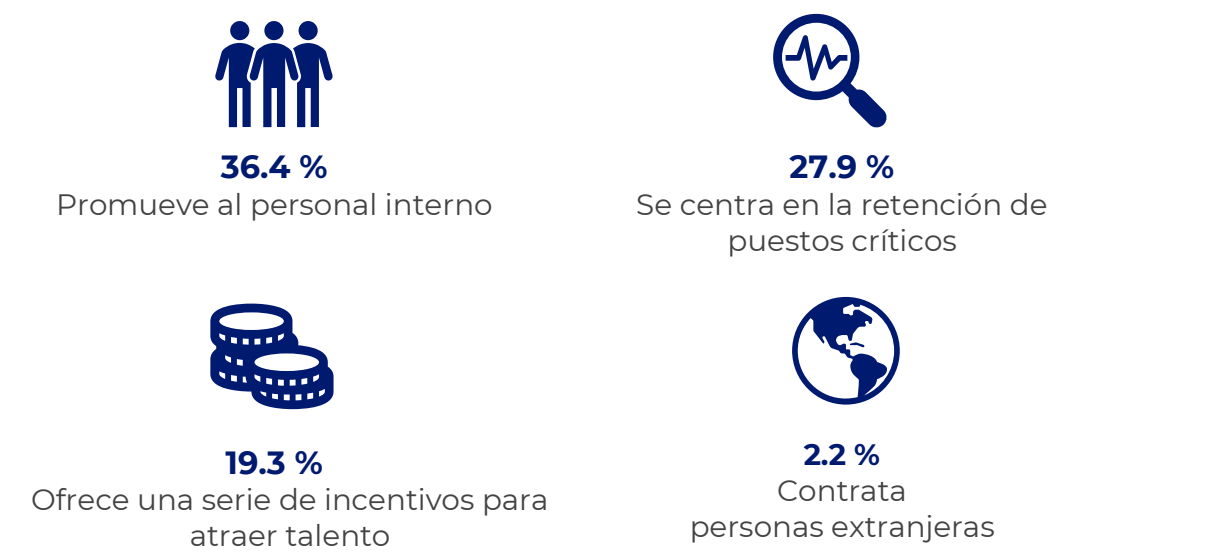
En términos generales, de las 807 MYPE encuestadas, el 68.4 % considera que hay poca o limitada cantidad de talento humano calificado, el 31.6 % considera que sí hay talento calificado. Entre los principales factores que atribuyen las empresas a la falta de talento calificado se encuentran los siguientes:

Gráfico 23. Limitantes que enfrentan las empresas en la búsqueda de talento humano



***Nota:** El porcentaje restante para el 100% corresponde a "Otros".

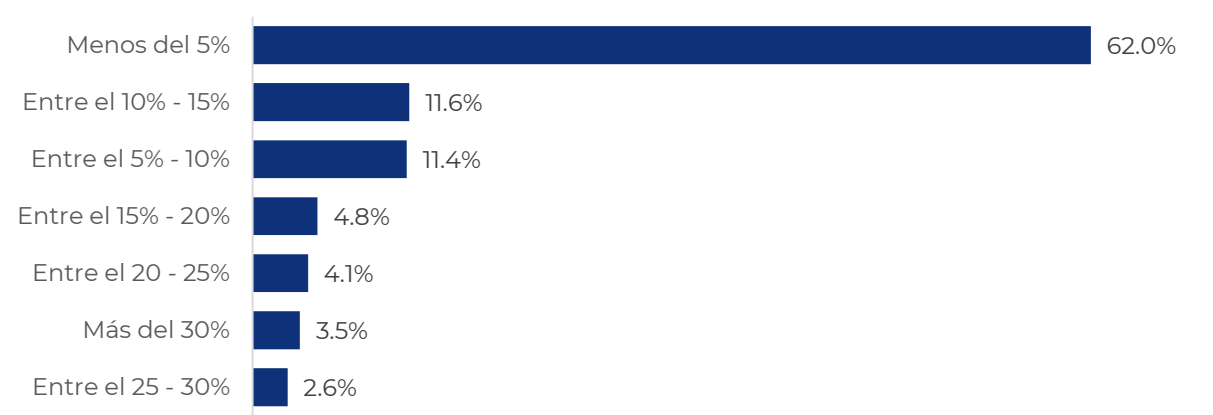
Ante la limitada disponibilidad de talento humano calificado, las empresas encuestadas desarrollan las siguientes estrategias para hacer frente al desafío de la búsqueda del talento humano que requieren



9.11.2 Rotación de personal

El 62.0 % de la MYPE encuestada reporta un porcentaje de rotación de personal en los últimos 12 meses de menos de 5.0 %.

Gráfico 24. Porcentaje de rotación de personal en los últimos 12 meses



De acuerdo con la opinión de las empresas encuestadas, entre las principales razones que explican los niveles de rotación reportados, destacan por orden de importancia los siguientes aspectos: 1) Renuncia, 2) Abandono de trabajo / Ausentismo, 3) Finalización de contrato y 4) Despidos. Esto evidencia que la

rotación está impulsada principalmente por decisiones voluntarias de los empleados, ya que los despidos ocupan la última posición de las opciones proporcionadas a las empresas.

9.11.3 **Bachilleratos y carreras en las que es difícil encontrar talento humano graduado**

De las 807 MYPE encuestadas el 34.0 % considera que le es difícil encontrar talento humano graduado en ciertos tipos de bachilleratos técnicos, por otro lado, existe un 26.1 % que considera que le es difícil encontrar talento humano graduado en ciertos tipos de carreras (ya sean técnicas o universitarias).

Top 5 de bachilleratos técnicos

1	2	3	4	5
				
Contable	Administrativo Contable	Agropecuario	Electrónica	Ingeniería Civil

Nota: Siendo uno el más mencionado y así sucesivamente en bachilleratos técnicos difíciles de encontrar.

Top 5 de carreras técnicas (2-3 años) y universitarias (5 años)

1	2	3	4	5
				
Agrónomo (técnico)	Arquitectura	Contaduría pública	Ingeniería Civil	Ingeniería eléctrica

Nota: Siendo uno el más mencionado y así sucesivamente en carreras técnicas y universitarias difíciles de encontrar.

Al contrastar esta percepción de las MYPE encuestadas con respecto a los datos de graduados del Ministerio de Educación para el 2023 (última información disponible), se identifican coincidencias en bajos números de graduados en algunas especialidades de formación, por ejemplo, el bachillerato agrícola reporta un total de 192 personas graduadas (56 % hombres y 44 % mujeres), el bachillerato en electrónica con 485 personas graduadas (89 % hombres y 11 % mujeres). El bachillerato en ingeniería civil reporta un total de 18 graduados (72 % hombres y 28 % mujeres). A nivel de educación superior, la carrera de ingeniería agronómica reporta un total de 265 graduados y técnico en agronomía 104 personas graduadas (60 % hombres y 40 % mujeres), la carrera de arquitectura con 412 graduados (48 % hombres y 52 % mujeres), la carrera de contaduría pública con 1,073 graduados (47

% hombres y 53 % mujeres), la carrera de ingeniería civil con 383 graduados (69 % hombres y 31% mujeres) y la carrera de ingeniería eléctrica con un total de 560 graduados (81 % hombres y 19 % mujeres).

9.12 Puestos difíciles de llenar

De acuerdo con la opinión de las empresas que indicaron que contratarán talento humano en los próximos 12 meses, el 37.5 % indicó que existen puestos difíciles de llenar, los puestos más mencionados dentro de esta categoría son por orden de importancia, los siguientes:



1. Ejecutivo de Ventas



2. Ingeniero civil



3. Empleado de contabilidad



4. Auxiliar de bodega



5. Director de ventas/comercialización



6. Ingeniero electricista



7. Soldador/oxicortador



8. Técnico en aire acondicionado

Nota: Las categorías presentadas indican el top 8 de puestos difíciles de llenar

9.13 Puestos por sexo

Si bien la principal categoría votada en preferencias de sexo de los puestos demandados por las empresas es la de “Indiferente” (es decir que la posición puede ser cubierta por hombres o mujeres), se identifican algunos puestos que las MYPE planean cubrir, en los cuales manifiestan una preferencia por ser cubiertos por hombres o mujeres, tal como se muestra a continuación:

	
1. Ingeniero civil	1. Secretaria/asistente administrativa
2. Técnico de telecomunicaciones	2. Operario de producción
3. Auxiliar de bodega	3. Empleada de contabilidad
4. Albañil	4. Ejecutiva de ventas
5. Auxiliar de mantenimiento	5. Operadora de máquinas de productos textiles
6. Ingeniero electricista	6. Supervisora de tiendas y almacenes
7. Técnico en mantenimiento	7. Asesora de atención al cliente
8. Auxiliar de albañil	8. Asistente de ventas
9. Conductor de camiones pesados	9. Auxiliar de cocina
10. Mecánico de máquinas industriales	10. Cocinera

9.14 Puestos de trabajo clasificados en mayores rangos de salario

Si bien el 81.6 % de los puestos de trabajo que serán demandados por las micro y pequeña empresa encuestadas, se ubican en el rango de salarios US\$ 365⁸ (salario mínimo) a US\$ 700, se destacan a continuación algunos puestos de trabajo ubicados en mayores rangos de salarios de conformidad con lo expresado por las empresas:

\$701 a \$1,000	\$1,001 a \$1,300	\$1,301 a \$1,600	\$1,601 a \$2,200
1. Técnico en redes	1. Programador de aplicaciones	1. Profesional de ventas de las Tics	1. Ingeniero electricista
2. Técnico de telecomunicaciones	2. Ingeniero mecánico	2. Ingeniero de producción	2. Desarrollador frontend
3. Supervisor de construcción	3. Ingeniero en seguridad industrial	3. Ingeniero de telecomunicaciones	3. Desarrollador backend
4. Soldador	4. Ingeniero electricista	4. Ingeniero electrónico	4. Desarrollador de software
5. Programador de aplicaciones	5. Ingeniero civil	5. Ingeniero civil	5. Técnico en energías renovables
6. Jefe de inventario	6. Gerente de hotel	6. Gerente de proyectos	

Nota: Para los casos en que un puesto de trabajo aparece en más de un rango, se aclara que el rango de salarios asignado a un puesto depende de la empresa, las variaciones en el salario en una misma ocupación/puesto de trabajo pueden estar asociadas al perfil del talento que buscan las empresas, en algunos casos el perfil puede ser más especializado y por ello corresponde a un mayor rango de salarios.

9.15 Disposición de habilitar pasantías/prácticas profesionales

De las 807 empresas encuestadas, el 55.6 % está en la disposición de habilitar **pasantías profesionales**⁹, las cuales en conjunto suman un total de 897 cupos disponibles para el desarrollo de estos procesos, que son una antesala al empleo ya que contribuyen a ganar experiencia, desarrollar competencias y abrir

⁸ Según salario mínimo vigente hasta el 31 de mayo de 2025, en cuya fecha el estudio llevaba un 65% de avance, por ello la encuesta refleja el monto anterior a la reciente aprobación de incremento (actualmente vigente en un monto de US\$ 408.8).

⁹ Definidas para efectos de la encuesta como “la participación en actividades laborales con el propósito de que una persona adquiera experiencia, no necesariamente en su área de estudio”.

oportunidades laborales. Por el lado de **prácticas profesionales**¹⁰, el 51.7 % está en la disposición de habilitarlas, y suman un total de 799 cupos disponibles para el desarrollo de estos procesos, que le permite a los jóvenes desarrollarse en entornos laborales y aplicar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas en su formación académica.

Pasantías profesionales (897 cupos)		
Duración 1. De 1-3 meses (46.4 %) 2. De 3-6 meses (40.4 %) 3. De 6-12 meses (13.2 %)	Remuneración 1. Remuneradas (60.3 %) 2. No remuneradas (39.7 %)	Tipo de jornada 1. Medio tiempo (52.0 %) 2. Horas específicas (25.7 %) 3. Tiempo completo (22.3 %)
El 55.6 % de las empresas indicaron su interés y disposición de habilitar prácticas profesionales, de dicho total se observa que: ○ El 42.2 % puede habilitar 2 puestos (por empresa) ○ El 41.5 % puede habilitar 1 puesto (por empresa) ○ El 6.7 % puede habilitar 3 puestos (por empresa) ○ El 4.2 % puede habilitar 4 puestos (por empresa) ○ El 3.1 % puede habilitar 5 puestos (por empresa) Nota: El resto corresponde a mayores cupos		

Prácticas profesionales (799 cupos)		
Duración 1. De 1-3 meses (46.8 %) 2. De 3-6 meses (38.8 %) 3. De 6-12 meses (14.4 %)	Remuneración 1. Remuneradas (52.0 %) 2. No remuneradas (48.0 %)	Tipo de jornada 1. Medio tiempo (52.3 %) 2. Horas específicas (25.2 %) 3. Tiempo completo (22.5 %)
El 51.7 % de las empresas indicaron su interés y disposición de habilitar prácticas profesionales, de dicho total se observa que: ○ El 46.5 % puede habilitar 1 puestos (por empresa) ○ El 37.2 % puede habilitar 2 puesto (por empresa) ○ El 7.9 % puede habilitar 3 puestos (por empresa) ○ El 3.4 % puede habilitar 4 puestos (por empresa) ○ El 2.6 % puede habilitar 5 puestos (por empresa) Nota: El resto corresponde a mayores cupos		

¹⁰ Definidas para efectos de la encuesta como “la actividad práctica que una persona realiza como requisito para obtener experiencia en su área de estudio”.



Puestos y habilidades demandadas por sector

10. Puestos y habilidades demandadas por sector

10.1 Comercio

214 empresas encuestadas del sector	26.5 % respecto al total general	124 (57.9%) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	452 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 53.7 % - Pequeña 46.3 %		Departamentos - San Salvador - La Libertad - Sonsonate - San Miguel	Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Graduado de carrera técnica 3º) Estudiante/egresado universitario

Top 10 de puestos y número de vacantes		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Ejecutivo de ventas	96	• Colaboración y trabajo en equipo	• Mecánica general	• Alfabetización digital	• Microsoft Excel Avanzado
Técnico de telecomunicaciones	30	• Compromiso	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Computación en la nube	• Herramientas de ofimática
Director de ventas / comercialización	23	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Electromecánica	• Marketing digital	• Herramientas de correo electrónico
Mecánico y reparador automotriz	20	• Calidad y mejora continua	• Electricidad	• Automatización y robótica	• Canva
Auxiliar de bodega	17	• Responsabilidad	• Manejo de paquetes de office	• Gestión de Sistemas Empresariales	• AutoCAD
Técnico en mantenimiento	17	• Servicio al cliente / usuario	• Mantenimiento mecánico	• Ciencia de datos y análisis de datos	• Adobe Photoshop
Vendedor	16	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Contabilidad	• Diseño y multimedia digital	• ChatGPT
Secretaria /asistente administrativa	13	• Confiabilidad	• Control de inventarios y bodega	• Herramientas para videoconferencias	• Herramientas de búsqueda de información
Albañil	11	• Proactividad	• Ventas y gestión comercial	• Internet de las cosas	• Microsoft PowerPoint
Asistente de venta de tiendas y almacenes	11	• Comunicación efectiva	• Agronomía	• Ciberseguridad	• Adobe Aero

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

10.2 Servicios digitales y tecnológicos

131 empresas encuestadas del sector	16.2 % respecto al total general	70 (53.4 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	273 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 67.9 % - Pequeña 32.1 %		Departamentos - San Salvador - La Libertad - Ahuachapán - Santa Ana	Grados académicos más demandados 1º) Graduado universitario 2º) Bachillerato 3º) Graduado de carrera técnica

Top 10 de puestos y número de vacantes		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Ingeniero civil	60	• Colaboración y trabajo en equipo	• Administración y ejecución de proyectos	• Alfabetización digital	• ChatGPT
Ejecutivo de ventas	24	• Calidad y mejora continua	• Costos	• Diseño y multimedia digital	• Adobe Photoshop
Programador de aplicaciones / Analista de programación	20	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Mercadeo y publicidad	• Computación en la nube	• Adobe Illustrator
Albañil	16	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Ventas y gestión comercial	• Inteligencia artificial y aprendizaje automático	• AutoCAD
Desarrollador de software	15	• Comunicación efectiva	• Arquitectura	• Marketing digital	• Herramientas de correo electrónico
Operario de producción	11	• Compromiso	• Control y/o gestión de calidad	• Ciencia de datos y análisis de datos	• Herramientas de ofimática
Oficial y operario de la construcción y afines	10	• Proactividad	• Electricidad	• Gestión de Sistemas Empresariales	• Microsoft Excel Avanzado
Administrador de sistemas	8	• Expresión oral y escrita	• Diseño Gráfico / Dibujo técnico / Diseño industrial	• Ciberseguridad	• Adobe After Effects
Arquitecto	8	• Gestión del tiempo y productividad	• Elaboración de presentaciones	• Herramientas para videoconferencias	• Google Ads
Ingeniero electricista	8	• Inteligencia emocional	• Elaboración y/o administración de presupuestos	• Gestión de proyectos digitales	• Microsoft Dynamics 365
					• Microsoft Power BI
					• Adobe Aero
					• Canva
					• Google Meet
					• Google Sheets

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

10.3 Turismo

91 empresas encuestadas del sector	11.3 % respecto al total general	49 (53.8 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	163 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 57.1 % - Pequeña 42.9 %		Departamentos - San Salvador - Santa Ana - La Libertad - Ahuachapán	Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Sin requisito mínimo 3º) 6º - 9º grado

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Mesero	28	• Colaboración y trabajo en equipo	• Manipulación de alimentos	• Alfabetización digital	• Herramientas de correo electrónico • Microsoft Excel Avanzado • Canva • ChatGPT • Herramientas de búsqueda de información • Herramientas de ofimática • Microsoft PowerPoint • Adobe Photoshop • Herramientas de búsqueda de información • Zoom
Ejecutivo de ventas	22	• Compromiso	• Contabilidad	• Marketing digital	
Gerente de hotel	17	• Responsabilidad	• Control de inventarios y bodegaje	• Gestión de Sistemas Empresariales	
Ayudante / auxiliar de cocina	12	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Seguridad e higiene alimentaria	• Computación en la nube	
Cocinero	11	• Calidad y mejora continua	• Técnicas culinarias	• Diseño y multimedia digital	
Agente/Asesor de atención al cliente	9	• Comunicación efectiva	• Buenas prácticas de manufactura	• Ciencia de datos y análisis de datos	
Auxiliar de bodega	7	• Confiabilidad	• Control y/o gestión de calidad	• Inteligencia artificial y aprendizaje automático	
Director de producción de piscicultura / pesca	6	• Servicio al cliente / usuario	• Diseño Gráfico / Dibujo técnico / Diseño industrial	• Internet de las cosas	
Personal de limpieza	6	• Liderazgo	• Gestión administrativa		
Chef	4	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Manejo de paquetes de office		

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

10.4 Construcción

67 empresas encuestadas del sector	8.30 % respecto al total general	42 (62.7 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	150 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 67.2 % - Pequeña 32.8 %		Departamentos - San Salvador - La Libertad - Sonsonate - San Miguel	Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Graduado universitario 3º) Estudiante/egresado

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Ingeniero civil	21	• Liderazgo	• Electricidad	• Computación en la nube	• AutoCAD
Arquitecto	18	• Calidad y mejora continua	• Administración y ejecución de proyectos	• Diagramación de flujos y procesos	• Revit
Electricista de obras y afines	15	• Colaboración y trabajo en equipo	• Arquitectura	• Diseño y planificación urbana	• Adobe Photoshop
Albañil	10	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Costos	• Sistemas de información geográfica	• AutoCAD Map 3D
Auxiliar de albañil	10	• Compromiso	• Análisis y diseño estructural	• Alfabetización digital	• Microsoft Project
Auxiliar de mantenimiento	10	• Toma de decisiones	• Electromecánica	• Diseño y multimedia digital	• Building Information Modeling
Técnico en mantenimiento	8	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Herramientas para videoconferencias	• SketchUp
Carpintero de armar / de obra blanca	6	• Confiabilidad	• Mantenimiento mecánico	• Internet de las cosas	• Adobe Illustrator
Ingeniero electricista	6	• Proactividad	• Restauración y conservación de obras	• Automatización y robótica	• ArcGIS
Secretaria / asistente administrativa	6	• Razonamiento y resolución de problemas	• Automatización y control de procesos	• Ciberseguridad	• Autodesk 3ds Max

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

10.5 Servicios profesionales, científicos y técnicos

57 empresas encuestadas del sector	7.06 % respecto al total general	38 (66.7 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	80 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 71.9 % - Pequeña 28.1 %		Departamentos - San Salvador - La Libertad - Sonsonate - Santa Ana	Grados académicos más demandados 1º) Estudiante/egresado universitario 2º) Graduado universitario 3º) Graduado de carrera técnica

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Contador	21	• Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Adaptabilidad y flexibilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Calidad y mejora continua • Confiabilidad • Pensamiento analítico • Gestión del tiempo y productividad • Comunicación efectiva • Expresión oral y escrita	• Contabilidad • Auditoría • Leyes, y normativas específicas de la actividad económica. • Manejo de paquetes de office • Control y/o gestión de calidad • Redacción de informes, reportes o documentos • Costos • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Derecho institucional • Fundamentos de Informática	• Computación en la nube • Ciencia de datos y análisis de datos • Ciberseguridad • Herramientas para videoconferencias • Alfabetización digital • Blockchain • Diagramación de flujos y procesos • Automatización y robótica • Diseño y multimedia digital • Diseño y planificación urbana	• Microsoft Excel Avanzado • Herramientas de correo electrónico • Microsoft PowerPoint • Herramientas de ofimática • Microsoft Teams • Zoom • Adobe Illustrator • Antivirus y Antimalware • Microsoft Power BI
Profesional de auditoría / Analista de auditoría	19				
Empleado de contabilidad y cálculo de costos	6				
Pintor	5				
Abogado / Profesional en Derecho	4				
Director financiero	3				
Diseñador gráfico y multimedia	3				
Inspector de calidad	3				
Analista financiero	2				
Analista de Facturación	2				

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

10.6 Servicios administrativos y de apoyo

39 empresas encuestadas del sector	4.83 % respecto al total general	20 (51.3 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	82 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 48.7 % - Pequeña 51.3 %		Departamentos - San Salvador - La Libertad - Santa Ana - Sonsonate	Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Graduado universitario 3º) Estudiante/egresado

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Guardia de protección / personal de seguridad	20	• Compromiso	• Gestión administrativa	• Computación en la nube	• Adobe Creative Cloud • Adobe Illustrator • Adobe Photoshop • Adobe Aero • Adobe After Effects • ArcGIS • ArcGIS (Esri) • AutoCAD • AutoCAD Map 3D • Canva
Secretaria / asistente administrativa	9	• Colaboración y trabajo en equipo	• Administración y ejecución de proyectos	• Diseño y multimedia digital	
Técnico en aires acondicionados	6	• Comunicación efectiva	• Automatización y control de procesos	• Alfabetización digital	
Electricista de obras y afines	5	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Herramientas de planificación	• Ciberseguridad	
Ingeniero en seguridad industrial	5	• Gestión del tiempo y productividad	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Ciencia de datos y análisis de datos	
Operario de producción	5	• Calidad y mejora continua	• Ventas y gestión comercial	• Desarrollo de sitios web y diseño web	
Vendedor puerta a puerta / Vendedor de ruta	4	• Empatía y escucha activa	• Buenas prácticas de manufactura	• Desarrollo de software y programación	
Personal de limpieza	3	• Servicio al cliente / usuario	• Control y/o gestión de calidad	• Diagramación de flujos y procesos	
Profesional de la protección medioambiental	3	• Confiabilidad	• Elaboración y/o administración de presupuestos	• Gestión de proyectos digitales	
Desarrollador de software	2	• Expresión oral y escrita	• Electricidad	• Marketing digital	

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

10.7 Atención a la salud humana y asistencia social

23 empresas encuestadas del sector	2.85 % respecto al total general	11 (47.8 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	20 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 65.2 % - Pequeña 34.8 %		Departamentos - San Salvador - Santa Ana - Chalatenango - Morazán	Grados académicos más demandados 1º) Graduado universitario 2º) Bachillerato 3º) Graduado de carrera técnica

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Agente/Asesor de atención al cliente	3	• Compromiso	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Automatización y robótica	• Microsoft Excel Avanzado
Administrador de sistemas	2	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Habilidades físicas	• Diseño y multimedia digital	• Adobe Aero
Costurero, bordador y afines	2	• Colaboración y trabajo en equipo	• Contabilidad	• Gestión de Sistemas Empresariales	• Adobe Illustrator
Dentista	2	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Gestión administrativa	• Alfabetización digital	• Google Maps
Operario de costura / Operario de confección	2	• Confiabilidad	• Administración pública	• Ciencia de datos y análisis de datos	• Zoom
Auxiliar de mantenimiento	1	• Calidad y mejora continua	• Administración y ejecución de proyectos	• Computación en la nube	• Google Meet
Director de servicios de salud	1	• Gestión del tiempo y productividad	• Buenas prácticas de manufactura	• Sistemas de información geográfica	• Herramientas de correo electrónico
Director de ventas / comercialización	1	• Orientación al detalle	• Control de inventarios y bodegaje		• Microsoft Power Automate
Ejecutivo de ventas	1	• Autoconciencia	• Control y/o gestión de calidad		• Microsoft Teams
Empleado de servicios de apoyo a la producción	1	• Comunicación asertiva	• Digitación/ingreso de datos o información		• Microsoft Visio

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

10.8 Financiero y seguros

16 empresas encuestadas del sector	1.98 % respecto al total general	6 (37.5 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	17 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 50.0 % - Pequeña 50.0 %		Departamentos - San Salvador - Ahuachapán - Santa Ana - Sonsonate	Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Estudiante/egresado universitario 3º) Graduado de carrera técnica

Puestos y total de vacantes demandadas		Habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Asesor financiero y en inversiones	8	• Adaptabilidad y flexibilidad • Colaboración y trabajo en equipo • Autoconsciencia • Compromiso • Confiabilidad • Expresión oral y escrita • Gestión del tiempo y productividad • Pensamiento analítico	• Gestión de créditos y cobros • Contabilidad • Costos • Elaboración y/o administración de presupuestos • Fundamentos de Informática • Gestión antisoborno • Gestión operativa • Manejo de paquetes de office • Operaciones y logística • Procesamiento, análisis e interpretación de información	• Alfabetización digital • Automatización y robótica • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Computación en la nube	• Herramientas de búsqueda de información • Herramientas de correo electrónico • Google Maps • Herramientas de ofimática • Microsoft Excel Avanzado
Ejecutivo de ventas	4				
Agente/Asesor de atención al cliente	2				
Desarrollador frontend / backend	2				
Empleado de contabilidad y cálculo de costos	1				

10.9 Textil y confección

16 empresas encuestadas del sector	1.98 % respecto al total general	8 (50.0 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	88 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Pequeña 75.0 % - Micro 25.0 %		Departamentos - San Salvador - La Libertad - San Miguel - Ahuachapán	Grados académicos más demandados 1º) 6º - 9º grado 2º) Bachillerato 3º) Sin requisito mínimo

Puestos y total de vacantes demandadas		Habilidades demandadas		
		Blandas	Técnicas	Digitales
Operario de costura / Operario de confección	59	• Aprendizaje permanente y curiosidad • Responsabilidad • Colaboración y trabajo en equipo • Pensamiento analítico • Proactividad	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Manufactura y procesos de producción • Mercadeo y publicidad • Negociación comercial / internacional • Ventas y gestión comercial	• Alfabetización digital • Marketing digital
Operario de producción	14			
Operador de máquinas de productos textiles	10			
Ejecutivo de ventas	4			
Costurero, bordador y afines	1			

10.10 Transporte y almacenamiento

16 empresas encuestadas del sector	1.98 % respecto al total general	9 (56.3 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	34 vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaño de las empresas - Micro 56.2 % - Pequeña 43.8 %		Departamentos - San Salvador - La Libertad - Sonsonate - Chalatenango	Grados académicos más demandados 1º) 6° - 9° grado 2º) Sin requisito mínimo 3º) Bachillerato

Puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Conductor / Motorista de camiones pesados	15	• Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación efectiva • Adaptabilidad y flexibilidad • Compromiso • Confiabilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Gestión del tiempo y productividad • Calidad y mejora continua • Expresión oral y escrita • Innovación • Inteligencia emocional • Pensamiento analítico • Proactividad • Relaciones interpersonales • Responsabilidad	• Control de inventarios y bodegaje • Automatización y control de procesos • Contabilidad • Costos • Georeferenciación • Importaciones	• Gestión de proyectos digitales • Herramientas para videoconferencias • Internet de las cosas	• Microsoft Excel Avanzado
Conductor/ Motorista de automóviles	6				
Operario de producción	5				
Conductor de motocicletas / motociclista	3				
Secretaría / asistente administrativa	3				
Auxiliar de bodega	1				
Ingeniero industrial / de producción	1				

10.11 Otros sectores con puestos y vacantes demandados

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

- **Agropecuario (308 vacantes):** principalmente en los puestos de trabajador agrícola, agrónomo y técnico agropecuario.
- **Enseñanza (30 vacantes):** principalmente en los puestos de profesor de formación profesional, profesor de universidad, instructor en tecnología de la información, empleado de servicios de apoyo a la producción, conserje, especialista de inteligencia de negocios, ejecutivo de ventas, gerente de proyectos, ingeniero en seguridad industrial y operador de máquinas de embalaje.
- **Call Center (23 vacantes):** principalmente en los puestos de técnico en redes y sistemas de computadoras, vendedor y psicólogo.
- **Químico (21 vacantes):** principalmente en los puestos de operario de producción, ejecutivo de ventas, asistente de venta de tiendas y almacenes, empleado de contabilidad y cálculo de costos, ingeniero industrial.
- **Cueros y calzado (15 vacantes):** principalmente en los puestos de operario de producción e ingeniero industrial.
- **Alimentos y bebidas (11 vacantes):** principalmente en los puestos de conductor/motorista de automóviles, ejecutivo de ventas, empleado de servicios de apoyo a la producción, operador de máquinas para la elaboración de alimentos, panadero y vendedor.



Demanda laboral por principales departamentos

11. Demanda laboral por departamento¹¹

11.1 San Salvador

491 empresas encuestadas en el departamento	60.9 % respecto al total general	277 (56.4 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	1,000 vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaño de las empresas - Micro 56.8 % - Pequeña 43.2 %	Principales sectores de actividad económica - Comercio - Servicios digitales y tecnológicos - Servicios profesionales, científicos y técnicos - Construcción		Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Estudiante/egresado universitario 3º) Graduado de carrera técnica

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Ejecutivo de ventas	143	• Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Aprendizaje permanente y curiosidad • Confiabilidad • Comunicación efectiva • Servicio al cliente / usuario • Gestión del tiempo y productividad	• Contabilidad • Administración y ejecución de proyectos • Electricidad • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Mecánica general • Auditoría • Electromecánica • Manejo de office • Ventas y gestión comercial • Mantenimiento mecánico	• Alfabetización digital • Computación en la nube • Ciencia de datos y análisis de datos • Diseño y multimedia digital • Herramientas para videoconferencias • Ciberseguridad • Gestión de Sistemas Empresariales • Marketing digital • Internet de las cosas	• Microsoft Excel Avanzado • Herramientas de correo electrónico • Herramientas de ofimática • AutoCAD • Adobe Photoshop • Adobe Illustrator • Microsoft PowerPoint • ChatGPT • Canva • Adobe Aero
Ingeniero civil	72				
Operario de producción	40				
Técnico en redes y sistemas de computadores	33				
Empleado de contabilidad	26				
Contador	24				
Albañil	23				
Técnico en aires acondicionados	21				
Auxiliar de bodega	20				
Guardia de protección / seguridad	20				

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

¹¹ De los 6 departamentos que concentran el 92.6 % del total de MYPE encuestadas.

11.2 La Libertad

147 empresas encuestadas en el departamento	18.2 % respecto al total general	87 (59.2 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	358 vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaño de las empresas - Micro 55.8 % - Pequeña 44.2 %	Principales sectores de actividad económica - Comercio - Servicios digitales y tecnológicos - Construcción - Turismo		Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Graduado universitario 3º) Graduado de carrera técnica

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Operario de costura / Operario de confección	48	• Colaboración y trabajo en equipo	• Costos	• Alfabetización digital	• Microsoft Excel Avanzado
Técnico de telecomunicaciones	30	• Comunicación efectiva	• Electricidad	• Computación en la nube	• AutoCAD
Operario de producción	23	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Administración y ejecución de proyectos	• Marketing digital	• ChatGPT
Ejecutivo de ventas	16	• Calidad y mejora continua	• Automatización y control de procesos	• Diagramación de flujos y procesos	• Herramientas de búsqueda de información
Secretaria / asistente administrativa	16	• Compromiso	• Contabilidad	• Gestión de Sistemas Empresariales	• Herramientas de correo electrónico
Auxiliar de albañil	14	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Control y/o gestión de calidad	• Automatización y robótica	• Canva
Auxiliar de bodega	14	• Confiabilidad	• Electromecánica	• Ciencia de datos y análisis de datos	• Microsoft PowerPoint
Conductor / Motorista de camiones pesados	13	• Proactividad	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Diseño y multimedia digital	• Adobe Photoshop
Albañil	10	• Servicio al cliente / usuario	• Buenas prácticas de manufactura	• Sistemas de información geográfica	• Herramientas de ofimática
Arquitecto	9	• Expresión oral y escrita	• Gestión operativa	• Herramientas para videoconferencias	• Microsoft Project

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

11.3 Santa Ana

41 empresas encuestadas en el departamento	5.1 % respecto al total general	23 (56.1 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	47 vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaño de las empresas - Micro 58.5 % - Pequeña 41.5 %	Principales sectores de actividad económica - Turismo - Comercio - Atención a la salud humana y asistencia social - Servicios administrativos y de apoyo		Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Graduado universitario 3º) Graduado de carrera técnica

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Secretaria / asistente administrativa	8	• Colaboración y trabajo en equipo	• Contabilidad	• Diseño y multimedia digital	• Adobe Illustrator
Ejecutivo de ventas	6	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Control de inventarios y bodegaje	• Marketing digital	• Adobe Photoshop
Ingeniero industrial / de producción	5	• Calidad y mejora continua	• Costos	• Alfabetización digital	• ChatGPT
Agente/Asesor de atención al cliente	4	• Compromiso	• Habilidades físicas	• Computación en la nube	• Herramientas de correo electrónico
Asesor financiero y en inversiones	3	• Comunicación efectiva	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Inteligencia artificial y aprendizaje automático	• Microsoft Excel Avanzado
Empleado de servicios de apoyo a la producción	3	• Confiabilidad	• Mercadeo y publicidad	• Ciberseguridad	• Adobe After Effects
Mesero	3	• Servicio al cliente / usuario	• Negociación comercial / internacional	• Gestión de Sistemas Empresariales	• Adobe Lightroom
Albañil	2	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Producción de audiovisuales	• Herramientas para videoconferencias	• Adobe Premiere Pro
Chef	2	• Innovación	• Bioseguridad	• Internet de las cosas	• Canva
Personal de limpieza	2	• Inteligencia emocional	• Biotecnología farmacéutica		• Google Ads

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

11.4 Sonsonate

36 empresas encuestadas en el departamento	4.5 % respecto al total general	19 (52.8 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	75 vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaño de las empresas - Micro 75.0 % - Pequeña 25.0 %	Principales sectores de actividad económica - Comercio - Construcción - Servicios profesionales, científicos y técnicos - Transporte y almacenamiento		Grados académicos más demandados 1º) Bachillerato 2º) Graduado de carrera técnica 3º) Estudiante/egresado universitario

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
		Blandas	Técnicas	Digitales	
Mecánico y reparador de máquinas industriales	10	• Colaboración y trabajo en equipo	• Control de inventarios y bodegaje	• Ciencia de datos y análisis de datos	• Herramientas de correo electrónico
Operario de la construcción	10	• Compromiso	• Manejo de paquetes de office	• Computación en la nube	• AutoCAD
Profesor de formación profesional	10	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Contabilidad	• Automatización y robótica	• Herramientas de ofimática
Soldador / oxicortador	6	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Costos	• Diagramación de flujos y procesos	• Antivirus y Antimalware
Asesor financiero y en inversiones	3	• Calidad y mejora continua	• Digitación/ingreso de datos o información	• Alfabetización digital	• AutoCAD Map 3D
Empleado de contabilidad y cálculo de costos	3	• Confiabilidad	• Electricidad	• Gestión de proyectos digitales	• Google Maps
Ingeniero civil	3	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Mecánica general	• Desarrollo de sitios web y diseño web	• Google Sheets
Programador de aplicaciones / Analista de programación	3	• Agonomía	• Automatización y control de procesos	• Desarrollo de software y programación	• Herramientas de búsqueda de información
Administrador de sistemas	2	• Liderazgo		• Diseño y multimedia digital	• HTML5
Agrónomo	2			• Gestión de Sistemas Empresariales	

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

11.5 San Miguel

26 empresas encuestadas en el departamento	3.2 % respecto al total general	16 (61.5 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	57 vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaño de las empresas - Micro 65.4 % - Pequeña 34.6 %	Principales sectores de actividad económica - Comercio - Construcción - Turismo - Textil y confección		Grados académicos más demandados 1º) Sin requisito mínimo 2º) Bachillerato 3º) 6° - 9° grado

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas		Top de habilidades demandadas		
		Blandas	Técnicas	Digitales
Auxiliar de mantenimiento	10	• Colaboración y trabajo en equipo	• Contabilidad	• Alfabetización digital
Operador de máquinas de productos textiles	10	• Adaptabilidad y flexibilidad	• Manejo de paquetes de office	• Automatización y robótica
Carpintero	6	• Compromiso	• Diseño Gráfico / Dibujo técnico / Diseño industrial	• Ciberseguridad
Director de producción de piscicultura / pesca	6	• Empatía y escucha activa	• Electricidad	• Computación en la nube
Cajero comercial	3	• Proactividad	• Mercadeo y publicidad	• Gestión de Sistemas Empresariales
Cocinero	3	• Servicio al cliente / usuario	• Monitoreo y seguimiento	• Herramientas para videoconferencias
Instructor en tecnología de la información	3	• Aprendizaje permanente y curiosidad	• Operaciones y logística	• Inteligencia artificial y aprendizaje automático
Técnico en aires acondicionados	3	• Calidad y mejora continua	• Planificación estratégica	• Marketing digital
Técnico/Operador de importaciones	3	• Comunicación efectiva	• Relaciones públicas	
Administrador de sistemas	2	• Gestión del tiempo y productividad	• Restauración y conservación de obras	

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

11.6 Usulután

6 empresas encuestadas en el departamento	0.7 % respecto al total general	2 (33.3 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses	301 vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaño de las empresas - Micro 66.7 % - Pequeña 33.3 %	Principales sectores de actividad económica - Comercio - Agropecuario - Alimentos y bebidas - Servicios administrativos y de apoyo		Grados académicos más demandados 1º Bachillerato

Puestos y total de vacantes demandadas	
Trabajador agrícola	300
Panadero, pastelero y confitero	1

Habilidades demandadas	
Blandas	Técnicas
• Calidad y mejora continua • Adaptabilidad y flexibilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Compromiso • Comunicación efectiva • Confiabilidad • Gestión del tiempo y productividad	• Buenas prácticas de manufactura • Economía agrícola • Manufactura y procesos de producción

12. Conclusiones

- En armonía con las características del tamaño de las empresas encuestadas (microempresa de expansión y pequeña empresa) es importante destacar que el 98.5 % de las empresas entrevistadas indican contar con registro de IVA, lo que significa que el 1.5 % de las empresas son informales en esta categoría de registros ante el Ministerio de Hacienda.
- Además, el 95.0 % de las empresas encuestadas están registradas en alguna de las AFP esto indica que sus trabajadores tienen acceso al ahorro previsional. También se reporta que el 95.5 % de las empresas está registrada como patrono en el ISSS (aunque no debería haber diferencia entre las empresas registradas en la AFP y el ISSS debido al sistema de planilla único vigente a partir del 1 de julio de 2023), se puede afirmar que el 95 % de las empresas encuestadas generan empleos formales, pero existe un 5 % que generan empleos no formales para sus trabajadores.
- Más del 60% de las MYPE encuestadas pertenecen principalmente a **sectores de servicios**, tales como comercio, servicios digitales y tecnológicos, turismo, servicios profesionales y servicios administrativos. La predominancia de micro y pequeña empresa en servicios puede deberse a aspectos como, menores requisitos de inversión inicial, la facilidad de entrada, menores costos, y mayor flexibilidad para operar en comparación con la industria, esta es una tendencia que trasciende a la realidad salvadoreña y se amplía incluso a nivel de la región latinoamericana.
- De conformidad al **rango de ingresos**, las MYPE encuestadas se clasifican principalmente en la categoría de pequeña empresa y empresa en expansión con ingresos anuales que superan los US\$ 175 mil y los US\$ 68 mil respectivamente, representando categorías de empresas con un mayor grado de formalidad, son empresas que tributan, llevan registros de contabilidad formal, cuentan con permisos de funcionamiento y sus trabajadores tienen acceso a seguridad social y previsional.
- En términos de **inclusión financiera**, las MYPE encuestadas presentan un variado acceso y uso de productos financieros para atender sus necesidades, tales como cuentas de ahorro y corrientes, tarjetas de crédito personal y empresarial, seguros y créditos en la sexta posición. Los resultados también muestran una alta frecuencia de uso de los productos financieros de tipo

diario, semanal y mensual, y esto se relaciona con una alta preferencia por el uso de medios digitales de pago.

- En línea con lo anterior, presentan un bajo grado de **acceso al crédito**, tanto de tipo personal como empresarial, esto se relaciona con que la principal fuente de financiamiento indicada en el estudio corresponde a fondos propios. Al revisar las principales limitantes de acceso al crédito destacan las elevadas tasas de interés, los trámites relacionados con la gestión de créditos y las garantías exigidas por las instituciones financieras.
- Las MYPE identifican las mejoras a la seguridad implementadas por el Gobierno, como el principal **elemento que representa oportunidades** para su crecimiento económico, seguido de factores dinamizadores del entorno económico como son el incremento a la inversión privada, la mejora del clima de negocios y el incremento de la demanda interna y externa.
- Por otro lado, existen **factores potenciales** que, desde la perspectiva de las MYPE encuestadas, pueden afectar su desempeño económico y comercial, esto está relacionado fundamentalmente con el incremento de impuestos, el alto nivel de competencia en los sectores de actividad económica, la disminución de la demanda, la dificultad para acceder a financiamiento y el incremento de los costos de producción.
- Las MYPE que han hecho parte de la ENDEL, muestran una creciente **apertura y planificación para la adopción de nuevas tecnologías** en sus modelos de negocios y tienen dentro de su planificación la capacitación del talento humano para su preparación en la incorporación de dichas tecnologías a las empresas.
- Las **tendencias en la demanda de talento humano** muestran una proyección de 1,942 vacantes previstas por el 51.6 % de las micro y pequeñas empresas encuestadas para los próximos 12 meses, principalmente en ocupaciones de trabajadores agrícolas, ejecutivos de ventas y asesores de atención al cliente, ingeniero civil, operario de producción, operario de costura, asistente administrativa, técnico de telecomunicaciones y de redes, auxiliar de bodega, conductores de camiones pesados, las cuales en conjunto representan más del 50% de las vacantes previstas por las empresas.

- Las **habilidades blandas** son un factor altamente valorado por las micro y pequeñas empresas y muestran importantes coincidencias con las tendencias globales previstas por el Foro Económico Mundial en el “Job Skills Report 2025”, que establecen las siguientes habilidades como esenciales para 2025 y de más rápido crecimiento para el 2030: pensamiento analítico, flexibilidad, liderazgo, flexibilidad, curiosidad, aprendizaje permanente, pensamiento analítico y responsabilidad
- Las **habilidades técnicas** son las más buscadas por las MYPE encuestadas, reflejando la necesidad de las empresas de contar con talento humano con conocimientos especializados según el sector económico o el puesto de trabajo que se trate, para contribuir a la eficiencia y competitividad de las micro y pequeñas empresas.
- Por el lado de las **habilidades digitales**, si bien es clara la necesidad de que el talento domine habilidades digitales básicas (alfabetización digital), las MYPE ya no solo buscan habilidades y competencias tradicionales, sino que muestran una tendencia a migrar hacia modelos más tecnológicos y seguros, buscan eficiencia en sus procesos y operaciones, reducir costos y sistematizar y simplificar tareas cotidianas.
- Dada la necesidad de **diferenciarse y captar clientes** en entornos cada vez más digitales los temas de marketing digital y diseño web y multimedia digital son clave en el modelo de negocios de las MYPE.
- La micro y pequeña empresa también reconoce la necesidad y relevancia de **medir, interpretar y usar los datos** para la toma de decisiones, de manera que esto se traduzca en una mejora de las ventas, de las operaciones y de sus estrategias comerciales.
- Al existir demanda de habilidades en el manejo de herramientas de videoconferencia refleja la necesidad de adaptarse a **nuevas modalidades de interacción** con el personal (teletrabajo, trabajo híbrido) y con los clientes o proveedores en línea.

- Por otra parte, es clara la necesidad **de optimizar las rutas de distribución de mercancías**, así como mejorar el acceso a la información de mapas y localización de clientes o centros de distribución.
- La demanda creciente de **desarrollo de software, así como de inteligencia artificial**, a todos los niveles de empresas, denotan para el caso de las MYPE, posibles intenciones de aumentar el aprovechamiento de las tendencias tecnológicas actuales, con el objetivo de personalizar herramientas o crear productos digitales propios.
- Los resultados obtenidos refuerzan la **necesidad de continuar formando y especializando el talento humano** bajo el enfoque de demanda laboral, resalta la importancia de impulsar una oferta formativa que para la micro y pequeña empresa incluya además de habilidades, blandas, técnicas y digitales, contenidos de educación financiera y propiedad intelectual.

13. Recomendaciones

- Desarrollar una **oferta formativa** que combine las habilidades técnicas con las habilidades blandas, ya que ambos tipos de habilidades son altamente demandadas y críticas para la competitividad y sostenibilidad de las micro y pequeña empresa, incluyendo temáticas de educación financiera y propiedad intelectual.
- Aumentar los esfuerzos para la **alfabetización digital** a nivel de la población en general y desde la perspectiva empresarial, ya que a todos los niveles es fundamental contar con habilidades digitales básicas, para que el talento tenga la capacidad de acceder, gestionar, comprender, comunicar, y evaluar información utilizando tecnologías digitales de manera segura y efectiva.
- Impulsar a escala la transferencia de conocimientos en el **uso y adopción de habilidades y herramientas tecnológicas**, los cuales en el contexto actual se han convertido en factores clave que pueden hacer diferencias significativas en los niveles de competitividad, eficiencia y crecimiento económico de las organizaciones. Desde la perspectiva de las MYPE esto es relevante para su aplicación en entornos laborales que contribuyan de manera positiva a sus modelos de negocios y desempeño económico.
- Dada la demanda de **talento humano en áreas de tecnología** como programación de aplicaciones, desarrollo de software, diseño web, técnicos de redes, de sistemas, entre otros, es clave la formación de talento en dichas habilidades digitales para que cuenten con la capacidad de desarrollar soluciones personalizadas y optimizar los procesos internos y con los clientes, en las empresas de todos los tamaños.
- Si bien las **habilidades gerenciales** no son las más demandadas por las MYPE, la capacitación en este tipo de habilidades es fundamental sobre todo en organizaciones con estructuras pequeñas, donde un pequeño número de personas puede concentrar una serie de funciones, por lo que los programas de formación y capacitación deben incluir contenido en habilidades gerenciales para fortalecer las capacidades de gestión, planificación, y liderazgo en los mandos medios y directivos de la micro y pequeña empresa.
- Promover **programas de formación técnica especializada y ad hoc a sectores estratégicos** con alta demanda de habilidades en el talento humano para su inserción al mercado laboral, con énfasis en contabilidad, electricidad, manejo de maquinaria, herramientas y equipo, administración

de proyectos, electromecánica, control de inventarios y bodegas, mecánica, ventas y gestión comercial, gestión y control de calidad, entre otras.

- A nivel de **certificaciones especializadas**, la oferta formativa dirigida a la micro y pequeña empresa debe incluir aspectos relacionados a la acreditación de electricistas en sus cuatro categorías, el dominio avanzado de Excel y otros programas de Microsoft, manejo, gestión y seguridad en la nube y estándares internacionales como las ISO y HACCP.
- Aumentar la difusión y acceso de las MYPE al **Aula Virtual de CONAMYPE**, que cuenta con diplomados y cursos gratuitos disponibles en <https://elearning.conamype.gob.sv/>, para potenciar la **formación y capacitación continua del talento humano** y la adopción de la digitalización, el uso de nuevas herramientas electrónicas. Desde el punto de vista de la MYPE, éstas pueden aprovechar estos recursos de formación disponibles para aumentar el conocimiento de sus trabajadores.
- En las **estrategias de formalización de la Microempresa**, es clave ampliar la difusión y beneficios de las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS), como un nuevo tipo societario que facilita la tramitología para que una sola persona establezca la operación de un negocio y pueda constituirse formalmente de una manera más fácil, no requieren notario para su constitución y pueden crearse mediante un formulario físico o electrónico, esta alternativa registra a la fecha más de 4,700 SAS constituidas, número que para 2025, ha sobrepasado a las sociedades anónimas.
- De conformidad con los resultados obtenidos, las **estrategias de inclusión financiera** para la micro y pequeña empresa pueden incluir la difusión de la oferta de productos financieros, los trámites necesarios para acceder a éstos, y módulos de formación en educación financiera con enfoque empresarial.
- Aprovechar la apertura e interés de la micro y pequeña empresa en habilitar **programas de pasantías y prácticas profesionales**, para fortalecer la preparación y profesionalización del talento humano en entornos reales de trabajo, estos programas pueden ser promovidos desde etapas tempranas de la educación formal, por ejemplo, a nivel de educación media (bachillerato) y desde los primeros años de estudio de educación superior. En el mediano plazo estos programas podrían contribuir a reducir la principal limitante que enfrentan las empresas en la búsqueda de talento, que es la falta de experiencia laboral.

- También es clave impulsar **programas de primer empleo**, a través de alianzas entre el sector público, privado y educativo, para crear mecanismos que promuevan y faciliten la transición de los jóvenes al mercado laboral formal. Estos esfuerzos deben incluir módulos de orientación laboral para jóvenes y estrategias de vinculación con empresas demandantes de empleo.
- En términos generales, todos los esfuerzos encaminados a impulsar una **oferta formativa pertinente**, debe asegurar cubrir las demandas actuales de las empresas, pero es fundamental que incluya elementos derivados de las tendencias globales con el fin de anticipar la preparación del talento a los cambios y tendencias del mercado laboral.
- Tomando en cuenta los canales más utilizados por las empresas a la hora de buscar talento humano (redes sociales y LinkedIn), es preciso **aumentar las estrategias de difusión y promoción de la oferta formativa del INCAF** en dichos canales, con el objetivo de ampliar el acceso a las capacitaciones y certificaciones disponibles para el fortalecimiento del talento humano y la competitividad empresarial.

14. Referencias

- Coursera. (2025). *Job Skills Report 2025: Skill and learning trends for employees, students, and job seekers.*
- Coursera. (2025). *Industry Skills Brief 2025: Where to prioritize learning and talent development.*
- Foro Económico Mundial. (2025). *Future of Jobs Report 2025.*
- Udemy Business. (2025). *Informe de tendencias globales de aprendizaje y habilidades 2025: Desarrollo de habilidades para seguir el ritmo del cambio.*
- El Salvador 2014: Ley de Fomento Protección y Desarrollo para la Micro y Pequeña Empresa, con sus reformas.
- CONAMYPE, Ministerio de Economía 2023: Política de Integración Económica para la microempresa.

Informe de resultados de la Encuesta de Demanda Laboral Micro y pequeña empresa 2025-2026

Primera publicación: octubre 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.

Este estudio puede ser citado de la siguiente manera:

Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF). (2025). Informe de Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. INCAF.



Instituto Nacional de Capacitación y Formación