Instituto Nacional de Capacitación y Formación

INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE DEMANDA LABORAL

2026-2027

ENDEL

Tabla de contenido

1. Resumen ejecutivo 5
   - 1.1 Tabla resumen de aspectos clave del informe 10
2. Agradecimientos 12
3. Introducción 13
4. Justificación 15
5. Alcances 16
6. Objetivos 17
   - 6.1 General 17
   - 6.2 Específicos 17
7. Ficha técnica 18
8. Tendencias globales de talento humano 21
   - 8.1 “Tendencias Globales de Capital Humano, 2026, Deloitte” 21
   - 8.2 “Tendencias Globales de Talento 2026, Mercer” 21
   - 8.3 “The Future of Recruiting 2025, LinkedIn” 22
   - 8.4 “Talent Trends: The Gen Z Equation" 2025, the McKinsey & Company” 22
9. Resultados obtenidos de la ENDEL 2026-2027 24
   - 9.1 Características generales de las empresas encuestadas 24
   - 9.2 Sectores de actividad económica encuestados 26
   - 9.3 Escenarios más probables 27
   - 9.4 Cambios tecnológicos en las empresas 29
   - 9.5 Implementación de IA en las empresas 32
   - 9.6 Perspectivas de la demanda laboral 35
     - 9.6.1 Áreas de trabajo en las que se demandará talento humano 36
     - 9.6.2 Tipos de procesos de búsqueda y principales buscadores de talento humano utilizados 37
     - 9.6.3 Beneficios y prestaciones ofrecidas al talento 39
     - 9.6.4 Tipos de puestos demandados y condiciones laborales ofrecidas 40
     - 9.6.5 Sectores con mayor cantidad de vacantes demandadas 41
     - 9.6.6 Puestos demandados por número de vacantes 42
     - 9.6.7 Puestos demandados con mayor número de menciones 43

9.6.8 Condiciones laborales ofrecidas 44
9.6.9 Habilidades demandadas: blandas, técnicas, digitales y gerenciales 47
9.6.10 Certificaciones demandadas por las empresas 55
9.6.11 Dominio de un segundo idioma demandado por las empresas. 56
9.6.12 Nivel de educación formal requerido 59
9.6.12.1 Principales bachilleratos técnicos más mencionados en los puestos de trabajo demandados 60
9.6.12.2 Principales carreras técnicas más mencionados en los puestos de trabajo demandados 60
9.6.12.3 Principales carreras universitarias más mencionadas en los puestos de trabajo demandados 61
9.6.13 Puestos difíciles de llenar 62
9.6.14 Principales puestos en el área digital y tecnológica 63
9.6.15 Principales puestos por sexo 65
9.6.16 Puestos de trabajo por rangos de salario 66
9.7 Demanda laboral en empresas exportadoras 69
9.8 Dificultad para encontrar talento humano 72
9.8.1 Empresas con dificultades para encontrar talento calificado 72
9.8.2 Estrategias que aplican las empresas en la gestión de talento 74
9.8.3 Rotación de personal 75
9.8.4 Principales bachilleratos y carreras en las que es difícil encontrar talento humano graduado 76
9.8.5 Disposición de habilitar prácticas, pasantías o formación dual 77
10. Puestos y habilidades demandadas por sector 79
10.1 Call Center 79
10.2 Textil y confección 80
10.3 Alimentos y bebidas 81
10.4 Servicios administrativos y de apoyo 82
10.5 Turismo 83
10.6 Comercio 84
10.7 Construcción 85
10.8 Financiero y seguros 86
10.9 Agroindustria 87
10.10 Servicios digitales y tecnológicos 88

10.11 Farmacéutico 89
10.12 Aeronáutica 90
10.13 Otros sectores con puestos y vacantes demandados 91
11. Demanda laboral por departamento 94
11.1 La Libertad 94
11.2 San Salvador 95
11.3 La Paz 96
11.4 Santa Ana 97
11.5 San Miguel 98
11.6 Sonsonate 99
12. Inclusión laboral de personas con discapacidad 101
13. Conclusiones 105
14. Implicaciones 110
15. Aporte de las empresas encuestadas 112
16. Referencias 114

1. Resumen ejecutivo

El informe presenta los resultados de la **Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL),** realizada por el Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF), que analiza las tendencias y demandas del mercado laboral salvadoreño, con el propósito de anticipar las necesidades de talento humano para los próximos 12 meses. La información generada busca orientar las decisiones del INCAF y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional, así como contribuir a que la oferta formativa y demás intervenciones respondan a la dinámica económica y a las tendencias actuales de la demanda de talento, en beneficio del desarrollo del país. La encuesta fue realizada durante los meses de junio a septiembre de 2026 y contó con la participación de 965 empresas formales que cotizan al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) que cuentan con 5 empleados formales en adelante.

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. 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.

Las 965 empresas encuestadas representan en conjunto más de 210 mil empleos formales al mes de septiembre 2026, están localizadas principalmente en 6 departamentos del país, San Salvador, La Libertad, Santa Ana, San Miguel, Sonsonate y La Paz, representando en conjunto el 92.9 % del total de las empresas encuestadas. Por tamaño -considerando el criterio de número de empleados- las empresas encuestadas son en un 35.7 % grandes, 34.6 % pequeñas, 20.1 % medianas y 9.6 % microempresas.

A nivel global el 72 % de los empleadores ha experimentado dificultades para encontrar el talento cualificado que necesita (ManpowerGroup, 2026) para el caso de El Salvador, los resultados de la ENDEL arrojan que el 72.3 % de las empresas ha experimentado dificultades para encontrar el talento humano calificado que buscan. Si bien la falta de habilidades técnicas y blandas representan en conjunto el 18.2 % del total registrado en las principales limitantes, seguido de la falta de experiencia laboral con 17.0 % y el salario ofrecido con 15.8 %, los datos revelan una fricción aun mayor, el 22.3 % de las dificultades responde conjuntamente a la falta de interés en los puestos disponibles y al rechazo de las condiciones laborales ofrecidas, esto pone en evidencia que el reto del mercado no radica únicamente en cerrar brechas de capacitación, sino también en resolver un desajuste de expectativas y de atracción del talento.

El 62.9 % de las empresas encuestadas pertenecen a ocho sectores principales, siendo estos: Comercio; Turismo; Financiero y seguros; Construcción; Alimentos y bebidas; Servicios digitales y tecnológicos; Textil y confección; Servicios administrativos y de apoyo. Otros sectores participantes son: Enseñanza; Transporte y almacenamiento; Atención a la salud humana y de asistencia social; Farmacéutico; Agroindustria; Servicios profesionales, científicos y técnicos; Call centers; Electricidad; Plástico, entre otros.

Los resultados de la ENDEL 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.

Del total de las empresas encuestadas, el 71.3 % proyecta contratar talento humano durante los próximos 12 meses. Sin embargo, esta intención de contratación varía significativamente según el tamaño de la empresa: el 81.0 % de las medianas y grandes empresas encuestadas anticipa la contratación de talento, frente al 59.0 % de las micro y pequeñas empresas participantes. Esta brecha entre ambos segmentos refleja que la grande y mediana empresa posee una mayor capacidad de inversión, rotación estructural y planes de expansión a corto plazo. Por su parte, la MYPE -que conforma la base mayoritaria del tejido productivo- muestra una postura más conservadora frente a la contratación, operando con estructuras de personal más reducidas y sensibles a las fluctuaciones económicas. Así mismo subraya la necesidad de diseñar estrategias formativas diferenciadas; mientras la gran empresa demanda volumen y perfiles altamente especializados, la MYPE requiere talento humano polivalente, capaz de asumir múltiples funciones para maximizar la productividad.

En términos agregados las empresas que anticipan la contratación de talento humano proyectan una demanda conjunta de 24,883 vacantes para diversos puestos de trabajo. De este volumen total, existe una marcada concentración en la mediana y gran empresa, la cual absorberá el 95.7 % de los requerimientos de talento, mientras que el 4.3 % corresponderá al segmento de la micro y pequeña empresa (MYPE).

Las 10 principales áreas de trabajo en las que las empresas demandarán más talento humano son por orden de importancia: 1) Producción / Operación; 2) Negocios / Comercial / Ventas; 3) Almacén / Bodega / Logística; 4) Atención al cliente / Call Center; 5) Administrativa; 6) Finanzas / Tesorería / Contabilidad; 7) Informática /

Tecnología de la información; 8) Servicios generales; 9) Mercadeo / Publicidad; 10) Talento Humano.

Los 15 puestos de trabajo con mayor número de vacantes registrados en esta edición de la ENDEL son: 1) Empleado de centros de llamadas; 2) Operador de máquinas de coser / de confección/costura, 3) Agente/Asesor de atención al cliente; 4) Operario de producción; 5) Ejecutivo de ventas; 6) Cocinero; 7) Mesero; 8) Soporte técnico; 9) Operador de máquinas de productos textiles y artículos de piel y cuero; 10) Guardia de protección / personal de seguridad; 11) Agente/técnico backoffice; 12) Auxiliar de albañil; 13) Personal de limpieza; 14) Auxiliar de bodega; 15) Auxiliar de producción.

Los 15 puestos de trabajo con mayor número de menciones contabilizadas en esta edición de la ENDEL son: 1) Ejecutivo de ventas; 2) Operario de producción; 3) Agente/Asesor de atención al cliente; 4) Auxiliar de bodega; 5) Operador de máquinas de coser / de confección/costura; 6) Auxiliar contable; 7) Vendedor; 8) Motorista de camiones pesados; 9) Auxiliar de mantenimiento; 10) Analista / Ejecutivo de crédito; 11) Cocinero; 12) Mesero; 13) Asistente de operaciones / Auxiliar de operaciones; 14) Contador; 15) Cajero comercial.

En esta línea, se observa que el comportamiento de la demanda laboral revela una dinámica dual: por un lado, una demanda concentrada por volumen (es decir número de vacantes) y, por el otro, una demanda transversal con menciones en puestos que tienen una amplia dispersión en el tejido empresarial. Al analizar por número de vacantes, la demanda está traccionada principalmente por sectores de gran escala productiva, como el sector servicios (específicamente la industria BPO y soporte técnico) y el sector textil/confección. Estas actividades generan contrataciones masivas en ocupaciones focalizadas como agentes de centros de llamadas, técnicos backoffice y operarios de maquinaria de confección. Por su parte, el análisis por frecuencia de menciones de los puestos refleja la necesidad de ocupaciones indispensables para la operación cotidiana de las empresas -independientemente de su tamaño y sector-. Perfiles vinculados a la gestión comercial (ejecutivos de venta y cajeros), la gestión logística (auxiliares de bodega y motoristas de carga pesada) y el soporte administrativo (auxiliares contables y de operaciones) son requeridos de forma generalizada en todo el aparato empresarial.

En términos de la demanda de habilidades, los resultados obtenidos evidencian que las empresas encuestadas avanzan hacia un enfoque de contratación basado en habilidades, también denominado “skills-first”, en este enfoque las empresas priorizan las capacidades demostrables del talento por encima de las credenciales tradicionales (título o grado académico). Esto se refleja en la alta demanda de habilidades específicas que ha capturado la ENDEL 2026: el 68.5 % de las empresas

prioriza las habilidades blandas o socioemocionales, seguidas por un 56.7 % que requiere habilidades técnicas. Asimismo, la tecnología gana terreno, con un 23.7 % demandando habilidades digitales generales y un 23.3 % que requiere el dominio de herramientas digitales específicas. La búsqueda se complementa con el requerimiento de un segundo idioma (15.1 %), habilidades gerenciales (10.2 %) y certificaciones puntuales (10.0 %), constatando que el acceso al empleo formal ya no está condicionado solamente por un título académico, sino por la capacidad del talento de responder a los desafíos del mercado laboral.

Por otra parte, el presente informe ahonda otros aspectos de la dinámica del mercado laboral y la gestión del talento humano, como los 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, puestos con mayores salarios, disposición de las empresas para habilitar prácticas, pasantías profesionales y/o formación dual. 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.

Esta edición de la ENDEL profundizó por primera vez en las dinámicas de inclusión sociolaboral, identificando que el 42.9 % de las empresas encuestadas ha cubierto plazas con personas con discapacidad en el último quinquenio. Esta participación está traccionada de forma predominante por las medianas y grandes empresas (74.0 %), frente a un 26.0 % registrado en el segmento de micro y pequeñas empresas. A partir de lo expresado por las empresas, 54.8 % de las respuestas obtenidas corresponden a puestos de trabajo en sectores de servicios y 39.3 % a puestos sectores de industria.

Más allá de la gestión de talento humano, la encuesta analiza los escenarios más probables que anticipan o prevén las empresas a 24 meses. De ahí que la principal apuesta de las empresas encuestadas es la diversificación comercial ya que la implementación de nuevas líneas de negocio y la apertura de sucursales, plantas u oficinas concentran el 47.5 % del total de las respuestas, le siguen otros escenarios como la adopción de un sistema de gestión o norma internacional (10.0 %), cambios en el modelo de negocios (9.3 %), implementación de iniciativas de eficiencia energética o energías renovables (8.6 %) y Cierre de sucursales, plantas u oficinas (2.8 %). No obstante, existe un 21.8 % de las respuestas que se concentró en “ninguno de los anteriores” visibilizando un segmento significativo de empresas -que es mayor en el caso de la micro y pequeña empresa- con posturas conservadoras y/o limitaciones de diversos tipos para realizar alguno de estos cambios al interior de sus organizaciones.

El informe también ahonda en los principales cambios tecnológicos y usos de la Inteligencia Artificial que están realizando las empresas o tienen planificado implementar en los próximos 12 meses. El 60.2 % de las empresas encuestadas indicó que está implementando o planea incorporar nuevas tecnologías en los próximos 12 meses. Los resultados muestran una clara priorización hacia la optimización operativa y la eficiencia de flujos de trabajo. La automatización de procesos encabeza de manera contundente las iniciativas empresariales con el 30.4 %, distanciándose ampliamente del resto de categorías.

En un segundo bloque, se ubican las tecnologías vinculadas a la infraestructura digital y la seguridad de la información: el almacenamiento en la nube representa el 13.9 %, la actualización de infraestructura física y redes el 12.8 % y el fortalecimiento de la ciberseguridad el 12.5 %. En conjunto, estas tres áreas representan cerca del 40 % de las respuestas, denotando un esfuerzo generalizado por modernizar estos aspectos en las organizaciones.

Finalmente, la incorporación de herramientas de analítica de datos y Big Data (12.3 %) y el desarrollo de aplicaciones de interacción con clientes (11.5 %) reflejan un interés creciente por la toma de decisiones basada en evidencia y la digitalización de la experiencia del usuario.

Por el lado de la implementación de la Inteligencia Artificial en las empresas encuestadas, ésta se identifica primordialmente como una herramienta de productividad de oficina, analítica y gestión de la información, así como soporte administrativo, mientras que aplicaciones más avanzadas de carácter industrial o de programación aún registran niveles marginales. Los principales usos indicados por las empresas por orden de importancia son los siguientes: 1) Análisis de datos, 2) Generación de contenido (textos, imágenes, videos o presentaciones), 3) Optimización/automatización de tareas administrativas/operativas, 4) Generación de reportería, 5) Búsqueda avanzada de información, 6) Gestión de recursos humanos, 7) Desarrollo de agentes de IA para tareas operativas, 8) Traducción de contenidos o documentos, 9) Desarrollo de código de software, 10) Mantenimiento predictivo de maquinaria.

Los resultados de este estudio constituyen un insumo de información para orientar las decisiones del INCAF y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional. Su análisis permite identificar tendencias y necesidades del sector productivo que pueden contribuir a orientar la oferta formativa y otras intervenciones relacionadas con el desarrollo del talento humano, en respuesta a las transformaciones actuales y futuras de la economía.

1.1 Tabla resumen de aspectos clave del informe

Informe ENDEL 2026-2027	
Categoría	**Descripción**
Institución responsable	Instituto Nacional de Capacitación y Formación (INCAF).
Propósito del estudio	Anticipar la demanda de talento humano para los próximos 12 meses, a fin de orientar las decisiones del INCAF y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional y contribuir a la pertinencia de la oferta formativa y demás intervenciones frente a la dinámica económica y las tendencias de la demanda de talento.
Periodo de levantamiento	Junio – septiembre de 2026.
Tipo de estudio	Encuesta, aplicada a empresas formales de 5 empleados en adelante.
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	965 empresas.
Empleos que representan	Más de 210,000 empleos formales (septiembre 2026).
Distribución de empresas por tamaño	35.7 % grande, 34.6 % pequeña, 20.1 % mediana y 9.6 % microempresa.
Ubicación geográfica principal	+80 % distribuidas en San Salvador, La Libertad y Santa Ana.
Sectores con mayor participación	+52 % pertenecientes a 6 sectores: Comercio, Turismo, Financiero, Construcción, Alimentos y Bebidas, Servicios digitales y tecnológicos.
Empresas que contratarán personal	71.3 % en términos generales y sin distinguir tamaño.

Vacantes proyectadas	24,883 vacantes totales registradas.
Top 10 puestos con más vacantes	Empleado de centros de llamadas, Operador de máquinas de coser, Agente de atención al cliente, Operario de producción, Ejecutivo de ventas, Cocinero, Mesero, Técnico de soporte TICs, Operador de máquinas de productos textiles, Personal de seguridad.
Áreas con mayor demanda de talento	Producción y operaciones; Comercial y ventas; Almacén y bodega; Atención al cliente; Administrativa; Finanzas y contabilidad; Informática y Tecnología.
Dificultad para encontrar talento	72.3 % de empresas reporta dificultades para encontrar talento calificado en los últimos 12 meses.
Principales limitantes	Experiencia laboral, salario ofrecido, desinterés en la vacante, habilidades técnicas y condiciones laborales no aceptadas.
Escenarios más probables a 24 meses	Implementación de nuevas líneas de productos/servicios, Apertura de nuevas sucursales/plantas/oficinas, Adopción de un sistema de gestión o norma internacional.
Temas de análisis adicionales	Rotación, plataformas de reclutamiento, carreras difíciles de cubrir, puestos difíciles de llenar, preferencia por sexo, rangos salariales, inclusión laboral de personas con discapacidad.
Transformación tecnológica y adopción de la IA en los próximos 12 meses	60.2 % de las empresas están implementando o planea incorporar cambios tecnológicos. 56.3 % de las empresas está implementando o planea incorporar el uso de la Inteligencia Artificial (IA).
Disposición para formación práctica	68.4 % está en la disposición de habilitar espacios para prácticas profesionales, pasantías y/o formación dual.
Utilidad del estudio	Proporciona información para orientar decisiones sobre formación profesional, certificación de competencias, orientación y vinculación laboral, así como otras intervenciones relacionadas con el desarrollo del talento humano.

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 965 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, tales como: AMCHAM, ALFA, INQUIFAR, ASA, ASES, ASI, CAMARASAL, CAMTEX, AARHES, ANEP, COEXPORT, entre otras 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 obtención 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

El contexto económico actual esta caracterizado por la rápida adopción tecnológica y la transformación de los procesos productivos, ante esto la gestión del talento humano enfrenta un desafío sin precedentes: el desajuste de competencias o también denominado “skills mismatch” (OIT, s.f.). Las organizaciones a nivel global están experimentando dificultades crecientes, por un lado, la atracción de perfiles calificados que respondan a los requerimientos que buscan las empresas, y por el otro, la necesidad de formación y recapacitación del personal existente. Esta situación puede tener implicaciones en los niveles de competitividad empresarial al no contar con el talento que requieren.

En este sentido es clave la necesidad de anticipar las demandas de talento humano, ya que esto permite a las entidades de formación profesional poder garantizar la pertinencia curricular y de la oferta formativa, optimizar y priorizar los recursos y asegurar que sus programas y servicios respondan a la realidad del tejido productivo.

Para el INCAF, esta tarea adquiere una relevancia aún mayor, ya que su misión es fortalecer las habilidades y competencias del talento humano salvadoreño, en alineación con las demandas del mercado laboral, tanto a nivel local como internacional.

Con el propósito de generar información actualizada sobre las necesidades de talento humano y las tendencias del empleo en El Salvador, el INCAF realizó por tercer año consecutivo, una nueva edición de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL)[1], dirigida a micro, pequeñas, medianas y grandes empresas formales, localizadas a nivel nacional y pertenecientes a diversos sectores de actividad económica.

Con la ejecución de este estudio, el INCAF busca contar con información clave y oportuna para orientar las decisiones institucionales y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional sobre los programas de formación profesional, certificación de competencias laborales, servicios de orientación y vinculación laboral, de manera que respondan a las necesidades del mercado laboral, y de esta

[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 desarrollaron dos Encuesta de Demanda Laboral, una enfocada en 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/; y otra enfocada en la mediana y gran empresa durante los meses de agosto y octubre, y fue publicada en diciembre del mismo año. Enlace de acceso a los resultados obtenidos: https://www.incaf.gob.sv/resultados-de-la-encuesta-de-demanda-laboral-para-la-mediana-y-gran-empresa-2025-2026/

manera contribuir al fortalecimiento del perfil profesional de la fuerza laboral, en los 3 públicos objetivos que el INCAF atiende de acuerdo a su mandato de ley: empleados formales de empresas (de 10 trabajadores en adelante), jóvenes que buscan su primer empleo, y personas cesantes con interés de reinsertarse en el mercado laboral.

El presente informe describe los resultados obtenidos de 965 empresas encuestadas de distintos tamaños y sectores. La encuesta recopiló información relevante sobre los escenarios más probables en un horizonte de 24 meses, cambios tecnológicos y uso de la Inteligencia Artificial, perspectivas generales de demanda laboral (áreas de la empresa con demanda de talento, procesos de búsqueda y gestión del talento, plataformas de empleo utilizadas, prestaciones brindadas), perspectivas específicas de demanda de talento humano (puestos, número de vacantes, tipo de perfil buscado, habilidades requeridas, nivel educativo requerido), facilidad o dificultad para encontrar talento humano, entre otros aspectos.

La estructura del informe abarca las siguientes secciones principales: la justificación, alcances y objetivos de la investigación; la ficha técnica, tendencias globales de talento humano, resultados de la demanda laboral para El Salvador a partir de los resultados obtenidos de las 965 empresas encuestadas; y finalmente, las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de los resultados, destacando implicaciones clave para la oferta formativa del INCAF y otras entidades de formación profesional.

Estos resultados ofrecen datos e información valiosa para orientar las decisiones del INCAF y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional, así como para contribuir a la planificación de una oferta formativa y otras intervenciones pertinentes frente a las necesidades actuales y proyectadas del sector productivo. Su utilización puede apoyar la articulación de esfuerzos entre los distintos actores vinculados al desarrollo del talento humano y contribuir al desarrollo económico y social de El Salvador.

Como entidad rectora de la formación profesional, el compromiso del INCAF trasciende la impartición de conocimientos, a través de la formación y capacitación; ya que con el análisis periódico que realiza sobre la oferta[2] y demanda del mercado laboral salvadoreño, se genera información estratégica para el impulso de rutas de formación a la medida, dotando al tejido empresarial del talento humano calificado que necesita para crecer y ser competitivo.

[2]Para conocer más sobre el análisis de la oferta laboral que realiza el INCAF, consulta: https://www.incaf.gob.sv/analisis-de-la-oferta-laboral/

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 trabaja por 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 de inteligencia del mercado laboral que buscan generar información estratégica para orientar sus decisiones y las de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional. Los resultados permiten aportar elementos para la planificación de programas de formación profesional, certificación de competencias, orientación y vinculación laboral, así como para el análisis y diseño de otras intervenciones relacionadas con el desarrollo del talento humano, en correspondencia con las necesidades del mercado laboral y la dinámica económica del país.

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:

- Conocer los cambios tecnológicos y tipos implementación de la Inteligencia Artificial que se encuentran desarrollando las empresas, así como los efectos de éstos en la gestión de talento humano en las organizaciones.
- Anticipar la demanda de talento humano, identificando las principales ocupaciones/puestos de trabajo demandados, sectores de actividad económica con demanda laboral y potencial de crecimiento del empleo.
- 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 mecanismos, formas de contratación y estrategias implementadas por las empresas en la gestión del talento humano.
- Identificar las principales limitantes o dificultades que enfrentan las empresas en la búsqueda de talento humano.
- Conocer aspectos de inclusión sociolaboral en las empresas encuestadas para emplear personas con discapacidad en los últimos 5 años y en un horizonte futuro de 24 meses, incluyendo la desagregación por tipo de discapacidad física, visual y auditiva.
- A partir de los resultados obtenidos, generar recomendaciones para las entidades de formación profesional y fortalecer las estrategias de fortalecimiento de las habilidades y competencias del talento humano salvadoreño.

6. Objetivos

6.1 General

- Anticipar la demanda de talento humano en el mercado laboral salvadoreño para los próximos 12 meses, a fin de orientar las decisiones del INCAF y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional, así como contribuir a que la oferta formativa y demás intervenciones respondan a la dinámica económica y a las tendencias actuales de la demanda de talento, en beneficio del desarrollo del país.

6.2 Específicos

- Identificar las ocupaciones y habilidades más demandadas.
- Identificar sectores con demanda de talento y el perfil requerido.
- 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, entidades de formación profesional e 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 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 empresas formales considerando lo siguiente: • Que cotizan al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS). • Que empleen desde 5 empleados formales en adelante. Otros criterios aplicados a las empresas participantes son: • Ubicadas en las diferentes zonas del país, sin exclusión por tipo de sector económico.
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	Junio - septiembre 2026.
Análisis y procesamiento de resultados	Septiembre - octubre 2026.
Comunicación de resultados	Noviembre 2026.

Principales secciones del instrumento	• Sección 1. Información general de la empresa y datos de contacto. • Sección 2. Escenarios más probables a 24 meses. • Sección 3. Cambios tecnológicos y uso de la Inteligencia Artificial. • Sección 4. Perspectivas generales de demanda laboral • Sección 5. Perspectivas específicas de demanda de talento humano: perfil, habilidades y nivel educativo requerido. • Sección 6. Facilidad o dificultad para encontrar talento humano. • Sección 7. Inclusión laboral
Clasificaciones /Nomenclatura	• 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	• 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, gremiales empresariales y entidades de Gobierno 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

Los informes más recientes elaborados por instituciones globales que analizan los cambios en el talento humano del mundo laboral destacan la importancia de enfrentar los desafíos del presente y del futuro. A continuación, se presentan algunos aspectos que definen el panorama laboral actual y futuro a partir de los informes más recientes disponibles:

8.1 "Tendencias Globales de Capital Humano, 2026, Deloitte"

- Las fronteras entre humanos y máquinas se están difuminando, es probable que las organizaciones tengan que rediseñar el trabajo para aprovechar la sinergia entre éstos.
- Múltiples maneras de diseñar las interacciones entre humanos y tecnología: 1) IA como jefe, IA como coach, IA como colaborador y compañero de reflexión, IA como asistente, IA como trabajador autónomo.
- El enfoque de las organizaciones apunta a generar valor por encima de las presiones para reducir costos, esto significa modificar funciones para que se adapten a los objetivos, invertir en innovación y dar prioridad al crecimiento a través de la adaptabilidad.
- Ante un futuro desconocido la curiosidad es una capacidad fundamental para las organizaciones, significa continuamente reimaginar cómo cambian, aprenden y crecen los trabajadores.
- Seis principales cambios que han experimentado los trabajadores en el último año: 1) cambio del trabajo, 2) cambio en el dominio de habilidades, 3) uso de herramientas de IA, 4) automatización de una parte del trabajo que realizan, 5) uso de nuevos sistemas tecnológicos, 6) cambio en la estrategia o modelo de negocios de la organización.

8.2 "Tendencias Globales de Talento 2026, Mercer"

- La IA ya está impulsando cambios importantes en el diseño organizacional. El 99 % los altos ejecutivos encuestados prevén reducciones de planilla de hasta el 20 % en los próximos dos años, a medida que la IA sustituye y complementa el trabajo.
- El rediseño intencional del trabajo es la pieza clave para un rendimiento sostenible entre humanos y máquinas. Los altos ejecutivos e inversores consideran que rediseñar el trabajo para incorporar la IA y la automatización es un factor fundamental de creación de valor.
- La desigualdad en el acceso a la IA es la nueva brecha en la experiencia del empleado. El acceso desigual a herramientas y formación en IA corre el riesgo de crear una «brecha» entre los empleados que cuentan con el respaldo de la IA y aquellos que quedan excluidos de ella.

- La IA está transformando el panorama de las competencias a gran velocidad y escala. Es esencial contar con señales continuas sobre la evolución de la demanda de competencias y obtener información clave sobre las brechas existentes.

8.3 “The Future of Recruiting 2025, LinkedIn”

- El enfoque de contratación de talento basado en habilidades o “Skills first”, ya no es solo una tendencia, sino el estándar principal del mercado laboral global.
- 93% de los profesionales de adquisición de talento encuestados consideran que evaluar con precisión las habilidades en un candidato es fundamental para mejorar la calidad de las contrataciones.
- Los datos de LinkedIn muestran que las empresas que realizan más búsquedas basadas en habilidades tienen un 12 % más de probabilidades de lograr una contratación de calidad.
- Al centrarse en lo que los candidatos son capaces de hacer - y no solo en su trayectoria previa - , la contratación basada en habilidades libera un potencial sin explotar. Este enfoque no solo amplía el acceso al talento, sino que también fomenta una mejor alineación entre los candidatos y los puestos.

8.4 “Talent Trends: The Gen Z Equation" 2025, the McKinsey & Company”

- La Generación Z podría representar más de una cuarta parte de la fuerza laboral mundial. Para atraer y retener a estos trabajadores, los empleadores deben comprender qué prioriza esta generación en el entorno laboral.
- La Gen Z, los millenialls y baby boomers (en la categoría de los más jóvenes), citan el escaso desarrollo profesional como la principal razón para dejar un trabajo. Pero solo la Gen Z lo clasifica como la principal razón para aceptar un nuevo trabajo.
- Importancia de la Flexibilidad. La Gen Z considera este aspecto como la principal razón para permanecer en un empleo.
- El trabajo significativo, o la falta de él, se encuentra entre los tres factores principales para la Gen Z al aceptar un nuevo trabajo, así como para permanecer o renunciar a un trabajo actual.



Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) 2026-2027

9. Resultados obtenidos de la ENDEL 2026-2027

9.1 Características generales de las empresas encuestadas

Empresas encuestadas y empleos formales generados

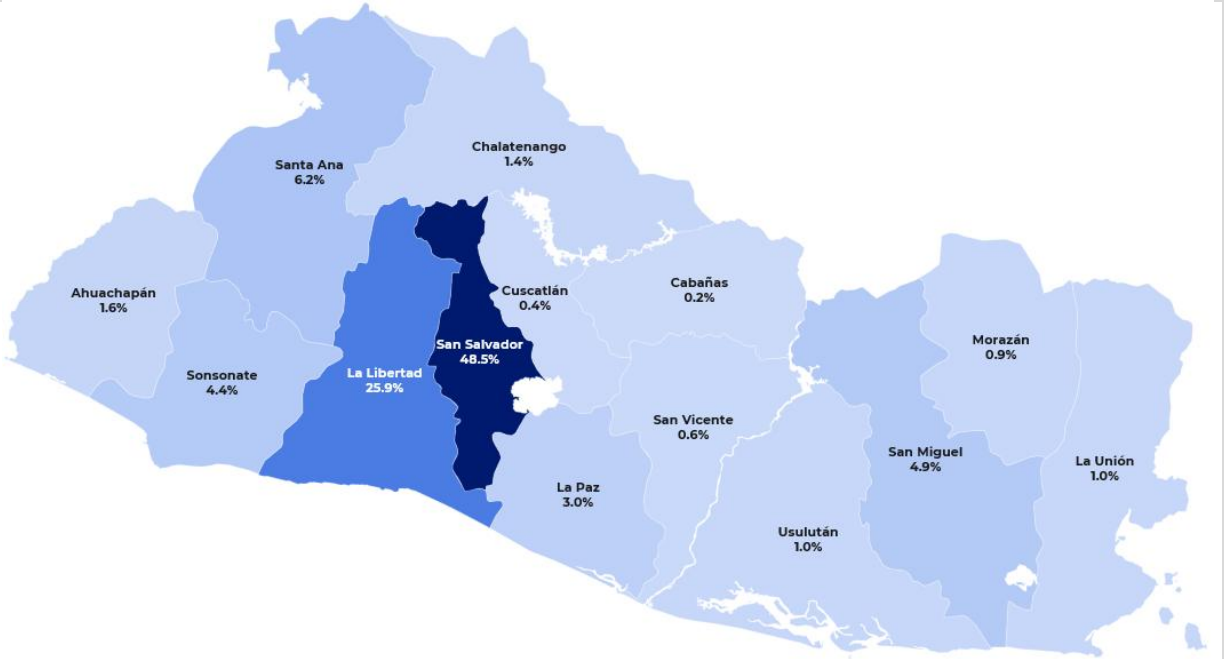
965
empresas encuestadas

+210,000
empleos formales a septiembre 2026

Clasificación del tamaño de las empresas por número de empleados[3]

Micro	Pequeña	Mediana	Grande
9.6 %	34.6 %	20.1 %	35.7 %

Ubicación geográfica de las empresas encuestadas



52.5% de las empresas encuestadas se concentran en 6 sectores principales:

1. Comercio (17.8 %)	2. Turismo (8.2 %)	3. Financiero y seguros (7.0 %)	4. Construcción (6.8 %)	5. Alimentos y bebidas (6.6 %)	6. Servicios digitales y tecnológicos (6.1 %)

[3] De 1 a 10 empleados: microempresa; De 11 a 50 empleados: pequeña empresa; De 51 a 100 empleados: mediana empresa y más de 100 empleados: gran empresa.

Tipos de Informantes:

1. Responsables de talento humano (45.2 %)
2. Gerente general/Directivo (15.3 %)
3. Responsable de capacitación (14.4%)
4. Mando medio (8.4 %)
5. Representante legal (4.3 %)
6. Otro (9.4 %)

71.7 % mujeres

28.3 % hombres

24.1 % de las empresas han realizado exportaciones directas (últimos 12 meses)

Principales sectores de empresas exportadoras

1. Textil y confección
2. Alimentos y bebidas
3. Agroindustria
4. Plástico
5. Farmacéutico
6. Químico
7. Metalurgia
8. Servicios digitales y tecnológicos
9. Transporte y almacenamiento
10. Papel y cartón

Estos sectores concentran el 84.5 % del total de las empresas exportadoras encuestadas

72.0 %
realizadas por la mediana y gran empresa

28.0 %
realizadas por la micro y pequeña empresa

24.5 % de las empresas encuestadas pertenecen a una o más gremiales empresariales[4]

Principales gremiales mencionadas:

1. CAMARASAL (26.6 %)
2. ASI (19.2 %)
3. AMCHAM (11.8 %)
4. CAMTEX (8.9 %)
5. COEXPORT (7.7 %)
6. CASALCO (6.5 %)
7. ASIPLASTIC (3.8 %)
8. ABANSA (2.0 %)
9. ALFA (1.8 %)
10. ASES (1.5 %)
11. INQUIFAR (1.5 %)
12. ANEP (1.2 %)
13. ABECAFE (0.9 %)
14. AVES (0.9 %)
15. ASH (0.9 %)

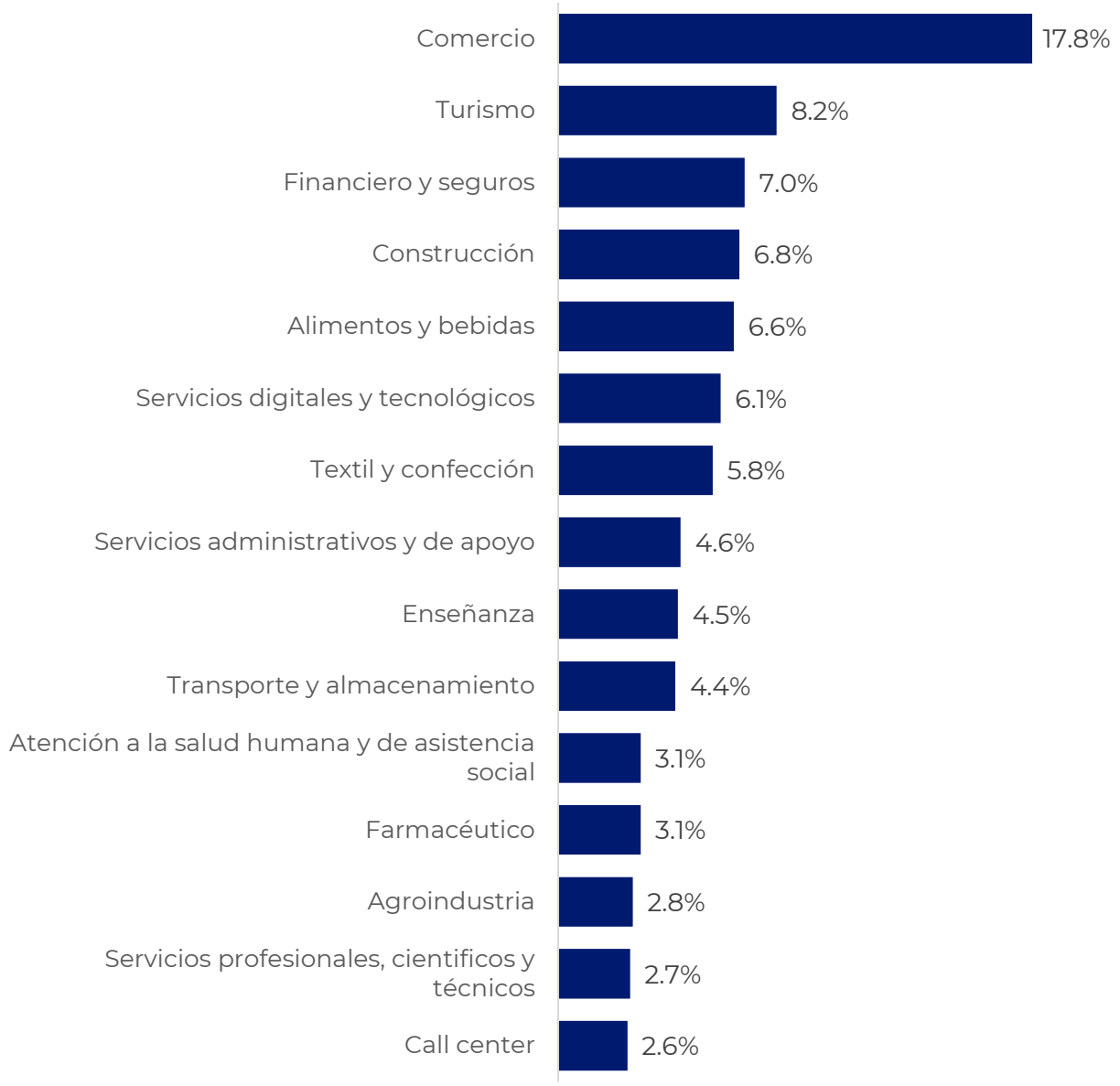
Otras gremiales mencionadas con menor nivel de frecuencias son: Unión de cámaras de comercio de la Unión Europea, AARHES. ARES, CAMAGRO, CASATIC, CASATUR, CIESCE y PROLECHE.

[4] Pregunta de opción múltiple para las empresas encuestadas

9.2 Sectores[5] de actividad económica encuestados

El gráfico muestra el top 15 de sectores consultados, los cuales en conjunto representan el 86.1 % de las empresas encuestadas. El 13.9 % restante corresponde a otros sectores como: Electricidad, plástico, papel y cartón, Agropecuario, Químico, Metalurgia, Manufactura de Partes y Piezas de Vehículos. Aeronáutica, Cueros y calzados, entre otros.

Gráfico 1. Top 15 de sectores por empresas encuestadas

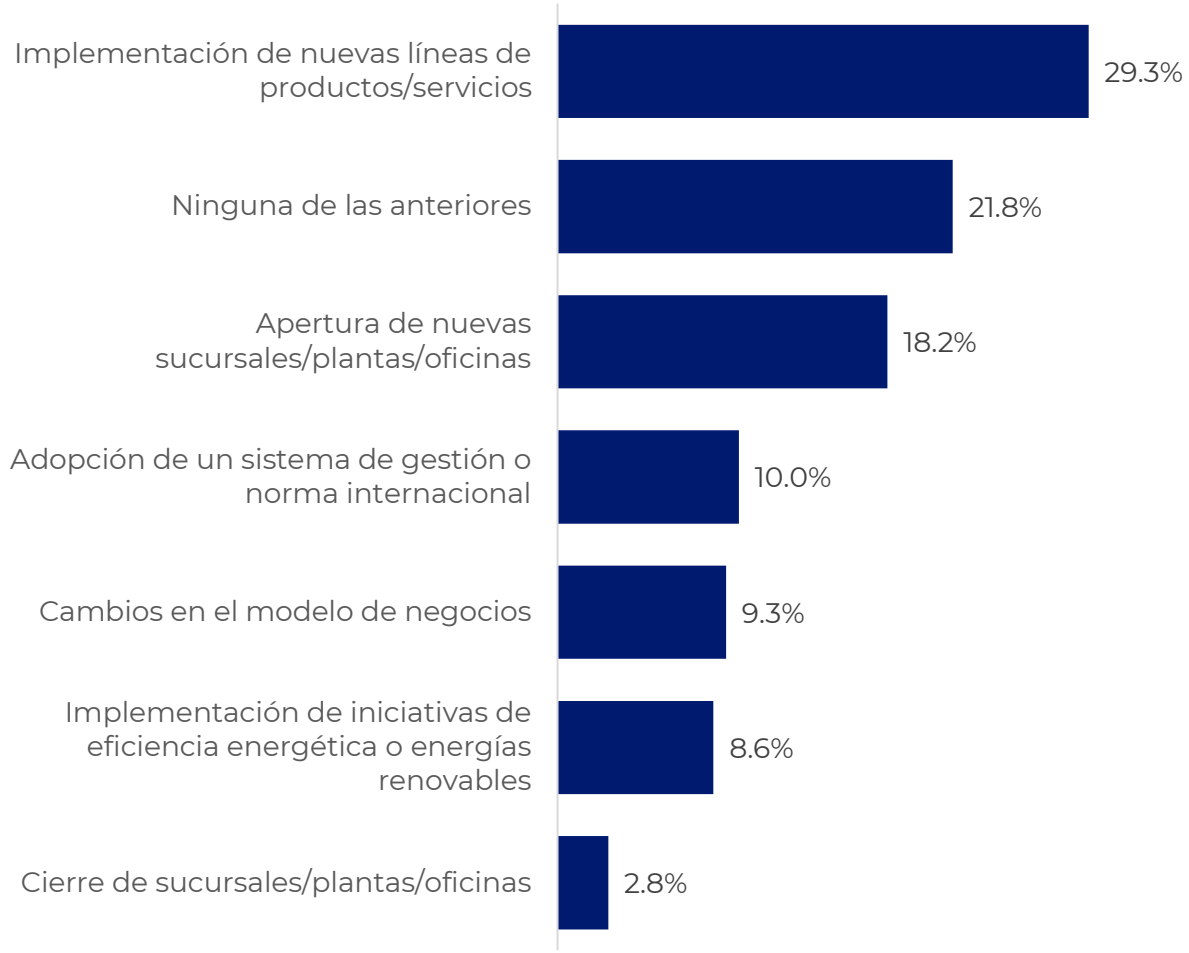


[5] INCAF utiliza una clasificación sectorial interna, la cual tiene como base la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 4 (a cuatro dígitos), dicha clasificación interna consta de 31 sectores.

9.3 Escenarios más probables

Esta sección explora los escenarios más probables que las empresas encuestadas tienen previsto realizar en un horizonte de 24 meses.

Gráfico 2. Escenarios más probables en las empresas encuestadas



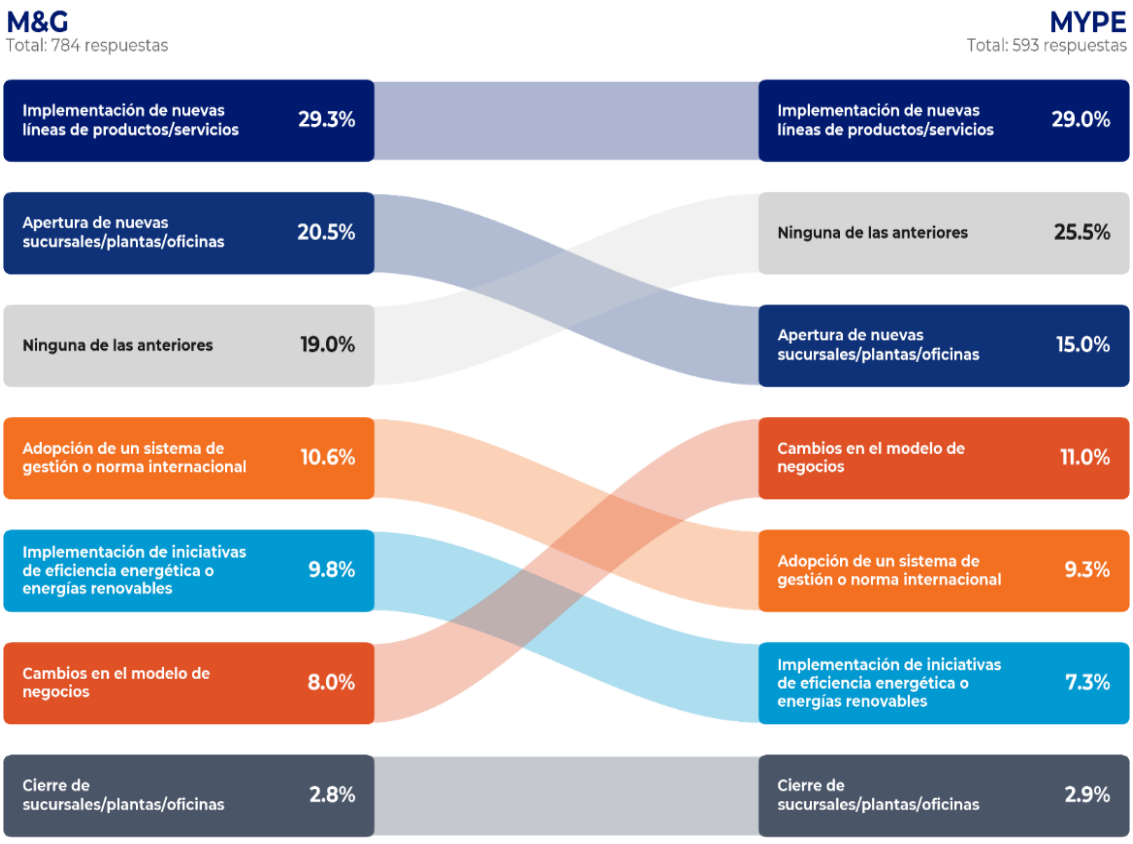
Al analizar los escenarios más probables por sector económico, se observa una mayor participación de empresas de los siguientes sectores:

- **Implementación de nuevas líneas de productos/servicios:** Manufactura de partes y piezas de vehículos, Químico, Call center, Financiero y seguros, Farmacéutico, Alimentos y bebidas, Plásticos, Servicios digitales y tecnológicos.
- **Apertura de nuevas sucursales/plantas/oficinas:** Comercio, Farmacéutico, Servicios administrativos y de apoyo, Atención a la salud humana y de asistencia social, Turismo, Alimentos y bebidas, Financiero y seguros, y Construcción.

- **Adopción de un sistema de gestión o norma internacional:** Alimentos y bebidas, Papel y cartón, Plástico, Transporte y almacenamiento, Enseñanza, Agroindustria y Construcción.
- **Cambios en el modelo de negocios:** Financiero y seguros, Servicios digitales y tecnológicos, Agroindustria, Transporte y almacenamiento, Servicios profesionales, científicos y técnicos, Comercio, Servicios administrativos y de apoyo.
- **Implementación de iniciativas de eficiencia energética o energías renovables:** Manufactura de partes y piezas de vehículos, Electricidad, Plástico, Agropecuario, Agroindustria y Enseñanza.

Al analizar por tamaño de empresa los escenarios más probables, se observan los siguientes resultados:

Gráfico 3. Escenarios más probables por tamaño de empresa



Nota: pregunta de opción múltiple.

9.4 Cambios tecnológicos en las empresas



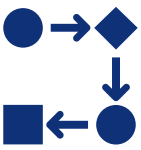
6 de cada 10 de las empresas encuestadas está implementando o tiene previsto incorporar **nuevas tecnologías** en los próximos 12 meses. De dicho total son las **medianas y grandes empresas** las que representan el **61.0 % y el 39.0 %** restante es para la **MYPE.**

De dicho total, el **56.6 %** indicó que requerirá **nuevas contrataciones de talento** para cubrir las necesidades derivadas de la incorporación de nuevas tecnologías.

2,893 es el número de **personas estimadas que contratarán las empresas** que requieren talento humano por la incorporación de nuevas tecnologías en los próximos 12 meses. Sin embargo, serán **mayormente requeridas por la mediana y gran empresa** que representa el **83.0 %** de dicha estimación.

83.0 %	17.0 %
M&G	MYPE

Los principales tipos de cambios tecnológicos implementados o planificados (próximos 12 meses) por las empresas encuestadas se muestran a continuación:



30.4 %

Automatización de procesos



13.9 %

Almacenamiento de información en la nube



12.8 %

Actualización de infraestructura tecnológica



12.5 %

Fortalecimiento de la ciberseguridad

12.3 %

Incorporación de herramientas de análisis de datos

11.5 %

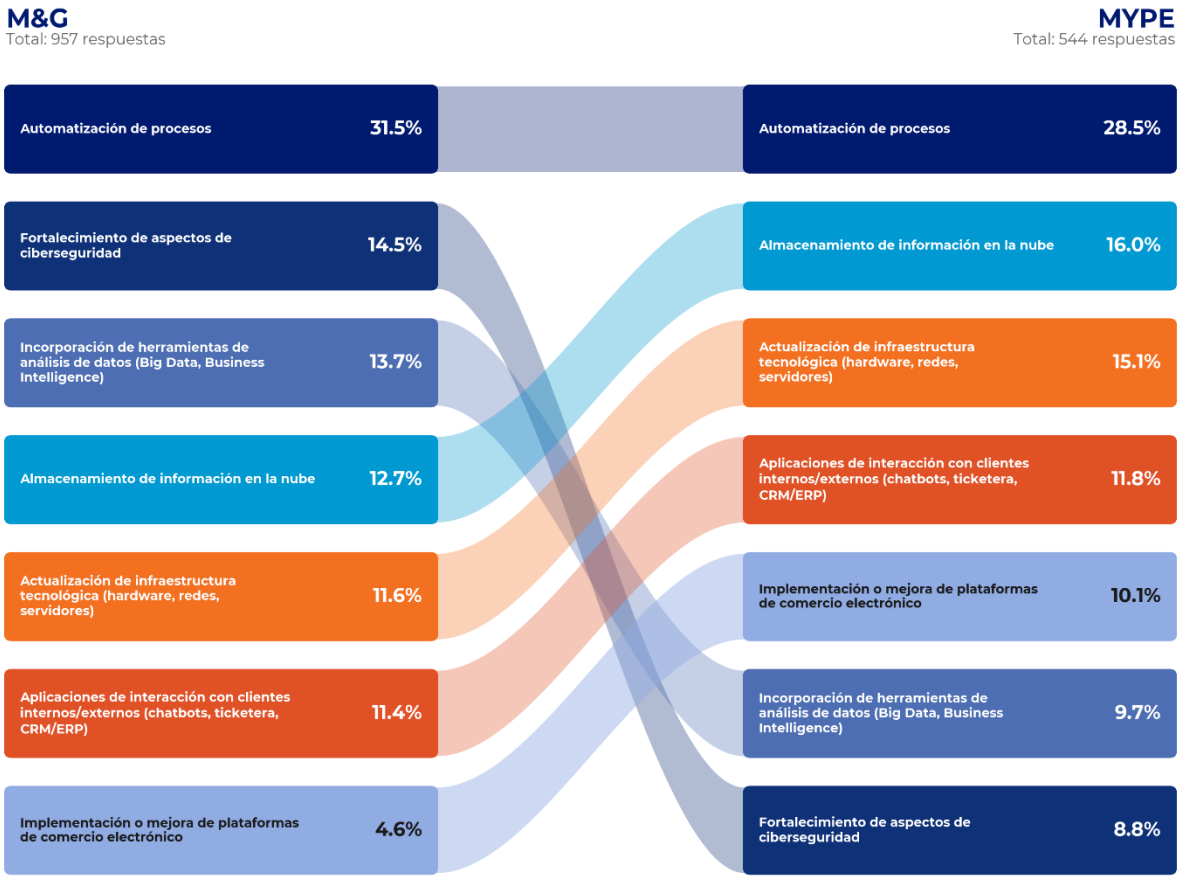
Desarrollo de aplicaciones, chatbots, ticketera, CRM/ERP

6.6 %

Implementación o mejora de plataformas de comercio electrónico

Al analizar por tamaño de empresa los cambios tecnológicos, se observan los siguientes resultados:

Gráfico 4. Tipos de cambios tecnológicos por tamaño de empresa



Nota: pregunta de opción múltiple.

Al analizar los cambios tecnológicos por sector económico, se observa una mayor participación de empresas de los siguientes sectores:

- **Automatización de procesos:** Agropecuario, Manufactura de partes y piezas de vehículos, Financiero y seguros, Call center, Farmacéutico, Plástico, Transporte y almacenamiento y Servicios digitales y tecnológicos.
- **Almacenamiento de información en la nube:** Servicios digitales y tecnológicos, Construcción, Enseñanza, Atención a la salud humana y de asistencia social, Electricidad, Transporte y almacenamiento, Servicios administrativos y de apoyo.
- **Actualización de infraestructura tecnológica (hardware, redes, servidores):** Agropecuario, Papel y cartón, Servicios digitales y tecnológicos

  Plástico, Químico, Enseñanza, Atención a la salud humana y de asistencia social.
- **Fortalecimiento de aspectos de ciberseguridad:** Call center, Financiero y seguros, Transporte y almacenamiento, Electricidad, Plástico, Enseñanza y Agroindustria.
- **Incorporación de herramientas de análisis de datos:** Aeronáutica, Financiero y seguros, Servicios digitales y tecnológicos, Electricidad, Transporte y almacenamiento, Agroindustria, Enseñanza y Farmacéutico.
- **Aplicaciones de interacción con clientes internos/externos:** Manufactura de partes y piezas de vehículos, Aeronáutica, Call center, Electricidad, Atención a la salud humana y de asistencia social, Servicios digitales y tecnológicos y Turismo.
- **Implementación o mejora de plataformas de comercio electrónico:** Enseñanza, Comercio, Transporte y almacenamiento, Construcción, Servicios digitales y tecnológicos, Financiero y seguros.

9.5 Implementación de IA en las empresas

5 de cada 10

de las empresas encuestadas está implementando o tiene previsto incorporar el **uso de la Inteligencia Artificial (IA)** en los próximos 12 meses. De dicho total son las **medianas y grandes empresas** las que representan el **62.0 % y el 38.0 %** restante es para la **MYPE.**

De dicho total, el **34.8 %** indicó que requerirá **nuevas contrataciones de talento** para cubrir las necesidades derivadas de la implementación de la IA.

1,436

es el número de **personas estimadas que contratarán las empresas** por la implementación de la Inteligencia Artificial en los próximos 12 meses. Sin embargo, serán **mayormente requeridas por la mediana y gran empresa** que representa el **87.0 %** de dicha estimación.

87.0 %	13.0 %
M&G	MYPE

Para las empresas que indicaron que están implementando o tiene previsto incorporar el uso de la IA (próximos 12 meses), los principales tipos de usos seleccionados se muestran a continuación:

17.9 %
Análisis de datos

16.3 %
Generación de contenido (textos, imágenes, videos)

14.9 %
Optimización o automatización de tareas administrativas u operativas

12.0 %
Generación de reportería

11.4 %
Búsqueda avanzada de información



11.1 %

Gestión de recursos humanos



7.6 %

Desarrollo de agentes de IA para tareas operativas



4.6 %

Traducción de contenidos o documentos



2.7 %

Desarrollo de código de software



1.5 %

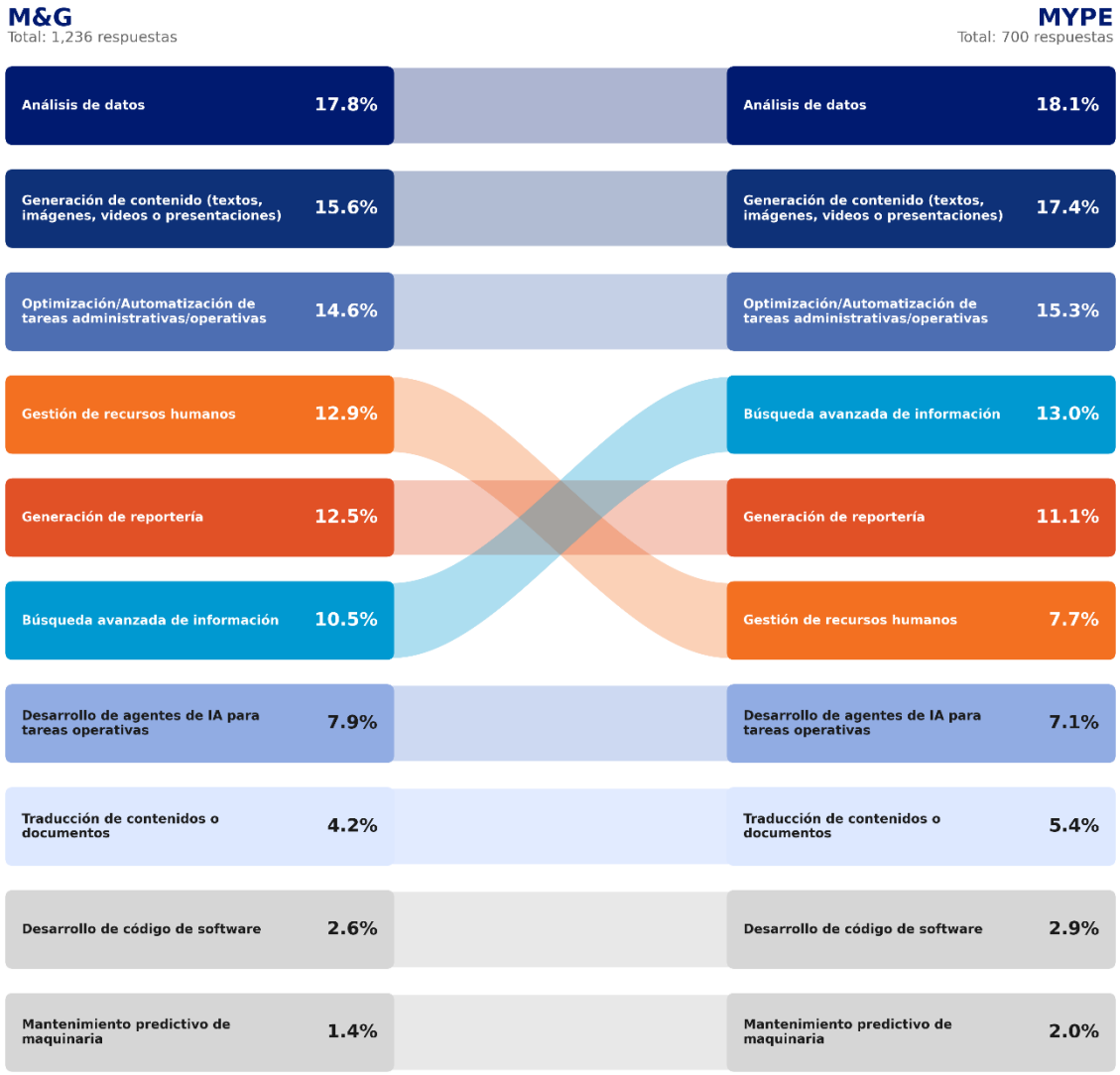
Mantenimiento predictivo de maquinaria

Al analizar los usos de la IA por tipo de sector económico, se observa una mayor participación de empresas de los siguientes sectores:

- **Análisis de datos:** Plástico, Agroindustria, Call center, Farmacéutico, Enseñanza, Turismo, Servicios digitales y tecnológicos, Financiero y seguros.
- **Generación de contenido:** Atención a la salud humana y de asistencia social, Enseñanza, Plástico, Servicios digitales y tecnológicos, Químico, Agroindustria, Transporte y almacenamiento, Turismo, Financiero y seguros, Construcción, Alimentos y Bebidas, Call Center, Comercio.
- **Optimización o automatización de tareas:** Call center, Financiero y seguros, Servicios digitales y tecnológicos, Electricidad, Agroindustria.
- **Generación de reportería:** Servicios profesionales, científicos y técnicos, Agroindustria, Call center, Servicios digitales y tecnológicos, Electricidad, Enseñanza, Financiero y seguros.
- **Búsqueda avanzada de información:** Actividades de asociaciones profesionales, Papel y cartón, Enseñanza, Servicios profesionales, científicos y técnicos, Construcción, Plástico, Agroindustria y Turismo.
- **Gestión de recursos humanos:** Agroindustria, Call center, Construcción, Enseñanza, Transporte y almacenamiento, Textil y confección y Farmacéutico.
- **Desarrollo de agentes de IA para tareas operativas:** Servicios digitales y tecnológicos, Call center, Financiero y seguros, Enseñanza, Actividades de asociaciones profesionales, Comercio, Atención a la salud humana y de asistencia social.
- **Traducción de contenidos o documentos:** Textil y confección, Enseñanza, Servicios profesionales, científicos y técnicos, Servicios digitales y tecnológicos.
- **Desarrollo de código de software:** Call center, Enseñanza, Transporte y almacenamiento, Servicios digitales y tecnológicos, Financiero y seguros.
- **Mantenimiento predictivo de maquinaria:** Agropecuario, Electricidad, Plástico, Alimentos y bebidas.

Al analizar por tamaño de empresa los tipos de usos de la IA, se observan los siguientes resultados:

Gráfico 5. Tipos de usos de la IA por tamaño de empresa



Nota: pregunta de opción múltiple.

En términos generales, a partir de las implicaciones de la tecnología, las empresas encuestadas prevén un incremento en la demanda de capacitación del personal existente:

63.3 % de las empresas encuestadas prevé que **aumentará la capacitación del personal existente** por la incorporación de nuevas tecnologías.

9.6 Perspectivas de la demanda laboral

Esta sección analiza las perspectivas de contratación de talento humano, procesos de gestión de personal, áreas en las empresas que requerirán talento y el perfil requerido.

965
empresas encuestadas

71.3 %
demandará talento

44.2 %
Micro y pequeñas empresas **(MYPE)**

de dicho total

59.0 %
de las **MYPE encuestadas demandará talento** humano en los próximos 12 meses.

55.8 %
Medianas y grandes empresas **(M&G)**

de dicho total

81.0 %
de las **M&G empresas encuestadas demandará talento** humano en los próximos 12 meses.

24,883
vacantes registradas

4.3 %
del total de las vacantes registradas corresponden a la **MYPE** y equivalen a un total de:

1,058
vacantes

95.7 %
del total de las vacantes registradas corresponden a la **M&G** empresa y equivalen a un total de:

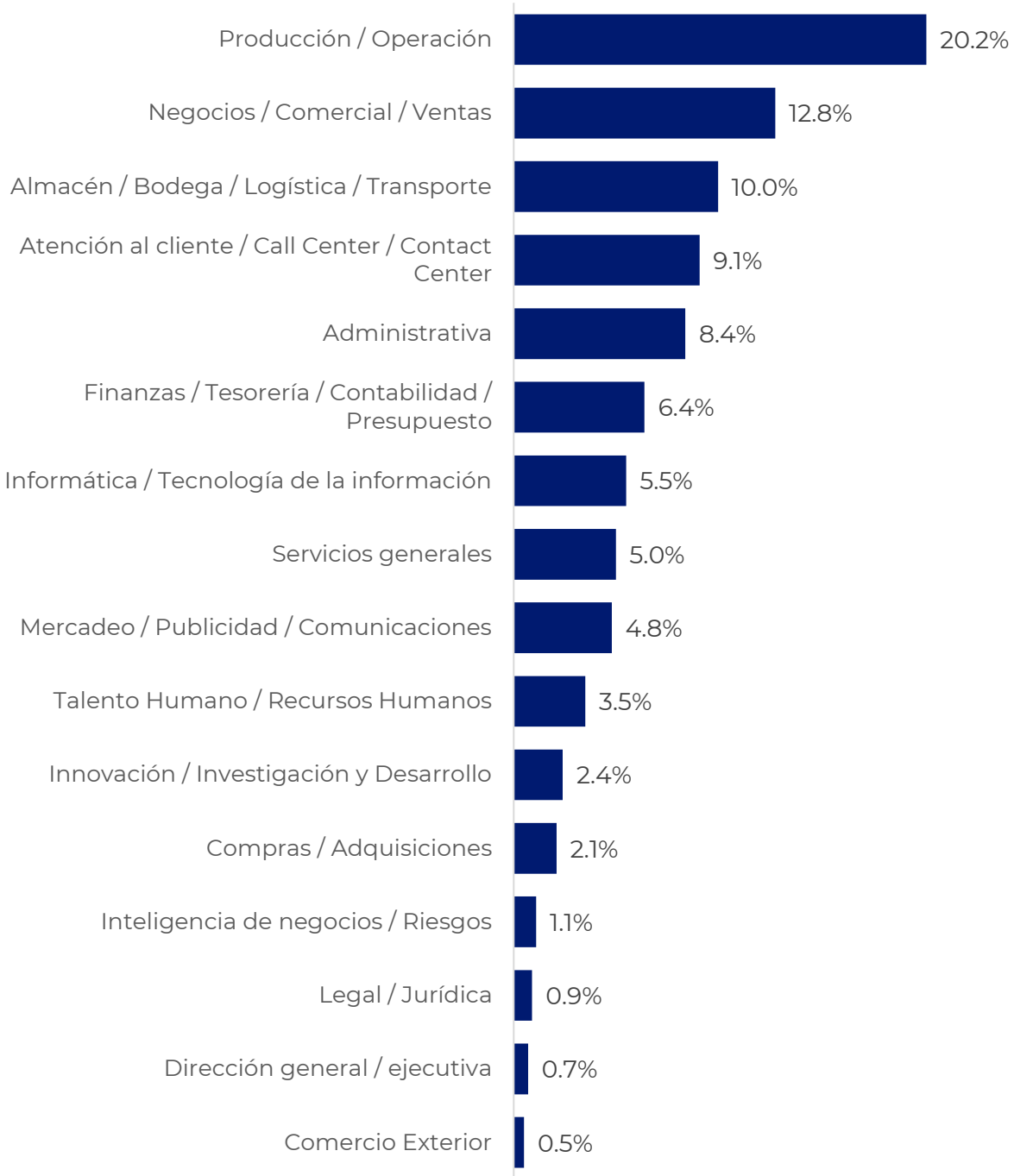
23,825
vacantes

Las empresas encuestadas que demandarán talento humano (71.3 %), registraron de manera agregada, una demanda 24,883 vacantes, expresadas en un total de 869 menciones de ocupaciones o puestos de trabajo, las cuales corresponden a 205 puestos únicos (sin repetir).

9.6.1 Áreas de trabajo en las que se demandará talento humano

De acuerdo con las empresas encuestadas, las áreas dentro de la organización que tendrán una mayor demanda de talento son las siguientes:

Gráfico 6. Áreas con mayor demanda de talento en las empresas

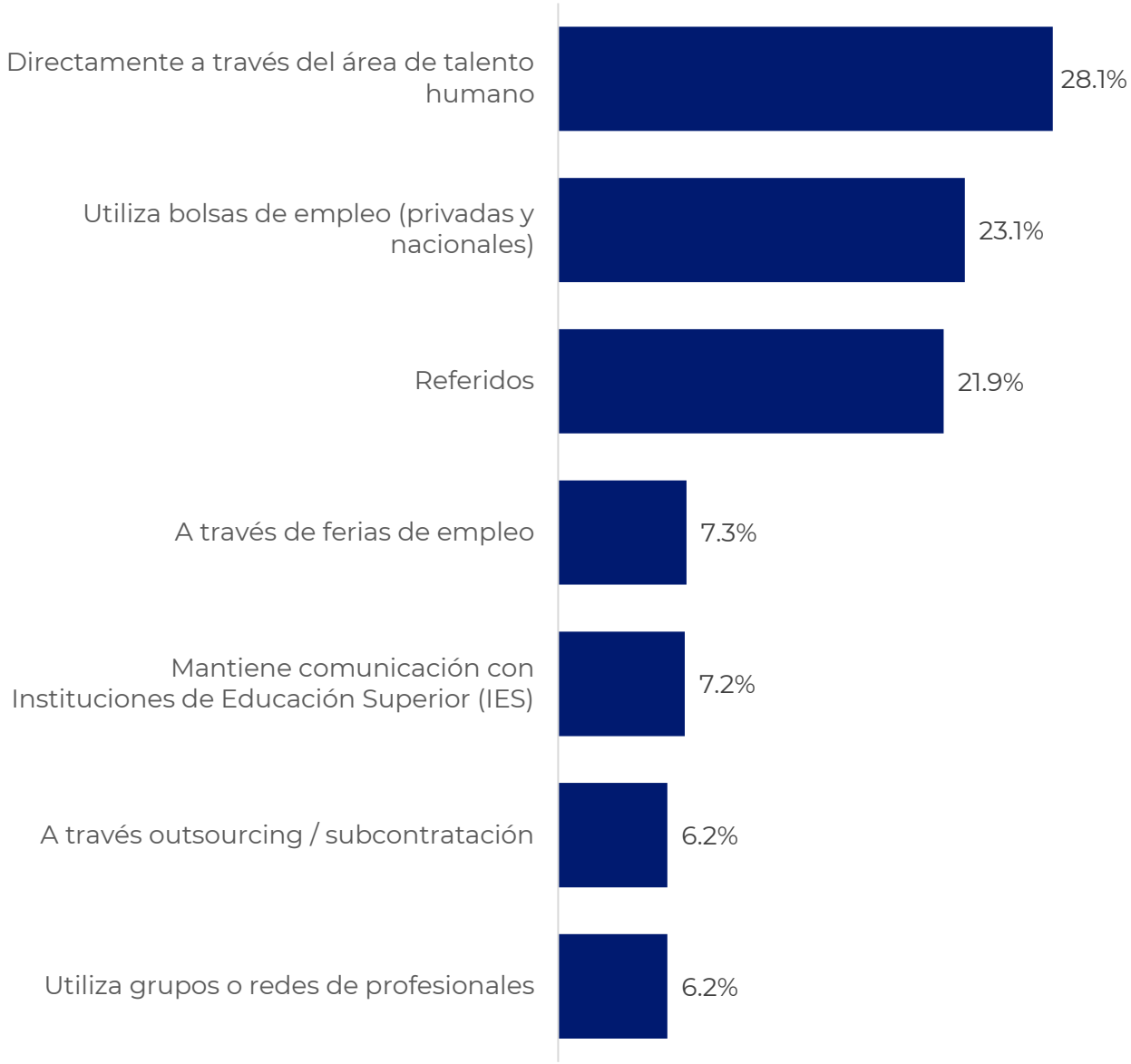


Nota: el porcentaje restante (6.6 %) corresponde a otras áreas.

9.6.2 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 de manera directa, a través de su área o departamento de recursos humanos, seguido de bolsas o plataformas de empleo y referidos. Por su parte el outsourcing o la subcontratación de talento es muy poco usado.

Gráfico 7. Tipos de procesos de búsqueda de talento



En cuanto a los buscadores de empleo que utilizan las empresas encuestadas, los 5 principalmente utilizados que en conjunto representan el 87.4 % del total son: las redes sociales, seguidas de LinkedIn, Tecoloco en tercer lugar, Computrabajo en el cuarto lugar y OportunidadES en quinto lugar.



24.0 %
1. Redes sociales



21.6 %
2. LinkedIn



16.4 %
3. Tecoloco



15.8 %
4. Computrabajo



9.6 %
5. OportunidadES (MTPS)



5.5 %
6. Ninguno

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



7. Un mejor empleo



8. Trabajos Diarios



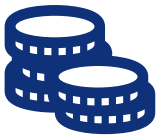
9. Crecer con empleo



10. TuChance

9.6.3 Beneficios y prestaciones ofrecidas al talento

Las empresas encuestadas ofrecen beneficios y prestaciones adicionales a las exigidas en la normativa laboral como estrategia para atracción y retención de talento humano, los que mayormente fueron seleccionados por las empresas se presentan por orden de importancia a continuación:

 1. Bonificaciones	 2. Seguro de vida	 3. Comisiones	 4. Apoyo económico para capacitación
 5. Indemnización anual	 6. Apoyo económico para alimentación y transporte	 7. Seguro médico privado	 8. Vales, tarjetas de supermercado
 9. Apoyo económico para estudios formales	 10. Programas de bienestar (manejo del estrés y salud mental)	 11. Teletrabajo	 12. Dias libres por desempeño o por tiempo laborado

Nota: otros mencionados, aunque con menor frecuencia son: canasta básica / víveres, becas para hijos, seguro de autos / accidentes, políticas pet friendly.

9.6.4 Tipos de puestos demandados y condiciones laborales ofrecidas

De acuerdo con la opinión de las empresas encuestadas, las 869 menciones contabilizadas de puestos de trabajo demandados se clasifican en los siguientes tipos:

Operario	**53.7 %**
Técnico	**23.5 %**
Administrativo	**17.5 %**
Mando medio	**4.3 %**
Directivo	**1.0 %**

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

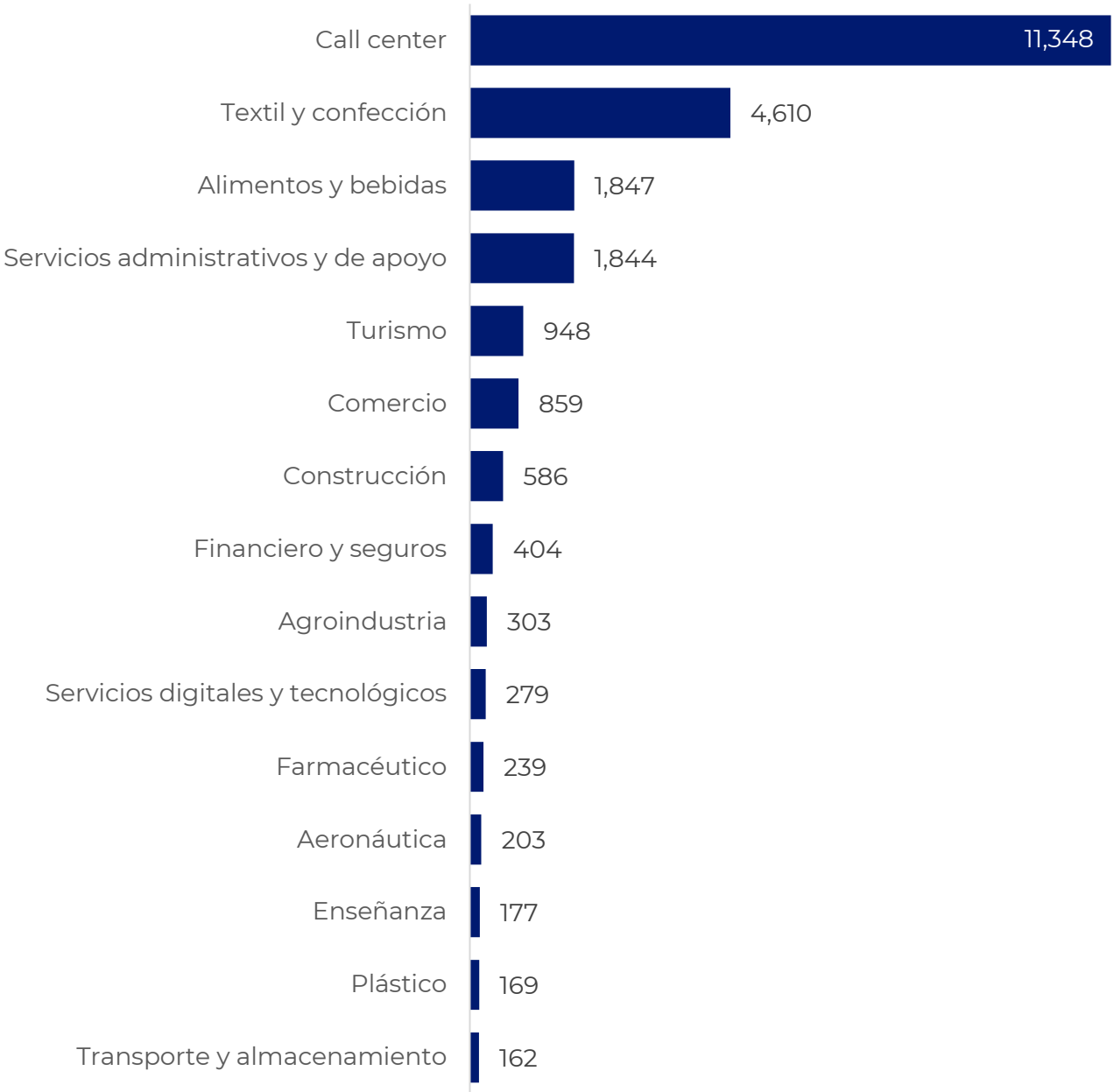
Al analizar la demanda de puestos y vacantes registradas por tipo de **sector agregado de la economía**, la estructura observada es la siguiente:



9.6.5 Sectores con mayor cantidad de vacantes demandadas

El siguiente gráfico muestra el top 15 de sectores por número de vacantes, los cuales en conjunto representan el 96.2 % de las vacantes totales registradas por las empresas encuestadas. El 3.8 % restante corresponde a otros sectores como: Atención a la salud humana y asistencia social; Cueros y calzados; Electricidad; Servicios profesionales, científicos y técnicos; Químico; Metalurgia; Papel y cartón, Agropecuario; Manufactura de Partes y Piezas de Vehículos; entre otros.

Gráfico 8. Top 15 de sectores con mayor cantidad de vacantes demandadas



9.6.6 Puestos demandados por número de vacantes

Un total de 20 puestos de trabajo concentran el 85.9 % del total de las vacantes registradas por las empresas encuestadas.

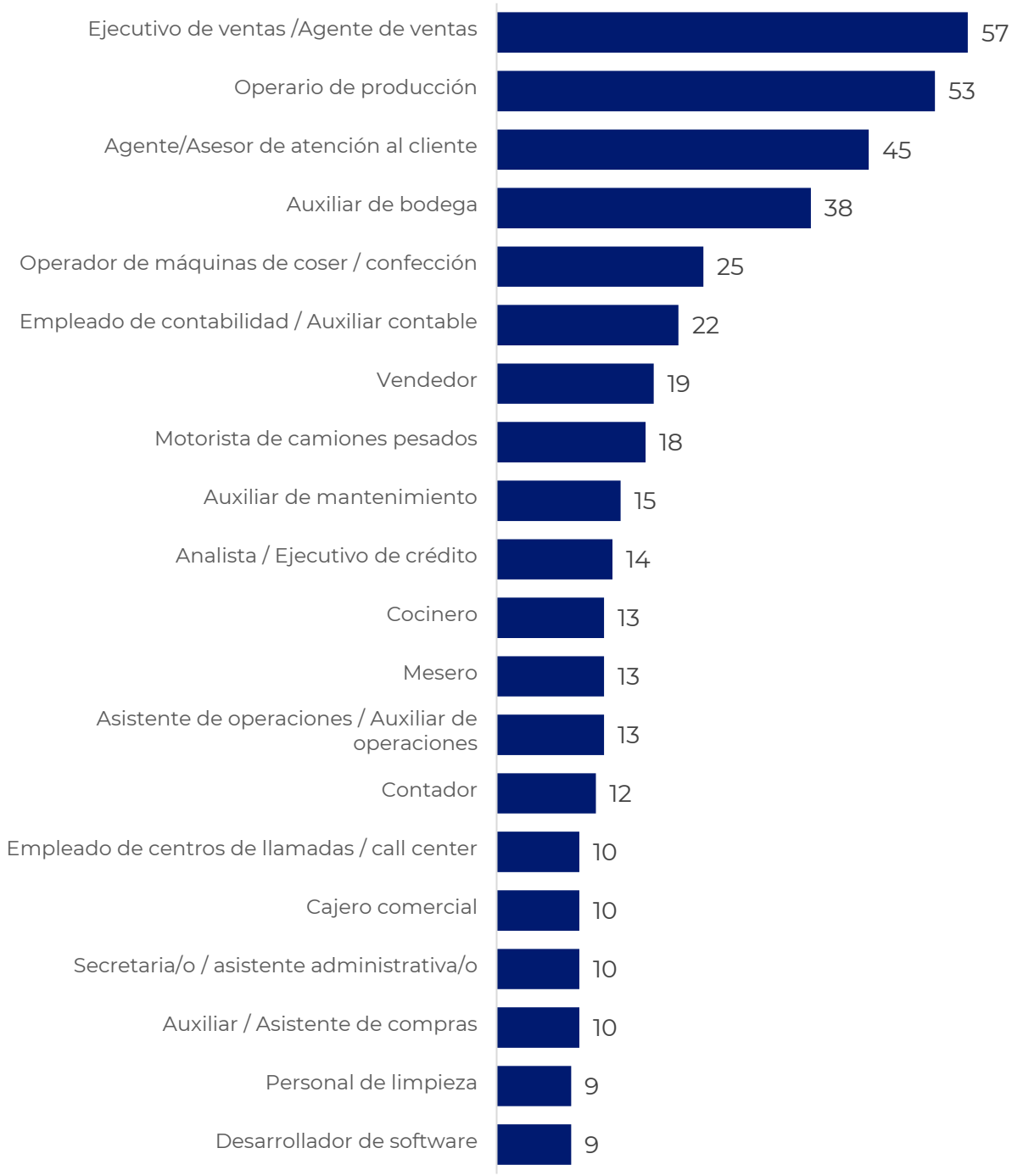
Gráfico 9. Top 20 de puestos demandados con mayor número de vacantes



9.6.7 Puestos demandados con mayor número de menciones

Al revisar la demanda de puestos de trabajo a partir del número de veces que fueron seleccionados por las empresas encuestadas, se identifican los siguientes puestos mayormente buscados:

Gráfico 10. Top 20 de puestos demandados con mayor número de menciones



9.6.8 Condiciones laborales ofrecidas

En términos generales casi todos los contratos ofrecidos por las empresas que demandarán talento humano **son contratos formales**[6]. 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**	• 97.8 % contratos formales • 2.2 % contratos de tipo informal
 **Duración**	• 91.7 % contratos por tiempo indefinido • 8.3 % contratos temporales
 **Modalidad**	• 93.1 % en modalidad presencial • 6.1 % híbridos • 0.8 % remotos
 **Jornada Laboral**	• 96.3 % jornada a tiempo completo • 2.4 % por horas específicas • 1.3 % medio tiempo

Al analizar las condiciones relativas a los contratos informales, temporales, híbridos, remotos, por horas específicas y por medio tiempo, se identifica principalmente una mayor participación de empresas pertenecientes a los siguientes sectores:

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

Contratos informales (2.2 %)

- Turismo
- Agroindustria
- Atención a la salud humana
- Comercio

Contratos temporales (8.3 %)

- Construcción
- Agroindustria
- Comercio
- Turismo
- Enseñanza

Contratos modalidad híbrida (6.1 %)

- Servicios digitales y tecnológicos
- Financiero y seguros
- Call center
- Servicios administrativos y de apoyo
- Servicios profesionales

Contratos modalidad remota (0.8 %)

- Servicios digitales y tecnológicos
- Atención a la salud humana
- Call center
- Enseñanza
- Servicios administrativos y de apoyo

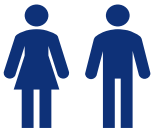
Contratos por horas específicas (2.4 %)

- Enseñanza
- Agroindustria
- Alimentos y bebidas
- Comercio
- Servicios administrativos y de apoyo

Contratos por medio tiempo (1.3 %)

- Agropecuario
- Aeronáutica
- Call Center
- Comercio
- Construcción
- Enseñanza

En términos generales, **el perfil de talento humano** buscado a nivel de sexo, rango de edad, experiencia laboral y nivel educativo es el siguiente:

Característica	Descripción
 **Sexo**	• 70.1 % es indiferente • 25.1 % hombre • 4.8 % mujer
 **Rango de edad**	• 41.0 % es indiferente • 39.1 % de 18 a 30 años • 18.5 % de 31 a 43 años • 1.4 % de 44 a más de 55 años
 **Experiencia laboral**	• 36.8 % de 1 a 2 años • 25.9 % menos de 1 año • 25.5 % no requiere experiencia • 11.8 % más de 3 años
 **Nivel educativo**	• 40.6 % mínimo bachillerato • 15.2 % de 6° a 9° grado • 11.9 % graduado universitario (5 años) • 10.8% estudiante o egresado de carrera técnicas (2-3 años) • 9.4 % estudiante o egresado universitario (5 años) • 7.1 % sin requisito de nivel educativo • 3.7 % graduado de carrera técnica (2-3 años) • 1.3 % graduado de maestría o doctorado

9.6.9 Habilidades demandadas: blandas, técnicas, digitales y gerenciales

En el contexto laboral actual, la gestión de talento humano se desarrolla bajo el enfoque “Skills First”, que es la práctica de contratar a partir de las habilidades de los candidatos en lugar de sus títulos o historial laboral, esta práctica ya no es una tendencia sino el estándar principal del mercado laboral global. De acuerdo con datos de LinkedIn[7], 9 de cada 10 profesionales de adquisición de talento consideran que evaluar con precisión las competencias mejora la calidad de la contratación, además, el 75 % de los reclutadores y líderes de adquisición de talento afirman que la contratación basada en habilidades es ahora su estrategia principal.

Para el caso de El Salvador, esta tendencia también se observa en las búsquedas de talento de las empresas encuestadas, en las que se identifica una alta demanda de habilidades **blandas o socioemocionales, cruciales para interactuar y relacionarse con otras personas**, habilidades **técnicas, cruciales para realizar tareas específicas** o funciones concretas dentro de las empresas, dominio de habilidades y herramientas **digitales necesarias para acceder, gestionar y utilizar la información a través de la tecnología**.

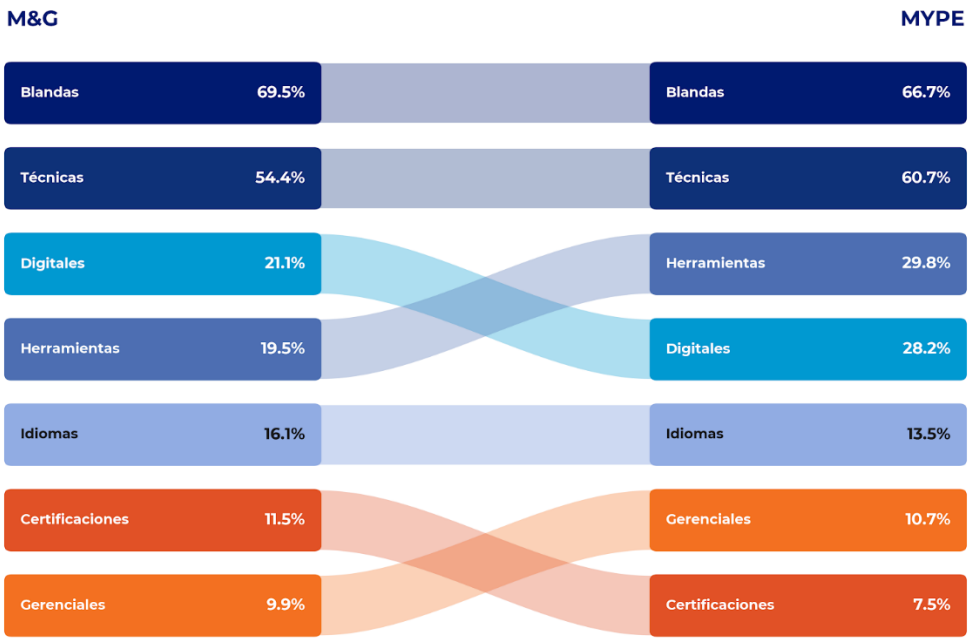
68.5 % requiere habilidades **blandas** o **socioemocionales**	**56.7 %** requiere habilidades **técnicas**
23.7 % requiere habilidades **digitales**	**23.3 %** requiere **herramientas digitales especificas**

[7] LinkedIn. (2025). The 2025 Future of Recruiting report: How AI redefines recruiting excellence. LinkedIn Talent Solutions.

10.2 %
requiere habilidades **gerenciales**

Al analizar la demanda de habilidades por tamaño de empresa se observa que la **mediana y gran empresa** tiene una mayor demanda de habilidades blandas (69.5 % vs. 66.7 %), certificaciones (11.5 % vs. 7.5 %) y dominio de un segundo idioma (16.1 % vs. 13.5 %) en comparación con la **MYPE**, la cual presenta una mayor demanda de habilidades técnicas (60.7 % vs. 54.4 %), digitales (28.2 % vs. 21.1 %) y gerenciales (10.7 % vs. 9.9 %) en comparación con la mediana y gran empresa.

Gráfico 11. Demanda de tipos de habilidades por tamaño de empresa



Nota: La suma de cada columna del tamaño de empresa no corresponde al 100% dado que el gráfico muestra la demanda de las empresas en los diferentes tipos de habilidades, por tanto, una misma empresa puede demandar todos o varios tipos de habilidades al mismo tiempo. Los porcentajes se calculan sobre el total de puestos de cada tamaño de empresa.

Al analizar por sectores de actividad económica, se observan algunas diferencias en la demanda de habilidades en sus distintos tipos.

La intensidad con la que las empresas encuestadas requieren cada tipo de habilidad varía entre sectores y, en algunos de ellos, el orden de prioridad difiere del patrón general:

- Las habilidades blandas se observan con mayor demanda en empresas encuestadas de los sectores de Servicios administrativos y de apoyo; Atención a la salud humana; Financiero y seguros.
- Las habilidades técnicas se observan con mayor demanda en los sectores de Electricidad y Construcción.
- Las habilidades y herramientas digitales son más altas en los sectores de Enseñanza; Financiero y seguros; y Servicios digitales y tecnológicos.
- El idioma es altamente demandado en el sector Call center y registra un porcentaje significativamente mayor que el resto de los sectores. Una tendencia similar también se observa en el sector de Aeronáutica que también busca el dominio de un segundo idioma.
- La demanda de certificaciones respecto de otros tipos de habilidades es más alta en sectores de Electricidad y Aeronáutica.
- Las habilidades gerenciales se observan con mayor demanda en sectores como Construcción.

A continuación, se presenta un resumen de lo descrito en los párrafos previos:

Habilidades blandas		Habilidades técnicas		Habilidades digitales		Herramientas Digitales	
82.1 % Servicios admin y de apoyo	**81.8 %** Atención a la salud humana	**87.5 %** Electricidad	**70.8 %** Construcción	**57.1 %** Enseñanza	**36.5 %** Financiero y Servicios Digitales	**45.7 %** Enseñanza	**38.6 %** Servicios Digitales
Total general: **68.5 %**		Total general: **56.7 %**		Total general: **23.7%**		Total general: **23.3 %**	

Habilidades gerenciales

22.9 %

Construcción

Total general: **10.2 %**

Segundo idioma

87.0 %

Call center

Total general: **15.1 %**

Certificaciones

50.0 % | 31.3 %

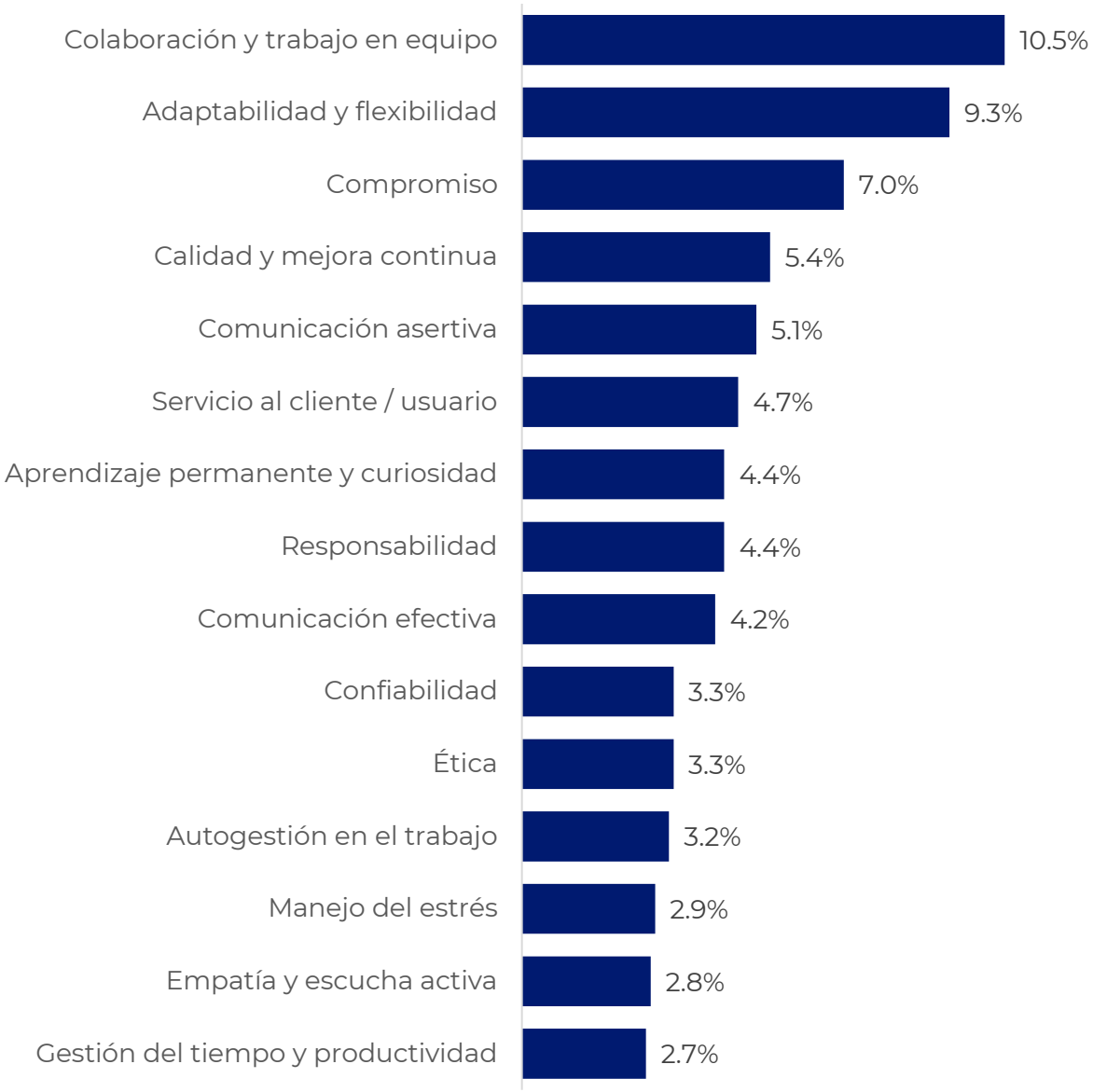
Aeronáutica | Electricidad

Total general: **10.0 %**

A continuación, se presenta el detalle **general** de **las habilidades más buscadas por las empresas encuestadas**.

Las habilidades socioemocionales o también conocidas como **habilidades blandas** han dejado de ser un atributo deseable para convertirse en un requisito transversal indispensable en todos sectores, tamaños de empresas y niveles organizacionales, las más demandadas por las empresas encuestadas son las siguientes:

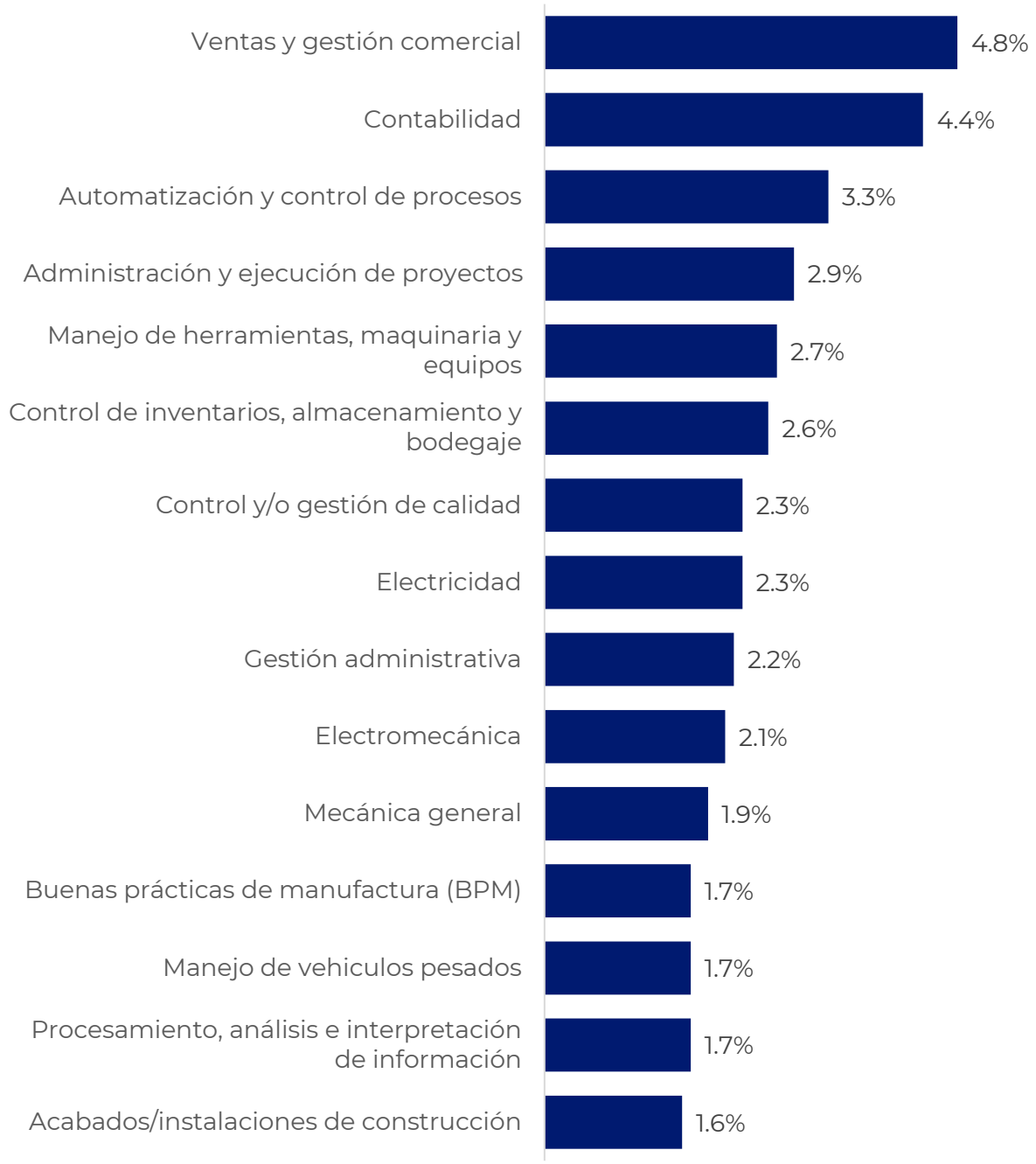
Gráfico 12. Top 15 de habilidades blandas requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las habilidades blandas requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras habilidades blandas tales como: Disciplina, Inteligencia emocional, Liderazgo, Proactividad, Razonamiento y resolución de problemas, Orientación al detalle, Pensamiento analítico, entre otras.

En cuanto a las **habilidades técnicas**, las empresas priorizan las destrezas prácticas y los conocimientos especializados necesarios para el desempeño operativo y la ejecución de funciones concretas, entre las que destacan:

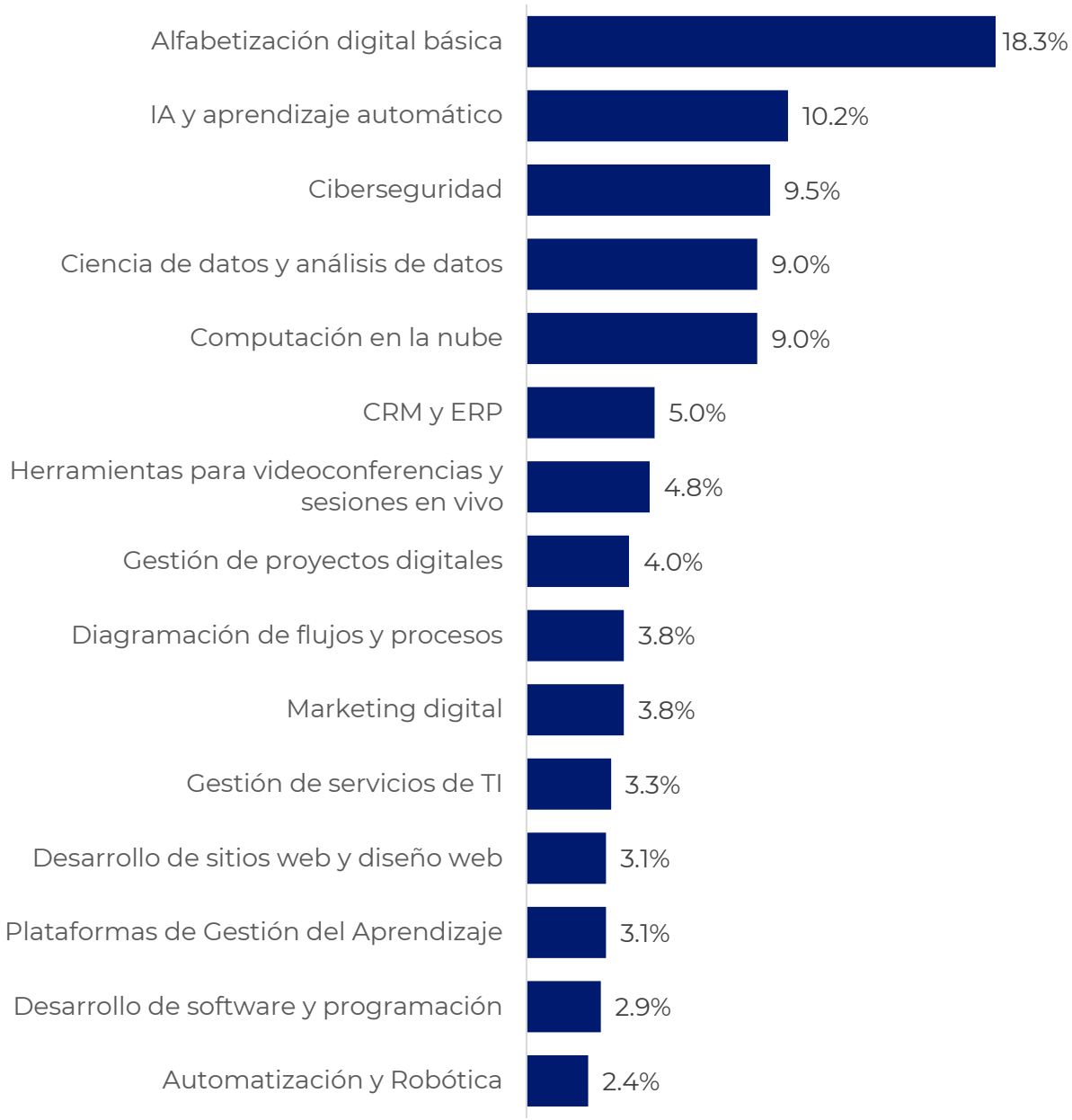
Gráfico 13. Top 15 de habilidades técnicas requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las habilidades técnicas requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras habilidades técnicas tales como: Costos, Administración de restaurantes, Electricidad industrial, Redacción de informes, reportes o documentos, Albañilería, Elaboración y/o administración de presupuestos, entre otros.

Por otra parte, la creciente digitalización del mercado exige que los trabajadores - independientemente del sector o tamaño de la empresa - posean tanto **habilidades digitales generales como el dominio de herramientas específicas.** Estas habilidades resultan clave para optimizar procesos, gestionar datos de manera eficiente e impulsar la productividad organizacional.

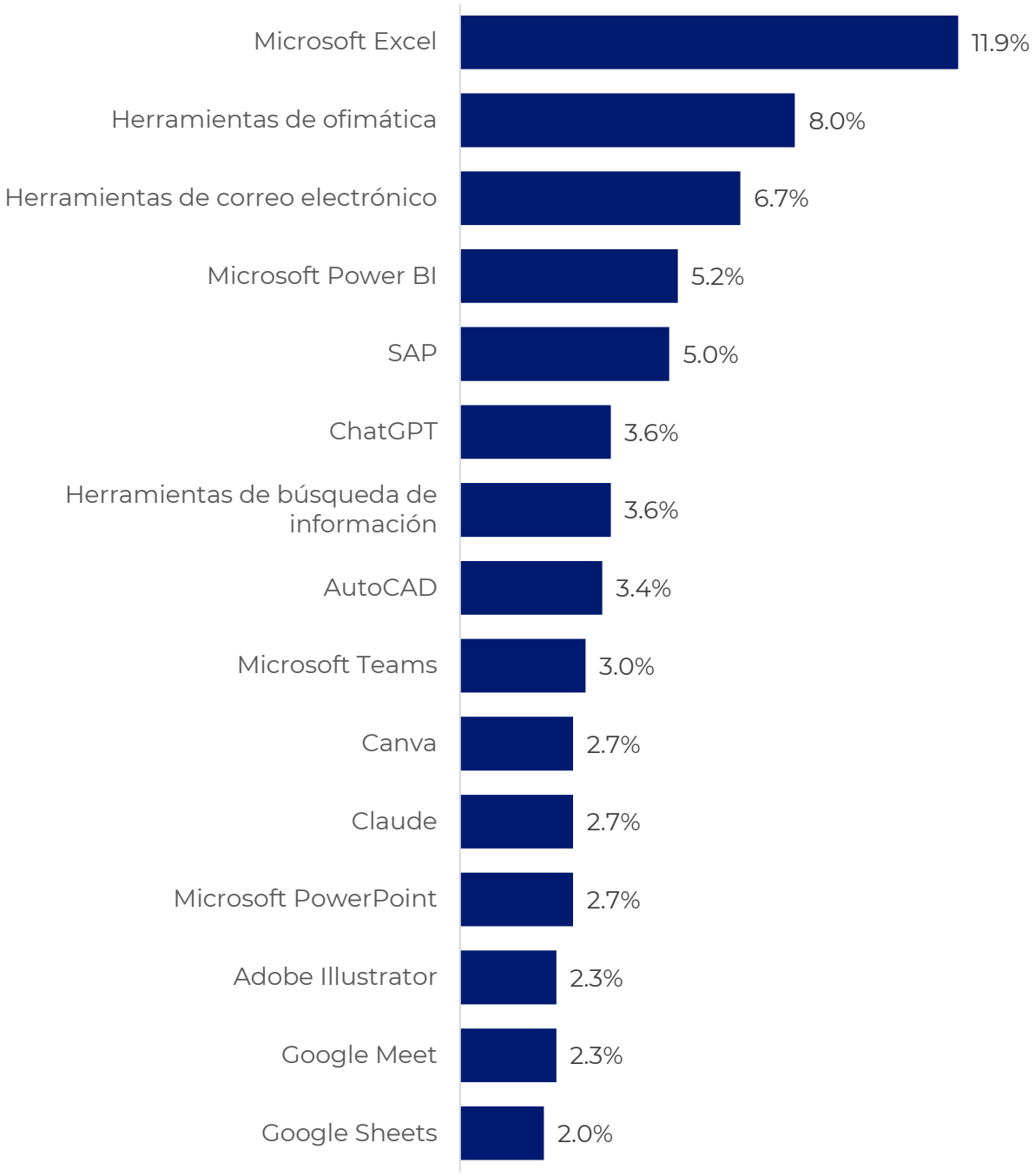
Gráfico 14. Top 15 de habilidades digitales requeridas por las empresas



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, Sistemas de información geográfica, Blockchain, Diseño y multimedia digital, entre otros.

A nivel de **herramientas digitales** específicas las más mencionadas en las búsquedas de talento humano de las empresas encuestadas, son las siguientes:

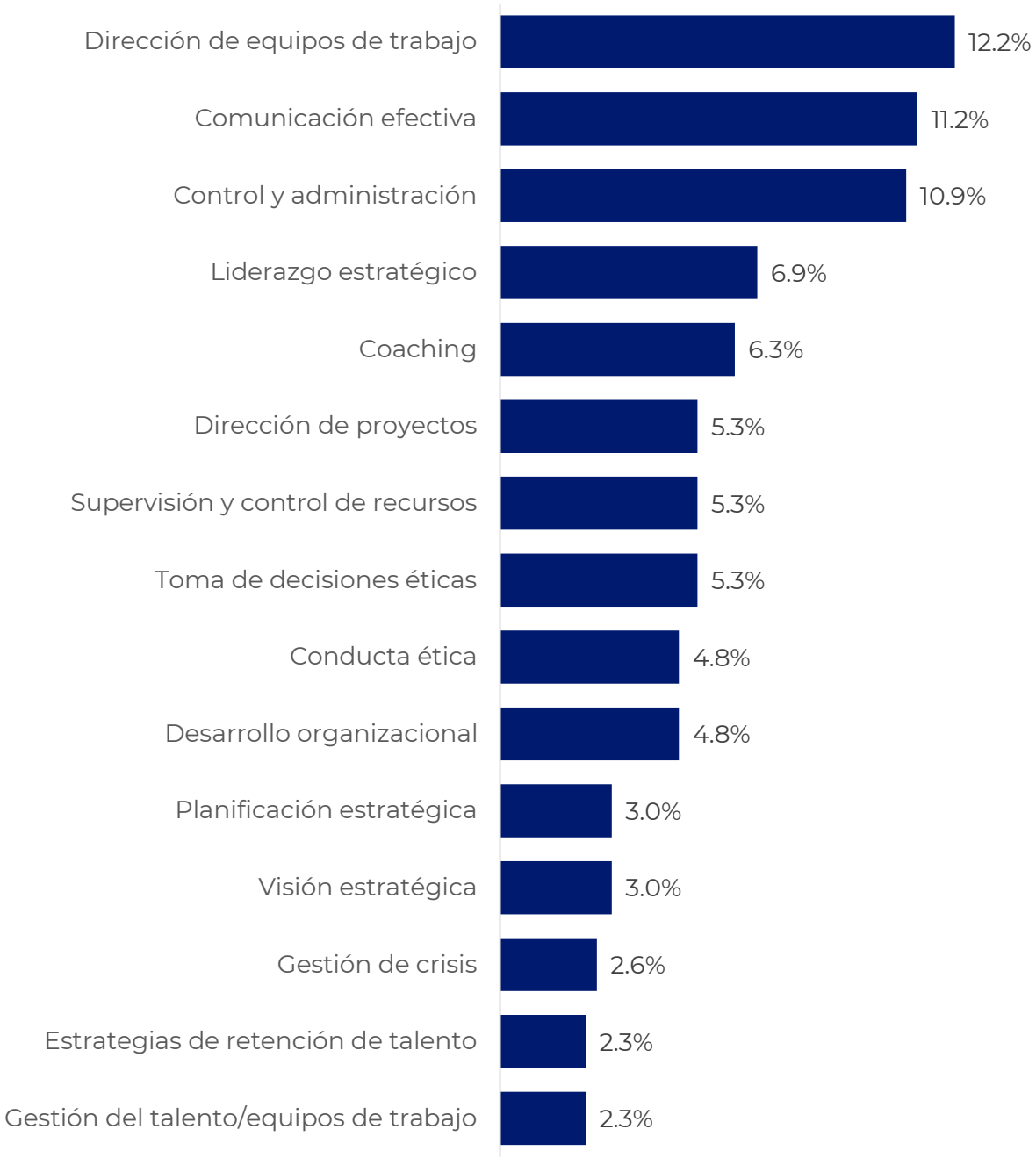
Gráfico 15. Top 15 de herramientas digitales requeridas por las empresas



Nota: El gráfico muestra el top 15 de las herramientas digitales requeridas por las empresas, el resto corresponde a otras herramientas digitales tales como: Zoom, Google Maps, Adobe Photoshop, Gemini, Google Analytics, Microsoft Project, Microsoft SQL Server, Oracle, SQL, Adobe Creative Cloud, entre otros.

Dado que los mandos medios y directivos conectan la visión estratégica con la ejecución operativa de las empresas, la demanda laboral recopilada, prioriza las siguientes **habilidades gerenciales:**

Gráfico 16. 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: Habilidades directivas complementarias, Influencia y negociación, Innovación y creatividad, Gestión de cumplimiento, entre otros.

9.6.10 Certificaciones demandadas por las empresas

Si bien es cierto que la **demanda de certificaciones** 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 ciertos tipos de habilidades y competencias a través de las certificaciones.



10.0 %
requiere **certificaciones específicas**

69.0 %
de las certificaciones son de tipo **industrial u operativas**

31.0 %
corresponde a certificaciones de tipo **digital y tecnológicas**

A continuación, se presentan las certificaciones más buscadas por las empresas, ordenadas según importancia:

Certificaciones industriales u operativas
1. Manipulación de alimentos
2. Electricista de cuarta categoría
3. Licencia Pesada y Pesada T
4. Electricista de tercera categoría
5. Electricista de primera categoría
6. Electricista de segunda categoría
7. Montacargas
8. Control Interno de COSO
9. Certificación para docentes
10. Soldadura MIG
11. Soldadura TIG
12. ISO 22000 y 9001
13. Pruebas de concreto y resistencia en obra
14. Soldadura SMAW
15. HACCP

Certificaciones digitales y tecnológicas
1. Microsoft Excel
2. SQL y Bases de Datos
3. AWS Data Analytics
4. Business Intelligence Analyst Professional
5. Power BI Data Analyst Associate
6. AWS Certified Advanced Networking
7. AWS Certified Developer
8. Project Management (CAPM)
9. Cisco Internetwork Expert (CCIE)
10. AWS Certified SysOps Admin
11. Azure AI Fundamentals
12. Cisco Network (CCNA) | (CCNP)
13. Microsoft 365
14. Oracle Master | Specialist
15. Python

9.6.11 Dominio de un segundo idioma demandado por las empresas.

De acuerdo con las necesidades de talento recopiladas, el 15.1% de las empresas requieren en sus búsquedas el **dominio de un segundo idioma**, siendo el inglés el que concentra la mayor cantidad de frecuencias.

15.1 %
requiere el dominio de un **segundo idioma**

94.2 %
de los requerimientos de dominio de un segundo idioma corresponden al idioma **inglés**

5.8 %
corresponde principalmente a los idiomas de **francés, portugués y alemán**

Gráfico 17. Idiomas demandados

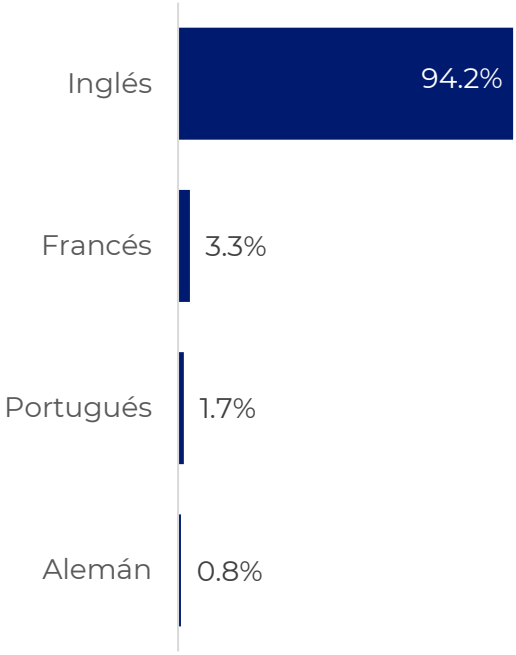
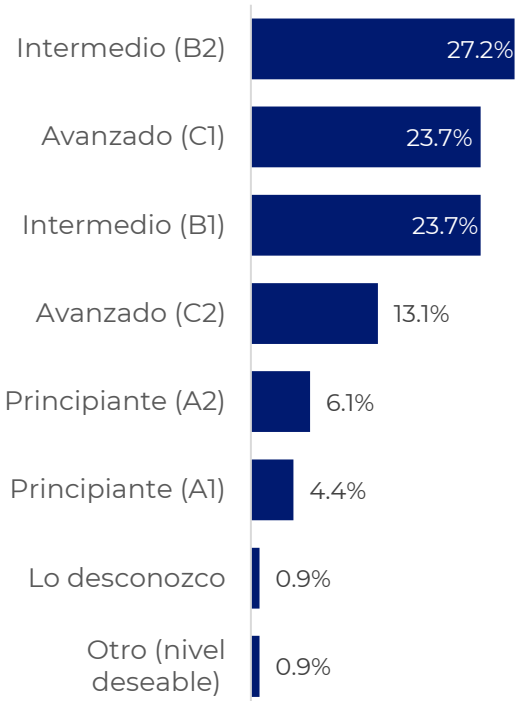


Gráfico 18. Niveles de conocimiento requeridos en el idioma **inglés**



El nivel de conocimiento requerido para idiomas como francés, portugués y alemán se ubica entre principiante e intermedio (A2 – B2).

Algunos **puestos de trabajo que requieren el dominio del idioma inglés** de acuerdo con el sector de actividad económica y las preferencias de las empresas son los siguientes. (Se aclara que esto no necesariamente aplica a todos los puestos con estos nombres, depende de la empresa y el perfil de talento que busca).

Call center

- Empleado de centros de llamadas / call center
- Agente/Asesor de atención al cliente
- Agente/técnico backoffice
- Técnico en electrónica
- Técnico en asistencia al usuario de las TICS
- Ejecutivo de ventas / Agente de ventas

Turismo

- Agente/Asesor de atención al cliente
- Mesero
- Ejecutivo de ventas / Agente de ventas
- Gerente / Jefe de Tecnología / Informática
- Agente de asistencia al pasajero
- Declarante o gestor de aduana / Coordinador de aduanas

Servicios digitales y tecnológicos

- Administrador de bases de datos
- Desarrollador de software
- Analista / Especialista de inteligencia de negocios
- Especialista en marketing digital
- Especialista de Inteligencia Artificial
- Analista de calidad de sistemas / Tester QA
- Técnico en operaciones de las TICs
- Administrador de sistemas
- Ejecutivo de ventas / Agente de ventas

Enseñanza

- Profesor de universidad / de enseñanza superior
- Especialista en métodos pedagógicos
- Profesor de enseñanza secundaria
- Profesor de idiomas

Textil y confección

- Analista financiero
- Profesional de la publicidad y la comercialización
- Gerente de Proyectos / Project Manager
- Supervisor de producción
- Auxiliar / Asistente de compras

Servicios administrativos y de apoyo

- Agente/Asesor de atención al cliente
- Programador de aplicaciones / Analista de programación
- Profesional químico
- Electrotécnico
- Técnico/Operador de exportaciones

Transporte y almacenamiento

- Especialista / Analista de mercadeo
- Vendedor
- Especialista / Analista de proyectos
- Declarante o gestor de aduana / Coordinador de aduanas
- Agente/Asesor de atención al cliente

Construcción

- Arquitecto
- Ingeniero civil
- Supervisor de la construcción
- Auxiliar / Asistente de compras
- Ejecutivo de ventas / Agente de ventas

Financiero y seguros

- Analista financiero
- Especialista en Inteligencia Artificial
- Analista de datos

Comercio

- Gerente / Jefe de marca
- Administrador de bases de datos
- Empleado de contabilidad

Aeronáutica

- Técnico en mantenimiento aeronáutico
- Agente de asistencia al pasajero
- Gerente de Operaciones / Jefe de operaciones

Alimentos y bebidas

- Auxiliar / Asistente de compras
- Desarrollador de software
- Cajero comercial

Otros

- Gerente de Proyectos / Project Manager
- Auxiliar / Asistente de compras
- Director general / Gerente general
- Analista de datos
- Ingeniero mecatrónico
- Abogado / Profesional en Derecho

9.6.12 Nivel de educación formal requerido

Los principales niveles educativos requeridos en los puestos demandados por las empresas encuestadas son bachillerato y educación superior, que en conjunto representan el 76.4 % del total. Dichos niveles son requeridos de acuerdo con el siguiente detalle:



Educación media o bachillerato completo

el **40.6 %** de los puestos de trabajo demandados por las empresas requiere que las personas cuenten como **mínimo con el bachillerato.**

58.8 %	41.2 %
Bachillerato general	**Bachillerato técnico**



Educación superior (carreras técnicas o de 5 años)

el **35.8 %** de los puestos demandados requiere entre **graduados** universitarios (11.9 %) y de carrera técnica (3.7 %), así como de **estudiantes egresados** de la universidad (9.4 %) y de carreras técnicas (10.8 %).

15.6 %	20.2 %
Graduados de educación superior	**Egresados de educación superior**

A continuación, se analizan las especialidades de bachillerato técnico y de educación superior (tanto a nivel de carreras universitarias que son de 5 años como de carreras técnicas, cuya duración oscila entre 2 a 3 años), que fueron más mencionadas por las empresas encuestadas en los puestos que buscarán contratar en los próximos 12 meses.

9.6.12.1 Principales bachilleratos técnicos más mencionados en los puestos de trabajo demandados

Top 10 de bachilleratos técnicos más demandados	1	2	3	4	5
	Administrativo contable	Contaduría	Mecánica industrial	Asistencia administrativa	Electrónica
	6	7	8	9	10
	Electromecánica	Gestión servicios / turísticos	Mecánica general	Electrotécnia	Ingeniería electrica

Otros bachilleratos técnicos demandados: Agroindustria, Mecánica Automotriz, Infraestructura Tecnológica y Sistemas informáticos, Logística y Aduana, Agropecuario, Arquitectura, Desarrollo de Software.

9.6.12.2 Principales carreras técnicas más mencionados en los puestos de trabajo demandados

Top 10 de carreras técnicas más demandados (2-3 años)	1	2	3	4	5
	Administración de empresas	Ingeniería eléctrica	Contabilidad	Ingeniería mecánica	Mercadeo y ventas
	6	7	8	9	10
	Comunicaciones	Ingeniería civil	Ingeniería electrónica industrial	Ingeneiría industrial	Computación

Otras carreras técnicas demandadas: Contaduría Pública, Gestión de Ventas, Marketing Digital, Administración de Negocios, Ingeniería Electrónica, Mecánica Automotriz, Logística Global, Arquitectura, Control de la Calidad.

9.6.12.3 Principales carreras universitarias más mencionadas en los puestos de trabajo demandados

Top 10 de carreras universitarias más demandadas (5 años)	1	2	3	4	5
	Administración de empresas	Contaduría publica	Ingeniería en computación	Arquitectura	Ingeniería industrial
	6	7	8	9	10
	Ingeniería civil	Desarrollo de software	Psicología	Mercadeo	Ingeniería eléctrica

Otras carreras universitarias demandadas: Ingeniería en Sistemas Informáticos, Licenciatura en Trabajo Social, Licenciatura en Administración de Empresas con Énfasis en Idioma Inglés, Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas, Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Licenciatura en Marketing, Ingeniería Agronómica, Ingeniería en Alimentos, Ingeniería en Ciencias de Datos, Ingeniería en Sistemas y Redes Informáticas.

9.6.13 Puestos difíciles de llenar

De acuerdo con la opinión de las empresas que indicaron que contratarán talento humano en los próximos 12 meses, el **51.0 %** indicó que existen puestos difíciles de llenar, los puestos más mencionados dentro de esta categoría son, por orden de importancia, los siguientes:



1. Ejecutivo de ventas



2. Operario de producción



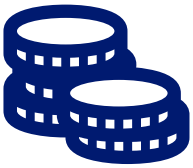
3. Operador de máquinas de coser / confección / costura



4. Auxiliar de bodega



5. Conductor de camiones pesados



6. Empleado de contabilidad / Auxiliar contable



7. Auxiliar de mantenimiento



8. Asesor de atención al cliente

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

9.6.14 Principales puestos en el área digital y tecnológica

De los 205 puestos (sin repetir) demandados en esta edición de la Encuesta de Demanda Laboral, cerca del 13.0 % corresponden a puestos en el área digital y tecnológica; y es el puesto de Desarrollador de Software el más mencionado en las búsquedas, aunque no es el que concentra la mayor cantidad de vacantes.

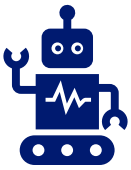
Top 10 de puestos demandados en el área digital y tecnológica
por número de vacantes



1. Técnico de soporte TICs
(527 vacantes)



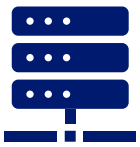
2. Técnico de telecomunicaciones
(83 vacantes)



3. Técnico electromecánico
(46 vacantes)



4. Desarrollador de software
(42 vacantes)



5. Administrador de bases de datos
(40 vacantes)



6. Desarrollador full stack
(20 vacantes)



7. Analista de datos
(19 vacantes)



8. Administrador de sistemas
(16 vacantes)

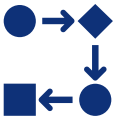


9. Instalador y reparador
de las TICs
(14 vacantes)



10. Analista / especialista de
inteligencia de negocios
(12 vacantes)

Al revisar dentro del dominio de herramientas digitales específicas (23.3 %), se identifican algunos **lenguajes de programación y frameworks,** que son mayormente mencionados (8.2 %) en las búsquedas de algunos puestos, los cuales son por orden de importancia los siguientes:

 **1. SQL**	 **10. CSS3**
 **2. JavaScript**	 **11. HTML5**
 **3. Python**	 **12. N8N**
 **4. Angular**	 **13. NET Core**
 **5. Java**	 **14. Next.js**
 **6. Linux**	 **15. Node.js**
 **7. MySQL**	 **16. PHP**
 **8. C#**	 **17. React.js**
 **9. Bootstrap**	 **18. TypeScript**

9.6.15 Principales puestos por sexo

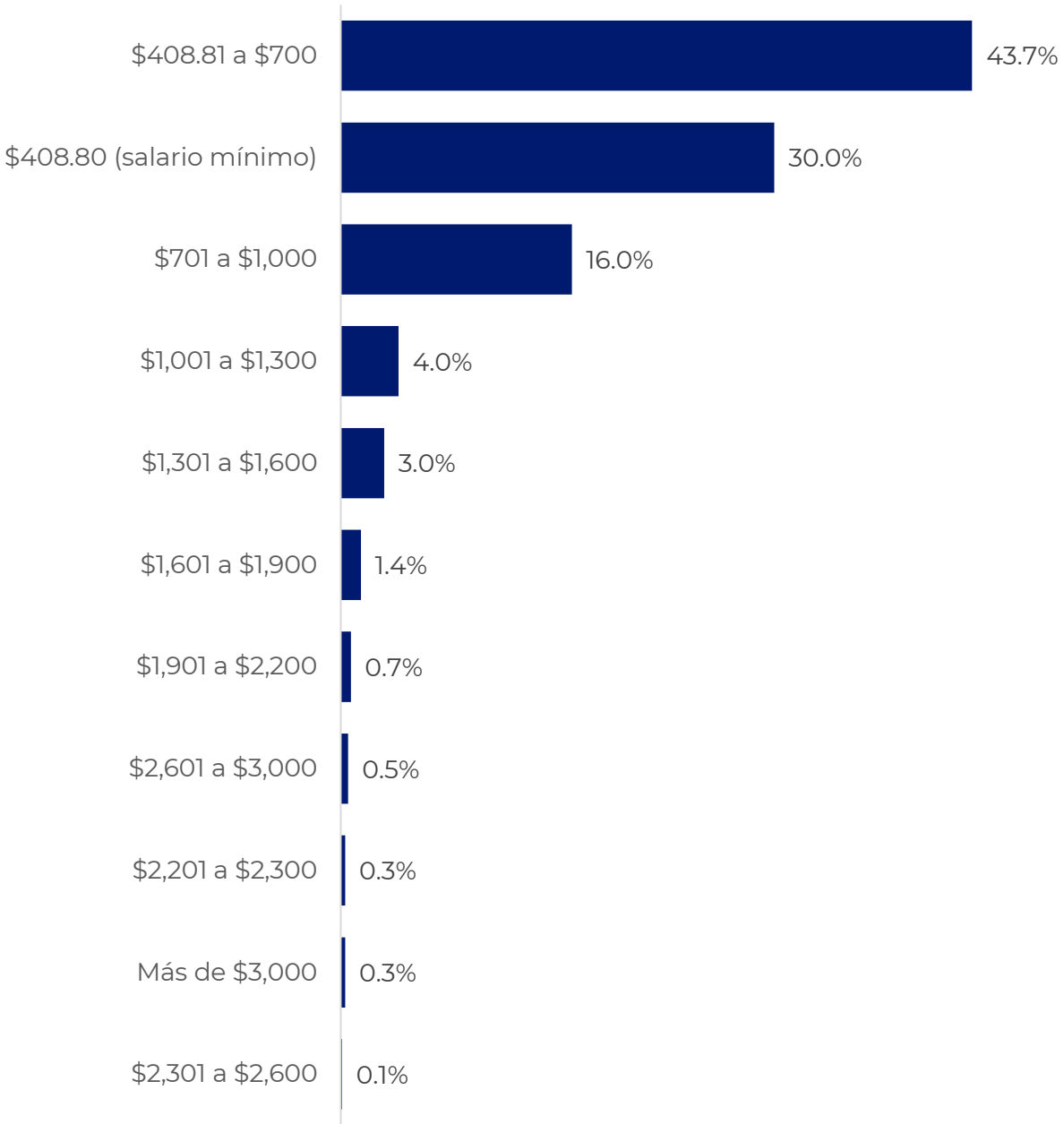
Si bien la principal categoría votada en preferencias de sexo de los puestos demandados por las empresas es la de "Indiferente" con el 70.1 % (es decir que la posición puede ser cubierta por hombres o mujeres), se identifican algunos puestos con preferencia por hombres (25.1 %) y mujeres (4.8 %).

Hombres	Mujeres
1. Cocinero	1. Operadora de máquinas de coser / confección/costura
2. Operario de producción	2. Ejecutiva de ventas
3. Guardia / personal de seguridad	3. Impulsadora / Mercaderista / Display
4. Auxiliar de bodega	4. Ayudante / Auxiliar de cocina
5. Conductor de camiones pesados	5. Cajera comercial
6. Técnico de telecomunicaciones	6. Asistente de ventas de tiendas/ almacenes
7. Operador de máquinas de vapor y calderas	7. Analista / ejecutiva de crédito
8. Albañil	8. Asesora de atención al cliente
9. Agente de atención al cliente	9. Supervisora de tiendas y almacenes
10. Vendedor	10. Pastelera / Panificadora
11. Mecánico automotriz	11. Auxiliar contable / Auxiliar de tesorería
12. Operador de máquinas pulidoras, galvanizadoras y recubridoras de metales	12. Profesional de enfermería
13. Auxiliar de mantenimiento	13. Cuidadora / Auxiliar de cuidado de niños
14. Operador de maquinaria agrícola	14. Personal de limpieza
15. Empacador manual	15. Profesional de trabajo social

9.6.16 Puestos de trabajo por rangos de salario

El 73.7 % de los puestos demandados por las empresas encuestadas se ubican en los rangos que van desde el salario mínimo vigente ($408.80) al rango de $408.81 a $700. En el tercer lugar de rangos salariales se ubican puestos con montos entre $701 a $1,000, en cuarto lugar, el rango de $1, 001 a $1,300 y en quinto lugar el rango de $ 1,301 a $1,600, éstos y otros rangos salariales pueden observarse en el gráfico siguiente:

Gráfico 19. Rangos de salarios en los puestos demandados



Se presentan a continuación algunos puestos de trabajo ubicados en mayores rangos de salarios de conformidad con lo expresado por las empresas encuestadas:

$701 a $1,000	$1,001 a $1,300	$1,301 a $1,600	$1,601 a $1,900
Empleados de centros de llamadas	Vendedor puerta a puesta	Profesor de formación profesional	Administrador de sistemas
Ejecutivo de ventas	Desarrollador de software	Desarrollador full stack	Ingeniero mecatrónico
Técnico en asistencia al usuario de las TIC	Ejecutivo de ventas	Arquitecto	Profesor de universidad/ enseñanza superior
Agente técnico backoffice	Analista financiero	Supervisor de la construcción	Supervisor de calidad
Agente/asesor de atención al cliente	Analista de datos	Ingeniero civil	Vendedor
Gerente de restaurante / administrador de restaurante	Especialista de inteligencia de negocios	Ingeniero electricista	Desarrollador de software
Profesor de universidad / enseñanza superior	Empleado de contabilidad/Auxiliar contable	Desarrollador de software	Administrador de bases de datos
Administrador de bases de datos	Instalador y reparador de líneas eléctricas	Especialista de innovación y desarrollo	Gerente / jefe de operaciones
Conductor de camiones pesados	Arquitecto	Especialista en metodologías ágiles / scrum	Gerente de proyectos / Project manager
Gerente / jefe de farmacia	Especialista de mercadeo	Programador de aplicaciones	Profesional de auditoria
Especialista en métodos pedagógicos	Abogado	Administrador de bases de datos	-

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 salario.

En las **categorías más altas de rangos de salarios**, que van de $1,901 hasta más de $ 3,000 se identifican puestos de Arquitecto, Especialista de Inteligencia Artificial, Desarrollador de software, Oficial de la construcción, Analista financiero, Gerente/jefe de marketing, Gerente de operaciones, Gerente de proyectos/Project manager, Director/Gerente general, entre otros.

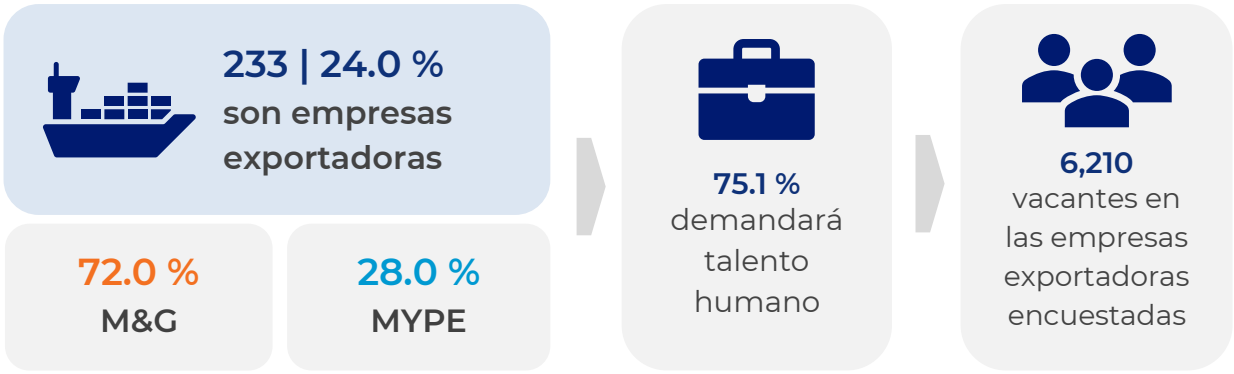
Al analizar **por tipo de sector económico**, los que presentan alguna proporción de puestos de trabajo en rangos salariales superiores a los $700[8], son los siguientes:

Sector	Proporción de puestos con salarios arriba de $700
Comercio	• 13.7 % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 a $1,000
Construcción	• 25.4 % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 a $1,000 • 17.5 % de los puestos registrados se ubican en los rangos que van desde $1,001 hasta $1,600
Financiero y seguros	• 18.0 % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 hasta $1,000
Servicios digitales y tecnológicos	• 13.7. % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 a $1,000 • 15.7 % de los puestos registrados se ubican en los rangos que van desde $1,001 hasta $1,900
Enseñanza	• 21.7 % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 a $1,000
Servicios administrativos y de apoyo	• 28.1 % de los puestos registrados se ubican en los rangos que van desde $701 hasta $1,600
Transporte y almacenamiento	• 27.6 % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 a $1,300
Call center	• 71.4 % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 a $1,000
Atención a la salud humana	• 29.6 % de los puestos registrados se ubican en el rango de $701 hasta $1,000
Electricidad	• 42.1 % de los puestos registrados se ubican en los rangos que van desde $701 hasta $1,300

[8] Para este análisis se consideraron los puestos de trabajo en rangos de salarios con proporción relativa dentro del sector superior al 10% y adicionalmente solo aquellos sectores que cuenten con al menos 8 puestos en adelante para los rangos salariales seleccionados.

9.7 Demanda laboral en empresas exportadoras

A continuación, se analiza la demanda de talento humano en empresas que indicaron haber realizado exportaciones de manera directa en los últimos 12 meses. De las 965 empresas encuestadas, **233 manifestaron realizar actividades de exportación.**



10 sectores de actividad económica concentran el 95.0 % de las vacantes reportadas por las empresas exportadoras encuestadas. A continuación, se presentan estos sectores junto con el número de vacantes correspondientes:

Top 10 sectores con empresas exportadoras por número de vacantes

- Textil y confección **(4,351 vacantes)**
- Alimentos y bebidas **(881 vacantes)**
- Agroindustria **(235 vacantes)**
- Plástico **(156 vacantes)**
- Farmacéutico **(104 vacantes)**
- Químico **(50 vacantes)**
- Metalurgia **(40 vacantes)**
- Servicios digitales y tecnológicos **(40 vacantes)**
- Transporte y almacenamiento **(26 vacantes)**
- Papel y cartón **(23 vacantes)**

A continuación, se presentan **los puestos de trabajo más buscados por las empresas encuestadas que indicaron haber realizado exportaciones de manera directa en los últimos 12 meses, con su respectivo sector de actividad económica.** Se aclara que los puestos corresponden a los reportados de manera general por las empresas encuestadas y no necesariamente a puestos específicos para áreas de comercio internacional o exportaciones (dado que esta pregunta no se incluye en el instrumento).

Textil y confección

- Operario de máquinas de coser / confección / fibras, hilado / costurero
- Mecánico y reparador de máquinas industriales
- Vendedor
- Auxiliar de operaciones
- Auxiliar de bodega

Alimentos y bebidas

- Operario de producción
- Vendedor
- Cocinero
- Impulsados / Mercaderista / Display
- Operador de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado

Agroindustria

- Trabajador agrícola (corte, recolección, siembra, poda)
- Auxiliar de bodega
- Operador de máquinas de vapor y calderas
- Conductor de camiones pesados
- Operador de maquinaria agrícola y forestal

Plástico

- Operario de producción
- Operador de máquinas para fabricar productos de material plástico
- Técnico electromecánico
- Operador de la industria de plástico
- Auxiliar de bodega

Farmacéutico

- Operario de producción
- Dependiente de farmacia
- Operador de plantas y máquinas de productos químicos
- Operario en buenas prácticas de manufactura
- Ejecutivo de ventas / Vendedor

Químico

- Operario de producción
- Ejecutivo de ventas / Vendedor
- Técnico en control de procesos
- Auxiliar de mantenimiento
- Conductor de camiones pesados

Servicios digitales y tecnológicos

- Técnico en asistencia al usuario de las TICs
- Ingeniero Civil
- Desarrollador de software
- Administrador de sistemas
- Ejecutivo de ventas / Vendedor

Transporte y almacenamiento

- Auxiliar de bodega
- Operario de producción
- Conductor de camiones pesados
- Vendedor
- Declarante o gestor de aduana

Papel y cartón

- Operario de producción
- Auxiliar de producción
- Agente de atención al cliente
- Analista de calidad / inocuidad

Metalurgia

- Operador de máquinas pulidoras, galvanizadoras y recubridoras de metales
- Operario de producción

Se identifican algunos **puestos de trabajo que requieren el dominio del idioma inglés**[9] en algunas empresas exportadoras, principalmente de sectores de industria, estos son: Asistente/auxiliar de operaciones, Ingeniero mecatrónico, Especialista de innovación y desarrollo, Profesional de auditoria, Asistente/auxiliar de compras, Supervisor de producción, Vendedor, Profesional de la publicidad y la comercialización, Declarante o gestor de aduanas, Analista de datos, Asesor de atención al cliente, Analista financiero y Gerente de proyectos / Project manager.

[9] Se aclara que no aplica a todas las exportadoras encuestadas y no necesariamente aplican a todos los puestos con estos nombres, sino que dependen de cada empresa y su necesidad de talento.

9.8 Dificultad para encontrar talento humano

Esta sección explora a partir de la percepción de las empresas encuestadas, las dificultades para encontrar talento humano calificado, las limitantes a las que se enfrentan a la hora de buscar personal, las estrategias implementadas para atraer y retener talento, así como los niveles y causas de la rotación de personal en los últimos 12 meses.

9.8.1 Empresas con dificultades para encontrar talento calificado

7 de cada 10 empresas encuestadas, ha experimentado **dificultades en los últimos 12 meses para encontrar el talento humano calificado** que requiere. (el porcentaje alcanzado fue del **72.3 %,** al analizar los resultados por tamaño de empresa, esta proporción es ligeramente mayor en medianas y grandes y ligeramente menor en MYPEs.

Gráfico 20. Limitantes o dificultades en la búsqueda de talento humano



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

En general dichas limitantes se mantienen en orden de importancia al analizarlas por tamaño de empresa, sin embargo, al analizarlas **por tipo de sector de actividad económica**, se observan algunos sectores en los que las limitantes difieren en orden de importancia, según siguiente detalle:

Aeronáutica

1. Falta de **habilidades técnicas.**
2. Carecen del **nivel educativo formal.**
3. Falta de dominio de **un segundo idioma.**
4. Falta de **habilidades blandas** o socioemocionales.

Call centers

1. Falta de dominio de **un segundo idioma.**
2. **Condiciones laborales** no aceptadas.
3. **Salario** ofrecido.
4. Alta **demanda de talento entre las empresas** del sector.

Farmacéutico

1. Falta de **experiencia** laboral.
2. Carecen del **nivel educativo formal.**
3. No hay suficiente **talento interesado** en la vacante.
4. **Salario** ofrecido.

Manufactura de partes y piezas de vehículo | Manufactura tecnológica

1. Falta de **experiencia** laboral.
2. Falta de **habilidades técnicas.**
3. No hay suficiente **talento interesado** en la vacante.

Servicios digitales y tecnológicos

1. **Salario** ofrecido.
2. Falta de **experiencia** laboral.
3. Falta de **habilidades técnicas**.
4. Falta de **habilidades blandas** o socioemocionales.

Textil y confección

1. No hay suficiente **talento interesado** en la vacante.
2. Alta **demanda de talento entre las empresas** del sector.
3. **Salario** ofrecido.
4. Falta de **habilidades técnicas**.

9.8.2 Estrategias que aplican las empresas en la gestión de talento

Ante los desafíos de la búsqueda y gestión de talento humano calificado, las empresas encuestadas están desarrollando una serie de **estrategias orientadas a atraer y retener talento en sus organizaciones**.

En esta línea las empresas -indistintamente de su tamaño y sector de actividad económica- **priorizan mecanismos de promoción interna** para recompensar el desempeño y las competencias del talento, también los **esfuerzos para 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 -aunque en menor medida- la contratación de personas extranjeras, ésta última estrategia no aplica a las microempresas encuestadas.



50.4 %
Promueve al personal interno



28.6 %
Se centra en la retención de puestos críticos



19.0 %
Ofrece una serie de incentivos para atraer talento



2.0 %
Contrata personas extranjeras

9.8.3 Rotación de personal

En **términos generales** -sin distinguir sector o tamaño-, las empresas encuestadas reportan **bajos niveles de rotación** de personal durante los últimos 12 meses. Más del 63 % de las empresas reporta porcentajes de rotación que van de menos del 5 % al 10 %, seguido de un 17.1 % que indica encontrarse entre un 10 % y 15 %.

Gráfico 21. Porcentaje de rotación de personal en los últimos 12 meses

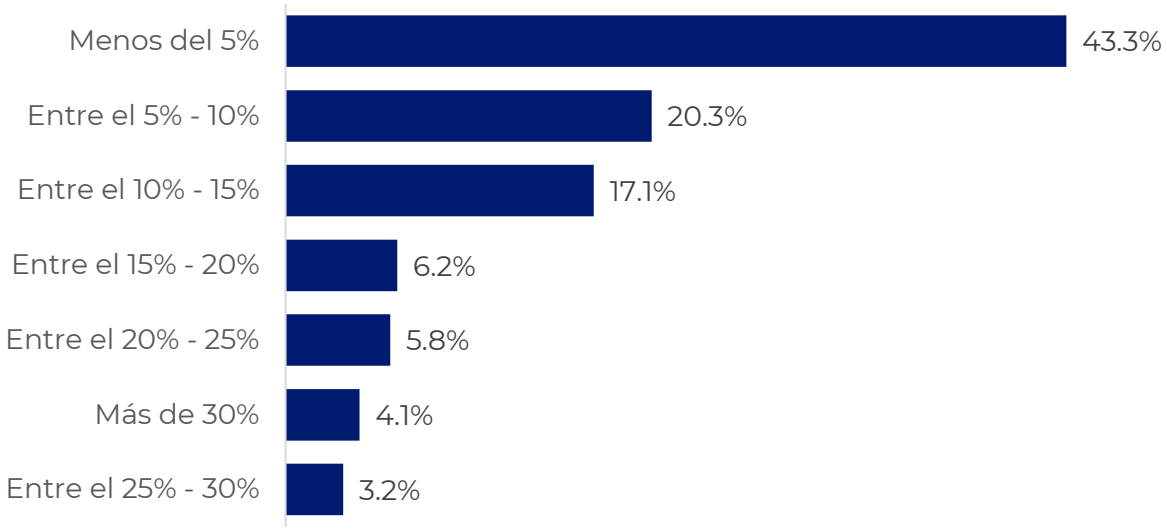
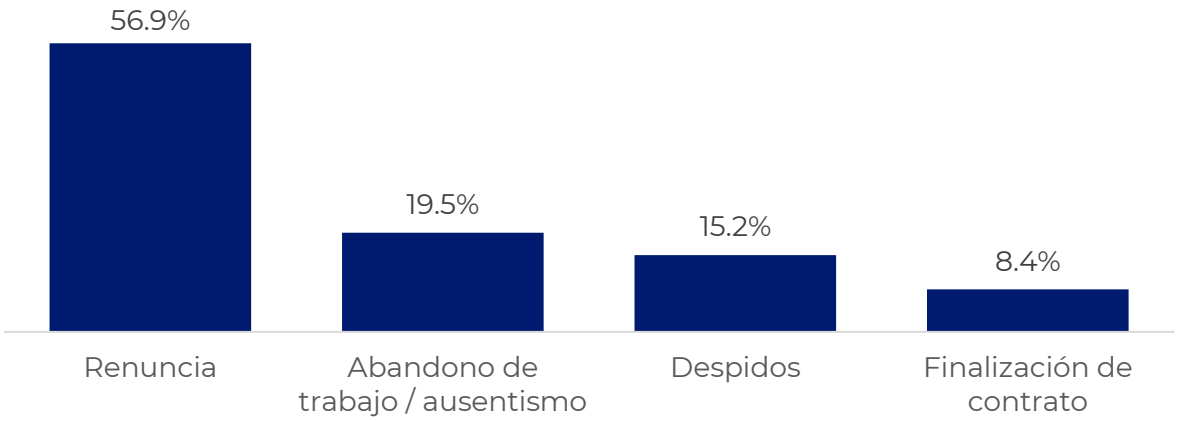


Gráfico 22. Razones de la rotación de personal en los últimos 12 meses



Al analizar los niveles de **rotación por sector de actividad económica**, se observa que los sectores que muestran niveles de rotación superiores al 15% en mayor medida son: Plástico, Servicios administrativos y de apoyo, Call center, Atención a la salud humana, Alimentos y bebidas, Agropecuario.

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

En la sección de dificultades para encontrar talento humano calificado, se consultó a todas las empresas encuestadas, si consideran que existen ciertas especialidades de bachillerato y de carreras de educación superior en las que tienen dificultad para encontrar talento humano graduado, los resultados obtenidos se muestran a continuación:

21.9 %

de las empresas encuestadas, considera que hay algunas especialidades **de bachillerato** en los que les resulta **difícil** encontrar talento humano graduado.

22.9 %

de las empresas encuestadas, considera que hay algunas **especialidades de educación superior** en las que les resulta **difícil** encontrar talento humano graduado.

Top 5 de bachilleratos técnicos indicados en esta categoría

1	2	3	4	5
Electromecánica	Administrativo Contable	Mecánica Industrial	Agroindustria	Contaduría

Nota: Siendo uno el más mencionado y así sucesivamente. Otras especialidades mencionadas son: Ingeniería Civil, Agropecuario, Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Mecánica automotriz, Arquitectura, Mecánica general, Asistencia Administrativa, Asistencia contable, Infraestructura Tecnológica y Sistemas informáticos, entre otros.

Top 5 de carreras de educación superior indicados en esta categoría

1	2	3	4	5
Contaduría Pública	Agrónomo en grado técnico	Ingeniería Civil	Arquitectura	Química y Farmacia

Nota: Siendo uno el más mencionado y así sucesivamente. Otras especialidades mencionadas son: Ingeniería eléctrica, Ingeniería de alimentos, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería en Desarrollo de Software, entre otros.

9.8.5 Disposición de habilitar prácticas, pasantías o formación dual

68.4 %

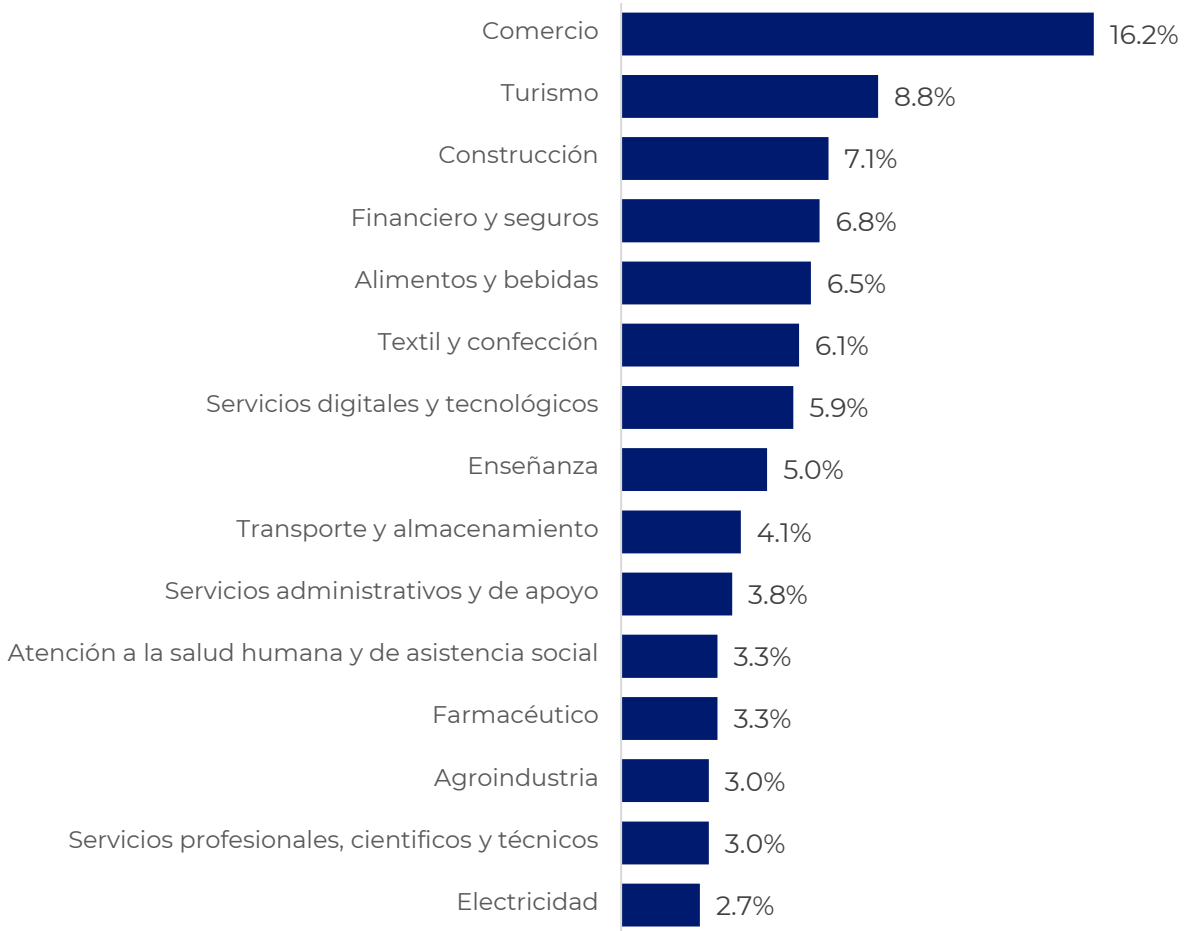
60.0 % M&G

40.0 % MYPE

de las empresas encuestadas, expresaron su disposición para **habilitar prácticas, pasantías y/o formación dual** en los próximos 12 meses. La disposición es mayor en **medianas y grandes** empresas que conforman el **60.0 %** de dicho total y las **micro y pequeñas** representan el **40.0 %** restante.

Al analizar esta **disposición por sector de actividad económica** de las empresas encuestadas, se observa que las mayores frecuencias en la disposición de habilitar opciones que representan un puente de transición entre el sistema educativo y el mercado laboral formal se presentan con mayor medida en los sectores siguientes:

Gráfico 23. Top 15 de sectores con mayor disposición para habilitar prácticas, pasantías o formación dual



Nota: El gráfico muestra el top 15 de los sectores, el resto corresponde a Otros.



Puestos, vacantes y habilidades demandadas por sector

10. Puestos y habilidades demandadas por sector

10.1 Call Center

25 empresas encuestadas del sector	**2.6 %** respecto al total encuestado	**23 | 92.0 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**11,348** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 56.0 % - Pequeña 24.0 % - Mediana 16.0 % - Micro 4.0 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - Santa Ana	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. Estudiante/egresado de carrera técnica (2 – 3 años) 3. Estudiante/egresado universitario (5 años)	**Idiomas demandados** Inglés | Francés | Portugués **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Cisco Certified Network (CCNA y CCNP), Electricista 2da y 3ra categoría

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Empleado de centros de llamadas / call center	8,278
Agente de atención al cliente	1,323
Ejecutivo de ventas	900
Técnico en asistencia al usuario de las TICs	500
Agente / Técnico backoffice	300
Supervisor de industrias de call center	18
Gestor / Agente de cobros	10
Instalador y reparador de las TICs	10
Recepcionista	5
Técnico en electrónica	2

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Comunicación asertiva • Adaptabilidad y flexibilidad • Comunicación efectiva • Servicio al cliente / usuario • Calidad y mejora continua • Colaboración y trabajo en equipo • Empatía y escucha activa • Expresión oral y escrita • Manejo del estrés • Razonamiento y resolución de problemas	• Digitador / digitación / ingreso de datos o información • Gestión administrativa • Automatización y control de procesos • Planificación estratégica • Supervisión y control de recursos • Electromecánica • Electricidad industrial • Electrónica • Planificación estratégica • Almacenamiento energético	• Alfabetización digital básica • Gestión de servicios de TI • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Computación en la nube • Gestión de proyectos digitales • Gestión de ERPs y CRMs • Herramientas para videoconferencias y sesiones en vivo	• Herramientas de ofimática • Herramientas de correo electrónico • Microsoft Excel • Herramientas de búsqueda de información • JavaScript • Microsoft Visio • SAP • Agile Project • DevOps • Microsoft Power BI

***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 Textil y confección

56 empresas encuestadas del sector	**5.8 %** respecto al total encuestado	**41 | 73.2 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**4,610** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 66.1 % - Pequeña 17.9 % - Mediana 16.0 %	**Principales departamentos** - La Libertad - San Salvador - La Paz - Santa Ana	**Nivel educativo más buscado** 1. De 6° a 9° grado 2. Bachillerato 3. Estudiante/egresado de carrera técnica (2 – 3 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Electricista 4ta categoría, Power BI Data Analyst Associate, Program Management Professional

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Operador de máquinas de coser / confección / costura	3,449
Operador de máquinas de productos textiles y artículos de piel y cuero	502
Operario de producción	395
Operador de máquinas de preparación de fibras, hilado y devanado	110
Mecánico textil y de confección	43
Vendedor	25
Costurero, bordador y afines	20
Mecánico y reparador de máquinas industriales	18
Asistente de operaciones	15
Auxiliar de bodega	10

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Calidad y mejora continua • Adaptabilidad y flexibilidad • Compromiso • Aprendizaje permanente y curiosidad • Responsabilidad • Comunicación asertiva • Gestión del tiempo y productividad • Autogestión en el trabajo • Disciplina	• Proceso de costura y confección • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Manufactura y procesos de producción • Automatización y control de procesos • Buenas prácticas de manufactura (BPM) • Electromecánica • Electrónica • Procesos de acabado textil • Contabilidad • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje	• IA y aprendizaje automático • Alfabetización digital básica • Computación en la nube • Marketing digital • Automatización y robótica • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Desarrollo de sitios web y diseño web • Gestión de servicios de TI • Gestión de ERPs y CRMs	• Adobe Illustrator • Microsoft Excel • Microsoft Teams • Adobe Photoshop • Agile Project • Asana • AutoCAD • Microsoft Power BI • Microsoft Project • SAP

***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 Alimentos y bebidas

64 empresas encuestadas del sector	**6.6 %** respecto al total encuestado	**47 | 73.4 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**1,847** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 53.1 % - Mediana 21.9 % - Pequeña 20.3 % - Micro 4.7 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - Santa Ana - Sonsonate	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Estudiante/egresado de carrera técnica (2 – 3 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Manipulación de alimentos, Licencia Pesada, HACCP, ISO 22000, Electricista 4ta categoría

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Operario de producción	789
Auxiliar de producción	200
Operador de plantas y máquinas	155
Impulsador / Mercaderista / Display	60
Vendedor puerta a puerta /de ruta	60
Ejecutivo de ventas	52
Cocinero	50
Operador de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado	50
Mesero	49
Operador de máquinas de vapor y calderas	48

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Adaptabilidad y flexibilidad • Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Calidad y mejora continua • Servicio al cliente • Comunicación efectiva • Gestión del tiempo y productividad • Proactividad • Razonamiento y resolución de problemas • Disciplina	• Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Manipulación de alimentos • Empaque / embalaje / envasado • Manejo de equipos y utensilios de cocina • Electromecánica • Buenas prácticas de manufactura (BPM) • Administración / gestión de restaurantes • Control y/o gestión de calidad • Habilidades físicas (motricidad, precisión, fuerza) • Inocuidad alimentaria	• Alfabetización digital básica • Automatización y robótica • Herramientas para videoconferencias y sesiones en vivo • Ciberseguridad • Gestión de ERPs y CRMs	• Microsoft Excel • Microsoft Power BI • SAP • Angular • C# • Claude • Google Analytics • Herramientas de búsqueda de información • Herramientas de correo electrónico • 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.

10.4 Servicios administrativos y de apoyo

44 empresas encuestadas del sector	**4.6 %** respecto al total encuestado	**28 | 63.6 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**1,844** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 47.7 % - Mediana 22.7 % - Pequeña 22.7 % - Micro 6.9 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - Santa Ana - San Miguel	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Estudiante/egresado universitario (5 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Seguridad ANSP

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Cocinero	475
Mesero	421
Personal de seguridad	435
Personal de limpieza	227
Agente de atención al cliente	93
Gerente de restaurante/administrador de restaurante	48
Técnico de ingeniería de las telecomunicaciones	48
Asistente de venta de tiendas / almacenes	25
Analista financiero	20
Contador	10

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Ética • Servicio al cliente / usuario • Adaptabilidad y flexibilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Comunicación asertiva • Compromiso • Empatía y escucha activa • Inteligencia emocional • Orientación al detalle	• Contabilidad • Digitador / digitación / ingreso de datos o información • Electricidad • Habilidades físicas (motricidad, precisión, fuerza) • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Prevención del lavado de dinero y fraude • Supervisión y control de recursos y personal • Trabajo en altura • Administración / gestión de restaurantes • Administración y ejecución de proyectos	• Alfabetización digital básica • IA y aprendizaje automático • Gestión de proyectos digitales • Gestión de servicios de TI	• Microsoft Excel • AutoCAD • Google Maps • Google Meet • Google Sheets • Herramientas de correo electrónico • Microsoft PowerPoint • Oracle • SAP

***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 Turismo

79 empresas encuestadas del sector	**8.2 %** respecto al total encuestado	**54 | 68.4 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**948** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Pequeña 43.0 % - Grande 24.1 % - Mediana 20.3 % - Micro 12.6 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - La Paz - Santa Ana	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Graduado universitario (5 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Manipulación de alimentos, ISO 22000, ISO 9001, SQL y bases de datos

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Cocinero	376
Agente de atención al cliente	165
Mesero	128
Ayudante / auxiliar de cocina	73
Gerente de restaurante / administrador de restaurante	52
Operario de producción	35
Arquitecto	30
Chef	12
Auxiliar de bodega	10
Auxiliar de mantenimiento	9

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Adaptabilidad y flexibilidad • Responsabilidad • Calidad y mejora continua • Comunicación asertiva • Servicio al cliente / usuario • Aprendizaje permanente y curiosidad • Comunicación efectiva • Manejo del estrés	• Administración / gestión de restaurantes • Automatización y control de procesos • Contabilidad • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Buenas prácticas de manufactura (BPM) • Operación y logística • Costos • Gestión administrativa • Manipulación de alimentos • Manufactura y procesos de producción	• Alfabetización digital básica • IA y aprendizaje automático • Computación en la nube • Internet de las cosas • Ciencia de datos y análisis de datos • Ciberseguridad • Desarrollo de sitios web y diseño web • Diagramación de flujos y procesos • Diseño y multimedia digital • Gestión de servicios de TI	• Microsoft Power BI • SAP • Herramientas de correo electrónico • Microsoft Excel • Canva • Herramientas de ofimática • Microsoft Teams • Claude | ChatGPT • Google Maps • Microsoft SQL Server

***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 Comercio

172 empresas encuestadas del sector	**17.8 %** respecto al total encuestado	**121 | 70.3 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**859** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Pequeña 43.0 % - Grande 22.1 % - Mediana 19.8 % - Micro 15.1 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - Santa Ana - Sonsonate	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Estudiante/egresado de carrera técnica (2 – 3 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Manipulación de alimentos, Licencia Pesada, Montacargas, Soldadura MIG | SMAW | TIG, Power BI Data Analyst, Microsoft Excel

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Ejecutivo de ventas	203
Agente de atención al cliente	137
Auxiliar de bodega	85
Vendedor / puerta a puerta / de ruta	78
Mecánico y reparador automotriz	46
Cajero comercial	36
Administrador de bases de datos	30
Expendedor de gasolineras	29
Asistente de venta de tiendas / almacenes	21
Conductor de camiones pesados	19

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Adaptabilidad y flexibilidad • Servicio al cliente / usuario • Compromiso • Responsabilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Comunicación efectiva • Confiabilidad • Comunicación asertiva • Empatía y escucha activa	• Ventas y gestión comercial • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Contabilidad • Mecánica general • Automatización y control de procesos • Habilidades físicas (motricidad, precisión, fuerza) • Mantenimiento mecánico / de motores • Soldadura / estructuras metálicas / metalurgia • Administración y ejecución de proyectos • Control y/o gestión de calidad	• Alfabetización digital básica • IA y aprendizaje automático • Computación en la nube • Gestión de ERPs y CRMs • Marketing digital • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Desarrollo de sitios web y diseño web • Diagramación de flujos y procesos • Herramientas para videoconferencias y sesiones en vivo	• Microsoft Excel • SAP • Herramientas de ofimática • Microsoft Power BI • Herramientas de correo electrónico • Google Meet • Microsoft PowerPoint • Google Maps • Microsoft Teams • SQL

***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 Construcción

66 empresas encuestadas del sector	**6.8 %** respecto al total encuestado	**48 | 72.7 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**586** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Pequeña 42.4 % - Grande 34.8 % - Mediana 16.7 % - Micro 6.1 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - San Miguel - Santa Ana	**Nivel educativo más buscado** 1. Graduado universitario (5 años) 2. Sin requisito mínimo de nivel educativo 3. De 6° a 9° grado	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Electricista 4ta y 3ra categoría, Técnico en Pruebas de Concreto y de Resistencia al Concreto, Soldadura MIG | TIG | SMAW, Supervisor en Obras de Concreto

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Auxiliar de albañil	290
Oficial y operario de la construcción (obra gruesa)	105
Albañil	45
Arquitecto	18
Técnico en aires acondicionados	15
Ingeniero civil	10
Auxiliar de bodega	8
Maestro de obra	8
Operador de máquinas pesadas	8
Supervisor de la construcción	8

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Autogestión en el trabajo • Comunicación asertiva • Responsabilidad • Comunicación efectiva • Ética • Liderazgo	• Acabados/instalaciones de construcción • Albañilería (destrezas manuales y procedimentales para construir, reparar y revestir) • Arquitectura (conceptualización, modelado y detalles constructivos) • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Administración y ejecución de proyectos • Contabilidad • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Costos • Aires acondicionados (instalación y mantenimiento) • Elaboración/administración de presupuestos	• Gestión de proyectos digitales • Alfabetización digital básica • Computación en la nube • Diseño y planificación urbana • Ciencia de datos y análisis de datos • Diagramación de flujos y procesos • Herramientas para videoconferencias y sesiones en vivo • Sistemas de información geográfica • IA y aprendizaje automático	• AutoCAD • Microsoft Excel • Herramientas de ofimática • Microsoft Project • Revit • SAP • BIM (Building Information Modeling) • ChatGPT | Claude • Microsoft Power BI • Adobe Illustrator

***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 Financiero y seguros

68 empresas encuestadas del sector	**7.0 %** respecto al total encuestado	**51 | 75.0 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**404** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 36.8 % - Pequeña 35.3 % - Mediana 20.6 % - Micro 7.3 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - Santa Ana - Sonsonate	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. Estudiante/egresado universitario (5 años) 3. Graduado universitario (5 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** AWS Certified Developer, Microsoft 365 Fundamentals, Power BI Data Analyst Associate, Scrum Product Owner, Scrum Agile Master

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Ejecutivo de ventas	85
Analista / Ejecutivo de crédito	80
Cajero de bancos	79
Agente de atención al cliente	52
Asesor financiero y en inversiones	25
Desarrollador de software	15
Analista de datos	12
Especialista en Inteligencia Artificial	8
Agente de seguros	6
Cobrador y afines	5

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Adaptabilidad y flexibilidad • Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Confiabilidad • Comunicación efectiva • Ética • Servicio al cliente / usuario • Comunicación asertiva • Manejo del estrés • Autogestión en el trabajo	• Ventas y gestión comercial • Automatización y control de procesos • Procesamiento, análisis e interpretación de información • Contabilidad • Digitador / digitación / ingreso de datos o información • Gestión de créditos y cobros • Leyes, reglamentos y normativas específicas del sector • Negociación comercial / internacional • Administración y ejecución de proyectos • Control y/o gestión de calidad	• Ciberseguridad • Alfabetización digital básica • Ciencia de datos y análisis de datos • Desarrollo de software y programación • Gestión de servicios de TI • IA y aprendizaje automático • Automatización y robótica • Blockchain • Computación en la nube • Gestión de ERPs y CRMs	• Microsoft Excel • Herramientas de ofimática • Herramientas de búsqueda de información • Herramientas de correo electrónico • Microsoft Power BI • ChatGPT | Claude | Gemini • Microsoft Power Point • DevOps • Agile Project • IA Trainer

***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.

10.9 Agroindustria

27 empresas encuestadas del sector	**2.8 %** respecto al total encuestado	**17 | 63.0 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**303** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 51.9 % - Mediana 25.9 % - Pequeña 18.5 % - Micro 3.7 %	**Principales departamentos** - La Libertad - San Salvador - Sonsonate - Santa Ana	**Nivel educativo más buscado** 1. De 6° a 9° grado 2. Graduado universitario (5 años) 3. Sin requisito mínimo de nivel educativo	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Licencia pesada, Licencia pesada T, Control Interno de COSO, Python, SQL y bases de datos

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Trabajador agrícola (corte, recolección, siembra, poda)	58
Auxiliar de bodega	56
Agricultor (trabajador de huertas, invernaderos, viveros y jardines)	43
Operador de máquinas de vapor y calderas	33
Conductor de camiones pesados	32
Operario de producción	23
Operador de maquinaria agrícola y forestal móvil	21
Auxiliar de producción	15
Especialista de innovación y desarrollo	5
Profesional de auditoría	5

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Responsabilidad • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Proactividad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Autocuidado y gestión personal • Autogestión en el trabajo • Comunicación asertiva	• Leyes, reglamentos y normativas específicas del sector • Manejo de maquinaria y equipo pesado • Ventas y gestión comercial • Auditoría • Agronomía • Automatización y control de procesos • Costos • Cultivo / siembra / cosecha de productos agrícolas • Digitador / digitación / ingreso de datos o información • Empaque / embalaje / envasado	• Ciberseguridad • Diagramación de flujos y procesos • Desarrollo No Code / Low Code • Blockchain	• Microsoft SQL Server • Linux • Microsoft Excel • Microsoft Power BI • Oracle • SQL

***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.

10.10 Servicios digitales y tecnológicos

59 empresas encuestadas del sector	**6.1 %** respecto al total encuestado	**44 | 74.6 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**279** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 33.9 % - Pequeña 32.2 % - Mediana 23.7 % - Micro 10.2 %	**Principales departamentos** - San Salvador - La Libertad - Santa Ana	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. Estudiante/egresado de carrera técnica (2 - 3 años) 3. Estudiante/egresado universitario (5 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** AWS Certified (Advanced Networking, Data Analytics, SysOps), SQL y Bases de datos, Azure AI Fundamentals, Cisco Data Center, Data Analyst, Electricista 2da, 3ra y 4ta categoría

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Vendedor puerta a puerta / Vendedor de ruta	50
Técnico de ingeniería de las telecomunicaciones	30
Técnico en asistencia al usuario de las TICs	27
Desarrollador de software	25
Desarrollador full stack	20
Administrador de sistemas	12
Especialista de inteligencia de negocios	11
Ejecutivo de ventas	11
Analista de calidad de sistemas / Tester QA	10
Instalador de redes y líneas eléctricas	10

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Adaptabilidad y flexibilidad • Autogestión en el trabajo • Compromiso • Servicio al cliente / usuario • Aprendizaje permanente y curiosidad • Liderazgo • Responsabilidad • Comunicación efectiva	• Automatización y control de procesos • Administración y ejecución de proyectos • Electricidad • Contabilidad • Ventas y gestión comercial • Trabajo en altura • Control y/o gestión de calidad • Electromecánica • Diseño gráfico / dibujo técnico • Formulación y evaluación de proyectos	• Ciencia de datos y análisis de datos • Computación en la nube • Ciberseguridad • Desarrollo de sitios web y diseño web • Desarrollo de software y programación • IA y aprendizaje automático • Alfabetización digital básica • Gestión de proyectos digitales • Diagramación de flujos y procesos • Automatización y robótica	• Herramientas de correo electrónico • Herramientas de ofimática • Adobe Illustrator • Adobe Photoshop • Amazon Web Services (AWS) • Canva • ChatGPT | Claude | Gemini • Google Sheets • Microsoft Excel • Angular

***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.

10.11 Farmacéutico

30 empresas encuestadas del sector	3.1 % respecto al total encuestado	22 | 73.3 % empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	239 vacantes previstas por las empresas del sector

Tamaños de empresas encuestadas	Principales departamentos	Nivel educativo más buscado
- Grande 53.3 % - Pequeña 30.0 % - Mediana 16.7 %	- San Salvador - La Libertad - San Miguel	1. Bachillerato 2. Graduado de carrera de carrera técnica (2-3 años) 3. Graduado universitario (5 años)

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Operario de producción	62
Técnico / Asistente farmacéutico	41
Cajero comercial	30
Agente / Asesor de atención al cliente	20
Dependiente de farmacia	20
Gerente / Jefe de farmacia	20
Operador de plantas y máquinas de productos químicos	15
Operario en buenas prácticas de manufactura (BPM)	11
Empleado de contabilidad / Auxiliar contable	3
Profesional químico	3

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	Técnicas	Digitales	
• Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Adaptabilidad y flexibilidad • Confiabilidad • Disciplina • Ética • Calidad y mejora continua • Aprendizaje permanente y curiosidad • Comunicación asertiva • Comunicación efectiva	• Buenas prácticas de manufactura (BPM) • Contabilidad • Control y/o gestión de calidad • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Validación farmacéutica • Ventas y gestión comercial • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Costos • Farmacovigilancia • Gestión administrativa	• Alfabetización digital básica • Diagramación de flujos y procesos • IA y aprendizaje automático	• Microsoft Excel • Google Analytics • Herramientas de correo electrónico • Herramientas de ofimática • Microsoft Power BI • SAP

***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. Para este sector no se registraron idiomas ni certificaciones específicas demandadas. Para esta edición de ENDEL, el sector farmacéutico incluye a las farmacias que respondieron el instrumento de encuesta.

10.12 Aeronáutica

2 empresas encuestadas del sector	**0.2 %** respecto al total encuestado	**2 | 100 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**203** vacantes previstas por las empresas del sector
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 100.0 %	**Principales departamentos** - La Paz	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. Estudiante/egresado universitario (5 años) 3. Graduado de carrera técnica (2 – 3 años)	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Certificaciones demandadas por algunas empresas del sector en ciertos puestos** Electricista 4ta categoría, Licencia Pesada

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Técnico en mantenimiento aeronáutico	96
Operador de rampa/pista de aterrizaje	75
Agente de asistencia al pasajero	20
Analista de datos	4
Mecánico y reparador automotriz	4
Especialista de clima y cultura organizacional	2
Gerente de operaciones/Jefe de operaciones	2

Top de habilidades demandadas	
Blandas	**Técnicas**
• Inteligencia emocional • Empatía y escucha activa • Planificación y autogestión • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Colaboración y trabajo en equipo • Comunicación asertiva • Expresión oral y escrita • Razonamiento y resolución de problemas • Pensamiento analítico	• Mantenimiento general • Mantenimiento mecánico / de motores • Hidráulica • Manejo de maquinaria y equipo pesado • Mantenimiento eléctrico • Mecánica general • Procesamiento, análisis e interpretación de información • Redacción de informes, reportes o documentos • Elaboración de presentaciones

***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. Para este sector no se registraron habilidades ni herramientas digitales.

10.13 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:



13. Enseñanza (177 vacantes)

Profesor de enseñanza superior, especialista en métodos pedagógicos, profesor de idiomas, profesor de enseñanza secundaria, asistente administrativo, operador de máquinas para fabricar productos de plástico, personal de limpieza, instructor de autoescuela, arquitecto, entre otros.



14. Plástico (169 vacantes)

Operario de producción, operador de máquinas para fabricar productos de plástico, técnico electromecánico, otro tipo de operador de la industria del plástico, auxiliar de bodega, analista de datos, electrotécnico, jefe de mercadeo.



15. Transporte y almacenamiento (162 vacantes)

Conductor de automóviles, conductor de camiones pesados, auxiliar de bodega, conductor de autobuses, empleado de contabilidad y cálculo de costos, mecánico y reparador automotriz, analista de mercadeo, operario de producción, entre otros.



16. Atención a la salud humana y asistencia social (91 vacantes)

Auxiliar de cocina, profesional de enfermería, profesional de trabajo social, oficial de préstamo y crédito, analista de laboratorio, auxiliar de cuidados de niños, médico general, psicólogo, entre otros.



17. Cueros y calzado (88 vacantes)

Operador de máquinas de coser / confección / costura, empacador manual, supervisor de calidad.



18. Electricidad (68 vacantes)

Electricista de obras y afines, auxiliar de operaciones, instalador y reparador de líneas eléctricas, ingeniero electricista, auxiliar de bodega, ingeniero mecánico, técnico en electrónica, instalador y reparador de las TICs, entre otros.

19. Servicios profesionales, científicos y técnicos (55 vacantes)

Agente de atención al cliente, empleado de contabilidad y cálculo de costos, técnico topográfico, abogado, profesional de auditoría, ayudante de topógrafo, asistente administrativo, auxiliar de mercadeo, entre otros.

20. Químico (50 vacantes)

Operario de producción, ejecutivo de ventas, técnico en control de procesos, auxiliar de mantenimiento, conductor de camiones pesados, técnico electromecánico, asistente de ventas de tiendas.

21. Metalurgia (42 vacantes)

Operador de máquinas pulidoras, galvanizadoras y recubridoras de metales, operario de producción, ejecutivo de ventas.

22. Papel y cartón (31 vacantes)

Operario de producción, auxiliar de producción, empleado de contabilidad y cálculo de costos, diseñador gráfico y multimedia, agente de atención al cliente, analista de calidad, director general.

23. Agropecuario (24 vacantes)

Agricultor (trabajador de huertas, invernaderos, viveros y jardines), avicultor, especialista en Inteligencia Artificial, agente de atención al cliente, jefe de operaciones.

24. Manufactura de partes y piezas de vehículos (22 vacantes)

Ingeniero mecatrónico, operario de producción, auxiliar de bodega.



Demanda laboral por principales departamentos

11. Demanda laboral por departamento

11.1 La Libertad

250 empresas encuestadas en el departamento	**25.9%** respecto al total encuestado	**188 | 75.2%** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**11,959** vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 47.6 % - Pequeña 26.4 % - Mediana 22.0 % - Micro 4.0 %	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Graduado universitario (5 años)	**Certificaciones demandadas por algunas empresas del departamento en ciertos puestos** Manipulación de alimentos, Electricista 4ta categoría, Montacargas, Soldadura MIG | TIG, Licencia pesada, SQL y bases de datos, AWS Networking	**Idiomas demandados** Inglés | Francés | Alemán en puestos específicos **Principales sectores** Call center, Textil y confección, Alimentos y bebidas, Construcción, Turismo

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Empleado de centros de llamadas / call center	4,605
Operador de máquinas de coser / de confección/costura	1,846
Agente de atención al cliente	1,222
Operario de producción	993
Técnico en asistencia al usuario de las TICs	525
Operador de máquinas de productos textiles y artículos de piel y cuero	523
Ejecutivo de ventas	387
Auxiliar de albañil	219
Personal de limpieza	211
Operador de plantas y máquinas de productos químicos	170

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Compromiso • Servicio al cliente / usuario • Comunicación asertiva • Comunicación efectiva • Aprendizaje permanente y curiosidad • Responsabilidad • Autogestión en el trabajo	• Ventas y gestión comercial • Contabilidad • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Automatización y control de procesos • Control y/o gestión de calidad • Buenas prácticas de manufactura (BPM) • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Electromecánica • Gestión administrativa • Administración y ejecución de proyectos	• Alfabetización digital básica • Computación en la nube • IA y aprendizaje automático • Ciencia de datos y análisis de datos • Ciberseguridad • Gestión de ERPs y CRMs • Gestión de proyectos digitales • Herramientas para videoconferencias y sesiones en vivo • Desarrollo de software y programación • Diagramación de flujos y procesos	• Microsoft Excel • Herramientas de ofimática • Herramientas de correo electrónico • SAP • Microsoft Power BI • Canva • Microsoft PowerPoint • Microsoft Teams • AutoCAD • ChatGPT | Claude | Gemini

***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 San Salvador

468 empresas encuestadas en el departamento	**48.5 %** respecto al total encuestado	**344 | 73.5 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**10,568** vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 35.9 % - Pequeña 34.6 % - Mediana 22.7 % - Micro 6.8 %	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. Graduado universitario (5 años) 3. De 6° a 9° grado	**Certificaciones demandadas por algunas empresas del departamento en ciertos puestos** Manipulación de alimentos, Electricista 2da, 3ra y 4ta categoría, Licencia pesada, Excel, AWS Data Analytics, Business Intelligence, AWS Developer	**Idiomas demandados** Inglés | Francés | Portugués en puestos específicos **Principales sectores** Call center, Servicios administrativos y de apoyo, Alimentos y bebidas, Textil y confección, Turismo

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Empleado de centros de llamadas / call center	3,675
Cocinero	895
Ejecutivo de ventas	854
Operador de máquinas de coser / de confección/costura	550
Mesero	527
Agente de atención al cliente	519
Personal de seguridad	285
Operario de producción	279
Agente/técnico backoffice	250
Auxiliar de producción	210

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Adaptabilidad y flexibilidad • Compromiso • Comunicación asertiva • Calidad y mejora continua • Servicio al cliente / usuario • Aprendizaje permanente y curiosidad • Responsabilidad • Comunicación efectiva • Manejo del estrés	• Ventas y gestión comercial • Contabilidad • Automatización y control de procesos • Administración y ejecución de proyectos • Electricidad • Gestión administrativa • Procesamiento, análisis e interpretación de información • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Electromecánica • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos	• Alfabetización digital básica • IA y aprendizaje automático • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Computación en la nube • Herramientas para videoconferencias y sesiones en vivo • Diagramación de flujos y procesos • Desarrollo de sitios web y diseño web • Gestión de ERPs y CRMs • Gestión de proyectos digitales	• Microsoft Excel • Herramientas de correo electrónico • Herramientas de ofimática • SAP • AutoCAD • ChatGPT | Claude | Gemini • Herramientas de búsqueda de información • Microsoft Power BI • Microsoft Teams • Canva

***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 La Paz

29 empresas encuestadas en el departamento	3.0 % respecto al total encuestado	21 | 72.4 % empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	1,506 vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaños de empresas encuestadas - Grande 34.5 % - Pequeña 34.5 % - Mediana 20.7 % - Micro 10.3 %	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Estudiante/egresado de carrera técnica (2-3 años)	**Certificaciones demandadas por algunas empresas del departamento en ciertos puestos** Electricista 4ta categoría, Manipulación de alimentos, Microsoft Power BI, Project Managment, Licencia Pesada	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Principales sectores** Textil y confección, Aeronáutica, Metalurgia, Comercio, Turismo

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Operador de máquinas de coser / de confección/costura	1,106
Operario de producción	145
Técnico en mantenimiento aeronáutico	96
Operador de rampa/pista de aterrizaje	75
Agente de asistencia al pasajero	20
Mecánico y reparador de máquinas industriales	18
Expendedor de gasolineras	8
Mesero	7
Empacador manual	5
Analista de datos	4

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Adaptabilidad y flexibilidad • Calidad y mejora continua • Responsabilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Compromiso • Comunicación efectiva • Inteligencia emocional • Comunicación asertiva • Expresión oral y escrita	• Mantenimiento general • Mantenimiento mecánico / de motores • Operaciones y logística • Automatización y control de procesos • Buenas prácticas de manufactura (BPM) • Contabilidad • Electrónica • Hidráulica • Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Procesamiento, análisis e interpretación de información	• Alfabetización digital básica • Ciberseguridad • IA y aprendizaje automático • Automatización y robótica • Blockchain • Ciencia de datos y análisis de datos • Gestión de servicios de TI • Gestión de ERPs y CRMs • Plataformas de Gestión del Aprendizaje (LMS)	• Microsoft Power BI • ChatGPT | Claude | Gemini • Agile Project • Asana • Canva • ClickUp • Google Analytics • Google Cloud AI Platform • Herramientas de ofimática • Microsoft Excel

***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 Santa Ana

60 empresas encuestadas en el departamento	**6.2 %** respecto al total encuestado	**33 | 55.0 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**289** vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaños de empresas encuestadas - Pequeña 33.3 % - Grande 28.4 % - Micro 25.0 % - Mediana 13.3 %	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. Sin requisito mínimo de nivel educativo 3. Estudiante/egresado de carrera técnica (2-3 años)	**Certificaciones demandadas por algunas empresas del departamento en ciertos puestos** Electricista 1ra y 4ta categoría	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Principales sectores** Textil y confección, Comercio, Agroindustria, Alimentos y bebidas, Enseñanza

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Operario de producción	101
Trabajador agrícola (corte, recolección, siembra, poda)	35
Ejecutivo de ventas	31
Empleado de servicios de personal	25
Auxiliar de bodega	10
Cajero comercial	10
Conductor/ Motorista de autobuses	10
Profesor de universidad / de enseñanza superior	10
Técnico de ingeniería de las telecomunicaciones	10
Analista / Ejecutivo de crédito	5

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Adaptabilidad y flexibilidad • Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Ética • Comunicación efectiva • Responsabilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Comunicación asertiva • Confiabilidad • Disciplina	• Contabilidad • Ventas y gestión comercial • Automatización y control de procesos • Acabados/instalaciones de construcción • Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Habilidades físicas (motricidad, precisión, fuerza) • Manejo de vehículos pesados • Administración / gestión de restaurantes • Buenas prácticas de manufactura (BPM) • Control y gestión de calidad	• Plataformas de Gestión del Aprendizaje (LMS) • Computación en la nube • Gestión de ERPs y CRMs • Marketing digital • Sistemas de información geográfica • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Desarrollo de sitios web y diseño web • Desarrollo de software y programación • IA y aprendizaje automático	• Microsoft Excel • ChatGPT | Claude | Gemini • Herramientas de búsqueda de información • Adobe Illustrator • Herramientas de correo electrónico • Herramientas de ofimática • Microsoft PowerPoint • 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.

11.5 San Miguel

47 empresas encuestadas en el departamento	**4.9 %** respecto al total encuestado	**30 | 63.8 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**219** vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaños de empresas encuestadas - Pequeña 44.7 % - Grande 38.3 % - Micro 8.5 % - Mediana 8.5 %	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Sin requisito mínimo de nivel educativo	**Certificaciones demandadas por algunas empresas del departamento en ciertos puestos** Electricista 1ra y 4ta categoría, Licencia pesada	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Principales sectores** Comercio, Farmacéutico, Turismo, Atención a la salud humana y de asistencia social, Construcción

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Agente/Asesor de atención al cliente	56
Técnico / asistente farmacéutico	40
Ejecutivo de ventas	26
Ayudante / auxiliar de cocina	20
Operador de máquinas de coser / de confección/costura	10
Operador de máquinas pesadas	8
Auxiliar de bodega	7
Conductor de camiones pesados	7
Oficial y operario de la construcción (obra gruesa)	5
Panadero, pastelero y confitero / Panificador	5

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Adaptabilidad y flexibilidad • Compromiso • Colaboración y trabajo en equipo • Aprendizaje permanente y curiosidad • Comunicación efectiva • Confiabilidad • Responsabilidad • Empatía y escucha activa • Liderazgo • Toma de decisiones	• Manejo de herramientas, maquinaria y equipos • Administración y ejecución de proyectos • Agronomía • Aires acondicionados (instalación y mantenimiento) • Albañilería (destrezas manuales y procedimentales para construir, reparar y revestir) • Acabados/instalaciones de construcción • Contabilidad • Digitador / digitación / ingreso de datos o información • Electricidad • Manejo de maquinaria y equipo pesado	• Alfabetización digital básica • Sistemas de información geográfica • IA y aprendizaje automático • Marketing digital • Plataformas de Gestión del Aprendizaje (LMS) • Internet de las cosas	• Microsoft Excel • Angular • C# • Claude • Google Analytics • Google Meet • Linux • Microsoft Power BI • Moodle

***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 Sonsonate

42 empresas encuestadas en el departamento	**4.4 %** respecto al total encuestado	**27 | 64.3 %** empresas con demanda de talento en los próximos 12 meses	**164** vacantes previstas por las empresas del departamento
Tamaños de empresas encuestadas - Pequeña 45.2 % - Micro 21.4 % - Mediana 19.1 % - Grande 14.3 %	**Nivel educativo más buscado** 1. Bachillerato 2. De 6° a 9° grado 3. Estudiante/egresado de carrera técnica (2-3 años)	**Certificaciones demandadas por algunas empresas del departamento en ciertos puestos** Licencia pesada, Licencia pesada T	**Idiomas demandados** Inglés en puestos específicos **Principales sectores** Agroindustria, Financiero y seguros, Construcción, Alimentos y bebidas, Comercio

Top 10 puestos y total de vacantes demandadas*	
Analista / Ejecutivo de crédito	27
Trabajador agrícola (corte, recolección, siembra, poda)	23
Operador de maquinaria agrícola y forestal móvil	21
Conductor de camiones pesados	18
Auxiliar de albañil	15
Operario de bebidas y alimentos	10
Operario de producción	10
Albañil	5
Agente de atención al cliente	4
Electricista de obras y afines	4

Top de habilidades demandadas			Herramientas digitales demandadas
Blandas	**Técnicas**	**Digitales**	
• Colaboración y trabajo en equipo • Compromiso • Adaptabilidad y flexibilidad • Responsabilidad • Calidad y mejora continua • Confiabilidad • Aprendizaje permanente y curiosidad • Disciplina • Gestión del tiempo y productividad • Servicio al cliente / usuario	• Control de inventarios, almacenamiento y bodegaje • Acabados/instalaciones de construcción • Elaboración y/o administración de presupuestos • Electricidad residencial • Manejo de maquinaria y equipo pesado • Manejo de vehículos pesados • Ventas y gestión comercial • Administración y ejecución de proyectos • Agronomía • Cultivo / siembra / cosecha de productos agrícolas	• Computación en la nube • Alfabetización digital básica • Ciberseguridad • Ciencia de datos y análisis de datos • Desarrollo de sitios web y diseño web • Gestión de proyectos digitales • Herramientas para videoconferencias y sesiones en vivo • IA y aprendizaje automático • Marketing digital • Plataformas de Gestión del Aprendizaje (LMS)	• Microsoft Excel • AutoCAD • Herramientas de ofimática • Adobe Creative Cloud • Adobe Lightroom • BIM (Building Information Modeling) • Google Earth Engine • Google Meet • Microsoft PowerPoint • Microsoft Teams

***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.



Inclusión laboral de personas con discapacidad

12. Inclusión laboral de personas con discapacidad

La edición 2026 de la Encuesta de Demanda Laboral incorporó en el instrumento de recolección de información, una sección específica dedicada a la inclusión sociolaboral, articulado bajo un doble horizonte temporal. En su dimensión retrospectiva, indagó sobre la contratación efectiva de personas con discapacidad en los últimos 5 años y los perfiles ocupacionales en los que fueron incorporadas. Paralelamente, con un enfoque prospectivo, evaluó la demanda potencial a 24 meses para identificar puestos factibles de ser cubiertos por este talento, desagregando el análisis según tipología de discapacidad (física, visual y auditiva).

42.9 %

74.0 % M&G

26.0 % MYPE

de las empresas encuestadas confirmaron que, en los últimos 5 años, **han cubierto posiciones con personas con discapacidad.** De dicho total, el **74.0 %** corresponde a las **medianas y grandes** empresas y el **26.0 %** a las **micro y pequeñas**.



54.8 %
De las respuestas corresponden a puestos en **sectores de servicios**



39.3 %
De las respuestas corresponden a puestos en **sectores de industria**

Top 10 de sectores:	Top 10 de sectores:
1. Comercio	1. Alimentos y bebidas
2. Financiero y seguros	2. Textil y confección
3. Turismo	3. Construcción
4. Servicios digitales y tecnológicos	4. Farmacéutico
5. Enseñanza	5. Agroindustria
6. Servicios administrativos y de apoyo	6. Cueros y calzado
7. Call center	7. Papel y cartón
8. Atención a la salud humana	8. Plástico
9. Electricidad	9. Químico
10. Transporte y almacenamiento	10. Metalurgia

Nota: El porcentaje restante corresponde a Agricultura y Otros sectores. La numeración en los sectores representa el orden de frecuencias recibidas (1 mayores frecuencias, 10 menores frecuencias)

En términos de inclusión laboral en los últimos 5 años, las ocupaciones en las cuales las empresas han incorporado personas con discapacidad son las siguientes:

Top 21 de puestos en sectores de servicios (representan +56 % de las menciones en esta categoría)	**Top 21 de puestos en sectores de industria** (representan +68 % de las menciones en esta categoría)
1. Agente/Asesor de atención al cliente	1. Operario de producción
2. Personal de trabajos varios/ordenanza	2. Personal de trabajos varios/ordenanza
3. Personal de limpieza	3. Empacador manual
4. Cajero comercial	4. Personal de limpieza
5. Recepcionista	5. Empleado inventario/bodega/logística
6. Empleado inventario/bodega/logística	6. Auxiliar de mantenimiento
7. Empleado de centros de llamadas	7. Auxiliar de producción
8. Auxiliar de bodega	8. Auxiliar contable
9. Vendedor	9. Operador de máquinas de coser
10. Auxiliar de mantenimiento	10. Conductor/ Motorista
11. Auxiliar contable	11. Auxiliar de bodega
12. Guardia de protección / seguridad	12. Dependiente de farmacia
13. Asistente administrativa/o	13. Guardia de protección / seguridad
14. Empacador manual	14. Mensajero, mandadero, repartidor
15. Gestor / Agente de cobros	15. Vendedor
16. Cocinero	16. Asistente de talento humano
17. Asistente de talento humano	17. Operario multiestilos: Serigrafía / Sublimado / Bordado
18. Auxiliar de producción	18. Empleado de centros de llamadas
19. Empleado de soporte técnico	19. Diseñador gráfico y multimedia
20. Empleado de archivos	20. Auxiliar / Asistente de compras
21. Mensajero, mandadero, repartidor	21. Asistente administrativa/o

A partir del análisis por tipo de discapacidad (física, auditiva y visual), las ocupaciones con mayor viabilidad proyectada para la inclusión laboral en el horizonte de los próximos 24 meses se detallan a continuación:

Discapacidad auditiva	Discapacidad física
1. Operador de máquinas de coser / confección / costura	1. Agente de atención al cliente
2. Técnico en asistencia al usuario de las TICS	2. Recepcionista
3. Operario de producción	3. Vendedor
4. Personal de trabajos varios / ordenanza	4. Empleado de centros de llamadas/call center
5. Personal de limpieza	5. Operario de producción
6. Empacador manual	6. Personal de trabajos varios / ordenanza
7. Auxiliar de bodega	7. Personal de limpieza
8. Auxiliar de mantenimiento	8. Auxiliar de bodega
9. Cajero comercial	9. Empleado de contabilidad / Auxiliar contable
10. Empleado de contabilidad / Auxiliar contable	10. Empacador manual
11. Empleado de archivos	11. Auxiliar de mantenimiento
12. Diseñador gráfico y multimedia	12. Cajero comercial

Si bien el instrumento incluyó la variable de discapacidad visual, los registros obtenidos no reflejaron nichos ocupacionales diferenciados o específicos. Las ocupaciones reportadas para este tipo de discapacidad mostraron una alta convergencia con los perfiles identificados para las discapacidades física y auditiva, razón por la cual su análisis se presenta de manera consolidada.



Conclusiones e implicaciones

13. Conclusiones

Los resultados de la ENDEL constituyen un insumo de información para orientar las decisiones del INCAF y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional. Los hallazgos permiten identificar tendencias y necesidades de talento humano en las empresas encuestadas, así como aspectos relacionados con las competencias requeridas, las dificultades de contratación y la transformación de los entornos productivos. Esta información puede contribuir a orientar la oferta formativa y otras intervenciones vinculadas al desarrollo del talento humano, cuya pertinencia y alcance deberán analizarse considerando las características del mercado laboral y la información complementaria disponible.

1. **Dinamismo en la generación de empleo durante los próximos 12 meses.**

    a. Las empresas encuestadas muestran una fuerte disposición hacia la incorporación de talento: el 71.3 % proyecta contratar personal en los próximos 12 meses, impulsando una demanda agregada de 24,883 vacantes. Las medianas y grandes empresas se consolidan el segmento de mayor tracción y actor clave para el empleo formal a gran escala: 95.7 % de las vacantes corresponden a medianas y grandes empresas.

    b. La demanda de talento por sector de actividad económica en las empresas encuestadas evidencia un mercado laboral diversificado con múltiples rutas ocupacionales y de especialización técnica para el talento salvadoreño: el sector de Call center lidera contundentemente la demanda con 11,348 vacantes proyectadas, seguido por la industria Textil y confección con 4,610 posiciones. A estas se sumas las oportunidades laborales en los sectores de Alimentos y Bebidas (1,847) y Servicios Administrativos (1,844), seguidos por áreas estratégicas como Turismo (948), Comercio (859) y Construcción (586). También destacan otros sectores con demanda de talento como: Financiero y seguros; Agroindustria; Servicios digitales y tecnológicos; Farmacéutico; Aeronáutica; Enseñanza; Plástico; Transporte y almacenamiento, entre otros.

2. **Enfoque de contratación basado en habilidades “skills-first”, como vía de inserción ágil en las empresas encuestadas**

    a. Existe una alta demanda de habilidades que las empresas buscan en el talento. La preferencia por habilidades socioemocionales (68.5 %), complementadas con las técnicas (56.7 %) confirma que las empresas valoran fuertemente la actitud y la capacidad del talento de colaborar y trabajar en equipo, adaptarse a entornos laborales cambiantes, demostrar compromiso con la organización, enfoque de calidad y mejora continua, entre otras habilidades.

    b. La priorización de habilidades técnicas indica que las empresas buscan capacidades operativas inmediatas y aplicables a los puestos de trabajo. Los conocimientos en ventas y gestión comercial y contabilidad lideran las necesidades transversales del mercado, acompañadas por aspectos de automatización y control de procesos, administración y ejecución de proyectos. Asimismo, la presencia de habilidades operativas e industriales clave —tales como el manejo de maquinaria y equipos, el control de inventarios y bodegaje, la electricidad y la electromecánica— reiteran la vigencia de oficios técnicos esenciales que abren oportunidades inmediatas de empleo formal.

    c. La demanda de competencias digitales se estructura en dos niveles. En un primer nivel fundacional, la alfabetización digital básica (18.3 %) y el dominio operativo de herramientas ofimáticas - lideradas por Microsoft Excel (11.9 %), ofimática general (8.0 %) y correo electrónico (6.7 %) - constituyen el estándar básico de inserción formal. En un segundo nivel de mayor especialización, sobresale la demanda de inteligencia artificial y machine learning (10.2 %), ciberseguridad (9.5 %), análisis de datos y nube (9.0 % cada una), reflejadas en herramientas específicas como Power BI (5.2 %), SAP (5.0 %), y asistentes de IA como ChatGPT (3.6 %) y Claude (2.7 %).

    d. La demanda de certificaciones se presenta como un respaldo empírico del enfoque skills-first, demostrando que las empresas encuestadas también están buscando credenciales verificables de habilitación técnica y estándares internacionales.

        i. En el ámbito industrial y operativo, la demanda responde a habilitación legal, inocuidad y seguridad ocupacional (manipulación de alimentos, HACCP/ISO 22000), aparecen habilitaciones técnicas normadas como las de Electricista en

todas sus categorías y la logística de transporte y carga con Licencia Pesada/Pesada T y Montacargas, junto con procesos Soldaduras MIG, TIG y SMAW.

ii. En el ámbito digital y tecnológico, la demanda se alinea con estándares globales de la industria de las TICs, orientada a la toma de decisiones y la infraestructura. Sobresale el eje analítico (Excel, SQL, AWS Data Analytics, certificaciones de BI y Power BI en el top 5), la arquitectura en la nube y redes (AWS, Azure, Cisco), y la gestión de proyectos (Project Management - CAPM).

e. El dominio de un segundo idioma actúa como un catalizador directo de empleabilidad, es solicitado por el 15.1 % de las empresas en sus búsquedas de empleo. En este ámbito, el idioma inglés es el que predomina, ya que concentra el 94.2 % de la demanda de segundo idioma, muy por encima de otras opciones como el francés (3.3 %), el portugués (1.7 %). Bajo el enfoque de contratación por dominio de habilidades "skills-first", los empleadores buscan fluidez operativa y demostrable en el inglés: la exigencia se concentra en niveles de dominio intermedios (B2 y B1) y avanzados (C1 y C2). Cuando se trata de otros idiomas como el francés, portugués y alemán los requerimientos se sitúan en niveles intermedios y principiantes.

3. Tecnología y uso de la IA como motores de optimización de la eficiencia operativa en las empresas

a. Las empresas encuestadas canalizan sus esfuerzos hacia la optimización y la eficiencia operativa: la automatización de procesos se posiciona como el principal motor de transformación tecnológica (30.4 %), respaldada por una modernización en almacenamiento en la nube (13.9 %), actualización de infraestructura tecnológica (12.8 %) y fortalecimiento de la ciberseguridad (12.5 %).

b. Por otra parte, la Inteligencia Artificial se presenta como una herramienta práctica utilizada para potenciar las capacidades de las organizaciones, destacando una mayor adopción en aspectos como el análisis de datos para la toma de decisiones (17.9 %), generación de contenidos (16.3 %) y automatización de procesos administrativos (14.9 %). Esta tendencia abre un campo propicio para capacitar a perfiles operativos y administrativos en el uso de IA aplicada como un asistente de trabajo cotidiano.

4. **Persisten las dificultades para encontrar el talento calificado**

    a. La proporción de empresas que experimentó dificultades en los últimos 12 meses para encontrar el talento que requiere es alta, 72.3 % manifestó retos para cubrir sus plazas vacantes. Al analizar estos resultados se puede identificar que las limitantes pueden ser vistas desde tres perspectivas:

        i. Por un lado, la perspectiva de limitantes propios del talento (44.7 %): la falta de experiencia laboral, falta de habilidades técnicas, falta de habilidades blandas o socioemocionales, carencia del nivel educativo formal y falta de dominio de un segundo idioma.

        ii. Por el otro, los asociados a las empresas (40.7 %): salario y condiciones laborales ofrecidas, talento interesado en la vacante, desconocimiento de donde buscar el talento

        iii. Y finalmente factores externos (14.6 %), como la alta demanda de talento entre las empresas del sector, solicitantes sobre cualificados y otros factores.

    b. Para mitigar algunas de estas limitantes, existe en las empresas encuestadas, potencial para institucionalizar esquemas de aprendizaje en el puesto de trabajo y facilitar primeras experiencias laborales en los jóvenes. La disposición para habilitar sus entornos laborales como espacios de aprendizaje práctico es mayoritaria en la mediana y gran empresa, que representó el 60.0 % de esta disposición, complementada por una receptividad significativa en el segmento MYPE, con el 40.0 % del total que se muestra abierta a estas modalidades.

    c. Frente al reto de atraer y retener talento, las empresas salvadoreñas encuestadas responden con paquetes de beneficios y prestaciones adicionales a los exigidos por la normativa laboral. La estrategia empresarial combina esquemas de retribución monetaria vinculada al desempeño -bonificaciones y comisiones- se suman medidas de seguridad social y protección familiar como los seguros de vida y los seguros médicos privados. De manera sobresaliente y relevante en materia de formación profesional está el apoyo económico para capacitación, reforzado por el apoyo para estudios formales, finalmente las estrategias se complementan con esquemas de bienestar integral, alivio al costo de vida (alimentación, transporte y vales de supermercado) y flexibilidad laboral.

5. **Compromiso tangible con la inclusión laboral y apertura a nuevos talentos**

    a. La incorporación efectiva de personas con discapacidad en el 42.9 % de las empresas encuestadas en el último quinquenio constata un avance relevante hacia entornos laborales más diversos y con responsabilidad social, liderado activamente por la mediana y gran empresa (74.0 %) cuya capacidad de absorción de talento es mayor.

    b. La disposición manifestada por las empresas encuestadas para proyectar contrataciones inclusivas en el horizonte de 24 meses - con perfiles viables en áreas de soporte, atención al cliente y operaciones - brinda una base para que los programas de formación técnica puedan articular (en los casos que sea factible) mecanismos de transición entre el talento capacitado y los puestos de trabajo disponibles.

14. Implicaciones

Los resultados de la ENDEL permiten identificar diversos aspectos de la dinámica laboral y productiva que merecen atención y análisis por parte de los actores vinculados al desarrollo del talento humano. Entre ellos destacan:

- **Dinámica sectorial y oportunidades de empleo:** la concentración de vacantes proyectadas en determinados sectores económicos y en empresas medianas y grandes evidencia la importancia de analizar las características de la demanda de talento y su distribución entre las distintas actividades productivas. Además del volumen de vacantes, resulta relevante considerar los perfiles ocupacionales requeridos, las competencias asociadas y las características de las oportunidades de empleo que generan estos sectores.

- **Competencias requeridas y formación profesional:** la demanda de habilidades técnicas, socioemocionales, digitales y lingüísticas refleja la diversidad de competencias que las empresas consideran relevantes para sus procesos de contratación. Estos resultados permiten identificar ámbitos de interés para analizar la correspondencia entre las competencias requeridas por el sector productivo y las capacidades disponibles en el talento humano, así como la pertinencia de los procesos de formación y certificación.

- **Transformación tecnológica y evolución de las competencias:** la adopción de tecnologías digitales, automatización e inteligencia artificial reportada por las empresas evidencia la importancia creciente de estos procesos en la actividad productiva. Su evolución plantea desafíos relacionados con la transformación de las tareas y los perfiles ocupacionales, así como con las competencias que requerirán los trabajadores para adaptarse a nuevos entornos laborales.

- **Dificultades para encontrar y contratar talento:** los resultados muestran que las dificultades de contratación no se relacionan exclusivamente con las competencias del talento disponible. También intervienen factores asociados a los salarios y condiciones laborales ofrecidas, el interés de las personas en las vacantes y los mecanismos de búsqueda de candidatos. Esta diversidad de factores evidencia la importancia de comprender los desafíos de empleabilidad y contratación desde una perspectiva que considere tanto las características del talento humano como las condiciones de la demanda laboral.

- **Inclusión laboral y acceso a oportunidades:** los resultados sobre la incorporación de personas con discapacidad y la disposición empresarial hacia futuras contrataciones inclusivas reflejan avances en la apertura de oportunidades para distintos grupos de población. Al mismo tiempo, constituyen un punto de partida para profundizar en las condiciones que favorecen el acceso, la permanencia y el desarrollo de las personas en el empleo.

Los resultados de la ENDEL constituyen un insumo para el análisis de estos desafíos y para la comprensión de las necesidades actuales y proyectadas del sector productivo. Su interpretación debe considerar el alcance y las características metodológicas de la encuesta, así como la necesidad de complementar esta información con otras fuentes y estudios que permitan profundizar en las causas de los fenómenos identificados.

En este sentido, la información generada representa un aporte para la toma de decisiones del INCAF y de los actores del Sistema Nacional de Formación Profesional, así como para el análisis de políticas públicas vinculadas con el empleo, el desarrollo del talento humano y la productividad del país.

15. Aporte de las empresas encuestadas[10]

Como complemento a los resultados cuantitativos de la Encuesta de Demanda Laboral, el 19.5 % de las empresas participantes compartió comentarios y observaciones en el espacio abierto del instrumento.

Estos aportes permiten recoger directamente las percepciones de las empresas sobre sus necesidades de capacitación, los servicios de conexión laboral y los mecanismos de información y comunicación relacionados con la oferta formativa.

Entre los principales aspectos señalados se encuentran:

- **Necesidades de capacitación** en habilidades blandas y socioemocionales, Ventas y atención al cliente, construcción (albañilería, aires acondicionados, obra de banco, tabla roca, electricidad, soldadura, permeabilidad de suelos, entre otros aspectos), Microsoft Excel, tecnología, IA y ciberseguridad, manejo y administración de bodegas, Salud y seguridad ocupacional (incluyendo primeros auxilios y seguridad industrial), inglés, contabilidad, operaciones y logística, ofimática (Word), entre otros aspectos (leyes laborales, mecánica general y automotriz, costura y confección, finanzas y análisis financiero, manejo de montacargas, salud mental, lenguaje de señas.
- **Recomendaciones:** ampliar la oferta formativa a más sectores de actividad económica empresas, ampliar el alcance territorial de la formación y capacitación, responder a necesidades adhoc de las empresas, brindar formación con componentes prácticos de aprendizaje, desarrollar más consultas a empresas para conocer sus necesidades de capacitación.
- **Servicios de conexión laboral:** facilitar contactos de personas formadas (jóvenes que buscan primer empleo o personas cesantes) para ser tomados en cuenta en las búsquedas de candidatos de las empresas, o acceso a plataformas de información/bolsa de empleo con personas que buscan insertarse al mercado laboral. Desarrollar ferias de empleo, brindar apoyo en las búsquedas de candidatos para posiciones que ofrecen las empresas, aumentar los procesos de orientación laboral para preparar a los candidatos para una entrevista de trabajo y otros aspectos, apoyar la búsqueda de talento, ampliar el alcance territorial de los servicios de orientación y vinculación laboral.

[10] Corresponde a la sección de comentarios finales en el instrumento, único espacio abierto para recibir comentarios o ampliaciones por parte de las empresas.

- **Información y comunicación de los servicios de formación y capacitación:** mantener actualizado el portafolio de acciones formativas, a fin de que las empresas conozcan toda la formación que se encuentra disponible, establecer un canal de comunicación efectivo para informar a las empresas de manera frecuente sobre los cursos disponibles.

16. Referencias

- Deloitte. (2026). Tendencias globales de capital humano 2026: De las tensiones a los puntos de inflexión: eligiendo la ventaja humana.
- Gobierno de El Salvador. (2023). *Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Formación* (INCAF).
- Interagency Working Group on Career Guidance, Cedefop, European Commission, European Training Foundation, International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, & World Bank. (2025). Investing in career guidance: Joint statement of the Interagency Working Group on Career Guidance.
- LinkedIn. (2025). The 2025 Future of Recruiting report: How AI redefines recruiting excellence. LinkedIn Talent Solutions.
- ManpowerGroup. (2026). *Reporte global de escasez de talento 2026*.
- Mercer. (2026). Tendencias globales de talento 2026: Resolución de la ecuación persona-máquina.
- McKinsey & Company. (2025). Talent trends: The Gen Z equation.
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (s. f.). Skills mismatches. https://www.ilo.org/skills-mismatches

Informe de resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) 2026-2027

Fecha de publicación: Noviembre 2026

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). (2026). Informe de Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral (ENDEL) 2026 - 2027.

INCAF

Instituto Nacional de Capacitación y Formación