



Instituto Nacional de Capacitación y Formación

INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL

MEDIANA Y GRAN EMPRESA



2025-2026

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| 1. Resumen ejecutivo..... | 5 |
| 1.1 Tabla resumen de aspectos clave del informe..... | 9 |
| 2. Agradecimientos..... | 11 |
| 3. Introducción..... | 12 |
| 4. Justificación..... | 14 |
| 5. Alcances..... | 15 |
| 6. Objetivos | 16 |
| 6.1 General | 16 |
| 6.2 Específicos..... | 16 |
| 7 Ficha técnica..... | 17 |
| 8 Tendencias globales de talento humano..... | 20 |
| 8.1 “Future of Jobs Report 2025”: elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM)..... | 20 |
| 8.2 “Job Skills Report 2025”: elaborado por Coursera..... | 20 |
| 8.3 “Tendencias globales de aprendizaje y habilidades 2025”: elaborado por UDEMAY..... | 21 |
| 8.4 “Informe de resultados de aprendizaje 2025”: elaborado por Coursera..... | 21 |
| 9 Resultados obtenidos de la ENDEL 2025-2026..... | 23 |
| 9.1 Caracterización general de las empresas encuestadas | 23 |
| 9.2 Tipos de informantes..... | 24 |
| 9.3 Ramas de actividad económica | 25 |
| 9.4 Sector de actividad económica | 26 |
| 9.5 Expectativas de oportunidades y amenazas..... | 27 |
| 9.5.1 Factores que representarán oportunidades para el crecimiento empresarial | 27 |
| 9.5.2 Factores que pueden representar amenazas para el crecimiento empresarial | 28 |
| 9.5.3 Escenarios más probables en las empresas..... | 29 |
| 9.5.4 Exportaciones..... | 30 |
| 9.5.5 Franquicias..... | 30 |

| | |
|--|----|
| 9.6 Cambios tecnológicos | 31 |
| 9.7 Perspectivas generales de la demanda laboral | 33 |
| 9.7.1 Proyección del cambio en el número de empleados y trimestre en el que sucederá | 33 |
| 9.7.2 Áreas de trabajo en las que se demandará talento humano..... | 34 |
| 9.7.3 Tipos de procesos de búsqueda y principales buscadores de talento humano utilizados | 35 |
| 9.7.4 Beneficios y prestaciones..... | 37 |
| 9.8 Perspectivas específicas de la demanda laboral | 38 |
| 9.8.1 Top 20 de puestos demandados por número de vacantes | 40 |
| 9.8.2 Habilidades demandadas: blandas, técnicas, digitales y gerenciales | 41 |
| 9.8.3 Certificaciones y dominio de un segundo idioma, demandados por las empresas..... | 47 |
| 9.8.4 Condiciones laborales | 49 |
| 9.9 Facilidad o dificultad para encontrar talento humano..... | 50 |
| 9.9.1 Limitantes en la búsqueda de talento humano..... | 50 |
| 9.9.2 Rotación de personal..... | 51 |
| 9.10 Nivel de educación formal requerido | 53 |
| 9.10.1 Principales bachilleratos técnicos requeridos en los puestos de trabajo demandados..... | 53 |
| 9.10.2 Principales carreras requeridas en los puestos de trabajo demandados..... | 53 |
| 9.10.3 Principales bachilleratos y carreras en las que es difícil encontrar talento humano graduado..... | 54 |
| 9.11 Puestos de trabajo en el área digital y tecnológica | 59 |
| 9.12 Puestos difíciles de llenar | 60 |
| 9.13 Puestos por sexo | 61 |
| 9.14 Puestos de trabajo clasificados en mayores rangos de salario..... | 62 |
| 9.15 Disposición de habilitar prácticas, pasantías o formación dual | 63 |
| 10. Puestos y habilidades demandadas por sector | 66 |
| 10.1 Comercio..... | 66 |
| 10.2 Alimentos y bebidas..... | 67 |

| | | |
|-------|---|----|
| 10.3 | Financiero y seguros..... | 68 |
| 10.4 | Textil y confección | 69 |
| 10.5 | Servicios administrativos y de apoyo | 70 |
| 10.6 | Servicios digitales y tecnológicos | 71 |
| 10.7 | Turismo..... | 72 |
| 10.8 | Call center..... | 73 |
| 10.9 | Aeronáutica | 74 |
| 10.10 | Plástico..... | 75 |
| 10.11 | Construcción | 76 |
| 10.12 | Otros sectores con puestos y vacantes demandados..... | 77 |
| 11. | Demanda laboral por departamento | 79 |
| 11.1 | San Salvador..... | 79 |
| 11.2 | La Libertad | 80 |
| 11.3 | Santa Ana..... | 81 |
| 11.4 | San Miguel..... | 82 |
| 11.5 | Sonsonate..... | 83 |
| 11.6 | La Paz | 84 |
| 12. | Conclusiones..... | 85 |
| 13. | Recomendaciones | 89 |
| 13.1 | Recomendaciones generales..... | 89 |
| 13.2 | Recomendaciones enfocadas en la formación..... | 92 |
| 14. | Referencias..... | 97 |

1. Resumen ejecutivo

El informe presenta las tendencias y demandas del mercado laboral de la mediana y gran empresa salvadoreña. Este estudio ha sido realizado por el Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF), con el objetivo de anticipar la demanda de talento humano del mercado laboral y alinear la oferta formativa con la dinámica económica en los diferentes sectores productivos del país, para ello se realizó durante los meses de agosto a octubre 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, principalmente aquellas usuarias del Sistema Integrado de Capacitación y Formación (SICAF) del INCAF. 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 827 empresas de diversos sectores de actividad económica, que en conjunto representan más de 300 mil empleos formales al mes de octubre 2025, de acuerdo con el número de empleados, dichas empresas son en un 34.8 % medianas y 65.2 % gran empresa y están localizadas principalmente en los departamentos de San Salvador, La Libertad, Santa Ana y San Miguel.

Más del 64.2 % de las empresas participantes corresponden a siete sectores principales, siendo estos: Comercio; Alimentos y bebidas; Financiero y seguros; Textil y confección; Servicios administrativos y de apoyo; Servicios digitales y tecnológicos; y Turismo. Otros sectores participantes son: Enseñanza; Construcción; Atención a la salud humana y de asistencia social, entre otros.

Los resultados de la ENDEL mediana y gran empresa 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 experiencia, nivel académico, edad, sexo, habilidades blandas, técnicas, digitales, certificaciones y dominio de un segundo idioma.

El 83.8 % 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 28,549 vacantes en 970 puestos de trabajo, siendo los diez más demandados por su número de vacantes, los siguientes: 1) Asesor de atención al cliente, 2) Operario de costura, 3) Empleado de centros de llamadas, 4) Operario de producción, 5) Ejecutivo de ventas, 6) Auxiliar de bodega, 7) Cocinero, 8) Vendedor, 9) Personal de seguridad y 10) Personal de limpieza.

Las áreas de trabajo en las que las medianas y grandes empresas demandarán más talento humano son por orden de importancia: 1) Producción y operación, 2) Comercial y ventas, 3) Bodega y logística, 4) Atención al cliente, 5) Administrativa, 6) Tecnología de la Información, 7) Finanzas, 8) Servicios generales, 9) Talento Humano y 10) Mercadeo y publicidad.

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 72.9 % de las empresas requieren habilidades blandas, 60.3 % requiere habilidades técnicas, 30.6 % requiere habilidades digitales, 26.0 % demanda el dominio de herramientas digitales específicas, 13.4 % requiere habilidades gerenciales, 16.9 % demanda el dominio de un segundo idioma y 10.4 % 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 las empresas salvadoreñas encuestadas, el 60.7 % de éstas reportan dificultades para encontrar el talento humano calificado, esto representa una enorme oportunidad para que INCAF, así como el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT), Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), la Dirección de Integración, las Instituciones de Educación Superior, las entidades de formación profesional y organismos de la cooperación, entre otras, apoyen al sector privado en la formación de los perfiles requeridos.

El 94.8 % de la mediana y gran empresa 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, tales como bonificaciones, seguro de vida, comisiones, apoyo económico para estudios de formación continua, entre otros.

En esta línea es clave que los empresarios conozcan las expectativas e intereses de los jóvenes que se están integrando al mercado, esto es relevante para el diseño de beneficios y ambientes de trabajo que son valorados por las nuevas generaciones entrantes al mercado. INCAF a través de sus estudios, explora también esta óptica

del mercado laboral desarrollando estudios complementarios que analizan la oferta y que pueden consultarse en el sitio web del INCAF.

Los principales escenarios de los próximos 24 meses que tienen previsto las empresas encuestadas corresponden principalmente a aspectos impulsados por la tendencia hacia la innovación, expansión y adaptación, como la implementación de nuevas líneas de productos o servicios, apertura de nuevas sucursales, plantas u oficinas y cambios en el modelo de negocios. También destaca la adopción de un sistema de gestión o norma internacional, así como la implementación de iniciativas de eficiencia energética.

Por otra parte, el presente informe ahonda en aspectos de la dinámica del mercado laboral, como 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.

Esta edición de la ENDEL incluye una sección específica sobre los cambios tecnológicos que las empresas se encuentran implementando o planean desarrollar en los próximos 24 meses. Los resultados muestran un incremento en el número de las empresas que están desarrollando cambios tecnológicos (67.5 % para 2025 versus 24.5 % en 2024).

La sección de cambios tecnológicos presenta los efectos de éstos cambios en la gestión del talento humano, en términos del aumento en la contratación y la capacitación del talento en las empresas, así mismo presenta los principales tipos de cambios tecnológicos que las empresas están realizando o planean realizar a nivel de uso de Inteligencia artificial, automatización de procesos, almacenamiento de información en la nube, mejora de la interacción con clientes, ciberseguridad, actualización de infraestructura tecnológica, entre otros aspectos.

El estudio también explora la disposición de la mediana y gran empresa encuestada para habilitar el aprendizaje práctico y fortalecer la experiencia laboral del talento humano, a través de pasantías y prácticas profesionales. El 59.7 % de las empresas indicó su interés y disposición para habilitar 1,918 cupos de pasantías profesionales, el 54.9 % para habilitar 1,847 cupos de prácticas profesionales y el 35.7 % para habilitar 1,147 cupos para formación dual. Estos resultados representan una valiosa oportunidad para diseñar programas de manera conjunta entre sector público y privado a fin de complementar la experiencia práctica lo cual permite a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, desarrollar competencias operativas y comprender mejor las dinámicas de los sectores económicos.

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

Para el Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF), es clave impulsar programas de formación en habilidades blandas, técnicas, digitales y tecnológicas, así como en idiomas, alineadas a las necesidades actuales y futuras de los sectores económicos.

Con los resultados del estudio se obtienen insumos estratégicos para impulsar una oferta formativa pertinente y adaptada a la demanda del mercado laboral. 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.

1.1 Tabla resumen de aspectos clave del informe

| Informe ENDEL Mediana y Gran Empresa 2025-2026 | |
|--|---|
| Categoría | Descripción |
| Institución responsable | Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF). |
| Propósito del estudio | Anticipar la demanda de talento humano y alinear la oferta formativa a la dinámica económica del país. |
| Periodo de levantamiento | Agosto – octubre de 2025. |
| Tipo de estudio | Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) aplicada a empresas medianas y grandes. |
| Metodología | No probabilística (no es muestreo aleatorio). Resultados reflejan únicamente opiniones de empresas participantes, en su mayoría usuarias del sistema INCAF. Catálogos de puestos y habilidades definidos por INCAF. |
| Empresas encuestadas | 827 empresas. |
| Empleos que representan | Más de 300,000 empleos formales (octubre 2025). |
| Distribución por tamaño | 34.8 % medianas y 65.2 % grandes. |
| Ubicación geográfica principal | San Salvador, La Libertad, Santa Ana y San Miguel. |
| Sectores con mayor participación | El 64.2 % pertenece a 7 sectores principales: Comercio, Alimentos y bebidas, Financiero y seguros, Textil y confección, Servicios administrativos, Servicios digitales y tecnológicos, Turismo. |
| Empresas que contratarán personal | 83.8 % en los próximos 12 meses. |
| Vacantes proyectadas | 28,549 vacantes en 970 puestos. |

| | |
|--|--|
| Top 10 puestos con más vacantes | Asesor de atención al cliente, Operario de costura, Empleado de call center, Operario de producción, Ejecutivo de ventas, Auxiliar de bodega, Cocinero, Vendedor, Personal de seguridad, Personal de limpieza. |
| Áreas con mayor demanda de talento | Producción y operación; Comercial y ventas; Bodega y logística; Atención al cliente; Administrativa; Tecnología de la Información; Finanzas; Servicios generales; Talento Humano; Mercadeo y publicidad. |
| Tipos de habilidades más demandadas | 72.9 % habilidades blandas; 60.3 % técnicas; 30.6 % digitales; 26.0 % herramientas digitales; 13.4 % gerenciales; 16.9 % dominio de segundo idioma; 10.4 % certificaciones. |
| Dificultad para encontrar talento | 60.7% de empresas enfrenta dificultades. |
| Principales limitantes | Salario ofrecido; baja cantidad de candidatos; falta de experiencia; falta de habilidades técnicas. |
| Prestaciones adicionales ofrecidas | 94.8 % ofrece bonificaciones, seguro de vida, comisiones, apoyo para estudios de formación continua, entre otros. |
| Escenarios esperados a 24 meses | Innovación, apertura de sucursales, expansión, nuevos productos/servicios, adopción de normas internacionales, eficiencia energética. |
| Temas de análisis adicionales | Oportunidades y amenazas; rotación; plataformas de reclutamiento; carreras difíciles de cubrir; puestos difíciles de llenar; preferencia por sexo; rangos salariales. |
| Transformación tecnológica | Empresas implementan IA, automatización, nube, ciberseguridad, actualización tecnológica, mejoras en interacción con clientes. Efectos: mayor contratación y capacitación. |
| Disposición para formación práctica | 59.7 % habilitará 1,918 pasantías; 54.9 % habilitará 1,847 prácticas; 35.7 % habilitará 1,147 cupos de formación dual. |
| Utilidad del estudio | Permite diseñar programas formativos alineados a la demanda real: habilidades blandas, técnicas, digitales, tecnológicas e idiomas. |

2. Agradecimientos

El informe presentado es el resultado de un esfuerzo conjunto y coordinado entre diversos actores del sector público y privado. 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 medianas y grandes 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, se reconoce la valiosa colaboración de gremiales y asociaciones empresariales, quienes facilitaron el acercamiento con sus socios y agremiados, además de brindar respaldo para la implementación de la encuesta. Este apoyo fue fundamental para garantizar la representatividad de los resultados y reflejar con precisión las perspectivas de la demanda laboral y los retos en la identificación de talento humano.

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

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

3. Introducción

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

Con el propósito de ofrecer información actualizada sobre las tendencias 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 vez¹ dirigida a la mediana y gran empresa formal de diversos sectores de actividad económica.

Con la ejecución de esta iniciativa, el INCAF busca alinear sus esfuerzos de programas de formación profesional, certificación, especialización del talento humano, así como de empleabilidad 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 827 empresas de distintos tamaños y sectores. La encuesta recopiló información relevante sobre expectativas de oportunidades y amenazas, cambios tecnológicos, 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 resultados ofrecen datos valiosos para guiar la planificación estratégica de la oferta formativa del INCAF en los próximos meses.

¹ La primera edición de la Encuesta de Demanda Laboral fue realizada a finales de 2024 y publicada en enero 2025. Enlace de acceso a los resultados obtenidos: <https://www.incaf.gob.sv/resultados-de-la-primera-encuesta-de-demanda-laboral-endel-2024-2025/>. Así mismo para 2025 se desarrolló la Encuesta de Demanda Laboral para la Micro y Pequeña Empresa, durante los meses de abril y junio y publicada en octubre del mismo año. Enlace de acceso a los resultados obtenidos: <https://www.incaf.gob.sv/resultados-encuesta-de-demanda-laboral-mype-2025-2026/>

La estructura del informe abarca las siguientes secciones principales: la justificación, alcances y objetivos de la investigación; la ficha técnica, que describe la metodología empleada en la recolección de datos; el análisis de las tendencias en la demanda de habilidades y talento humano a nivel global y para El Salvador a partir de las empresas encuestadas; y finalmente, las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de los resultados, destacando implicaciones clave para la oferta formativa del INCAF.

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 mediana y gran 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 profesional, certificación, especialización del talento humano así como de 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:

- Anticipar la demanda de talento humano, identificando ramas y sectores de actividad económica con demanda laboral y potencial de crecimiento del empleo.
- Conocer los cambios tecnológicos que se encuentran desarrollando las empresas, así como los efectos de éstos en la gestión de talento humano en las empresas.
- Identificar mecanismos, formas de contratación y estrategias implementadas por las empresas en la gestión del talento humano.
- Conocer las principales ocupaciones/puestos de trabajo demandados por la mediana y gran empresa, así como por los principales sectores de actividad económica.
- Identificar los principales aspectos requeridos en los perfiles de talento humano, las habilidades, certificaciones, dominio de otros idiomas, nivel de experiencia, nivel educativo, entre otros aspectos demandados.
- Identificar las principales limitantes o dificultades que enfrentan las empresas en la búsqueda de talento humano.
- Conocer la disposición de las empresas en habilitar programas de pasantías, prácticas profesionales y programas de formación dual, así como las principales condiciones en las que estos programas se ofrecen.
- A partir de los resultados obtenidos, generar recomendaciones de temáticas formativas y de certificación para el fortalecimiento de las habilidades y competencias del talento humano salvadoreño.

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 | Instrumento de encuesta digital alojada en el módulo de recolección de información del Sistema Integrado de Capacitación y Formación (SICAF) del INCAF. |
| Método utilizado | Por internet, a través del cual se remite un cuestionario en línea al encuestado para su auto aplicación. |
| Cobertura y unidad de estudio | A nivel nacional, la encuesta se dirigió a la mediana y gran empresa formal del sector privado, para efectos del estudio se definió el criterio de formalidad considerando lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">Que cotizan al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) Otros criterios aplicados a las empresas participantes son: <ul style="list-style-type: none">Ubicadas en las diferentes zonas del país, sin exclusión por tipo de sector económico.Que empleen desde 51 empleados en adelante. |
| Universo y marco muestral | El universo de esta Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) está conformado por las empresas usuarias del Sistema de información del INCAF de conformidad al tamaño definido. Este ejercicio no es basado en un diseño de muestreo aleatorio. Los resultados reflejan únicamente las opiniones de las empresas participantes. |
| Período de levantamiento de información | Agosto - octubre 2025. |
| Ánalisis y procesamiento de resultados | Octubre - noviembre 2025. |
| Comunicación de resultados | Diciembre 2025. |

| | |
|--|--|
| Principales secciones del instrumento | <ul style="list-style-type: none"> • Sección 1. Información general de la empresa y datos de contacto. • Sección 2. Expectativas de oportunidades y amenazas. • Sección 3. Cambios tecnológicos • Sección 4: Perspectivas generales de demanda laboral. • Sección 5. Perspectivas específicas de demanda laboral, habilidades requeridas y perfil de los puestos de trabajo. • Sección 6. Facilidad o dificultad para encontrar talento humano. • Sección 7. Disposición y habilitación de prácticas o pasantías profesionales. |
| Clasificaciones /Nomenclatura | <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU rev. 4.0). • Clasificación interna sectorial, con base a al CIIU. • Clasificación interna de puestos de trabajo, con base en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y Clasificación de Ocupaciones de la EHPM. |
| Estrategias para recolección de datos | <ul style="list-style-type: none"> • 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 asociaciones y gremiales empresariales 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 aspectos 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 “Informe de resultados de aprendizaje 2025”: elaborado por Coursera.

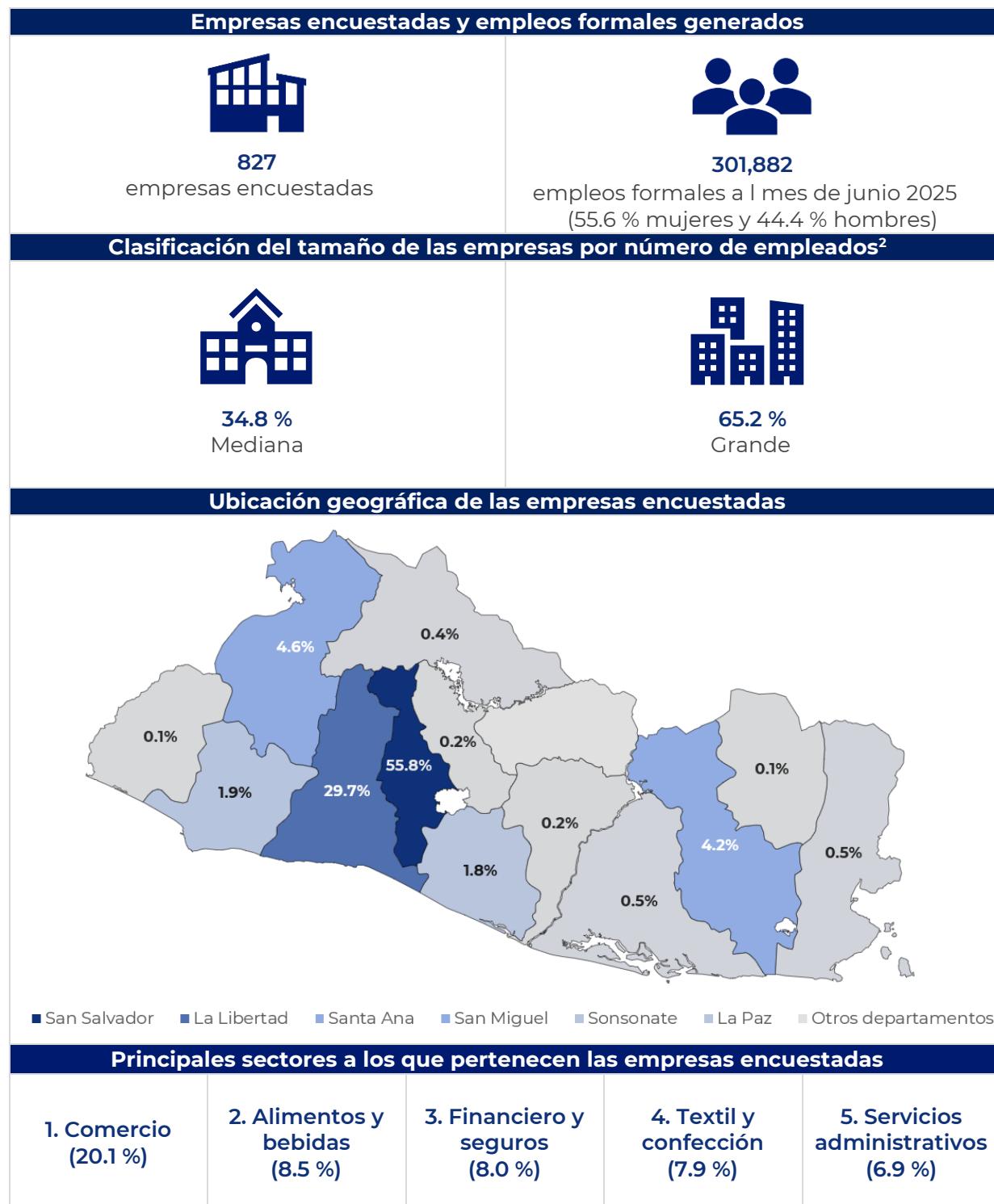
- Más del 80% de los estudiantes de la plataforma busca transformar o mejorar en su campo profesional ya sea para obtener su primer empleo, cambiar de carrera, ascender en su empleo actual, crecer en su propio negocio.
- La principal meta para registrarse a un curso es mejorar sus habilidades en su empleo actual o campo profesional.
- Las principales habilidades necesarias para el trabajo son: Inteligencia Artificial, análisis de datos, gestión de proyectos, ciencia de datos, TICs, inteligencia empresarial, aprendizaje automático, desarrollo de software, ciberseguridad.
- 76% de los empleadores solicitó habilidades blandas en sus ofertas laborales, algunas de las más destacadas son: pensamiento crítico y resolución de problemas, autodisciplina y resiliencia, optimización de procesos, creatividad y comunicación, gestión del talento y organización, liderazgo y colaboración.
- 93% de los estudiantes usaron herramientas de IA en su trabajo (en primer lugar, la Gen Z y en segundo lugar los Millenials).



Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) Mediana y Gran Empresa 2025-2026

9 Resultados obtenidos de la ENDEL 2025-2026

9.1 Caracterización general de las empresas encuestadas



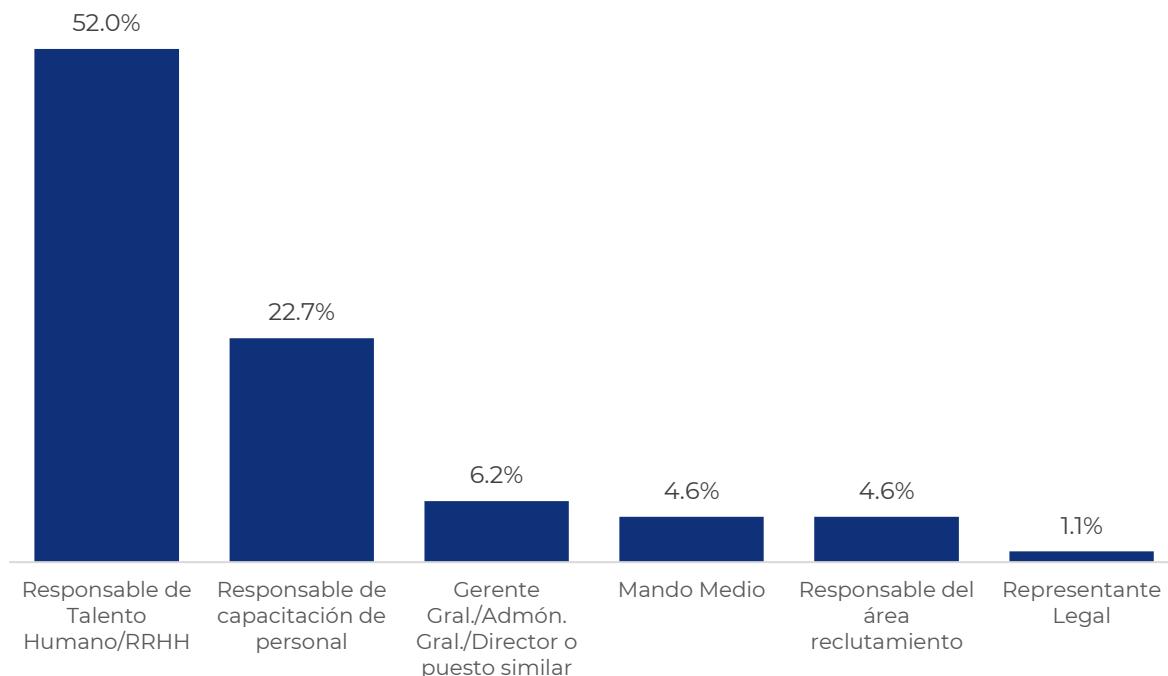
² Desde 51 a 100 empleados: mediana empresa y más de 100 empleados: gran empresa.

Las empresas encuestadas están ubicadas en 13 de los 14 departamentos de El Salvador, sin embargo, el 85.5 % están localizadas en 2 departamentos de la zona central, San Salvador y La Libertad. Seguidas de Santa Ana (4.6 %), San Miguel (4.2 %) y Sonsonate (1.9 %). Esta distribución refleja una marcada concentración económica con participación representativa de la zona central y occidental, con el 96.2 % el resto de las empresas encuestadas se localizan en La Paz (1.8 %), La Unión (0.5 %), Usulután (0.5 %), Chalatenango (0.4 %), Cuscatlán (0.2 %), San Vicente (0.2 %), Ahuachapán (0.1 %) y Morazán (0.1 %).

9.2 Tipos de informantes

El 74.7 % de los informantes del estudio corresponden principalmente a dos categorías, en primer lugar, al responsable de talento humano de la empresa encuestada y en segundo lugar al responsable de capacitación en la empresa. El resto corresponde a gerentes generales o puesto similar, mandos medios, responsables del área de reclutamiento y representante legal de la empresa.

Gráfico 1. Tipos de informantes de la encuesta

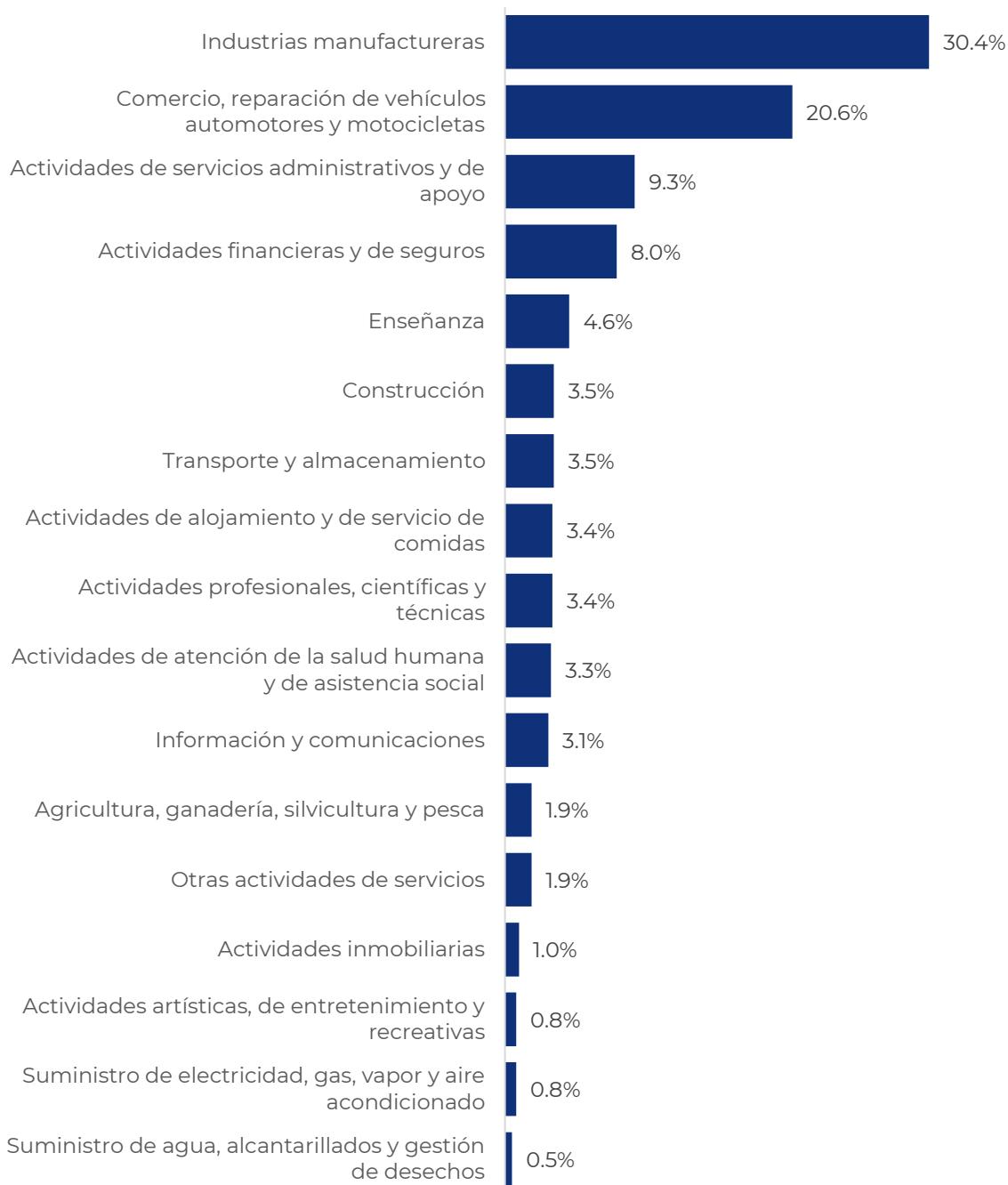


Nota: El 8.8 % restante corresponde a la categoría “Otros”.

9.3 Ramas de actividad económica

Las empresas encuestadas se concentran principalmente en cinco ramas de actividad económica con el 72.9 % de participación, siendo estas: Industrias manufactureras; Comercio; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Actividades financieras y de seguros y Enseñanza.

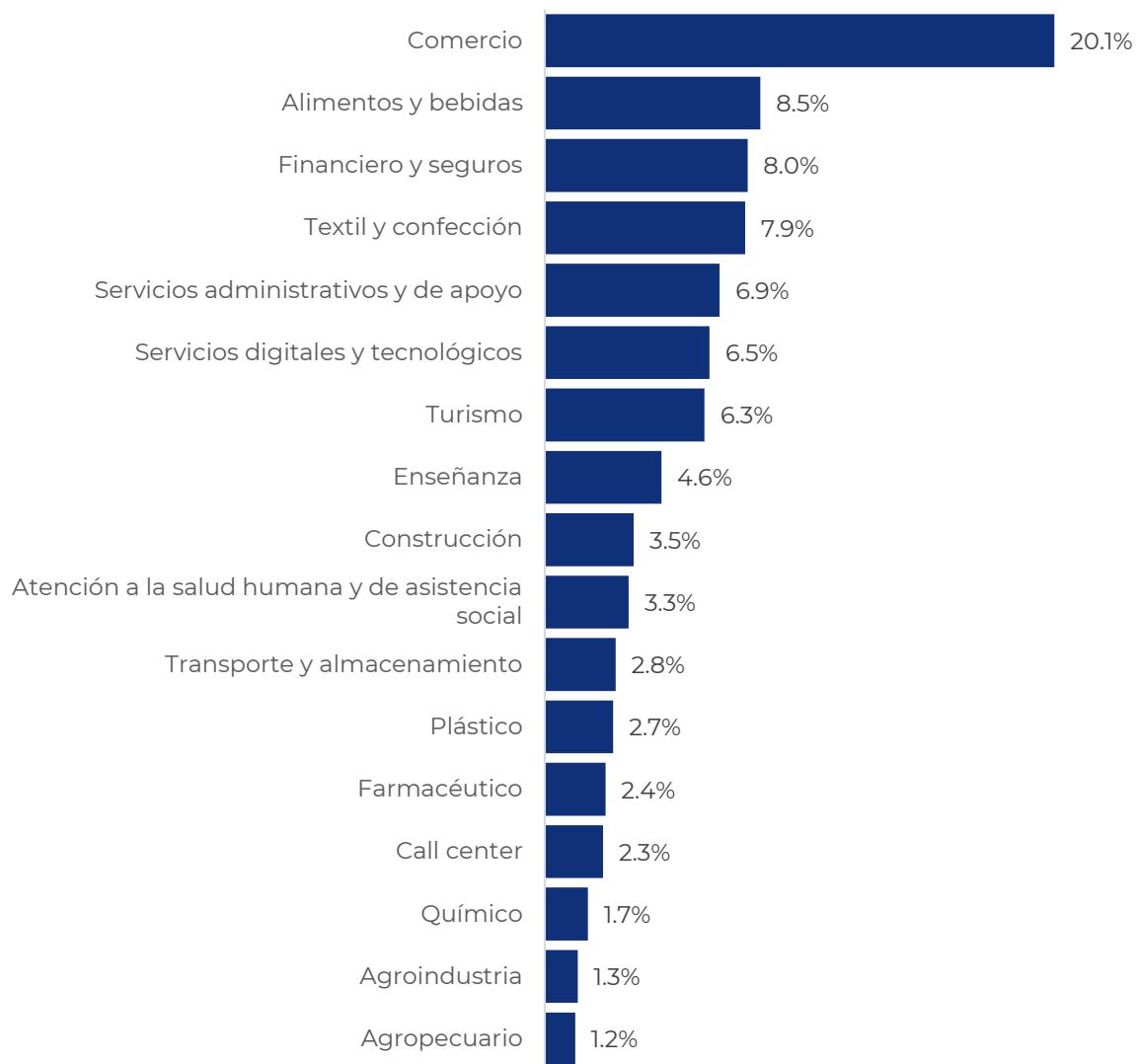
Gráfico 2. Empresas encuestadas por rama de actividad económica



9.4 Sector de actividad económica

De conformidad a la clasificación sectorial interna del INCAF³, la mediana y gran empresa encuestada, pertenece en un 64.2 % de participación a siete sectores principales, siendo estos: Comercio; Alimentos y bebidas; Financiero y seguros; Textil y confección; Servicios administrativos y de apoyo; Servicios digitales y tecnológicos; Turismo.

Gráfico 3. Empresas encuestadas por sector



Nota: El gráfico muestra el top 17 de los sectores de actividad económica, el resto corresponde a otros sectores como Papel y cartón, Metalurgia, Aeronáutica, Manufactura tecnológica, entre otros.

³ La clasificación sectorial interna tiene como base la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 4 (a cuatro dígitos), dicha clasificación interna consta de 31 sectores.

9.5 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.

9.5.1 Factores que representarán oportunidades para el crecimiento empresarial

Los principales factores que la mediana y gran empresa encuestada identifica como oportunidades para su crecimiento son en primer lugar, el incremento de la demanda interna o externa, seguido del incremento de la inversión privada y la apertura de nuevos tratados o acuerdos comerciales en el top 3 principal, también destacan las mejoras en la seguridad y la mejora del clima de negocios (estos 5 aspectos se mantienen con respecto a los resultados de la ENDEL 2024). Dichos factores denotan una perspectiva positiva de las empresas en materia del incremento del consumo o aumento de exportaciones, la dinamización de la economía por el incremento potencial de la inversión las mejoras a la seguridad implementadas por el Gobierno, así como una mayor estabilidad y certeza jurídica en sus operaciones.

Gráfico 4. Factores de oportunidades para las empresas



9.5.2 Factores que pueden representar amenazas para el crecimiento empresarial

Los factores que consideran las empresas que pueden representar algunas amenazas a su crecimiento en los próximos 24 meses, son principalmente 5, que representan el 66.9 % del total, estos son por orden de importancia, la falta de talento humano calificado, incremento en los costos de producción, aumento de aranceles de importación/exportación, aumento de impuestos y el alto nivel de competencia en el sector. Estos factores externos pueden tener efectos en la productividad, innovación y calidad de los productos y servicios que ofrecen, también en los niveles de competitividad tanto en el mercado local como internacional. Las empresas también reconocen que la velocidad de las transformaciones tecnológicas puede representar un factor de riesgo si éste supera la capacidad de respuesta y adaptación de las empresas.

Gráfico 5. Factores que representan amenazas para las empresas



9.5.3 Escenarios más probables en las empresas

Se consultó a las empresas sobre los escenarios más probables que prevén en los próximos 24 meses, los resultados destacan con el 66.0 % del total, aspectos impulsados por la **tendencia hacia la innovación, expansión y adaptación**, como la implementación de nuevas líneas de productos, la apertura de nuevas instalaciones y los cambios en el modelo de negocios. Por otro lado, el 10.8 % de las empresas encuestadas prevé la adopción de un sistema de gestión o norma internacional y el 10.3 % la implementación de iniciativas de eficiencia energética o energías renovables, denotando una **orientación hacia la sostenibilidad y la mejora de procesos a partir de estándares de calidad**.

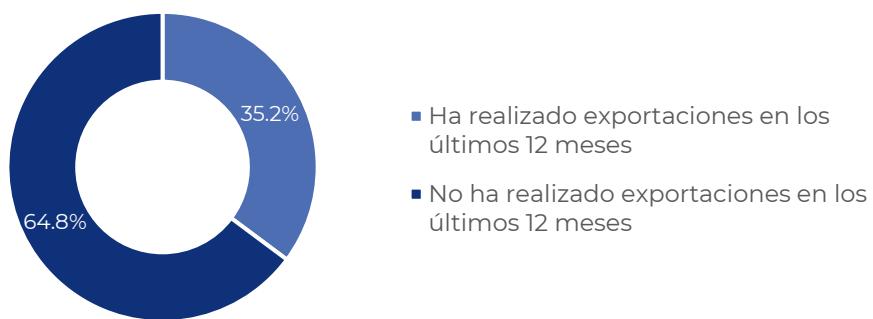
Gráfico 6. Escenarios más probables para las empresas



9.5.4 Exportaciones

Se consultó a la mediana y gran empresa si han realizado exportaciones de manera directa en los últimos 12 meses, de las 827 empresas encuestadas el 64.8 % indicó que no ha realizado exportaciones, mientras que 35.2 % señaló haberlo hecho. Estos resultados destacan que **menos de 4 de cada 10 empresas encuestadas han participado activamente en el comercio internacional**. Dicho resultado denota, para las empresas encuestadas, una baja inserción en los mercados internacionales, indicando una dependencia principal hacia el mercado interno.

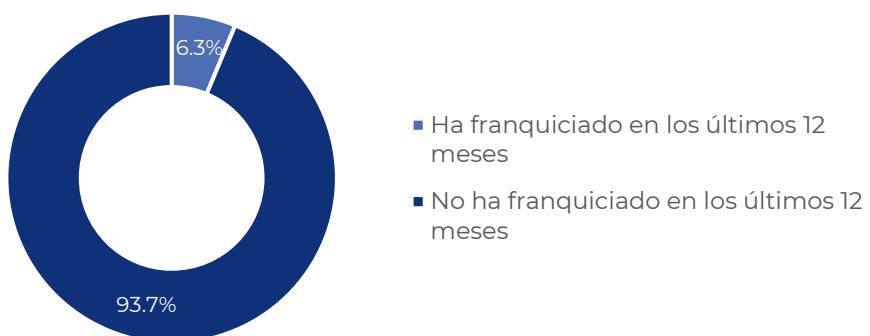
Gráfico 7. Empresas que han realizado exportaciones de manera directa



9.5.5 Franquicias

Se consultó también a las empresas si han franquiciado su marca en los últimos 12 meses, de las 827 encuestadas, el 6.3 % indicó haberlo hecho, mientras que el 93.7 % señaló no haberlo realizado. 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 empresas encuestadas.

Gráfico 8. Empresas que han franquiciado su marca



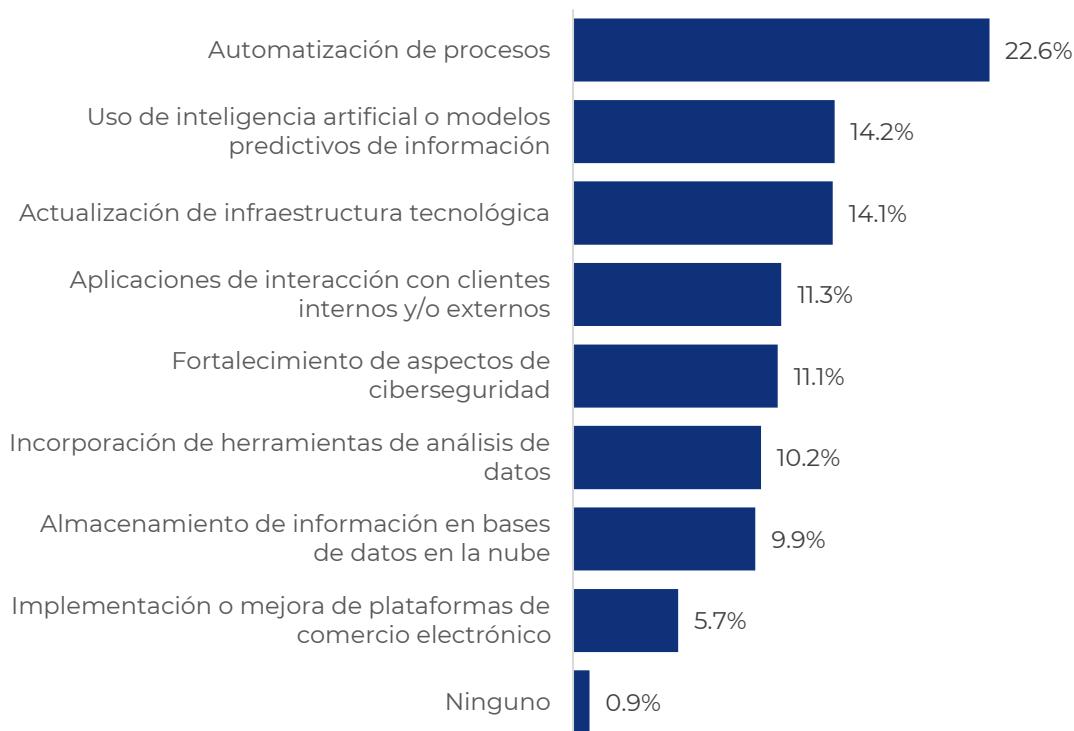
9.6 Cambios tecnológicos

67.5 %

Está implementando actualmente o planea incorporar nuevas tecnologías durante los próximos 12 meses.

Los resultados reflejan un incremento en el número de las empresas que están desarrollando cambios tecnológicos (67.5 % para 2025 versus 24.5 % en 2024), indicando que las empresas encuestadas **están priorizando la transformación digital** para mejorar su competitividad, eficiencia operativa, e inclusive su relación con los clientes y mercados. Los cambios a nivel de automatización de procesos reflejan la **necesidad de optimizar tareas repetitivas y reducir errores**, el uso de la IA denota el interés de **anticipar tendencias y fortalecer la toma de decisiones** basada en evidencia, por su parte la actualización de infraestructura tecnológica se hace necesaria para dar **soporte a los cambios e innovaciones tecnológicas**. Dichas innovaciones también precisan de una **mejor experiencia de usuarios** y modelos más centrados en los clientes, así como de la importancia creciente de **proteger la información** ante los riesgos digitales a través de la ciberseguridad.

Gráfico 9. Tipos de cambios tecnológicos implementados actualmente o planificados para ser implementados



A partir de la incorporación de nuevas tecnologías, las empresas **prevén algunos efectos en la gestión del talento humano**, que muestran un enfoque dual, por un lado, buscarán en mayor medida fortalecer las competencias del personal existente y al mismo tiempo también buscarán ampliar o renovar la plantilla de personal para poder hacer frente a los cambios tecnológicos, los cuales pueden estar generando nuevas demandas laborales.

Gráfico 10. Efectos en la contratación de personal

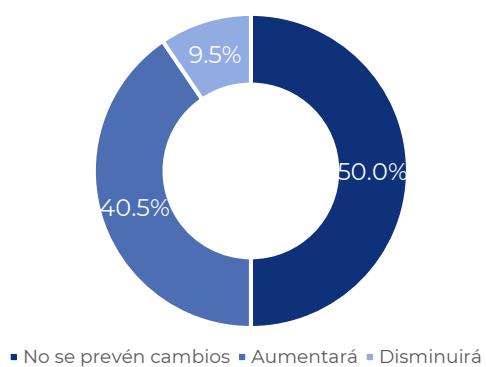
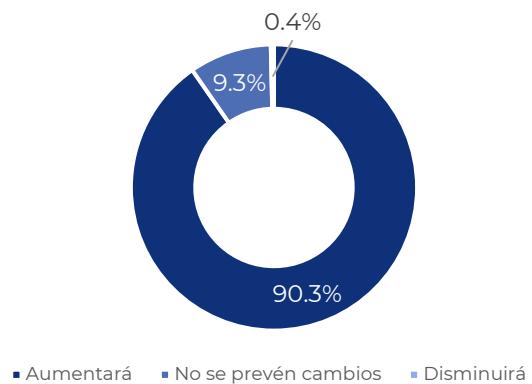


Gráfico 11. Efectos en la capacitación de personal



Por otra parte, y de acuerdo con la percepción de las empresas encuestadas, éstas consideran que hay ciertos tipos de **puestos de trabajo u ocupaciones que disminuirán en los próximos 5 años** debido a los avances tecnológicos, los cuales están generando efectos en la forma en que se producen bienes y se prestan servicios y también en la forma en que se gestionan las organizaciones. Los 5 principales puestos que las empresas encuestadas consideran que disminuirán son los siguientes:



Nota: Puestos de atención al cliente, en algunos casos al ser tareas repetitivas, se están viendo disminuidos por la IA, a nivel global empresas como Microsoft, Salesforce, entre otras, han reducido posiciones de soporte y atención al cliente, esta realidad también ya está sucediendo para algunas empresas salvadoreñas.

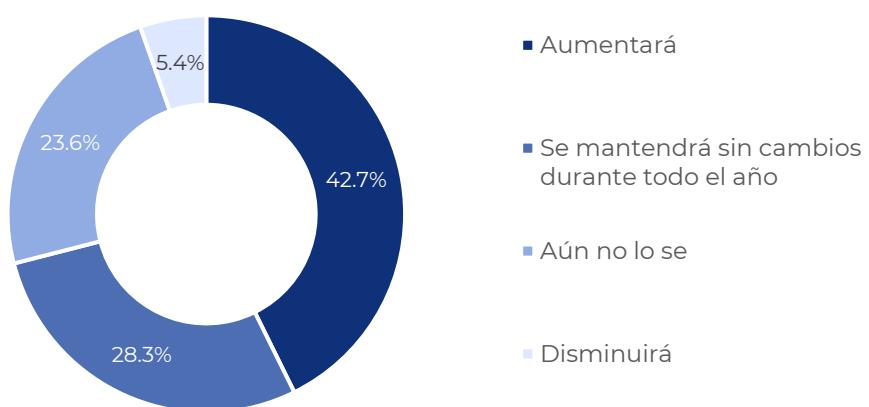
9.7 Perspectivas generales de la demanda laboral

Esta sección analiza las perspectivas de cambios en el número de empleados, trimestre de ocurrencia y las áreas de trabajo de la empresa que demandarán dicho personal en los próximos 12 meses.

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

De acuerdo con las proyecciones de las variaciones en el número de empleados, que han sido previstas por las empresas encuestadas para los próximos 12 meses, 4 de cada 10 empresas considera que el número de empleados aumentará, cerca de 3 de cada 10 considera que se mantendrá sin cambios.

Gráfico 12. Proyecciones del cambio de número de empleados



De ocurrir cambios en el número de personal en la mediana y gran empresa encuestada, éstas consideran que la variación potencialmente ocurrirá en el primer y segundo trimestre del año, lo cual denota que las empresas encuestadas tienen una expectativa positiva sobre su actividad comercial y sus operaciones, también indica que las empresas perciben una mejora del contexto económico en el corto plazo (por ejemplo, a nivel de ventas, pedidos, y nuevos contratos), reflejando 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.

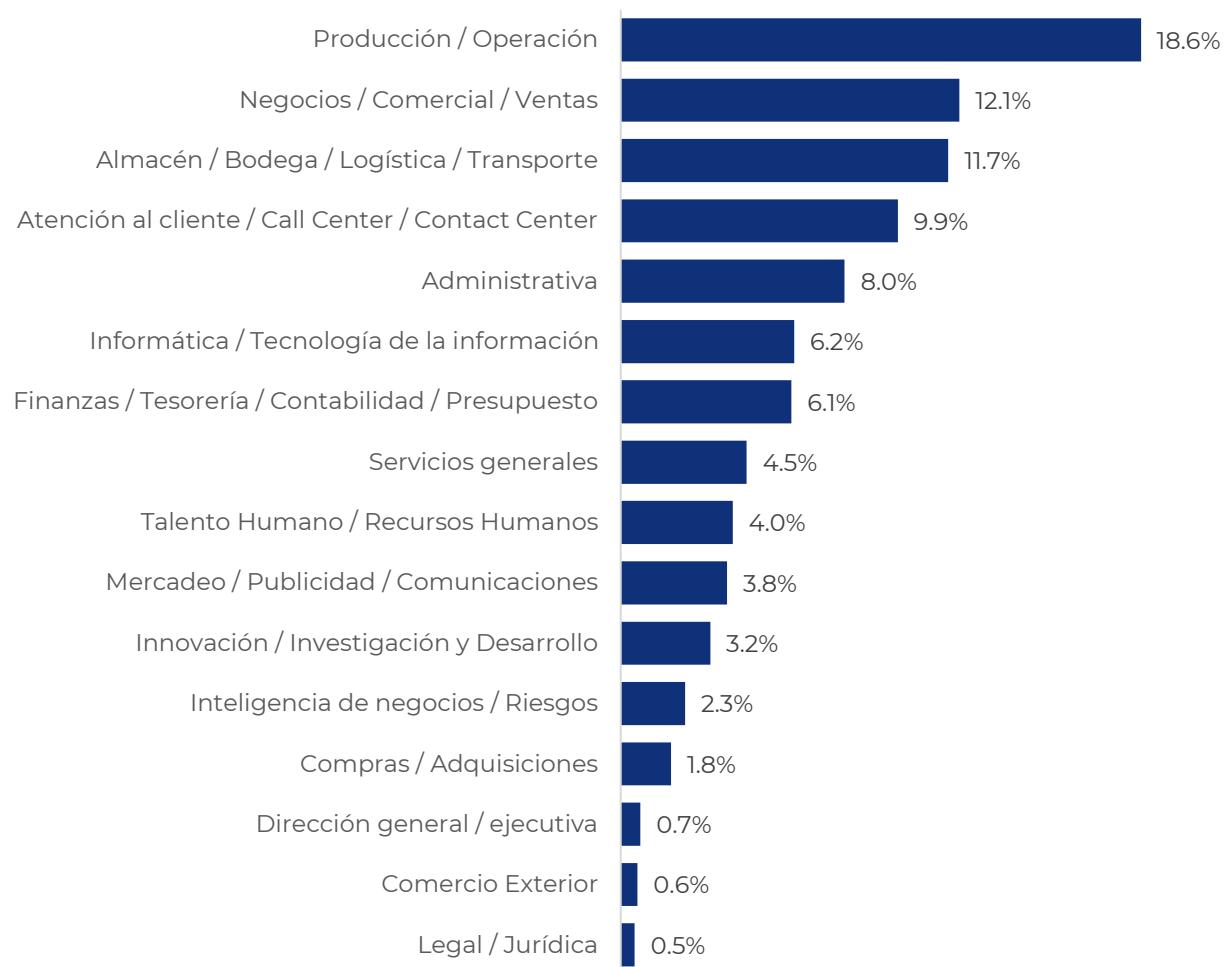
83.8 %

De la mediana y gran empresa encuestada, contratará talento humano ya sea en plazas nuevas o existentes en los próximos 12 meses.

9.7.2 Áreas de trabajo en las que se demandará talento humano

Para los próximos 12 meses, las 6 principales áreas en las que las empresas encuestadas demandarán más talento humano son: 1) Producción y operaciones; 2) Negocios, comercial y ventas; 3) Almacén, logística y transporte; 4) Atención al cliente, 5) Área administrativa; 6) Informática y Tecnología.

Gráfico 13. Áreas con mayor demanda de talento en las empresas



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

Los resultados destacan la importancia de las **áreas vinculadas directamente con los procesos productivos, comerciales y logísticos**, fundamentales en la operación de las empresas, también destaca la **gestión interna y la orientación al crecimiento del mercado, el fortalecimiento de la cadena de suministro, y la mejora del servicio y atención al cliente**. El área de Informática se posiciona en la sexta posición, evidenciando el **avance e incorporación de la transformación digital** a las áreas productivas y comerciales de manera complementaria.

9.7.3 Tipos de procesos de búsqueda y principales buscadores de talento humano utilizados

Los resultados revelan que las empresas encuestadas realizan sus procesos de búsqueda de talento humano principalmente a través del área de talento humano, en segundo lugar, lo hacen a través del sistema de referidos. Así mismo existe una proporción de empresas que utilizan bolsas de empleo de tipo nacional y privadas, 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 utiliza la mediana y gran empresa encuestada, los 5 principalmente utilizados que en conjunto representan el 88.8 % del total son: las redes sociales, seguidas de LinkedIn, Tecoloco en tercer lugar,

Computrabajo en el cuarto lugar y OportunidadES en quinto lugar. Estos resultados denotan una adaptación de las estrategias de reclutamiento al entorno digital, desplazando en alguna medida medios tradicionales como las ferias de empleo que ocupan la posición 6 en los tipos de procesos de búsqueda de talento.



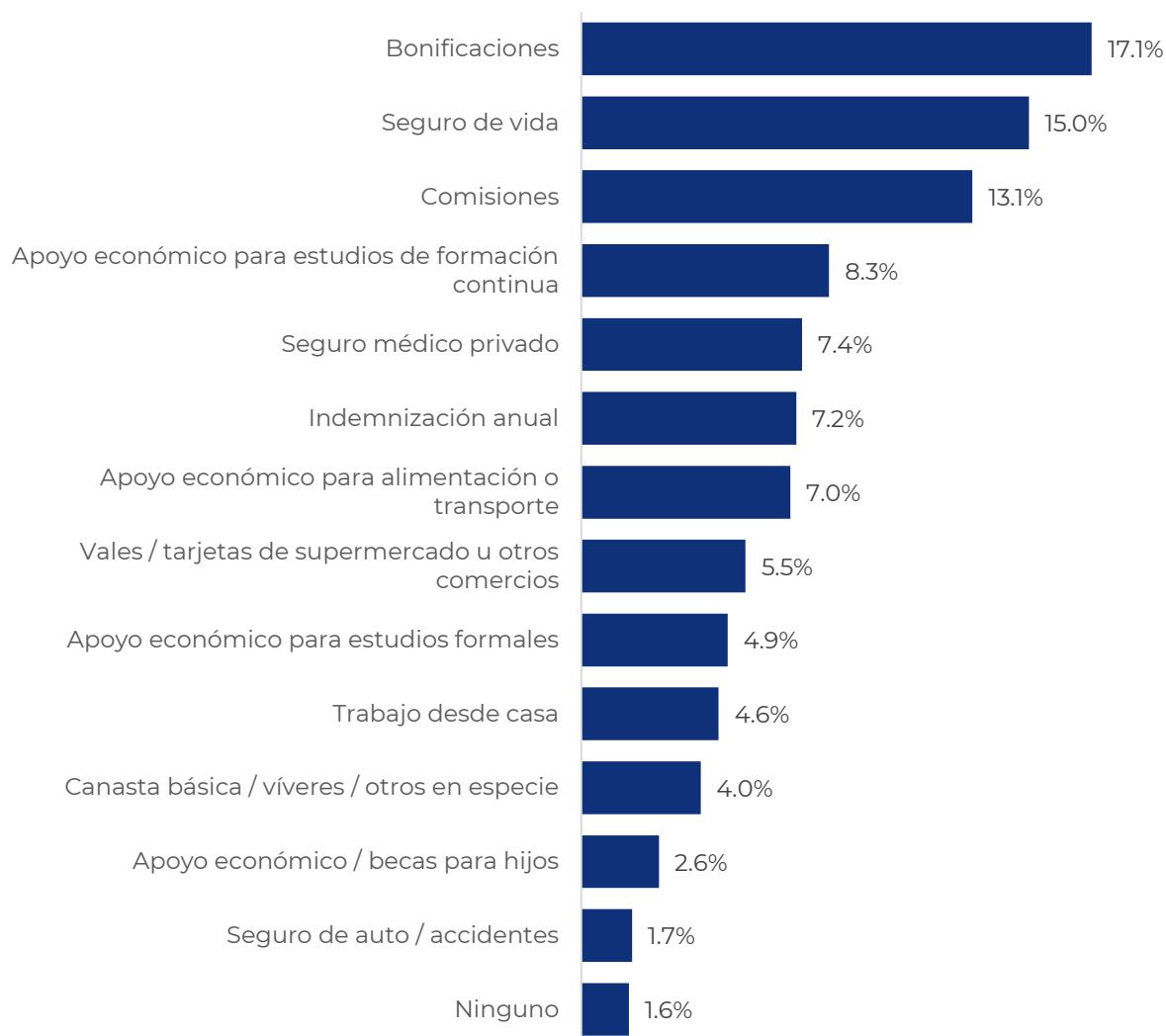
Así mismo, otras plataformas de empleo mencionadas, aunque con menores niveles de frecuencia son:



9.7.4 Beneficios y prestaciones

De acuerdo con las empresas que indicaron que demandarán talento humano en los próximos 12 meses, el 94.8 % 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 la mediana y gran empresa encuestada son en primer lugar las bonificaciones, en segundo lugar, el seguro de vida, seguido de las comisiones y en cuarto lugar el apoyo económico para estudios de formación continua. Estos cuatro beneficios ofrecidos representan el 53.5 % del total.

Gráfico 15. Principales prestaciones y beneficios ofrecidos por las empresas



9.8 Perspectivas específicas de la demanda laboral

| | | |
|--|---|---|
|  827 Medianas y grandes empresas encuestadas |  83.8 % Estima que en los próximos 12 meses contratará talento humano (ya sea en plazas nuevas o existentes) |  28,549 Es el número de vacantes totales que demandarán las empresas de un total de 970 puestos. |
|--|---|---|

De acuerdo con la opinión de las empresas encuestadas, existe una demanda de 28,549 vacantes que corresponden a un total de 970 puestos de trabajo, a serán requeridos por las empresas en los próximos 12 meses, dichos puestos de trabajo se clasifican en los siguientes tipos:



Nota: la clasificación por puesto corresponde a la seleccionada por la empresa al ingresar el puesto que demandará.

Al analizar la demanda de puestos y vacantes por tipo de sector primario, secundario o terciario, se observa que el 67.9 % corresponde al sector terciario, es decir una alta concentración de puestos demandados en servicios, el 29.3 % al sector secundario, es decir puestos relacionados con la transformación de productos en la industria manufacturera. Para el caso del sector primario, relacionado con la extracción de recursos naturales, esta participación es cercana al 1.0 %.

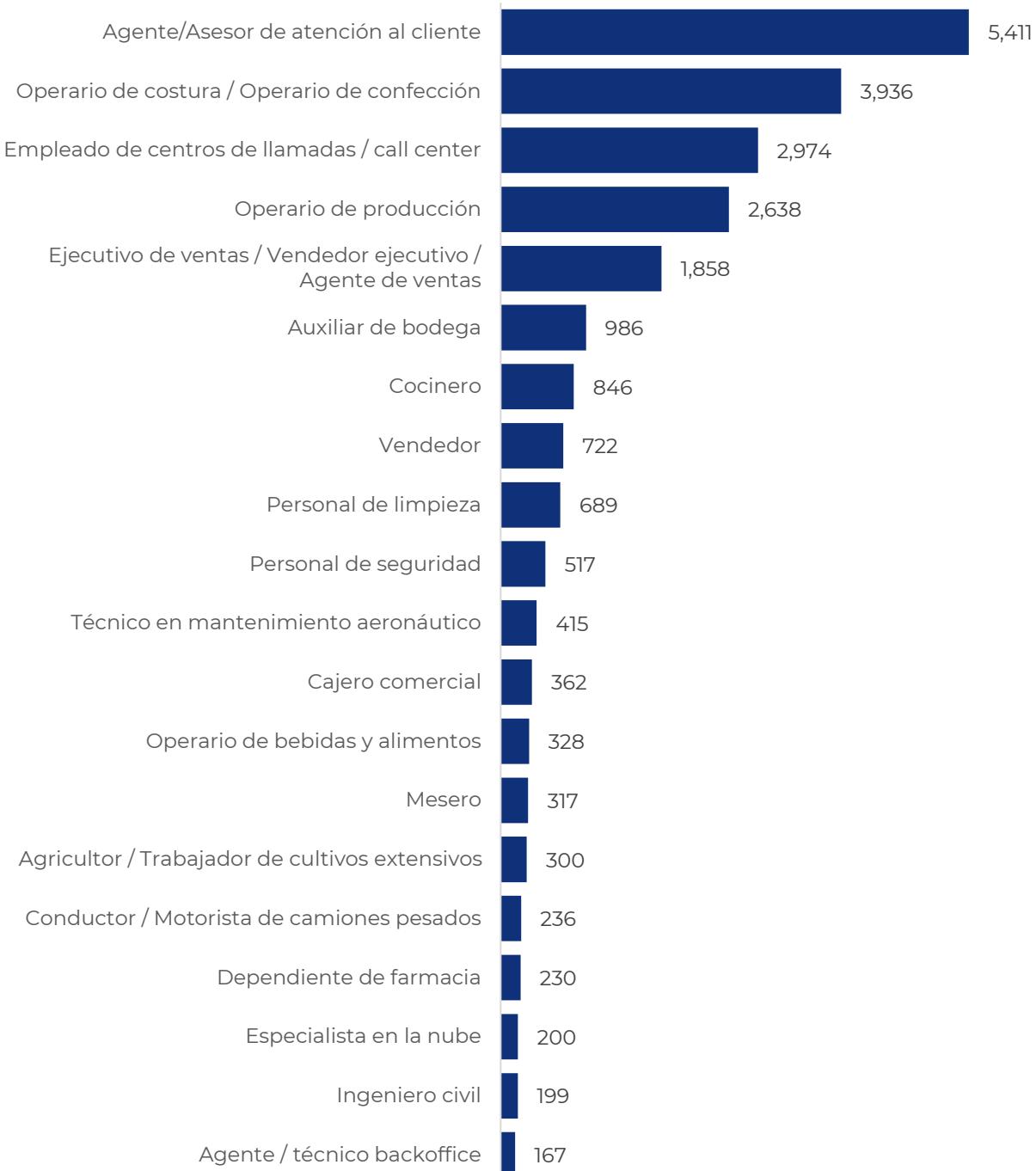
Al revisar los tipos de puestos demandados en el top 10 principal, éstos denotan perspectivas positivas de crecimiento del sector de servicios e industria, un aumento en los procesos logísticos, incremento de la fuerza de ventas, servicios generales y de seguridad de las empresas encuestadas, a nivel de industria manufacturera incluyendo la maquila se identifican puestos de nivel operario, los cuales representan la base productiva del sector y son cruciales para los procesos de transformación de materias primas en las empresas. **El top 10 de puestos de trabajo más mencionados en las búsquedas de talento de las empresas encuestadas son los siguientes:**

| | | |
|---|---|---|
|  |  |  |
| 1. Operario de producción | 2. Ejecutivo de ventas | 3. Asesor de atención al cliente |
|  |  |  |
| 4. Auxiliar de bodega | 5. Empleado de contabilidad | 6. Vendedor |
|  |  |  |
| 7. Conductor de camiones pesados | 8. Operario de costura | 9. Empleado de centros de llamadas |
| |  | 10. Mesero |

9.8.1 Top 20 de puestos demandados por número de vacantes

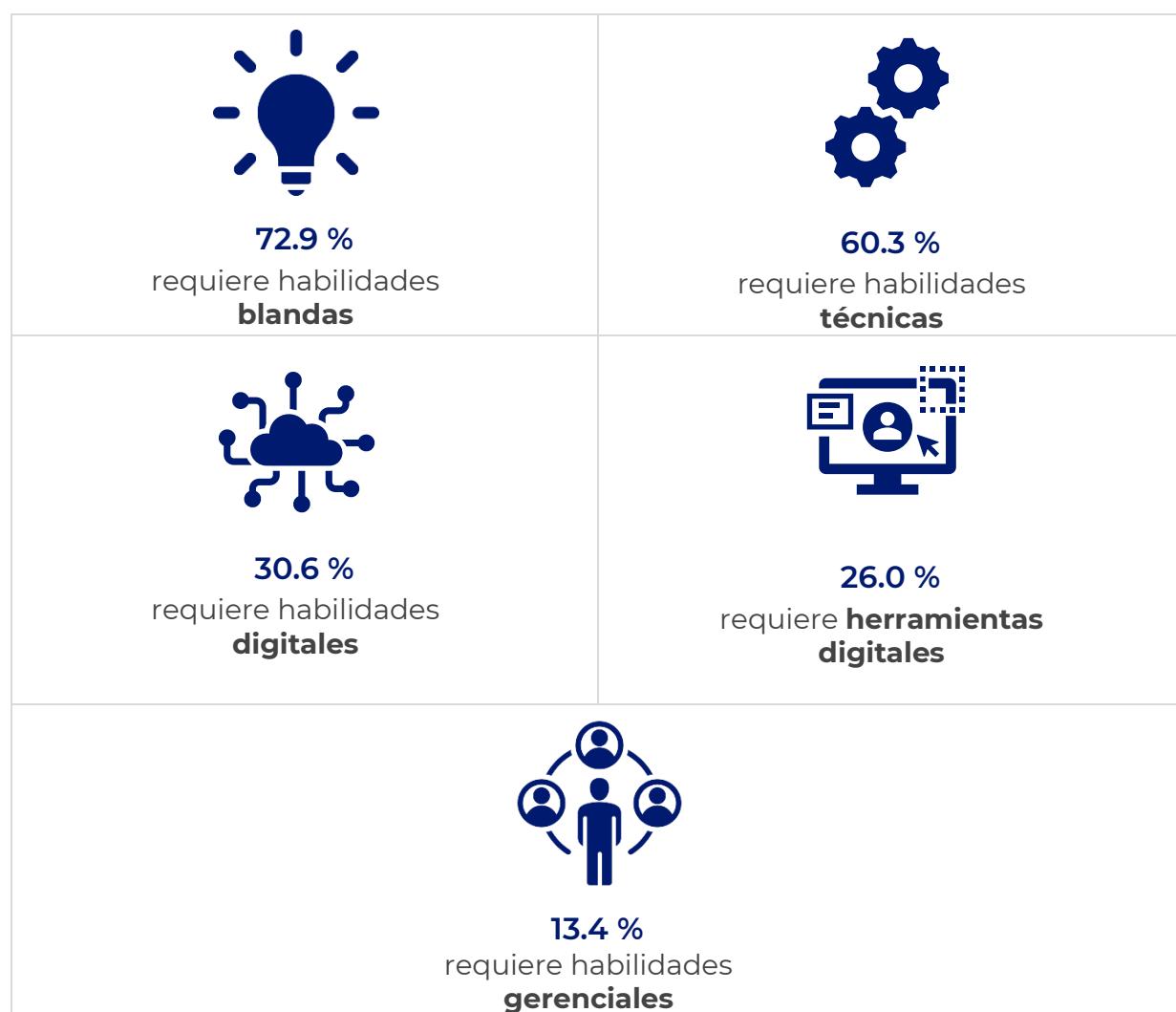
Al revisar la demanda de puestos de trabajo a partir del número de vacantes requeridas por las empresas encuestadas, se identifican los siguientes:

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



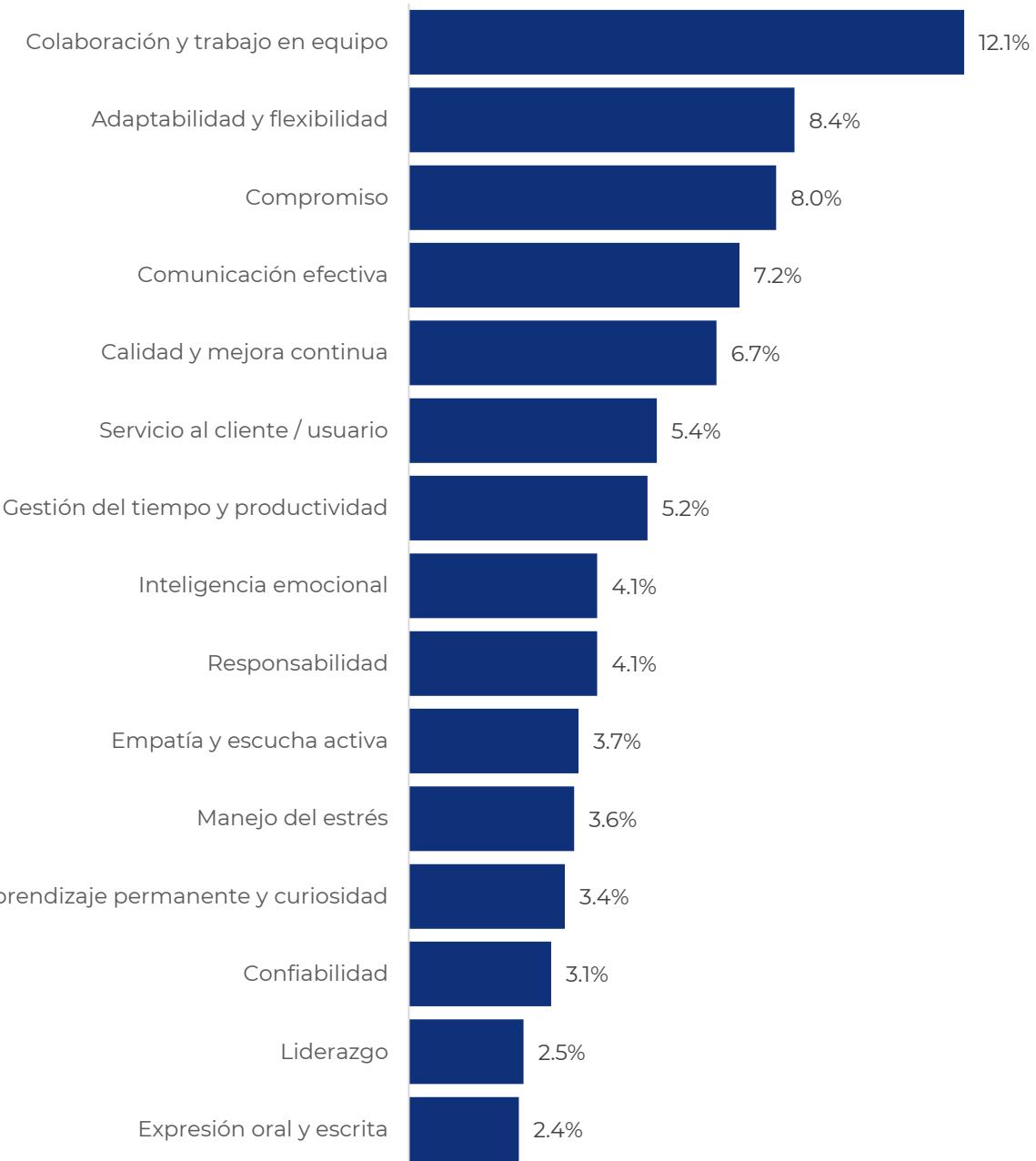
9.8.2 Habilidades demandadas: blandas, técnicas, digitales y gerenciales

Los resultados del estudio reflejan que las medianas y grandes empresas encuestadas demandan habilidades específicas en los perfiles que proyectan incorporar a sus organizaciones en el corto plazo. Se evidencia la importancia de las habilidades **socioemocionales, cruciales para interactuar y relacionarse con otros**, las habilidades **técnicas, cruciales para realizar tareas específicas** o funciones concretas dentro de las empresas, el dominio de habilidades y herramientas **digitales necesarias para acceder, gestionar y utilizar la información a través de la tecnología**, las habilidades **gerenciales necesarias para fortalecer los mandos medios y directivos**, al ser puentes entre la visión estratégica con la ejecución operativa de las empresas.



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

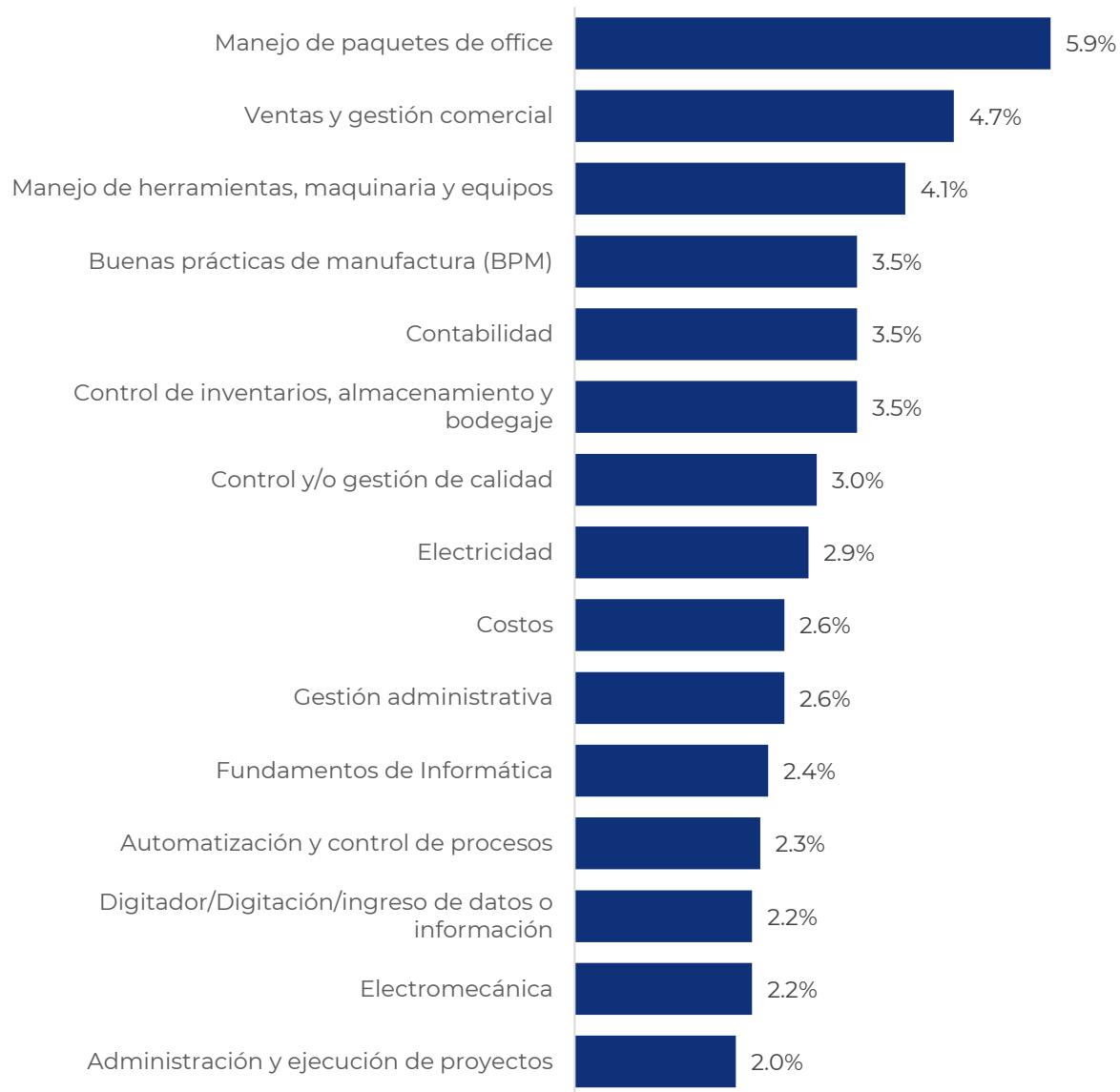
Gráfico 17. Top 15 de habilidades blandas requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las habilidades blandas requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras habilidades blandas tales como; razonamiento y resolución de problemas, pensamiento analítico, comunicación asertiva, orientación al detalle, relaciones interpersonales, proactividad, planificación y autogestión, entre otras.

Las **habilidades técnicas** más demandadas para realizar tareas específicas dentro de un sector o puesto de trabajo, cruciales para ejecutar funciones concretas que requieren conocimientos específicos y destrezas prácticas, son:

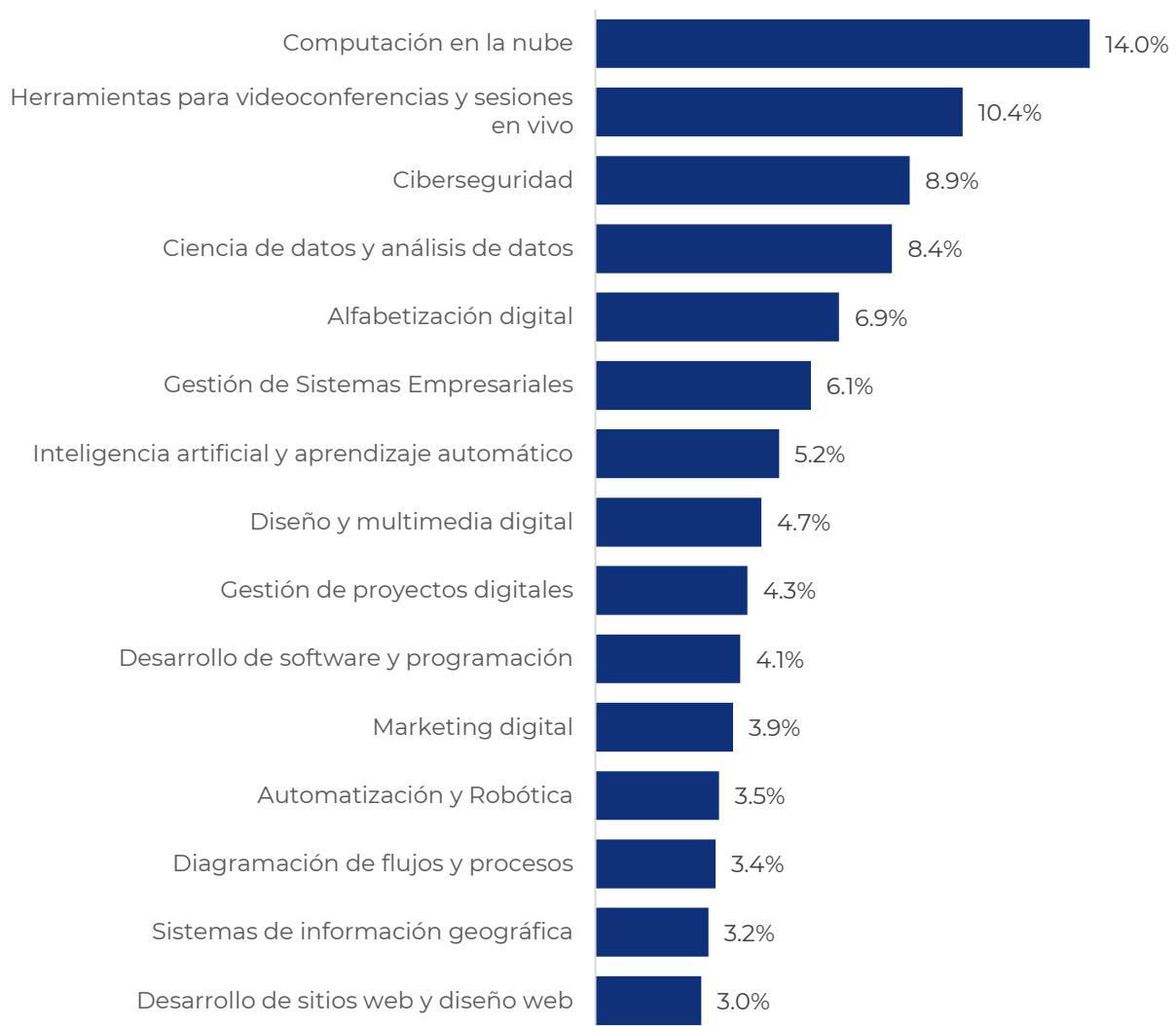
Gráfico 18. Top 15 de habilidades técnicas requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las habilidades técnicas requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras habilidades técnicas tales como; gestión de créditos y cobros, procesamiento, análisis e interpretación de información, redacción de informes, reportes o documentos, elaboración de presentaciones, conocimientos de manufactura y procesos de producción, mantenimiento mecánico, habilidades físicas, conocimiento de leyes y normativa, mecánica general, promoción de ventas, gestión de riesgos laborales, entre otras.

Por otro lado, en un mundo laboral que 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 son esenciales para optimizar procesos, gestionar información y mejorar la productividad en los modelos de negocios de empresas de mayor tamaño.

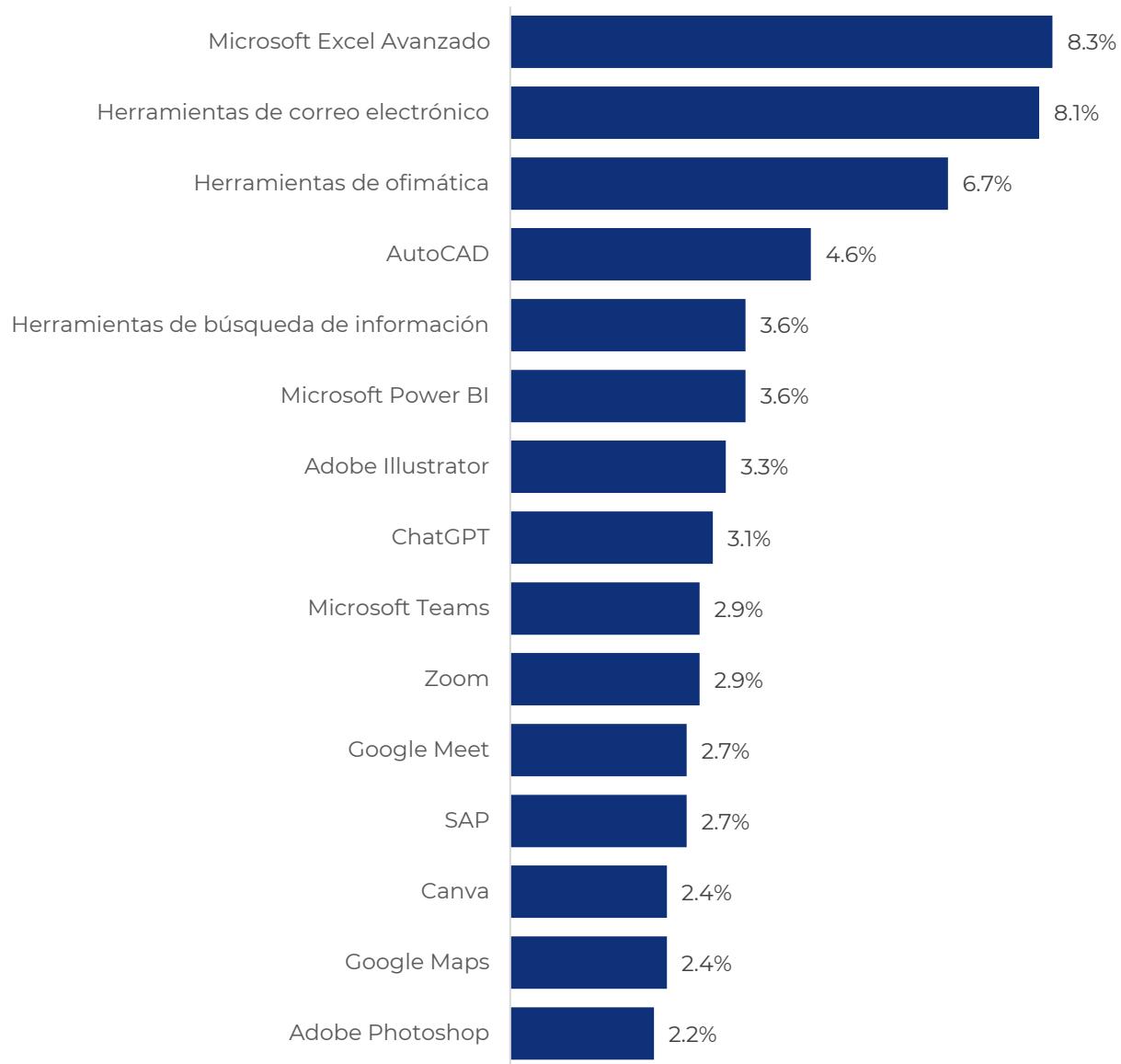
Gráfico 19. Top 15 de habilidades digitales requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las habilidades digitales requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras habilidades digitales tales como; internet de las cosas, diseño y planificación urbana, plataformas de gestión del aprendizaje, realidad aumentada y realidad virtual, blockchain, desarrollo no code/low code, entre otras.

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

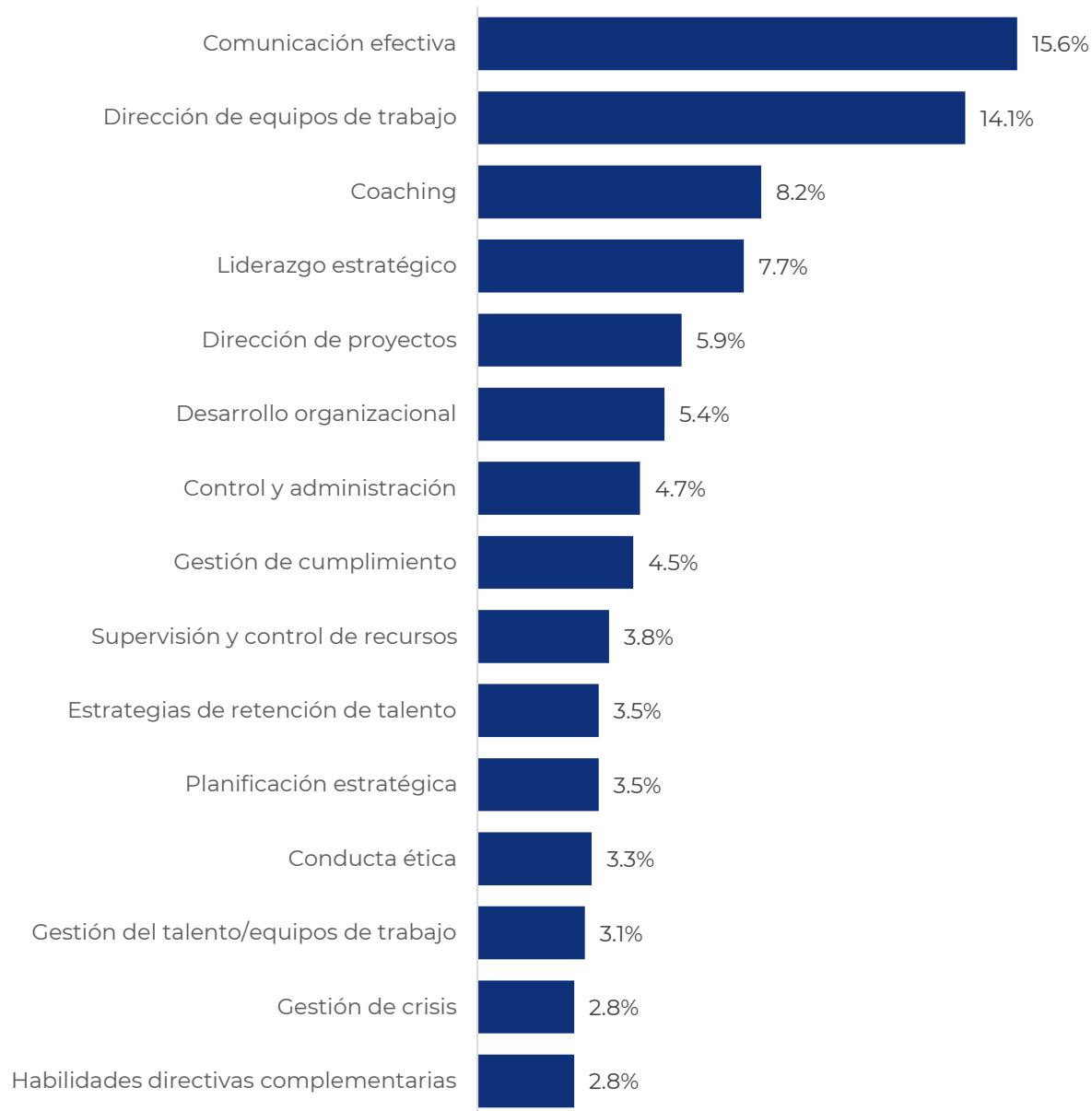
Gráfico 20. Top 15 de herramientas digitales requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las herramientas digitales requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras herramientas digitales tales como; Microsoft PowerPoint, AutoCAD Map 3D, Microsoft Project, Gemini, Google Ads, Amazon Web Services, Google classroom, Google sheets, Adobe creative cloud, Adobe after effects, Google analytics, Revit entre otros. A nivel de lenguajes de programación y frameworks destacan en las demandas los siguientes: Java C#, C++, Javascript, HTML, MySQL, SQL, Angular.

Las principales **habilidades gerenciales** requeridas para **fortalecer los mandos medios y directivos**, que actúan como puentes entre la visión estratégica y la ejecución operativa de la empresa son las siguientes:

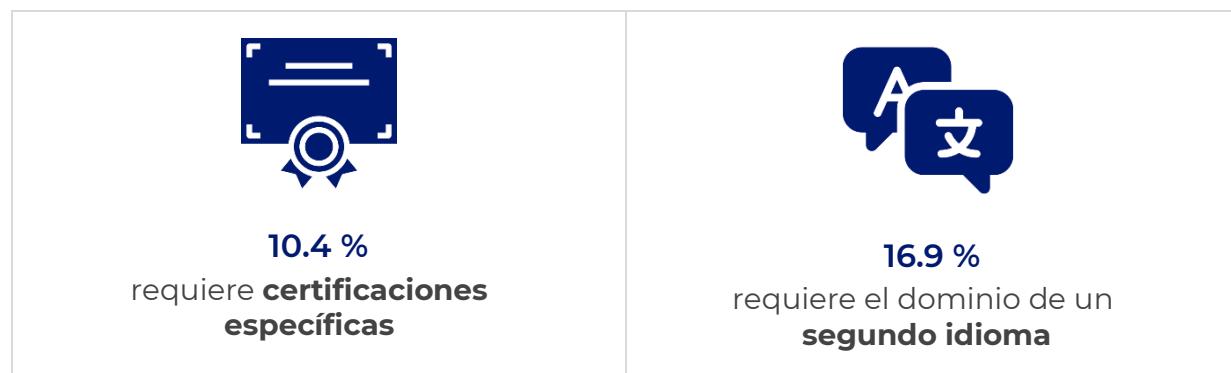
Gráfico 21. Top 15 de habilidades gerenciales requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las habilidades gerenciales requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras habilidades gerenciales tales como; influencia y negociación, toma de decisiones éticas, gestión del riesgo corporativo, gestión y manejo del cambio, innovación y creatividad, mentoring, visión estratégica y macrogestión.

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

Si bien es cierto que la **demanda de certificaciones y de dominio de un segundo idioma** es menor en comparación con la demanda de los demás tipos de habilidades, las empresas reconocen la importancia del respaldo formal de otras instituciones en el manejo de habilidades y competencias a través de las certificaciones, también es clave el dominio de un segundo idioma sobre todo en el contexto actual, con mercados globalizados que requieren la interacción con clientes y usuarios de otros países.



A nivel del **dominio de un segundo idioma**, destacan por orden de importancia: el inglés, seguido del francés, otros idiomas, el portugués y el chino mandarín. En términos del nivel de dominio de dichos idiomas, las empresas buscan por orden de importancia, dominio en los niveles: avanzado (C1) e intermedio (B2 y B1) principalmente, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER).

Gráfico 22. Idiomas demandados

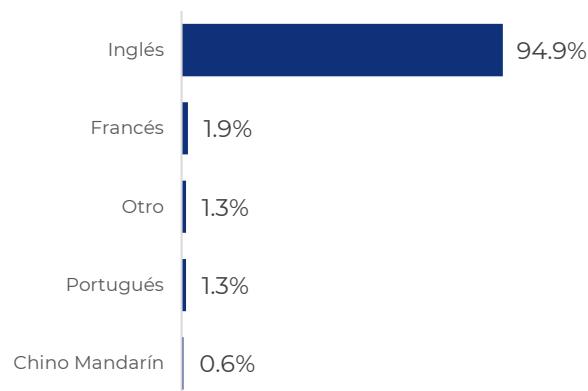
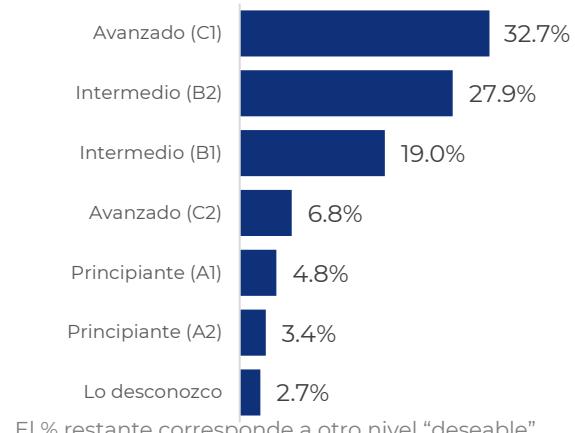
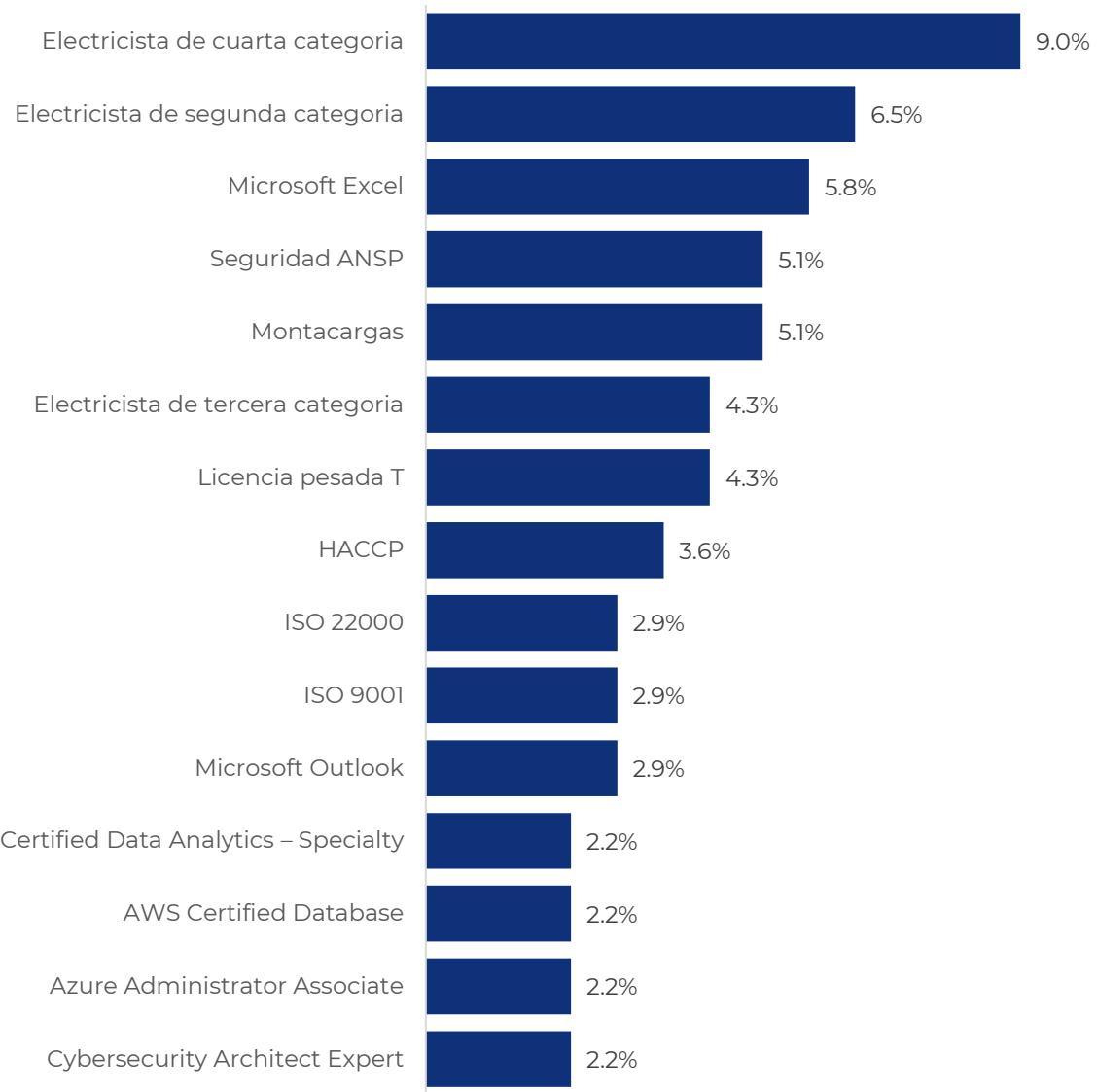


Gráfico 23. Niveles de conocimiento requeridos



Las **certificaciones** más demandadas muestran una variedad de áreas de interés, tales como electricidad, Excel, manejo de montacargas, licencia pesada, análisis de peligros y puntos críticos de control, normas internacionales como la de sistemas de gestión de seguridad alimentaria y la de sistema de gestión de calidad, también se identifican algunas certificaciones en el área digital y tecnológica en temas de análisis de datos, bases de datos en la nube, servicios de infraestructura en la nube y ciberseguridad.

Gráfico 24. Top 15 de certificaciones requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las certificaciones requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras certificaciones tales como; Google Certified Educator, ISO 45001, Power BI Data Analyst, AWS Certified Cloud Practitioner, AWS Certified Developer, Azure AI Fundamentals, Cisco Certified Technician, Electricista de primera categoría, Google Ads, JavaScript, entre otras.

9.8.4 Condiciones laborales

En términos generales casi todos los contratos ofrecidos por las empresas que demandarán talento humano **son contratos formales**⁴. 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 | <ul style="list-style-type: none">• 99.1 % contratos formales• 0.9 % contratos de tipo informal |
|  Duración | <ul style="list-style-type: none">• 93.2 % contratos por tiempo indefinido• 6.8 % contratos temporales |
|  Modalidad | <ul style="list-style-type: none">• 92.4 % en modalidad presencial• 6.9 % híbridos• 0.7 % remotos |
|  Jornada Laboral | <ul style="list-style-type: none">• 98.0 % jornada a tiempo completo• 1.6 % por horas específicas• 0.4 % medio tiempo |

⁴ Para efectos del estudio los contratos formales fueron definidos como aquellos que incluyen ISSS y AFP.

9.9 Facilidad o dificultad para encontrar talento humano

Esta sección explora a partir de la percepción de la mediana y gran empresa encuestada, cuáles son las limitantes a las que se enfrentan a la hora de buscar talento humano, las estrategias implementadas para atraer y retener talento y los niveles y causas de la rotación de personal en los últimos 12 meses.

9.9.1 Limitantes en la búsqueda de talento humano

A nivel global los líderes de talento humano enfrentan dificultades para encontrar el personal que necesitan, y El Salvador no es la excepción. De acuerdo con los resultados del estudio, de las 827 empresas encuestadas, el 60.7 % expresó tener dificultades para encontrar talento humano calificado. Entre los principales factores que las empresas atribuyen a la falta de talento calificado se encuentran los siguientes:

Gráfico 25. Limitantes que enfrentan las empresas en la búsqueda de talento humano



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

Ante los desafíos de la búsqueda y gestión de talento humano calificado, las empresas encuestadas están desarrollando una serie de **estrategias orientadas a retener y atraer talento a las organizaciones**. En esta línea destacan mecanismos de promoción interna para recompensar el desempeño y las competencias del talento, también los esfuerzos para priorizar y mantener personal que ocupa posiciones críticas en la organización o que son escasas en el mercado laboral, el establecimiento de beneficios diseñados para captar más talento y retener a los existentes, también se identifica la contratación de personas extranjeras en caso de ser necesario.



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

9.9.2 Rotación de personal

En **términos generales**, las empresas encuestadas reportan **bajos niveles de rotación** de personal durante los últimos 12 meses, más del 50 % de las empresas reporta porcentajes de rotación que van de menos del 5 % al 10 %, seguido de un 19.2 % que indica encontrarse entre un 10 % y 15 %. A **nivel de sectores**, se identifica un **mayor nivel de rotación** que puede oscilar entre un 20 % a 25 % en sectores como call centers, cueros y calzado, químico, y servicios profesionales científicos y técnicos.

De acuerdo con la opinión de las empresas encuestadas, las razones que explican los niveles de rotación reportados son por orden de importancia los siguientes: 1) Renuncia, 2) Abandono de trabajo / Ausentismo, 3) Despidos y 4) Finalización de contrato. Esto evidencia que la rotación está impulsada principalmente por decisiones voluntarias de los empleados, ya que los despidos ocupan la tercera posición de las opciones proporcionadas a las empresas.

Gráfico 26. Porcentaje de rotación de personal en los últimos 12 meses

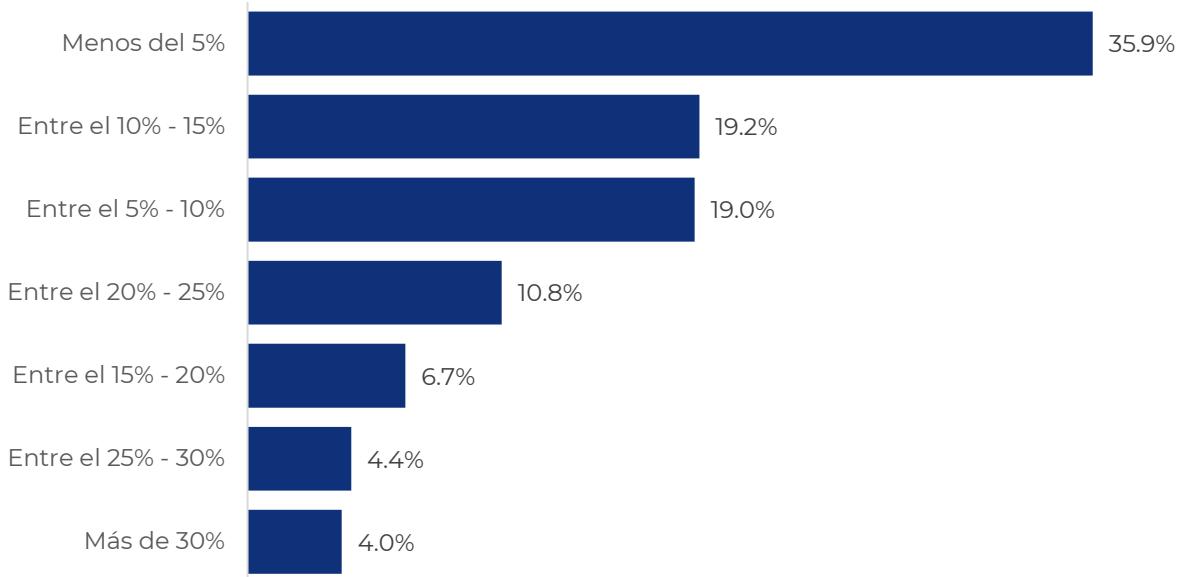
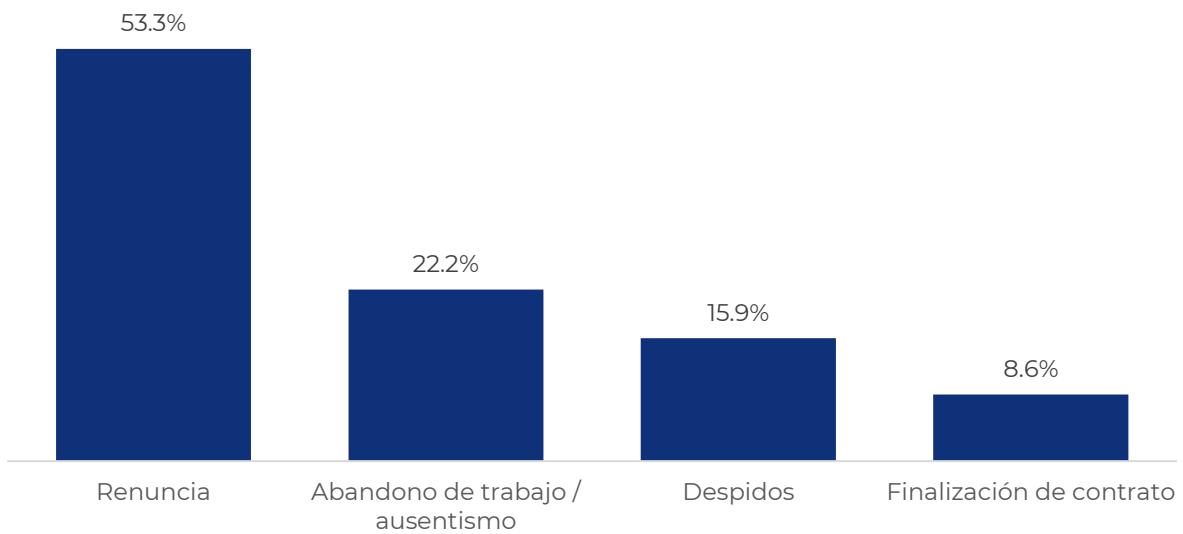


Gráfico 27. Razones de la rotación de personal en los últimos 12 meses



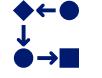
9.10 Nivel de educación formal requerido

A nivel de educación formal las empresas encuestadas requieren 42.0 % personas graduadas de bachillerato (69.5 % general y 30.5 % técnico), 17.5 % graduados universitarios, 14.0 % mínimo 6^{to} a 9^{no} grado, 10.7 % egresados universitarios, 9.2% graduados de carreras técnicas, 6.0 % sin requisito mínimo de educación y 1.1 % graduados de maestrías. A continuación, se analizan las especialidades de bachillerato técnico y de educación superior requeridas por las empresas en los puestos que buscaran contratar en los próximos 12 meses:

9.10.1 Principales bachilleratos técnicos requeridos en los puestos de trabajo demandados

| Top 5 de bachilleratos técnicos más demandados ⁵ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |

9.10.2 Principales carreras requeridas en los puestos de trabajo demandados

| Top 5 de carreras técnicas más demandados ⁶ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| |  |  |  |  |  |
| Top 5 de carreras universitarias (5 años) más demandadas ⁷ |  |  |  |  |  |

⁵ Otras especialidades de bachillerato técnico mencionadas son: Servicios Administrativos, Mecánica Automotriz, Servicios Turísticos, Logística y Aduana, Diseño Gráfico, Gestión de Turismo Alternativo, Gestión y Desarrollo Turístico, Ingeniería Civil, Ingeniería Electrónica, entre otros.

⁶ Otras especialidades de carrera técnica mencionadas son: Ingeniería Industrial, Mercadeo y ventas, TICs, Administración de restaurantes, Ventas, Ingeniería Electrónica, Mantenimiento Industrial, Mecatrónica, Enfermería, Administración de Empresas, Inglés, entre otros.

⁷ Otras especialidades de carreras universitarias mencionadas son: Mercadeo, Ingeniería en Ciencias de la Computación, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería en Computación, Ingeniería en Sistemas Informáticos, Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Desarrollo de Software, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería de Alimentos, entre otras.

9.10.3 Principales bachilleratos y carreras en las que es difícil encontrar talento humano graduado

Por otro lado, en términos generales, de las 827 empresas encuestadas el 24.2 % considera que le es difícil encontrar talento humano graduado en ciertos tipos de bachilleratos técnicos, por otro lado, existe un 26.4 % considera que le es difícil encontrar talento humano graduado en ciertos tipos de carreras (ya sean técnicas o universitarias), los principales indicados por las empresas se muestran a continuación:

Top 5 de bachilleratos técnicos

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |

Nota: Siendo uno el más mencionado y así sucesivamente. Otras especialidades mencionadas son; Mecánica Automotriz, Mecánica General, Agropecuario, Arquitectura, Secretariado, Desarrollo de Software, Electrotecnia, Sistemas Informáticos, Ingeniería Civil, Logística y Aduana, entre otros.

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

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |

Nota: Siendo uno el más mencionado y así sucesivamente. Otras especialidades mencionadas son; Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería en Alimentos, Ingeniería en Electrónica, Ingeniería Mecatrónica, Logística y Distribución, Ingeniería Industrial, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería de Negocios, entre otros.

Para contrastar esta percepción de las empresas encuestadas, así como los resultados obtenidos en la demanda identificada de ciertos puestos de trabajo que serán demandados, en los próximos 12 meses se analizan a continuación los datos de personas graduadas a nivel de educación media y superior de acuerdo con registros del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) para los años 2023 y 2024.

Para el año 2023 se registró un total de 26,960 graduados de educación superior en 350 carreras, sin embargo, el 46.7 % se concentra en 15 carreras, siendo estas: Administración de empresas, Ciencias jurídicas, Técnico en enfermería, Licenciatura en enfermería, Licenciatura en contaduría pública, Ingeniería industrial, Licenciatura en psicología, Doctorado en medicina, Licenciatura en idioma inglés, Licenciatura en mercadeo, Licenciatura en trabajo social, Arquitectura, Ingeniería eléctrica, Licenciatura en educación especialidad administración escolar, Licenciatura en laboratorio clínico.

Para 2023 el nivel de graduados de bachillerato se registró un total de 65,711, de los cuales 72.8 % son bachilleres generales y 27.2 % son bachilleres técnicos, para estos últimos el 82.5 % se concentra en 10 bachilleratos técnicos, siendo estos: Comercial opción contaduría, Administrativo contable, Atención primaria en salud, Desarrollo de software, Salud, Servicios turísticos, Infraestructura tecnológica y servicios informáticos, Mantenimiento automotriz, Industrial opción mecánica automotriz, Electrónica.

Para el año 2024 se registró un total de 32,118 graduados de educación superior (incremento de 5,158 graduados respecto a 2023) en 422 carreras, sin embargo, el 46.3 % se concentra en 15 carreras, siendo estas: Licenciatura en administración en empresas, Licenciatura en ciencias jurídicas, Técnico en enfermería, Licenciatura en psicología, Licenciatura en contaduría pública, Licenciatura en enfermería, Doctorado en medicina, Ingeniería industrial, Licenciatura en idioma inglés, Arquitectura, Técnico en ingeniería eléctrica, Licenciatura en comunicaciones, Licenciatura en trabajo social, Licenciatura en ciencias en la educación en especialidad en educación básica para primero y segundo ciclo, Licenciatura en mercadeo.

Para 2024 el nivel de graduados de bachillerato se registró un total de 64,524 (1,187 graduados menos que en 2023), de los cuales 70.2 % son bachilleres generales y 29.8 % son bachilleres técnicos, para estos últimos el 83.6 % se concentra en 10 bachilleratos técnicos, siendo estos: Comercial opción contaduría, Administrativo contable, Atención primaria en salud, Desarrollo de software, Salud, Mantenimiento automotriz, Infraestructura tecnológica y servicios informáticos, Servicios turísticos, Industrial opción mecánica automotriz, Sistemas eléctricos.

Los datos de graduados de las principales especialidades de bachillerato y carreras relacionadas con las demandas de las empresas encuestadas (tanto en ocupaciones como en habilidades) se presentan a continuación:

Datos de graduados de las principales especialidades de bachillerato y carreras relacionadas con las demandas de las empresas encuestadas

| Categoría | Tipo de estudios formales | Total graduados | |
|------------------------|--|-----------------|-------|
| | | 2023 | 2024 |
| Desarrollo de Software | Ingenieros en desarrollo de software | 20 | 69 |
| | Técnicos en ingeniería / desarrollo software | 317 | 412 |
| | Bachillerato técnico en desarrollo de software | 1,108 | 1,328 |
| Turismo | Licenciatura en Turismo / Gestión de Turismo | 85 | 85 |
| | Técnicos en Turismo / Gestión de Turismo / Hostelería y Turismo / Turismo Ecológico | 98 | 140 |
| | Bachillerato técnico en Servicios turísticos / Gestión y desarrollo turístico / Gestión de turismo alternativo | 668 | 709 |
| Servicios Aeronáuticos | Ingeniería Aeronáutica | 49 | 66 |
| | Técnico de Mantenimiento Aeronáutico | 29 | 23 |
| | Bachillerato Técnico en mantenimiento de aeronaves | 70 | 98 |
| Química y Farmacia | Licenciatura en Química y Farmacia | 195 | 158 |
| Alimentos | Ingeniería en Alimentos / Tecnología y Procesamiento de Alimentos | 44 | 67 |
| | Bachillerato Técnico Opción Elaboración de Alimentos y Bebidas | 103 | 103 |
| Ingeniería Química | Ingeniería Química | 129 | 75 |
| | Técnico en Química Industrial / Laboratorio Químico | 30 | 31 |
| | Licenciatura en Ciencias Químicas | 30 | 51 |

| Categoría | Tipo de estudios formales | Total graduados | |
|-----------------------|---|-----------------|-------|
| | | 2023 | 2024 |
| Ingeniería Eléctrica | Ingeniería Eléctrica | 202 | 182 |
| | Ingeniería en Control Eléctrico | 14 | 11 |
| | Técnico en Ingeniería Eléctrica | 344 | 521 |
| | Bachiller Técnico en Sistemas Eléctricos / Mantenimiento eléctrico / Ingeniería eléctrica | 381 | 475 |
| Ingeniería Civil | Ingeniería Civil | 291 | 378 |
| | Técnico en Ingeniería Civil / Ingeniería Civil y Construcción | 92 | 144 |
| | Bachiller Técnico en Ingeniería Civil | 18 | 24 |
| Ingeniería Industrial | Ingeniería Industrial | 1,012 | 1,102 |
| | Técnico en Ingeniería Industrial | 74 | 144 |
| Arquitectura | Arquitectura / Arquitectura de Interiores | 385 | 600 |
| | Técnico Arquitectura | 27 | 17 |
| | Bachiller Técnico en Arquitectura / Industrial opción arquitectura | 140 | 175 |
| Mecánica | Ingeniería Mecánica | 70 | 53 |
| | Técnico en Ingeniería Mecánica/Mecánica automotriz/Mecánica y electromovilidad | 273 | 365 |
| | Bachiller Técnico en Mecánica Industrial / Mecánica Automotriz / Industrial opción mecánica automotriz / Industrial opción mecánica general | 791 | 972 |
| | | | |
| Electrónica | Ingeniería Electrónica / Electrónica y automatización / Electrónica y comunicaciones | 25 | 41 |
| | Técnico en Ingeniería Electrónica / Electrónica Pilet / Electrónica Industrial / Técnico en electrónica | 113 | 126 |
| | Bachiller Técnico en Electrónica / Industrial opción electrónica | 483 | 517 |
| Mecatrónica | Ingeniería Mecatrónica | 53 | 92 |
| | Técnico en Ingeniería Mecatrónica | 44 | 37 |

| Categoría | Tipo de estudios formales | Total graduados | |
|-------------|---|-----------------|------|
| | | 2023 | 2024 |
| Gastronomía | Técnico en Gastronomía | 125 | 180 |
| | Técnico en Administración de Empresas Gastronómicas | 21 | 18 |

| | | | |
|------|--|-----|-----|
| Agro | Ingeniería Agronómica / Agroindustrial | 332 | 451 |
| | Ingeniería en Agronegocios / Agrobiotecnología / Agroecológica | 64 | 66 |
| | Técnico en Agronomía / Agroindustria | 147 | 131 |
| | Bachiller Técnico Agropecuario / en Producción Agropecuaria | 176 | 169 |
| | Bachiller Técnico en Agroindustria | 16 | 23 |

| | | | |
|--------|--|-----|-----|
| Inglés | Licenciatura en Idioma Inglés | 762 | 728 |
| | Licenciatura en traducción e interpretación en idioma inglés / lenguas modernas especialidad en francés e inglés | 156 | 199 |
| | Licenciatura en ciencias en la educación en especialidad en idioma inglés / educación en especialidad en idioma inglés / enseñanza en inglés | 139 | 216 |
| | Técnico en Idioma Inglés / Traducción inglés-español | 9 | 19 |

Fuente: Elaboración propia con base a datos del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (2023, 2024). Reportes del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIEES) y Estadísticas de graduados de educación media. Departamento de Gestión Estadística y Evaluación.

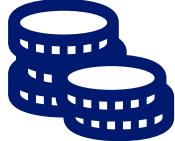
9.11 Puestos de trabajo en el área digital y tecnológica

Top 10 de puestos demandados en el área digital y tecnológica

| | | | |
|---|---|---|---|
|  | 1. Especialista en la nube (200 vacantes) |  | 2. Desarrolladores (software, full stack y web) (176 vacantes) |
|  | 3. Administrador de sistemas (53 vacantes) |  | 4. Técnico de ingeniería de las telecomunicaciones (50 vacantes) |
|  | 5. Analista de sistemas (30 vacantes) |  | 6. Analista de datos (27 vacantes) |
|  | 7. Técnico en electrónica (24 vacantes) |  | 8. Diseñador gráfico y multimedia (23 vacantes) |
|  | 9. Técnico en redes y sistemas de computadoras (22 vacantes) |  | 10. Técnico en operaciones de las TICs (21 vacantes) |

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 57.1 % indicó que existen puestos difíciles de llenar, los puestos más mencionados dentro de esta categoría son por orden de importancia, los siguientes:

| | | | |
|---|--|---|---|
|  | 1. Operario de producción |  | 2. Ejecutivo de ventas |
|  | 3. Asesor de atención al cliente |  | 4. Auxiliar de bodega |
|  | 5. Operario de costura |  | 6. Conductor de camiones pesados |
|  | 7. Empleado de contabilidad / Auxiliar contable |  | 8. Cocinero |

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 empresas encuestadas planean cubrir, en los cuales manifiestan una preferencia por ser cubiertos por hombres o mujeres, tal como se muestra a continuación:

|  |  |
|---|---|
| 1. Operario de producción | 1. Ejecutiva de ventas |
| 2. Agricultor | 2. Operaria de producción |
| 3. Auxiliar de bodega | 3. Ingeniero civil |
| 4. Ejecutivo de ventas | 4. Agente/Asesora de atención al cliente |
| 5. Agente/Asesor de atención al cliente | 5. Arquitecta |
| 6. Motorista de camiones pesados | 6. Vendedora |
| 7. Personal de seguridad | 7. Auxiliar de bodega |
| 8. Auxiliar de mantenimiento | 8. Operaria en Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) |
| 9. Agente de servicios comerciales | 9. Cocinera |
| 10. Operador de rampa / pista de aterrizaje | 10. Cajera comercial |

9.14 Puestos de trabajo clasificados en mayores rangos de salario

Si bien el 40 % de los puestos de trabajo que serán demandados por las empresas encuestadas, se ubican en el rango de salarios US\$ 408.80⁸ (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 \$1,900 |
|---|---------------------------------|--|-----------------------------------|
| 1. Vendedor puerta a puerta | 1. Vendedor puerta a puerta | 1. Vendedor por teléfono | 1. Vendedor |
| 2. Traductor / intérprete | 2. Supervisor de mantenimiento | 2. Técnico en operaciones de las TICs | 2. Programador de aplicaciones |
| 3. Técnico en mantenimiento aeronáutico | 3. Profesor de universidad | 3. Supervisor de industrias manufactureras | 3. Jefe / Encargado de cobros |
| 4. Técnico en mantenimiento | 4. Operador de máquinas pesadas | 4. Programador de aplicaciones | 4. Gerente de comercio |
| 5. Técnico en electrónica | 5. Encargado de cobros | 5. Ingeniero electrónico | 5. Especialista en la nube |
| 6. Técnico en asistencia al usuario de las TICs | 6. Ingeniero mecatrónico | 6. Ingeniero electricista | 6. Especialista en ciberseguridad |
| 7. Técnico electromecánico | 7. Ingeniero electricista | 7. Ingeniero civil | 7. Desarrollador de software |
| 8. Técnico de laboratorio | 8. Ingeniero civil | 8. Gerente de servicios | 8. Arquitecto de software |

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 o con un mayor nivel de experiencia y por ello corresponde a un mayor rango de salarios.

En la **categoría más alta** de rangos de salarios de \$2,600 a \$ 3,000 se identifican puesto de **Gerente financiero, Gerente de proyectos / Project manager y Especialista en Inteligencia Artificial**.

⁸ Según salario mínimo vigente en El Salvador

9.15 Disposición de habilitar prácticas, pasantías o formación dual

De las 827 empresas encuestadas, el 59.7 % está en la disposición de habilitar **pasantías profesionales**⁹, las cuales en conjunto suman un total de 1,918 cupos disponibles para el desarrollo de estos procesos, que son una antesala al empleo ya que contribuyen a ganar experiencia, desarrollar competencias y abrir oportunidades laborales. Por el lado de **prácticas profesionales**¹⁰, el 54.9 % está en la disposición de habilitarlas, y suman un total de 1,847 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. Para el caso de **formación dual**¹¹, el 35.7 % de las empresas están en la disposición de habilitarlas con un total de 1,147 cupos.

| Pasantías profesionales (1,918 cupos) | | |
|--|---|--|
| Duración | Remuneración | Tipo de jornada |
| 1. De 1-3 meses (42.7 %) 2. De 3-6 meses (42.1 %) 3. De 6-12 meses (15.2 %) | 1. No remuneradas (50.6 %) 2. Remuneradas (49.4 %) | 1. Medio tiempo (64.4 %) 2. Tiempo completo (35.6 %) |
| El 59.7 % de las empresas indicaron su interés y disposición de habilitar prácticas profesionales, de dicho total se observa que: | | <ul style="list-style-type: none">○ El 34.2 % puede habilitar 2 puestos (por empresa)○ El 18.4 % puede habilitar 1 puesto (por empresa)○ El 15.0 % puede habilitar 3 puestos (por empresa)○ El 14.2 % puede habilitar 5 puestos (por empresa)○ El 7.3 % puede habilitar 4 puestos (por empresa) <p>Nota: El resto corresponde a mayores cupos.</p> |

Al analizar la cantidad de cupos de pasantías profesionales por sector económico al que pertenecen las empresas, se identifica una mayor apertura de éstos en los sectores de: 1) Comercio, 2) Textil y confección, 3) Financiero y seguros, 4) Alimentos y bebidas y 5) Call centers. Por otro lado, los sectores económicos en los que se observa una menor cantidad de cupos son los de: 1) Agroindustria, 2) Papel y cartón, 3) Metalurgia, 4) Cueros y calzado y 5) Manufactura tecnológica.

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”.

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”.

¹¹ Definida para efectos de la encuesta como “modelo de educación técnica y profesional en el que los estudiantes combinan la formación teórica en un centro educativo con la formación práctica en una empresa.”

| Prácticas profesionales (1,847 cupos) | | |
|--|--|---|
| Duración | Remuneración | Tipo de jornada |
| Duración 1. De 1-3 meses (52.0 %) 2. De 3-6 meses (34.4 %) 3. De 6-12 meses (13.7 %) | Remuneración 1. No remuneradas (69.2 %) 2. Remuneradas (30.8 %) | Tipo de jornada 1. Medio tiempo (47.1 %) 2. Tiempo completo (26.9 %) 3. Horas específicas (26.0 %) |
| El 54.9 % de las empresas indicaron su interés y disposición de habilitar prácticas profesionales, de dicho total se observa que: | | <ul style="list-style-type: none"> ○ El 33.0 % puede habilitar 2 puestos (por empresa) ○ El 19.8 % puede habilitar 1 puesto (por empresa) ○ El 15.9 % puede habilitar 3 puestos (por empresa) ○ El 14.3 % puede habilitar 5 puestos (por empresa) ○ El 6.8 % puede habilitar 10 puestos (por empresa) <p>Nota: El resto corresponde a mayores cupos.</p> |

Al analizar la cantidad de cupos de prácticas profesionales por sector económico al que pertenecen las empresas, se identifica una mayor apertura de éstos en los sectores de: 1) Comercio, 2) Textil y confección, 3) Atención a la salud humana, 4) Turismo y 5) Alimentos y bebidas. Por otro lado, los sectores económicos en los que se observa una menor cantidad de cupos son los de: 1) Metalurgia, 2) Servicios profesionales científicos y técnicos, 3) Manufactura tecnológica, 4) Papel y cartón y 5) Cueros y calzado.

| Formación Dual (1,147 cupos) | | |
|---|--|--|
| Duración | Remuneración | Tipo de jornada |
| Duración 1. De 1-3 meses (39.3 %) 2. De 3-6 meses (31.9 %) 3. De 6-12 meses (28.8 %) | Remuneración 1. No remuneradas (55.3 %) 2. Remuneradas (44.7 %) | Tipo de jornada 1. Medio tiempo (45.1 %) 2. Tiempo completo (34.6 %) 3. Horas específicas (20.3 %) |
| El 35.7 % de las empresas indicaron su interés y disposición de habilitar formación dual, de dicho total se observa que: | | <ul style="list-style-type: none"> ○ El 38.3 % puede habilitar 2 puestos (por empresa) ○ El 19.7 % puede habilitar 1 puesto (por empresa) ○ El 12.2 % puede habilitar 5 puestos (por empresa) ○ El 11.2 % puede habilitar 3 puestos (por empresa) ○ El 7.5 % puede habilitar 4 puestos (por empresa) <p>Nota: El resto corresponde a mayores cupos.</p> |

Al analizar la disposición de programas de formación dual por sector económico al que pertenecen las empresas, se identifica una mayor apertura en los sectores de: 1) Comercio, 2) Textil y confección, 3) Alimentos y bebidas, 4) Financieros y seguros y 5) Servicios digitales y tecnológicos y 5) Turismo. Por otro lado, los sectores económicos en los que se observa una menor cantidad de cupos son los de: 1) Farmacéutico, 2) Papel y cartón, 3) Energía y agua, 4) Aeronáutica y 5) Call Center.



Puestos y habilidades demandadas por sector

10. Puestos y habilidades demandadas por sector

10.1 Comercio

| | | | |
|--|--|---|--|
| 166 empresas encuestadas del sector | 20.1 % respecto al total encuestado | 142 (85.5 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 3,543 (12.4 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 54.2 % - Mediana 45.8 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - San Miguel - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Graduado universitario 3. 6° - 9° grado | Idiomas demandados - Inglés - Chino Mandarín |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | |
|--|-----|---|--|---|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales |
| Auxiliar de bodega | 667 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Ventas y gestión comercial | • Herramientas para videoconferencias |
| Vendedor | 625 | • Compromiso | • Control de inventarios y bodegaje | • Computación en la nube |
| Ejecutivo de ventas | 554 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Manejo de paquetes de office | • Inteligencia artificial y aprendizaje automático |
| Dependiente de farmacia | 230 | • Servicio al cliente | • Contabilidad | • Ciencia de datos y análisis de datos |
| Conductor / Motorista de camiones pesados | 169 | • Calidad y mejora continua | • Control y/o gestión de calidad | • Gestión de Sistemas Empresariales |
| Gerente de comercio | 151 | • Comunicación efectiva | • Gestión administrativa | • Automatización y Robótica |
| Empleado de control de bodega / inventario | 143 | • Aprendizaje permanente y curiosidad | • Costos | • Ciberseguridad |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 122 | • Empatía y escucha activa | • Automatización y control de procesos | • Marketing digital |
| Cajero comercial | 119 | • Gestión del tiempo y productividad | • Electromecánica | • Sistemas de información geográfica |
| Asistente de venta de tiendas y almacenes | 114 | • Inteligencia emocional | • Electricidad | • Diagramación de flujos y procesos |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.2 Alimentos y bebidas

| | | | |
|--|--|--|---|
| 70 empresas encuestadas del sector | 8.5 % respecto al total encuestado | 61 (87.1 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 1,303 (4.6 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 70 % - Mediana 30 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - San Miguel - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. 6º - 9º grado 3. Graduado de carrera técnica | Idiomas demandados - Inglés |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|--|-----|--|---|---|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Operario de producción | 340 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Buenas prácticas de manufactura | • Herramientas para videoconferencias | • SAP |
| Operario de bebidas y alimentos | 188 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Manejo de paquetes de office | • Alfabetización digital | • Microsoft Excel Avanzado |
| Vendedor puerta a puerta / Vendedor de ruta | 135 | • Compromiso | • Manipulación de alimentos | • Ciberseguridad | • Microsoft Power BI |
| Operador de máquinas de embalaje, embotellamien- to y etiquetado | 80 | • Calidad y mejora continua | • Ventas y gestión comercial | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Herramientas de ofimática |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 60 | • Gestión del tiempo y productividad | • Contabilidad | • Computación en la nube | • HTML5 |
| Impulsador / Mercaderista / Display | 51 | • Servicio al cliente | • Control de inventarios y bodegaje | • Automatización y Robótica | • JavaScript |
| Operador de máquinas para elaborar alimentos y productos afines | 51 | • Responsabili- dad | • Digitación/ ingreso de datos o información | • Desarrollo de software y programación | • Ahrefs |
| Cocinero | 50 | • Manejo del estrés | • Gestión administrativa | • Desarrollo de sitios web y diseño web | • C++ |
| Mesero | 50 | • Orientación al detalle | • Gestión operativa | • Diagramación de flujos y procesos | • Google Analytics |
| Operario en Buenas Prácticas de Manufactura | 33 | • Comunicación efectiva | • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos | • Diseño y multimedia digital | • Looker |
| | | | | • Sistemas de información geográfica | • Herramientas de correo electrónico |
| | | | | | • Microsoft Project |
| | | | | | • Microsoft Teams |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.3 Financiero y seguros

| | | | |
|--|--|--|---|
| 66 empresas encuestadas del sector | 8.0 % respecto al total encuestado | 58 (87.9 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 901 (3.2 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 62.1 % - Mediana 37.9 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - San Miguel - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Estudiante/egresado universitario 3. Graduado universitario | Idiomas demandados - Inglés |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|---|-----|---|--|---|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Cajero comercial | 218 | • Colaboración y trabajo en equipo • Adaptabilidad y flexibilidad • Comunicación efectiva • Servicio al cliente • Calidad y mejora continua • Compromiso • Inteligencia emocional • Gestión del tiempo y productividad • Pensamiento analítico • Confiabilidad • Empatía y escucha activa | • Gestión de créditos y cobros • Ventas y gestión comercial • Gestión bancaria • Manejo de paquetes de office • Contabilidad • Gestión financiera • Leyes y normativas específicas de la actividad económica • Negociación comercial / internacional • Automatización y control de procesos • Procesamiento, análisis e interpretación de información | • Ciberseguridad • Computación en la nube • Gestión de Sistemas Empresariales • Alfabetización digital • Ciencia de datos y análisis de datos • Sistemas de información geográfica • Gestión de proyectos digitales • Desarrollo de software y programación • Herramientas para videoconferencias | • Herramientas de correo electrónico • Herramientas de ofimática • Google Maps • Java • Amazon Web Services • C# • Cifrado de Datos • Herramientas de búsqueda de información • Microsoft Excel Avanzado • Microsoft PowerPoint • Adobe Aero |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 184 | | | | |
| Ejecutivo de ventas | 90 | | | | |
| Cajero de bancos | 75 | | | | |
| Asesor financiero y en inversiones | 57 | | | | |
| Ejecutivo de negocios / de cuenta | 37 | | | | |
| Oficial de préstamo y crédito | 35 | | | | |
| Agente de seguros | 30 | | | | |
| Analista de datos | 17 | | | | |
| Cobrador | 16 | | | | |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.4 Textil y confección

| | | | |
|--|--|---|--|
| 65 empresas encuestadas del sector | 7.9 % respecto al total encuestado | 57 (87.7 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 5,107 (17.9 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 87.7 % - Mediana 12.3 % | Principales departamentos - La Libertad - San Salvador - La Paz - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. 6° - 9° grado 2. Bachillerato 3. Estudiante/egresado universitario | Idiomas demandados - Inglés |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas | |
|--|--------------------------------------|--|--|--|---|
| | Blandas | Técnicas | Digitales | | |
| Operario de costura | 3,936 | • Colaboración y trabajo en equipo • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Compromiso • Gestión del tiempo y productividad • Comunicación efectiva • Manejo del estrés • Responsabilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Liderazgo | • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Manufactura y procesos de producción • Electricidad • Buenas prácticas de manufactura • Electromecánica • Manejo de paquetes de office • Mantenimiento mecánico • Control y/o gestión de calidad • Diseño Gráfico / Dibujo técnico /Diseño industrial • Fundamentos de Informática | • Ciencia de datos y análisis de datos • Computación en la nube • Diseño y multimedia digital • Herramientas para videoconferencias • Internet de las cosas • Automatización y Robótica • Desarrollo de sitios web y diseño web • Diagramación de flujos y procesos • Plataformas de Gestión del Aprendizaje • Gestión de proyectos digitales | • Herramientas de correo electrónico • Adobe Illustrator • Adobe Photoshop • Herramientas de ofimática • Canva • ChatGPT • Gemini • AutoCAD • AutoCAD Map 3D • Autodesk 3ds Max • Herramientas de búsqueda de información • HTML |
| Operario de producción | 864 | | | | |
| Patronista y cortador de tela y afines | 55 | | | | |
| Empleado de servicios de apoyo a la producción | 41 | | | | |
| Operario multiestilos | 37 | | | | |
| Auxiliar de bodega | 25 | | | | |
| Operador de máquinas de productos textiles | 25 | | | | |
| Operador de máquinas de preparación de fibras, hilado y devanado | 20 | | | | |
| Ingeniero mecatrónico | 15 | | | | |
| Agente / Asesor de atención al cliente | 12 | | | | |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.5 Servicios administrativos y de apoyo

| | | | |
|--|--|---|--|
| 57 empresas encuestadas del sector | 6.9 % respecto al total encuestado | 51 (89.5 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 3,528 (12.4 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 84.2 % - Mediana 15.8 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - San Miguel - Sonsonate | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. 6° - 9° grado 3. Estudiante/egresado universitario | Idiomas demandados - Inglés - Francés |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|--|---|--|---|--|
| | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Personal de limpieza | • Colaboración y trabajo en equipo | • Manejo de paquetes de office | • Computación en la nube | • Herramientas de correo electrónico |
| Cocinero | • Compromiso | • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos | • Ciberseguridad | • Microsoft Excel Avanzado |
| Personal de seguridad | • Gestión del tiempo y productividad | • Digitación/ ingreso de datos o información | • Blockchain | • AutocAD |
| Ejecutivo de ventas | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Procesamiento, análisis e interpretación de información | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Google Maps, Meet |
| Auxiliar de bodega | • Servicio al cliente | • Ventas y gestión comercial | • Diagramación de flujos y procesos | • Adobe After Effects |
| Agente/técnico back office | • Calidad y mejora continua | • Electricidad | • Diseño y multimedia digital | • Adobe Creative Cloud |
| Asistente doméstico | • Comunicación efectiva | • Gestión administrativa | • Herramientas para videoconferencias | • Adobe Illustrator |
| Ingeniero civil | • Confiabilidad | • Habilidades físicas | • Alfabetización digital | • Adobe Photoshop |
| Agente/Asesor de atención al cliente | • Manejo del estrés | • Manipulación de alimentos | • Desarrollo de sitios web y diseño web | • Angular |
| Operario de producción | • Aprendizaje permanente y curiosidad | • Manufactura y procesos de producción | • Desarrollo de software y programación | • Building Information Modeling |
| | • Responsabili- dad | | • Gestión de proyectos digitales | • ChatGPT |
| | | | • Gestión de sistemas empresariales | • Gemini |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.6 Servicios digitales y tecnológicos

| | | | |
|--|--|--|---|
| 54 empresas encuestadas del sector | 6.5 % respecto al total encuestado | 41 (75.9 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 677 (2.4 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 59.3 % - Mediana 40.7 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - San Miguel - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Graduado universitario 3. Estudiante/egresado universitario | Idiomas demandados - Inglés |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|--|-----|---|--|---|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 165 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Administración y ejecución de proyectos | • Ciberseguridad | • AutoCAD Map 3D (Autodesk) |
| Desarrollador de software | 100 | • Comunicación efectiva | • Procesamiento, análisis e interpretación de información | • Computación en la nube | • Adobe Photoshop |
| Operario | 78 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Digitación/ ingreso de datos o información | • Diseño y planificación urbana | • AutoCAD |
| Técnico de ingeniería de las TICs | 50 | • Compromiso | • Electricidad | • Desarrollo de software y programación | • Adobe Creative Cloud |
| Empleado de centros de llamadas | 46 | • Calidad y mejora continua | • Análisis y diseño estructural | • Diagramación de flujos y procesos | • Adobe Illustrator |
| Ingeniero civil | 43 | • Gestión del tiempo y productividad | • Arquitectura | • Diseño y multimedia digital | • Amazon Web Services |
| Analista de sistemas | 30 | • Aprendizaje permanente y curiosidad | • Contabilidad | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Herramientas de correo electrónico |
| Ejecutivo de ventas | 28 | • Inteligencia emocional | • Transformación digital | • Alfabetización digital | • Microsoft Excel Avanzado |
| Técnico en operaciones de las TICs | 21 | • Servicio al cliente | • Diseño Gráfico / Dibujo técnico /Diseño industrial | • Desarrollo de sitios web y diseño web | • Microsoft Power BI |
| Personal de limpieza | 15 | • Empatía y escucha activa | • Formulación y evaluación de proyectos | • Gestión de proyectos digitales | • Microsoft Project |
| | | | | • Marketing digital | • Adobe After Effects |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.7 Turismo

| | | | |
|--|--|---|---|
| 52 empresas encuestadas del sector | 6.3 % respecto al total encuestado | 43 (82.7 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 1,361 (4.8 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 57.7 % - Mediana 42.3 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - La Paz - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Graduado universitario 3. 6° - 9° grado | Idiomas demandados - Inglés - Portugués |

| | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|--|-----|--|--|--|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 515 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Control de inventarios y bodegaje | • Computación en la nube | • Herramientas de correo electrónico |
| Mesero | 226 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Buenas prácticas de manufactura | • Herramientas para videoconferencias | • Herramientas de ofimática |
| Cocinero | 166 | • Compromiso | • Gestión de riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Microsoft Excel Avanzado |
| Cocinero de comidas rápidas | 110 | • Servicio al cliente | • Manejo de paquetes de office | • Alfabetización digital | • AutoCAD |
| Gerente de restaurante | 110 | • Comunicación efectiva | • Seguridad e higiene alimentaria | • Ciberseguridad | • Microsoft Teams |
| Supervisor de mantenimiento y limpieza | 52 | • Calidad y mejora continua | • Gestión y/o gestión de calidad | • Marketing digital | • Asana |
| Recepcionista de hoteles | 24 | • Gestión del tiempo y productividad | • Costos | • Plataformas de Gestión del Aprendizaje | • Canva |
| Operario de bebidas y alimentos | 20 | • Liderazgo | • Herramientas de planificación | • Gestión de Sistemas Empresariales | • ChatGPT |
| Conductor de motocicletas / motociclista | 15 | • Razonamiento y resolución de problemas | • Manejo de equipos y utensilios de cocina | • Automatización y Robótica | • Gemini |
| Personal de limpieza | 13 | • Comunicación asertiva | • Manipulación de alimentos | • Blockchain | • Microsoft Power BI |
| | | • Calidad y mejora continua | | • Diseño multimedia y digital | • Microsoft Project |
| | | | | • Inteligencia Artificial | • Revit |
| | | | | | • Adobe After Effects |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.8 Call center

| | | | |
|--|--|--|--|
| 19 empresas encuestadas del sector | 2.3 % respecto al total encuestado | 19 (100.0 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 8,092 (28.3 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 89.5 % - Mediana 10.5 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Estudiante/egresado universitario 3. Graduado universitario | Idiomas demandados - Inglés - Francés - Portugués |

| Puestos demandados por número de vacantes | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|--|--|--|--|--|
| | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Agente/Asesor de atención al cliente | • Comunicación efectiva | • Manejo de paquetes de office | • Alfabetización digital | • Herramientas de correo electrónico |
| Empleado de centros de llamadas | • Empatía y escucha activa | • Fundamentos de Informática | • Herramientas para videoconferencias | • Herramientas de búsqueda de información |
| Ejecutivo de ventas | • Servicio al cliente | • Digitación/ ingreso de datos o información | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Microsoft Excel Avanzado |
| Especialista en la nube | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Redacción de informes, reportes o documentos | • Computación en la nube | • Microsoft Teams |
| Traductor / intérprete / lingüista | • Manejo del estrés | • Control de inventarios y bodegaje | • Desarrollo de sitios web y diseño web | • Salesforce |
| Desarrollador de software | • Inteligencia emocional | • Gestión de créditos y cobros | • Gestión de proyectos digitales | • Canva |
| Empleado de servicios de apoyo a la producción | • Colaboración y trabajo en equipo | • Habilidades en e- commerce | • Gestión de Sistemas Empresariales | • ChatGPT |
| Agente/técnico back office | • Compromiso | • Leyes y normativas específicas | • Internet de las cosas | • Cifrado de Datos |
| Técnico en redes y sistemas de computadores/ infraestructura | • Expresión oral y escrita | • Procesamiento, análisis e interpretación de información | | • Google Cloud Platform, Maps |
| Secretaria / asistente administrativa | • Comunicación asertiva | | | • Google Maps |
| | • Calidad y mejora continua | | | • Microsoft Azure |
| | | | | • SQL |

10.9 Aeronáutica

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 empresas encuestadas del sector | 0.2 % respecto al total encuestado | 2 (100.0 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 715 (2.5 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 100.0 % | Principales departamentos - La Libertad - La Paz | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Estudiante/egresado universitario 3. Graduado de carrera técnica | Idiomas demandados - Inglés |

| Puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|--|-----|--|---|---|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Técnico en mantenimiento aeronáutico | 415 | <ul style="list-style-type: none"> • Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación efectiva • Gestión del tiempo y productividad • Servicio al cliente • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Empatía y escucha activa • Expresión oral y escrita • Pensamiento analítico • Razonamiento y resolución de problemas | <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Mantenimiento mecánico • Mecánica general • Control de inventarios y bodegaje • Electricidad • Electromecánica • Gestión administrativa • Gestión de riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Sistemas Empresariales | <ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Excel Avanzado • Microsoft Power BI |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 100 | | | | |
| Operador de rampa/pista de aterrizaje | 100 | | | | |
| Agente de asistencia al pasajero | 75 | | | | |
| Auxiliar de bodega | 25 | | | | |

10.10 Plástico

| | | | |
|--|--|--|---|
| 22 empresas encuestadas del sector | 2.7 % respecto al total encuestado | 20 (90.9 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 490 (1.7 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 72.7 % - Mediana 27.3 % | Principales departamentos - La Libertad - San Salvador - La Paz - Santa Ana | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. 6° - 9° grado 3. Graduado de carrera técnica | Idiomas demandados - Inglés |

| Puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|---|-----|---|--|--|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Operario de producción | 346 | <ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad y flexibilidad • Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Calidad y mejora continua • Comunicación efectiva • Proactividad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Confiabilidad • Inteligencia emocional • Pensamiento crítico • Resiliencia | <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Buenas prácticas de manufactura • Control y/o gestión de calidad • Electromecánica • Mantenimiento mecánico • Matemáticas, álgebra y lógica • Calibración de sistemas • Electricidad • Mecánica general • Contabilidad • Gestión administrativa | <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Sistemas Empresariales • Marketing digital | <ul style="list-style-type: none"> • Google Ads • Microsoft Excel Avanzado • Zoom |
| Operador de máquinas para fabricar productos de material plástico | 56 | | | | |
| Empacador manual | 25 | | | | |
| Auxiliar de mantenimiento | 20 | | | | |
| Ejecutivo de ventas | 20 | | | | |
| Técnico electromecánico | 9 | | | | |
| Mecánico y reparador de máquinas industriales | 6 | | | | |
| Trabajador de carga / montacarguista | 6 | | | | |
| Conductor / Motorista de camiones pesados | 2 | | | | |

10.11 Construcción

| | | | |
|--|---|---|---|
| 29 empresas encuestadas del sector | 3.5 % respecto al total encuestado | 22 (75.9 %) empresas del sector habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 319 (1.1 %) vacantes previstas por las empresas del sector |
| Tamaños de empresa - Grande 69.0 % - Mediana 31.0 % | Principales departamentos - San Salvador - La Libertad - San Miguel | Grados académicos más demandados 1. Graduado universitario 2. Bachillerato 3. 6º - 9º grado | Idiomas demandados - Inglés |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|---|-----|--|--|---|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Auxiliar de albañil | 135 | • Calidad y mejora continua | • Electricidad | • Ciberseguridad | • AutoCAD |
| Trabajador de la construcción de edificios | 50 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Arquitectura | • Computación en la nube | • Microsoft Excel Avanzado |
| Ingeniero civil | 28 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Formulación y evaluación de proyectos | • Diseño y planificación urbana | • Microsoft Project |
| Agente de empleo / contratista de mano de obra | 24 | • Compromiso | • Manejo de maquinaria y equipo pesado | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Revit |
| Electricista de obras y afines | 20 | • Comunicación efectiva | • Administración y ejecución de proyectos | • Gestión de proyectos digitales | • Adobe Illustrator |
| Arquitecto | 15 | • Confiabilidad | • Costos | • Alfabetización digital | • Building Information Modeling |
| Técnico en refrigeración | 12 | • Responsabilidad | • Diseño Gráfico / Dibujo técnico /Diseño industrial | • Gestión de Sistemas Empresariales | • Zoom |
| Operador de máquinas pesadas | 10 | • Liderazgo | • Elaboración y/o administración de presupuestos | • Herramientas para videoconferencias | • Adobe Creative Cloud |
| Ingeniero electricista | 6 | • Razonamiento y resolución de problemas | • Electromecánica | • Desarrollo de software y programación | • Google Maps, Meet |
| Conductor / Motorista de camiones pesados | 4 | • Innovación | • Gestión administrativa | • Diseño y multimedia digital | • Herramientas de Análisis de Tráfico de Red |
| | | • Manejo del estrés | • Manejo de herramientas maquinaria y equipo | • Inteligencia Artificial | • Herramientas de búsqueda de información |
| | | • Proactividad | | | • Ofimática |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del sector. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del sector, independientemente del puesto demandado.

10.12 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:

| | |
|--|--|
|  Agroindustria 337 vacantes <p>Agricultor/trabajador de cultivos extensivos, auxiliar de bodega, operario de producción, ingeniero civil, personal de seguridad, analista de calidad, motorista de automóviles, desarrollador full stack, especialista en compensación y beneficios.</p> |  Enseñanza 244 vacantes <p>Profesor de universidad, profesor de idiomas, mesero, maestro de enseñanza primaria, personal de limpieza, ejecutivo de ventas, director financiero, auxiliar de maestro, técnico en ingeniería mecánica, y auxiliar de mantenimiento.</p> |
|  Agropecuario 187 vacantes <p>Agrónomo, biólogo/botánico/zooólogo, motorista de vehículos accionados a pedal o a brazo, criador/trabajador de la cría de animales, cuidador de animales, ingeniero industrial, operario de bebidas y alimentos, y operario de producción.</p> |  Cuero y calzado 175 vacantes <p>Costurero/bordador y afines, operario de producción, vendedor, técnico en ingeniería, empleado de contabilidad y cálculo de costos / auxiliar contable / auxiliar de tesorería.</p> |
|  Farmacéutico 158 vacantes <p>Operario de producción, farmacéutico, empleado de control de inventarios, analista de calidad / inocuidad, asistente de venta de tiendas y almacenes, auxiliar de bodega, impulsador, operador de plantas y máquinas de productos químicos, administrador de sistemas, analista de laboratorio.</p> |  Transporte y almacenamiento 156 vacantes <p>Conductor de camiones, conductor de camiones pesados, auxiliar de bodega, jefe de control de abastecimientos, revisor y cobrador, agente de aduana, agente/asesor de atención al cliente, ejecutivo de ventas, empleado de control de abastecimientos, y trabajador de carga/montacarguista.</p> |



Demanda laboral por principales departamentos

11. Demanda laboral por departamento

11.1 San Salvador

| | | | |
|--|---|---|---|
| 460 empresas encuestadas en el departamento | 55.8 % respecto al total encuestado | 387 (84.1 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 14,370 (50.3 %) vacantes previstas por las empresas del departamento |
| Tamaños de empresa - Grande 64.3 % - Mediana 35.7 % | Principales sectores con demanda de vacantes: Call Center, Servicios administrativos y de apoyo, Textil y confección, Comercio, Turismo. | Grados académicos más demandados 1. Graduado universitario 2. Estudiante/egresado universitario 3. Bachillerato | |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | |
|---|-------|--------------------------------------|--|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 3,920 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Manejo de paquetes de office | • Computación en la nube |
| Operario de costura | 1,376 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Ventas y gestión comercial | • Herramientas para videoconferencias |
| Operario de producción | 1,177 | • Compromiso | • Buenas prácticas de manufactura | • Ciberseguridad |
| Cocinero | 791 | • Comunicación efectiva | • Control y/o gestión de calidad | • Alfabetización digital |
| Ejecutivo de ventas | 742 | • Calidad y mejora continua | • Contabilidad | • Ciencia de datos y análisis de datos |
| Personal de limpieza | 683 | • Servicio al cliente | • Control de inventarios y bodega | • Gestión de Sistemas Empresariales |
| Personal de seguridad | 512 | • Gestión del tiempo y productividad | • Gestión administrativa | • Inteligencia artificial y aprendizaje automático |
| Empleado de centros de llamadas | 415 | • Inteligencia emocional | • Automatización y control de procesos | • Diseño y multimedia digital |
| Cajero comercial | 303 | • Responsabilidad | • Digitación/ ingreso de datos o información | • Marketing digital |
| Agricultor, trabajador de cultivos extensivos | 300 | • Empatía y escucha activa | • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos | • Gestión de proyectos digitales |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del departamento. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del departamento, independientemente del puesto demandado.

11.2 La Libertad

| | | | |
|--|---|---|---|
| 246 empresas encuestadas en el departamento | 29.7 % respecto al total encuestado | 204 (82.9 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 12,463 (43.7 %) vacantes previstas por las empresas del departamento |
| Tamaños de empresa - Grande 67.1% - Mediana 32.9% | Principales sectores con demanda de vacantes: Call Center, Textil y confección, Comercio, Servicios administrativos y de apoyo, Alimentos y bebidas. | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. 6º - 9º grado 3. Graduado universitario | |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|---|---------------------------------------|--|--|---|
| | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Empleado de centros de llamadas 2,559 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos | • Computación en la nube | • Microsoft Excel Avanzado |
| Operario de costura 2,340 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Manejo de paquetes de office | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Herramientas de correo electrónico |
| Agente/Asesor de atención al cliente 1,431 | • Compromiso | • Electricidad | • Herramientas para videoconferencias | • Herramientas de ofimática |
| Operario de producción 1,414 | • Calidad y mejora continua | • Ventas y gestión comercial | • Ciberseguridad | • AutoCAD |
| Ejecutivo de ventas 1,017 | • Comunicación efectiva | • Buenas prácticas de manufactura | • Inteligencia artificial y aprendizaje automático | • ChatGPT |
| Auxiliar de bodega 589 | • Servicio al cliente / usuario | • Control de inventarios y bodegaje | • Desarrollo de software y programación | • SAP |
| Vendedor 538 | • Gestión del tiempo y productividad | • Contabilidad | • Automatización y Robótica | • Canva |
| Especialista en la nube 200 | • Aprendizaje permanente y curiosidad | • Electromecánica | • Diseño y multimedia digital | • Google Ads |
| Conductor / Motorista de camiones pesados 157 | • Manejo del estrés | • Costos | • Gestión de Sistemas Empresariales | • Herramientas de búsqueda de información |
| Gerente de comercio al por mayor / al por menor 151 | • Inteligencia emocional | • Fundamentos de Informática | • Marketing digital | • Microsoft Power BI |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del departamento. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del departamento, independientemente del puesto demandado.

11.3 Santa Ana

| | | | |
|--|---|--|---|
| 38 empresas encuestadas en el departamento | 4.6 % respecto al total encuestado | 31 (81.6 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 375 (1.3 %) vacantes previstas por las empresas del departamento |
| Tamaños de empresa - Grande 68.4 % - Mediana 31.6 % | Principales sectores con demanda de vacantes: Comercio, Textil y confección, Transporte y almacenamiento, Plástico, Alimentos y bebidas. | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. 6° - 9° grado 3. Estudiante/egresado universitario | |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|---|----|---------------------------------------|--|--|---|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Operario de costura | 60 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Gestión de créditos y cobros | • Alfabetización digital | • Herramientas de correo electrónico |
| Auxiliar de bodega | 48 | • Responsabilidad | • Ventas y gestión comercial | • Ciencia de datos y análisis de datos | • Herramientas de ofimática |
| Agente/Asesor de atención al cliente | 40 | • Comunicación efectiva | • Control de inventarios y bodegaje | • Ciberseguridad | • Google Maps, Classroom, Meet |
| Operario de producción | 40 | • Servicio al cliente | • Herramientas de planificación | • Gestión de Sistemas Empresariales | • Microsoft Excel Avanzado |
| Ejecutivo de ventas | 19 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Leyes y normativas específicas de la actividad económica | • Internet de las cosas | • ChatGPT |
| Operador de máquinas para elaborar alimentos y productos afines | 18 | • Calidad y mejora continua | • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos | • Sistemas de información geográfica | • Gemini |
| Ingeniero mecatrónico | 15 | • Compromiso | • Manejo de paquetes de office | • Automatización y Robótica | • Herramientas de búsqueda de información |
| Recepcionista de hoteles | 15 | • Inteligencia emocional | • Redacción de informes, reportes o documentos | • Computación en la nube | • Meta Business Suite |
| Vendedor | 12 | • Aprendizaje permanente y curiosidad | • Contabilidad | • Diagramación de flujos y procesos | • Microsoft PowerPoint |
| Conductor / Motorista de camiones pesados | 10 | • Confiabilidad | • Gestión financiera | • Herramientas para videoconferencias | • SAP |
| | | • Comunicación asertiva | | | • Zoom |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del departamento. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del departamento, independientemente del puesto demandado.

11.4 San Miguel

| | | | |
|--|---|--|---|
| 35 empresas encuestadas en el departamento | 4.2 % respecto al total encuestado | 30 (85.7 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 490 (1.7 %) vacantes previstas por las empresas del departamento |
| Tamaños de empresa - Grande 71.4 % - Mediana 28.6 % | Principales sectores con demanda de vacantes: Comercio, Alimentos y bebidas, Turismo, Financiero y seguros, Enseñanza. | | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. 6° - 9° grado 3. Graduado universitario |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | |
|---|-----|--------------------------------------|---|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales |
| Dependiente de farmacia | 125 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Gestión de créditos y cobros | • Computación en la nube |
| Operario de bebidas y alimentos | 60 | • Compromiso | • Contabilidad | • Herramientas para videoconferencias |
| Mesero | 50 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Manejo de paquetes de office | • Plataformas de Gestión del Aprendizaje |
| Ejecutivo de ventas | 49 | • Calidad y mejora continua | • Ventas y gestión comercial | • Gestión de proyectos digitales |
| Oficial de préstamo y crédito | 33 | • Confiabilidad | • Gestión financiera | • Gestión de Sistemas Empresariales |
| Auxiliar de bodega | 28 | • Comunicación efectiva | • Fundamentos de Informática | • Alfabetización digital |
| Gerente de restaurante / administrador de restaurante | 20 | • Gestión del tiempo y productividad | • Habilidades físicas | • Ciberseguridad |
| Cocinero | 15 | • Servicio al cliente | • Administración y ejecución de proyectos | • Desarrollo de software y programación |
| Operario de la elaboración de productos lácteos | 15 | • Empatía y escucha activa | • Control y/o gestión de calidad | • Sistemas de información geográfica |
| Profesional de enfermería | 15 | • Cooperación | • Costos | |
| | | | • Electricidad | |
| | | | • Gestión operativa | |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del departamento. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del departamento, independientemente del puesto demandado.

11.5 Sonsonate

| | | | |
|--|--|--|---|
| 16 empresas encuestadas en el departamento | 1.9 % respecto al total encuestado | 14 (87.5 %) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 124 (0.4 %) vacantes previstas por las empresas del departamento |
| Tamaños de empresa - Grande 62.5 % - Mediana 37.5 % | Principales sectores con demanda de vacantes: Alimentos y bebidas, Enseñanza, Comercio, Servicios administrativos y de apoyo, Financiero y seguros. | | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Graduado universitario 3. Estudiante/egresado universitario |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | | Herramientas digitales demandadas |
|---|----|--|--|---|---|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales | |
| Operario en buenas prácticas de manufactura | 29 | • Compromiso • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Colaboración y trabajo en equipo • Aprendizaje permanente y curiosidad • Comunicación asertiva • Comunicación efectiva • Gestión del tiempo y productividad • Pensamiento analítico • Responsabilidad | • Manejo de paquetes de office • Gestión financiera • Agronomía • Auditoría • Buenas prácticas de manufactura • Contabilidad • Derecho institucional • Electricidad • Gestión administrativa • Gestión de créditos y cobros • Gestión de riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional • Gestión operativa | • Alfabetización digital • Blockchain • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Computación en la nube • Diseño y multimedia digital | • SAP • Adobe Creative Cloud • Adobe Illustrator • Adobe Photoshop • Herramientas de búsqueda de información • Herramientas de correo electrónico • Herramientas de ofimática • Microsoft Excel Avanzado • Microsoft Power BI |
| Ejecutivo de ventas | 20 | | | | |
| Mecánico y reparador automotriz | 15 | | | | |
| Mesero | 15 | | | | |
| Community Manager | 12 | | | | |
| Técnico en mantenimiento | 10 | | | | |
| Auxiliar de maestro | 5 | | | | |
| Ejecutivo de negocios / de cuenta | 5 | | | | |
| Operador de máquinas para fabricar productos de material plástico | 5 | | | | |
| Agrónomo y afines | 2 | | | | |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del departamento. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del departamento, independientemente del puesto demandado.

11.6 La Paz

| | | | |
|--|--|---|---|
| 15 empresas encuestadas en el departamento | 1.8 % respecto al total encuestado | 13 (86.7%) empresas del departamento habilitarán vacantes en los próximos 12 meses | 673 (2.4 %) vacantes previstas por las empresas del departamento |
| Tamaños de empresa - Grande 60% - Mediana 40% | Principales sectores con demanda de vacantes: Aeronáutica, Textil y confección, Comercio, Financiero y seguros, Turismo | Grados académicos más demandados 1. Bachillerato 2. Graduado universitario 3. Estudiante/egresado universitario | |

| Top 10 puestos demandados por número de vacantes | | Top de habilidades demandadas | | |
|---|-----|--------------------------------------|---|--|
| | | Blandas | Técnicas | Digitales |
| Técnico en mantenimiento aeronáutico | 400 | • Colaboración y trabajo en equipo | • Costos | • Alfabetización digital |
| Operario de costura | 160 | • Comunicación efectiva | • Control de inventarios y bodegaje | • Gestión de Sistemas Empresariales |
| Operario multiestilos | 27 | • Gestión del tiempo y productividad | • Gestión de riesgos laborales, salud y seguridad ocupacional | • Plataformas de Gestión del Aprendizaje |
| Auxiliar de bodega | 25 | • Adaptabilidad y flexibilidad | • Herramientas de planificación | • Automatización y Robótica |
| Operario de bebidas y alimentos | 20 | • Calidad y mejora continua | • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos | • Ciberseguridad |
| Ejecutivo de negocios / de cuenta | 9 | • Empatía y escucha activa | • Contabilidad | • Desarrollo de sitios web y diseño web |
| Ingeniero industrial | 8 | • Inteligencia emocional | • Gestión bancaria | • Diseño y multimedia digital |
| Agente de servicios comerciales | 6 | • Manejo del estrés | • Manufactura y procesos de producción | • Herramientas para videoconferencias |
| Auxiliar de mantenimiento | 5 | • Servicio al cliente | • Automatización y control de procesos | |
| Vendedor | 4 | • Compromiso | • Buenas prácticas de manufactura | |

***Nota:** el top 10 corresponde a una muestra del total de puestos y vacantes demandados por las empresas del departamento. Las habilidades corresponden a las más mencionadas por las empresas del departamento, independientemente del puesto demandado.

12. Conclusiones

- La ENDEL mediana y gran empresa, contó con la participación de un total de 827 empresas de diversos sectores de actividad económica, de acuerdo con el número de empleados, éstas se clasifican en 34.8 % medianas y 65.2 % gran empresa y están localizadas principalmente en 5 departamentos que representan el 96.2 % del total de empresas encuestadas, siendo estos San Salvador, La Libertad, Santa Ana, San Miguel y Sonsonate.
- A nivel de sectores económicos las empresas encuestadas pertenecen en un 62.0 % a sectores de servicios (Comercio, Financiero y seguros, Servicios administrativos y de apoyo, Servicios digitales y tecnológicos, Turismo, Enseñanza, Atención a la salud humana, Transporte y almacenamiento, Call centers, Energía y Agua, Aeronáutica, Servicios profesionales) y en 30.7 % a sectores de industria manufacturera (Alimentos y bebidas, Textil y confección, Construcción, Plástico, Farmacéutico, Químico, Agroindustria, Papel y cartón, Metalurgia, Cueros y Calzado y Manufactura tecnológica).
- Las empresas encuestadas perciben oportunidades de crecimiento para los próximos 24 meses con una perspectiva positiva en el incremento del consumo o aumento de exportaciones, la dinamización de la economía por el incremento potencial de la inversión. Además, destacan las mejoras a la seguridad implementadas por el Gobierno, así como una mayor estabilidad y certeza jurídica en las operaciones de las empresas.
- También existen una serie de factores que -si suceden- pueden representar potenciales amenazas al crecimiento de las empresas, entre estos destaca la falta de talento humano calificado como el principal, también otros como el incremento en los costos de producción, aumento de aranceles de importación / exportación, aumento de impuestos y el alto nivel de competencia en el sector, los cuales pueden tener efectos en los niveles de competitividad. Las empresas también reconocen que la velocidad de las transformaciones tecnológicas puede representar un factor de riesgo si éste supera su capacidad de respuesta y adaptación.

- Para los próximos 24 meses se identifican escenarios de cambios en las empresas encuestadas, esto por las perspectivas de implementación de ajustes relacionados con la innovación, expansión, adaptación y sostenibilidad mediante proyectos de implementación de nuevas líneas de productos o servicios, apertura de nuevas sucursales, plantas u oficinas y cambios en el modelo de negocios e implementación de iniciativas de eficiencia energética.
- También se identifica la implementación de cambios tecnológicos en los próximos 24 meses a nivel del uso de Inteligencia Artificial o modelos predictivos, automatización de procesos, actualización de infraestructura tecnológica (hardware, redes, servidores), desarrollo de aplicaciones de interacción con clientes (chatbots, ticketera, CRM/ERP), fortalecimiento de la ciberseguridad, incorporación de herramientas de análisis de datos (big data, business intelligence), almacenamiento de información en la nube y la implementación o mejora de plataformas de comercio electrónico, estos cambios tendrán efectos principalmente en la capacitación del personal de la empresa a fin de prepararlos para la transformación digital prevista.
- Más del 80.0 % de las empresas encuestadas, indicó que en los próximos 12 meses contratará talento humano, ya sea en plazas nuevas o existentes. La demanda de talento identificada asciende a un total de 28,549 vacantes que corresponden a 970 puestos de trabajo, los cuales se clasifican en 54.8 % en puestos operarios, 22.2 % puestos de nivel técnico, 18.0 % puestos de tipo administrativos, y el resto en puestos de mandos medio y directivos.
- Los puestos de trabajo más mencionados en las demandas de las empresas (independientemente del número de vacantes) son los de: 1) Operario de producción, 2) Ejecutivo de ventas, 3) Agente / asesor de atención al cliente, 4) Auxiliar de bodegas, 5) Empleado de contabilidad, 6) Vendedor, 7) Motorista de camiones pesados, 8) Operario de costura, 9) Empleado de centros de llamadas y 10) Mesero.
- Al revisar los puestos de trabajo por número de vacantes requeridas, los diez más mencionados son los siguientes: 1) Asesor de atención al cliente, 2) Operario de costura / confección, 3) Empleado de centros de llamadas, 4) Operario de producción, 5) Ejecutivo de ventas, 6) Auxiliar de bodega, 7) Cocinero, 8) Vendedor, 9) Personal de seguridad y 10) Personal de limpieza.

- Los sectores económicos con mayor demanda de puestos de trabajo (por número de vacantes) son: Call centers, Textil y confección, Comercio, Servicios administrativos y de apoyo, Turismo, Alimentos y bebidas, Financiero y seguros, los cuales en conjunto representan el 83.5 % del total de vacantes demandadas por las empresas encuestadas.
- En el área de tecnología se identifica una demanda creciente de puestos de trabajo principalmente en las ocupaciones de Especialistas en la nube, Desarrolladores de software, Administradores de sistemas, Técnicos de ingeniería de las TICs, Analistas de sistemas, Analistas de datos, Técnicos en electrónica, Diseñadores gráficos y de multimedia, Técnicos en redes y sistemas de computadoras, Técnico en operaciones de las TICs.
- En línea con las tendencias globales que reflejan la creciente necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, económicos, sociales y destacan la importancia de las habilidades tecnológicas, socioemocionales y cognitivas para enfrentar los desafíos del presente y del futuro, se identifica para las empresas salvadoreñas encuestadas que existe una alta demanda de habilidades en el talento humano. El 72.9 % requiere habilidades blandas, 60.3 % requiere habilidades técnicas, 30.6 % requiere habilidades digitales, 26.0 % demanda el dominio de herramientas digitales específicas, 13.4 % requiere habilidades gerenciales, 16.9 % demanda el dominio de un segundo idioma y 10.4 % requiere que el talento cuente con certificaciones específicas.
- En línea con las dificultades que enfrentan los empleadores a nivel global para encontrar el talento calificado que necesitan, para el caso de El Salvador, el 60.7 % de las empresas encuestadas reportan dificultades para encontrar el talento humano calificado que requieren. Al analizar las limitantes a las que se enfrentan las empresas a la hora de buscar talento humano se identifican aspectos como el salario ofrecido, la falta de candidatos interesados en la vacante, la falta de experiencia laboral, la falta de habilidades técnicas y blandas.
- Más del 90.0 % de empresas que indicaron que contratarán talento humano en los próximos 12 meses, ofrecen una serie de beneficios o prestaciones adicionales a las de ley en materia laboral, como estrategias para la atracción y retención del talento humano, tales como bonificaciones, seguro de vida, comisiones, apoyo económico para estudios de formación continua, entre otros.

- Existe una clara disposición en las empresas encuestadas para habilitar el aprendizaje práctico y fortalecer la experiencia laboral del talento humano, a través de pasantías y prácticas profesionales. Más del 50.0 % indicó su interés y disposición para habilitar pasantías y prácticas profesionales, por otro lado, más del 35.0 % indicó su interés para habilitar posiciones de formación dual en las empresas.
- En términos del nivel de educación formal que requieren las empresas en los puestos que buscaran contratar en los próximos 12 meses, el 42.0 % personas graduadas de bachillerato (69.5 % general y 30.5 % técnico), 17.5 % graduados universitarios, 14.0 % mínimo 6° a 9° grado, 10.7 % egresados universitarios, 9.2% graduados de carreras técnicas, 6% sin requisito mínimo de educación y 1.1 % graduados de maestrías.
- Al analizar las especialidades de bachillerato técnico y educación superior se identifica demanda por candidatos graduados en bachilleratos técnicos en especialidades que van desde áreas contables, hasta especialidades en electrónica, mecánica industrial y automotriz. También se identifican 5 carreras técnicas (con duración de 2-3 años) con mayor frecuencia en las búsquedas de talento de las empresas en las especialidades de ingeniería eléctrica, ingeniería mecánica, agronomía, gastronomía y contabilidad. Por el lado de carreras universitarias con duración de 5 años las más mencionadas por las empresas encuestadas son en las especialidades de administración de empresas, contaduría pública, ingeniería industrial, arquitectura e ingeniería civil.
- Se identifica en las empresas encuestadas bajos niveles de rotación de personal durante los últimos 12 meses, más del 50 % de éstas reporta porcentajes de rotación que van de menos del 5 % al 10 %, seguido de un 19.2 % que indica encontrarse entre un 10 % y 15 %. Al revisar la rotación por tipo de sector, se identifican un mayor nivel de rotación que puede oscilar entre un 20 % a 25 % en sectores como Call Centers, Cueros y Calzado, Químico y Servicios profesionales científicos y técnicos. En general la rotación está impulsada principalmente por decisiones voluntarias de los empleados, ya que los despidos ocupan la tercera posición de las opciones proporcionadas a las empresas encuestadas.

13. Recomendaciones

13.1 Recomendaciones generales

- Dado que las empresas tienen previsto para los próximos 24 meses, escenarios en los que realizarán adopción de un sistema de gestión o norma internacional y la implementación de iniciativas de eficiencia energética o de energías renovables, es importante acompañar estos procesos con formación y capacitación para apoyar a las empresas en su objetivo de garantizar una implementación efectiva y sostenible, a través del desarrollo de habilidades y competencias técnicas especializadas.
- También es clave la capacitación en temas de innovación y adaptación a los cambios, ya que ésta puede hacer la diferencia en términos de eficiencia y efectividad en la implementación de nuevas líneas de productos o servicios que tienen interés de realizar las empresas encuestadas tienen proyectado desarrollar en los escenarios más probables previstos para los próximos 24 meses.
- Dado que el 42.0 % de los puestos que demandarán las empresas en los próximos 12 meses requieren como mínimo graduados de bachillerato y el 14.0 % de 6° a 9° grado, se identifican oportunidades para promover programas de primer empleo, en los sectores de Call Center, Comercio, Servicios administrativos y de apoyo, Alimentos y bebidas, Turismo, Aeronáutica, Financiero y seguros, Textil y confección, entre otros. Estos puestos son principalmente los de Agente/asesor de atención al cliente, Empleado de centros de llamadas, Operario de producción, Ejecutivo de ventas, Auxiliar de bodega, Vendedor, Personal de limpieza, Técnico en mantenimiento aeronáutico, Mesero, Cajero comercial, Dependiente de farmacia, Cocinero, Empleado de bodegas, entre otros. En esta línea es importante destacar que el 23.0 % de los puestos de trabajo que demandarán las empresas no requieren experiencia laboral previa.
- En términos de programas de empleabilidad dirigidos a personas con un nivel de educación de 6^{to} a 9^{no} grado, se identifican oportunidades laborales en los puestos de Operarios de costura, algunos tipos de Operarios de producción, Cocineros, Meseros, Personal de seguridad, Auxiliares de bodega, Personal de limpieza, Auxiliar de mantenimiento, Conductor de camiones pesados, Expendedor de gasolineras, Patronista, Asistente de ventas, entre otros.
- Tomando en cuenta que buena parte de la gestión de talento humano requerido por las empresas se realiza a través de plataformas o bolsas de

empleo, es clave que los programas de empleabilidad incluyan procesos de orientación laboral que consideren sesiones de capacitación dirigidas al uso y actualización de este tipo de plataformas, ya que éstas pueden contribuir en su proceso de inserción laboral.

- Dada la alta demanda de puestos de trabajo en el sector servicios, son cruciales los programas de formación en las áreas de logística, incremento y fortalecimiento de la fuerza de ventas, atención al cliente, gestión centrada en el usuario, gestión de inventarios, gestión administrativa, administración de proyectos, entre otros.
- Considerando que el 77.0 % de los puestos demandados son principalmente del nivel operario y técnico es fundamental ofrecer programas de formación centrados en la mejora de los procesos de producción, buenas prácticas de manufactura, manejo de maquinaria, herramientas y equipo (por ejemplo manejo de montacargas), la gestión, control y aseguramiento de la calidad, la mejora continua y la automatización de procesos, a fin de apoyar a las empresas en la continuidad de sus operaciones y el sostenimiento de la competitividad empresarial.
- En línea con las tendencias globales que destacan la importancia de las habilidades blandas en el talento humano, al ser cruciales para interactuar con otros, adaptarse y resolver problemas en entornos cambiantes, son sumamente necesarios los programas de formación en este tipo de habilidades dirigidas a todos los niveles de la organización, desde puestos administrativos, operativos y técnicos hasta mandos medios y directivos, la relevancia de éstas habilidades es crucial sobre todo en el contexto actual, dónde el mercado laboral es altamente dinámico, con los cambios tecnológicos acelerados que obligan a las organizaciones a adaptarse para mantenerse competitivas.
- Para ciertos tipos de habilidades técnicas y digitales que son demandadas de manera transversal en distintos sectores de actividad económica, es preciso asegurar una oferta formativa permanente de éstas, a fin de que las empresas puedan acceder a estas formaciones a lo largo del año, tales como Excel, inglés y otros idiomas, salud y seguridad ocupacional, manejo de paquetes de office, ventas y gestión comercial, Power Bi, entre otras.
- Habiéndose identificado sectores de actividad económica con alta demanda laboral y potencial de crecimiento del empleo, tales como Call centers, Textil y confección, Comercio, Turismo, Alimentos y bebidas, Financiero y seguros, Aeronáutica, Servicios digitales y tecnológicos es clave promover programas

de formación adhoc a éstas necesidades ya que esto es clave para responder a la demanda real del mercado, reducir brechas de habilidades y competencias en el talento, favorecer la inserción laboral de los trabajadores y mejorar la competitividad de las empresas.

- Siendo que más del 50 % de las empresas encuestadas expresó dificultad para encontrar talento humano graduado ya sea a nivel de ciertos tipos de especialidades de bachillerato técnico o de educación superior, es clave fortalecer los procesos de orientación vocacional desde etapas tempranas de la educación, asegurando en estos procesos el enfoque de demanda laboral del mercado, ya que esto puede contribuir a que los jóvenes tomen una decisión basada en oportunidades reales de empleo, de esta manera las elecciones que realicen a nivel educativo y profesional responderán a sectores con alta empleabilidad, lo cual puede reducir el riesgo de desempleo, subempleo o empleo informal.
- Tomando en cuenta la alta disposición de las empresas encuestadas en habilitar espacios dentro de su organización, para el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales, así como formación dual, como mecanismos para que el talento adquiera experiencia laboral tanto fuera como dentro de su área de estudios, es pertinente garantizar que la educación profesional del talento sea complementada con la experiencia práctica en entornos laborales reales en las empresas. Para ello las instituciones de educación superior deben fortalecer y/o ampliar las alianzas con empresas, integrar la experiencia práctica profesional en los planes estudios, asegurando un adecuado seguimiento y acompañamiento de los estudiantes.
- La necesidad de desarrollar prácticas y pasantías profesionales se vuelve relevante desde últimos niveles de educación media y a nivel de educación superior, a fin de asegurar una mejor preparación del talento humano para el mercado laboral. Sobre todo, en una realidad como la salvadoreña, en el que muchos estudiantes graduados de bachillerato no continúan con estudios de educación superior.
- Siendo la falta de talento humano calificado el principal aspecto identificado por las empresas como una amenaza a su crecimiento y desempeño en los próximos 24 meses, es preciso aumentar los esfuerzos de capacitación técnica y profesional del talento humano, en todos los niveles de la educación, es decir tanto a nivel formal (básica, secundaria, media y superior) como no formal (técnico profesional, en oficios y vocacional).

13.2 Recomendaciones enfocadas en la formación

- Tomando en cuenta que el 67.5 % de las empresas está implementando actualmente o planea **implementar cambios tecnológicos**, lo cual tendrá efectos en la gestión de talento humano y considerando que el 90.3 % señaló que capacitará al personal en nuevas tecnologías como parte de la transformación digital, resulta oportuno **impulsar procesos de formación y capacitación especializada** y orientados a apoyar la implementación de dichos cambios, en temáticas como:
 - a. **Automatización de procesos:** digitalización de procesos productivos, Lean Manufacturing y Lean Six Sigma, sistemas automatizados, PLC o controladores lógicos programables, robótica y redes industriales, integración de maquinaria y software especializado, entre otros.
 - b. **Inteligencia Artificial:** fundamentos y conceptos básicos de la IA, casos de uso y aplicación al entorno laboral, limitaciones, uso ético y responsable, uso de chatbots de IA, automatización de tareas con ChatGPT, Gemini, Copilot, desarrollo de agentes de IA, desarrollo de análisis predictivo, entre otros.
 - c. **Aplicaciones de interacciones con clientes:** desarrollo de software y lenguajes de programación más utilizados, desarrollo de aplicaciones web y móviles, fundamentos de UX/UI, diseño centrado en los usuarios, pruebas de usabilidad, herramientas de diseño (como las de Adobe en sus distintos tipos), usos e integración de APIs, metodologías ágiles, herramientas de analítica, entre otros.
 - d. **Ciberseguridad:** phishing, usos seguros de contraseñas, ataques cibernéticos, hackeo ético, herramientas de autentificación, protección de información, gestión de incidentes y vulnerabilidades, seguridad en redes, servidores y bases de datos, firewalls, seguridad en la nube, herramientas de almacenamiento seguro de información, sistemas de detección de intrusiones, entre otros.
 - e. **Ánalisis de datos:** Microsoft Excel desde niveles básicos a avanzados, estadística descriptiva y avanzada, toma de decisiones basada en datos, herramientas de visualización de datos como Power Bi, Tableau, Looker, manejo de bases de datos (limpieza, depuración y control de calidad), extracción de información, lenguajes de programación orientados a análisis como R y Python, tendencias y proyecciones, minería de datos, integración de datos, entre otros.
 - f. **Almacenamiento en la nube:** fundamentos y conceptos básicos del cloud computing, tipos de nube, beneficios del almacenamiento en la

nube, seguridad de la información en la nube, plataformas colaborativas de trabajo, integración de sistemas con servicios en la nube, entre otros.

- g. **Comercio electrónico:** Search Engine Optimization (SEO) y Search Engine Marketing (SEM) como estrategias de marketing aplicado al comercio electrónico. experiencia del usuario, protocolos de seguridad aplicados al comercio electrónico, entre otros.
- Tomando en cuenta la **demanda de habilidades en el talento humano, es preciso el diseño de rutas y acciones formativas**, las cuales pueden ser desarrolladas a partir de distintos niveles de aprendizaje desde básico, intermedio y avanzado. A continuación, se presentan recomendaciones de temáticas para procesos formativos, las cuales han sido identificadas a partir de la demanda laboral identificada y complementadas con las tendencias globales en el talento humano:
 - a. **Alfabetización digital:** navegación en internet y búsqueda de información (Google, Chrome, Safari), uso del correo electrónico (Microsoft Outlook, Gmail), herramientas de ofimática (Microsoft Word, Google docs, Microsoft Excel, Google Sheets, Microsoft Power Point, Google slides), gestión de archivos y almacenamiento (OneDrive, Google Drive), herramientas de videoconferencia (Microsoft Teams, Zoom, Google Meet).
 - b. **Análisis de datos / Procesamiento, análisis e interpretación de información:** Hojas de cálculo avanzadas (Microsoft Excel Avanzado), Herramientas de visualización de datos (Microsoft Power BI, Google Data Studio Looker, Tableau), Software estadístico y de análisis (Python, SPSS, R), Gestión de bases de datos (MySQL, PostgreSQL).
 - c. **Ciberseguridad:** Cifrado de Datos (BitLocker), Antivirus y Antimalware, Firewall de próxima generación (Fortinet FortiGate), Herramientas de Pruebas de Penetración, Herramientas de Análisis de Tráfico de Red, Gestión de Vulnerabilidades.
 - d. **Computación en la nube:** considerando las distintas etapas de manejo de información, por ejemplo, el procesamiento de datos, ejecución de aplicaciones, gestión y bases de datos en línea, IA aplicada a la nube, almacenamiento e Infraestructura de la nube, software as a service, a través de herramientas como, Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, Google Cloud Platform (GCP).

- e. **Gestión de Sistemas Empresariales y Gestión de Relaciones con el Cliente:** SAP ERP, Microsoft Dynamics 365, Salesforce, HubSpot CRM, Zoho CRM.
- f. **Gestión de proyectos:** Microsoft Project, Asana, ClickUp, Jira, Project Management Institute (PMI).
- g. **Inteligencia artificial y aprendizaje automático:** fundamentos y conceptos básicos de la IA, casos de uso y aplicación al entorno laboral, limitaciones, uso ético y responsable, uso de chatbots de IA, automatización de tareas con ChatGPT, Gemini, Copilot, desarrollo de agentes de IA, desarrollo de análisis predictivo, entre otros. También a través de softwares especializados en algoritmos de aprendizaje automático y técnicas de IA, con herramientas como Python, R, Microsoft Azure Machine Learning, Google Cloud AI / Vertex AI, IBM Watson Studio.
- h. **Diseño y multimedia digital:** Diseño gráfico y edición de imágenes (Adobe Illustrator, Adobe Photoshop, Canva, Figma, Affinity Designer), Edición de video y animación (Adobe Premiere Pro, Adobe After Effects, Blender), y Creación de contenido visual (Microsoft PowerPoint, Google Slides, Canva).
- i. **Desarrollo de software y programación:** mediante Lenguajes de programación (Java, C#, C++, Python, JavaScript, PHP, Ruby), Bases de datos (SQL, MySQL, PostgreSQL), Frameworks y librerías (Angular, Node.js, React, Django), entre otros.
- j. **Desarrollo de sitios web y diseño web:** Lenguajes de programación (HTML5, CSS3, Javascript), frameworks (Bootstrap, React.js, Angular, Laravel, NET Core, Vue.js), Experiencia de usuario (UX), Interfaz del usuario (UI).
- k. **Marketing Digital:** mediante herramientas para publicidad digital SEM y SEO (Google Ads, Meta Ads -Facebook, Instagram-, TikTok Ads, Ahrefs), analítica web y métricas (Google Analytics), diseño y contenido creativo (Adobe Creative Cloud -Photoshop, Illustrator, Premiere, After Effects-, Canva), Gestión de redes sociales (Meta Business Suite), Automatización y CRM aplicados (HubSpot, Mailchimp, chatbots).
- l. **Automatización y Robótica:** a través de herramientas como Blue Prism, UiPath, Automation Anywhere, Microsoft Power Automate.
- m. **Diagramación de flujos y procesos:** con herramientas para diseño de flujos y procesos como Bizagi Modeler, Microsoft Visio, también con temáticas de Metodologías de procesos.

- n. **Sistemas de información geográfica:** a través de herramientas especializadas para visualización, análisis y modelado de información geoespacial, por ejemplo, Mapas y geolocalización (Google Maps, Google Earth), Diseño y modelado para infraestructura (AutoCAD Map 3D, Building Information Modeling -BIM-), SIG profesional y análisis espacial (ArcGIS, QGIS, MapInfo).
- o. **Plataformas de Gestión del Aprendizaje:** se refiere a Learning Management System (LMS), a través de herramientas como, Google Classroom, Blackboard, Moodle.
- p. **Diseño y planificación urbana:** por ejemplo, para Diseño CAD y modelado arquitectónico (AutoCAD, Revit, SketchUp), Visualización y animación (Autodesk 3ds Max, Blender), Análisis y planificación geoespacial (ArcGIS, QGIS).
- q. **Internet de las cosas:** para el desarrollo de aplicaciones y dispositivos conectados a internet, así como en el uso de tecnologías como sensores, microcontroladores y plataformas IoT, a través de herramientas como, Azure IoT Hub, Arduino IDE, AWS IoT Core, entre otros.
- r. **Blockchain:** conceptos fundamentales, generalidades de las criptomonedas, tokenización, contratos inteligentes (Smart Contracts) herramientas de desarrollo, usos y aplicaciones al entorno empresarial, seguridad de la información, uso responsable y ético, entre otros aspectos.

- Dado el contexto del mercado laboral global, los **programas de especialización a través de certificaciones** son relevantes y oportunos ya que las empresas reconocen la importancia del respaldo formal de otras instituciones en el manejo de habilidades y competencias a través de las certificaciones. Para el caso de El Salvador y de conformidad a las demandas de las empresas encuestadas, las certificaciones son claves en las áreas siguientes:
 - a. **Certificaciones en dominio de paquetes de office:** Excel, Word, Power Point.
 - b. **Certificaciones en el manejo de maquinaria:** montacargas.
 - c. **Certificaciones para el manejo de equipo pesado:** Licencia T.
 - d. **Certificaciones relacionadas con seguridad alimentaria y buenas prácticas de manufactura:** HACCP, Manipulación de alimentos, Certified Professional in Food Safety (CP-FS).

- e. **Certificación en normas ISO:** 9001 (gestión de calidad), 13485 (Dispositivos médicos), 14001 (Gestión ambiental), 14064/14,644, (Gestión ambiental y control de emisiones), 17025 (Laboratorios de ensayo y calibración), 22000 (Seguridad alimentaria), 27001 (Seguridad de la información), 45001 (gestión de seguridad y salud en el trabajo), 42001 (Gestión de riesgos), 50001 (Gestión de la energía).
- f. **Certificaciones en electricidad:** Electricista de cuarta categoría, Electricista de tercera categoría, Electricista de segunda categoría, Electricista de primera categoría.
- g. **Certificaciones en el manejo de datos y analítica de datos:** AWS Certified Data Analytics – Specialty, AWS Certified Database, Power BI.
- h. **Certificaciones relacionadas con el manejo de la nube:** AWS Certified Cloud Practitioner, Azure Administrator Associate, Microsoft 365 Fundamentals, AWS Certified Developer, Azure Developer Associate.
- i. **Certificaciones en Ciberseguridad:** Cybersecurity Architect Expert, AWS Certified Security, Cisco Certified CyberOps Professional.
- j. **Certificaciones en Inteligencia Artificial:** Azure AI Fundamentals, Azure AI Engineer Associate.
- k. **Certificaciones en desarrollo de software:** Javascript, Java, Python, C#, entre otras.
- l. **Certificaciones en enseñanza:** por ejemplo, Google Certified Educator.
- m. **Certificaciones en soldadura:** Soldadura MIG, soldadura TIG.
- n. **Certificaciones en idiomas:** TOEIC, TOEFL.
- o. **Certificación relacionada con publicidad:** Google Ads Apps Certification.

- Es clave el **impulso de programas de formación para el dominio de un segundo idioma**, ya que en el contexto actual los mercados son globalizados y por tanto requieren la interacción con clientes y usuarios de otros países. La formación en idiomas debe orientarse desde niveles básicos para generar **masa crítica de talento humano (en niveles B1)**, pasando por niveles **intermedios y avanzados B2 y C1** principalmente, siendo los recomendados: **Inglés (con más del 90% de las demandas, Francés, Portugués y Chino)**.
- Temáticas idealmente transversales a todos los esfuerzos de formación de talento humano: **Habilidades blandas + Alfabetización digital + Inglés**.

14. Referencias

- Coursera. (2025). *Job Skills Report 2025: Skill and learning trends for employees, students, and job seekers.*
- Coursera. (2025). *Learners Outcome Report 2025.*
- Foro Económico Mundial. (2025). *Future of Jobs Report 2025.* FEM.
- Gobierno de El Salvador. (2023). *Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF).*
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (2023). *Reporte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIEES) y Estadísticas de graduados de educación media.* Departamento de Gestión Estadística y Evaluación. MINEDUCYT.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (2024). *Reporte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIEES) y Estadísticas de graduados de educación media.* Departamento de Gestión Estadística y Evaluación. MINEDUCYT.
- Udemy Business. (2025). *Informe de tendencias globales de aprendizaje y habilidades 2025: Desarrollo de habilidades para seguir el ritmo del cambio.*

Informe de resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) de la Mediana y Gran Empresa 2025-2026

Fecha de publicación: Diciembre 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.

Puede ser citado de la siguiente manera:

Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF). (2025). Informe de Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) de la Mediana y Gran Empresa 2025 - 2026. INCAF.

