



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-2868

El mercado laboral de la República Dominicana antes y después de la pandemia: nuevas tendencias y viejos desafíos

Alexis Cruz Rodríguez
María Victoria Fazio
María Laura Oliveri
Mariana Viollaz
Joaquín Zentner

Banco Interamericano de Desarrollo
Departamento de Países de Centroamérica, Haití, México,
Panamá, y la República Dominicana

Diciembre, 2023



El mercado laboral de la República Dominicana antes y después de la pandemia: nuevas tendencias y viejos desafíos

Alexis Cruz Rodríguez
María Victoria Fazio
María Laura Oliveri
Mariana Viollaz
Joaquín Zentner

Banco Interamericano de Desarrollo
Departamento de Países de Centroamérica, Haití, México,
Panamá, y la República Dominicana

Diciembre, 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

El mercado laboral de la República Dominicana antes y después de la pandemia: nuevas tendencias y viejos desafíos / Alexis Cruz Rodriguez, María Victoria Fazio, María Laura Oliveri, Mariana Viollaz, Joaquin Zentner.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2868)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Labor market-Dominican Republic. 2. Labor supply-Dominican Republic. 3. Women employees-Dominican Republic. 4. Coronavirus infections-Social aspects-Dominican Republic. 5. Coronavirus infections-Economic aspects-Dominican Republic. I. Cruz Rodriguez, Alexis. II. Fazio, María Victoria. III. Oliveri, María Laura. IV. Viollaz, Mariana. V. Zentner, Joaquín. VI. Banco Interamericano de Desarrollo. Representación de República Dominicana. VII. Serie.

IDB-TN-2868

Códigos JEL: J01, J16, J19, J24, I10

Palabras claves: Empleo, Salario, Fuerza Laboral, Pandemia Mercados Laborales, Pre-Pandemia, Pandemia, Mujeres, Economía, Mercado Laboral, Habilidades, Tasa de Desempleo.

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





El Mercado laboral de la
**REPÚBLICA
DOMINICANA**
Antes y Después de la Pandemia:
NUEVAS TENDENCIAS Y VIEJOS DESAFÍOS

Alexis Cruz Rodriguez

María Victoria Fazio

María Laura Oliveri

Mariana Viollaz

Joaquín Zentner



ÍNDICE

1. Introducción _____	4
2. Evolución de indicadores principales del mercado de trabajo _____	6
3. Amplias brechas de género y tareas de cuidado que penalizan a las mujeres _____	14
4. Amplias brechas entre adultos y adolescentes y jóvenes _____	17
5. Empleo concentrado en muy pocos sectores, especialmente para mujeres, adolescentes y jóvenes _____	20
6. Salarios que no siguen a la productividad laboral _____	23
7. La brecha de habilidades, un desafío que sigue creciendo en el contexto actual _____	25
8. Respuestas posibles a las tendencias observadas en el mercado laboral dominicano _____	29

1. Introducción

La creación de empleos de calidad es el núcleo para el desarrollo económico inclusivo de los países. Los mercados laborales de América Latina y el Caribe enfrentan retos estructurales en este sentido: la mayoría de los trabajos son informales, inestables y poco productivos. A esto se suman los efectos marcados de la pandemia que visibilizó aún más las vulnerabilidades de los mercados laborales de la región.

En el caso de la República Dominicana, los retos en la creación de empleos de calidad han persistido en la última década, aun cuando el país ha presentado altos niveles de crecimiento y se ha recuperado rápidamente de la reciente crisis causada por la pandemia del COVID-19. El rápido progreso del país en materia de crecimiento lo ha posicionado como líder de la región (FMI, 2023), pero ha tenido la contracara de ser un crecimiento poco inclusivo y con escaso crecimiento del empleo formal¹. El comportamiento del mercado laboral está en el centro de los desafíos vinculados con la poca inclusión, los rezagos de productividad y las brechas en el desarrollo de capital humano.

Para poder diseñar una ruta de crecimiento con políticas que permitan generar más empleos de calidad de forma inclusiva, permitiendo a la vez reforzar el crecimiento del país en las próximas décadas, es esencial entender los desafíos del acceso al mercado laboral; en particular, la brecha de habilidades, las brechas en inserción laboral en empleos de calidad y las diferencias que subsisten entre diferentes grupos poblacionales.

En este sentido y buscando aportar a la descripción de la distribución de los empleos en la República Dominicana, analizamos la evolución de indicadores del mercado de trabajo para distintos grupos de trabajadores y sectores económicos entre 2017 y 2022. Para esto se utilizan datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del primer trimestre de cada año y en algunas instancias, también se analiza la evolución de indicadores del mercado de trabajo a lo largo de los tres primeros trimestres de 2022.

Analizar el comportamiento del mercado laboral entre la pre-pandemia y el período de recuperación permite documentar qué grupos poblacionales, qué tipos de ocupaciones y qué sectores económicos fueron los más afectados para poder identificar políticas que mejoren la experiencia en el mercado laboral de trabajadores y empresas.

De nuestro análisis se desprenden cinco tendencias principales del mercado laboral dominicano en los últimos seis años (2017-2022)²:

1. Las tasas de participación laboral (63.7% en República Dominicana versus 63.8% en ALC) y de empleo son cercanas al promedio de la región (59.9% en República Dominicana versus 58.6% en ALC). La tasa de participación laboral de las mujeres, en cambio, se muestra un poco por debajo del promedio regional (50.7% en República Dominicana versus 52.0% en ALC).

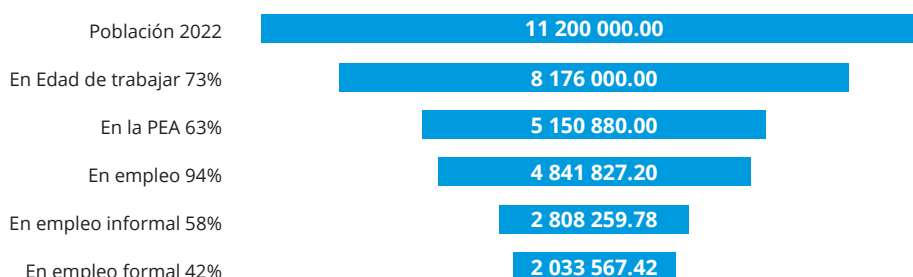
¹ OECD (2022).

² El glosario de definiciones de los indicadores mercado laboral se encuentra en el anexo.

2. La tasa de desempleo abierta es menor al promedio de la región, (6.0% en República Dominicana versus 8.0% en ALC), y la tasa de desempleo ampliada (que incluye a personas que no buscan trabajo frecuentemente o están subempleados (trabajando menos horas) llega a 13%.
3. La mayoría de las personas ocupadas tienen trabajos informales (55.6% en 2019 y 58% a 2022). La informalidad laboral responde a varios factores, tanto regulatorios como productivos, y persiste pese al sostenido crecimiento económico del país y, a su vez, ha empujado la recuperación del empleo post-pandemia. Si bien la mayoría de las personas que buscan un empleo lo consiguen (la tasa de desempleo es relativamente baja), la generación de empleos de calidad sigue siendo un desafío. Esto significa que la mayoría de los trabajadores no está asociado a la seguridad social y no cuenta con acceso a beneficios básicos de trabajadores como una pensión en la vejez, o un seguro de salud, entre otros.
4. Existe una brecha de habilidades que es costosa para trabajadores, empresas y para el país. Las habilidades demandadas por sectores productivos no coinciden con las habilidades que los buscadores de empleo o trabajadores adquieren en el sistema educativo o en la formación profesional, y esto crea barreras a las contrataciones, pérdidas de productividad y de salarios.
5. Estas tendencias se hicieron claras durante la pandemia y si bien los indicadores principales del mercado laboral se han recuperado, persisten los factores que crean un círculo vicioso para la mayor parte de los trabajadores dominicanos: falta de habilidades para el trabajo, problemas de acceso a empleos de calidad, informalidad, baja productividad y bajos salarios, especialmente para grupos como jóvenes y mujeres.

Figura 1

De la población total a la población de asalariados formales



Notas: En base a datos de ENCFT (2022).

Para poner en contexto, de un total de población de 11.12 millones de personas a 2022, 73% se encuentran en edad de trabajar (15 años y más). Entre ellas, el 63% participa del mercado laboral (tanto estando ocupados o buscando empleo activamente). Entre quienes participan, el 94% están ocupadas (equivalente a 4.68 millones de personas). Entre ellas, el 42% trabaja de manera formal y la mayoría (58%) lo hace informalmente, sin acceso a las prestaciones de la seguridad social en su empleo.

2. Evolución de indicadores principales del mercado de trabajo

Las siguientes secciones analizan la composición del mercado laboral y describen la distribución del empleo y las tendencias comentadas para varios grupos poblacionales según edad, género, nivel de educación y para los últimos seis años, de manera de observar el contexto prepandémico, el periodo de pandemia y la fase de recuperación.

Evolución de indicadores principales en años recientes: Los indicadores laborales mostraron desempeños negativos desde 2019 y tuvieron su peor registro en 2021, luego del inicio de la pandemia. En 2022, la mayoría de ellos ya habían recuperado el valor de prepandemia y, en algunos casos, mejoraron su nivel.

Participación laboral: La tasa de participación laboral promedió 63% durante el periodo 2017-2022 y tuvo una tendencia decreciente desde 2019 y hasta 2021 debida a la crisis --caída de 3 puntos porcentuales y de 1 punto al comparar 2020 (prepandemia) con 2021 (pandemia) (Tabla 1). Un patrón similar se observa para la tasa de empleo que promedió 59% a lo largo del periodo y se redujo 4 puntos porcentuales desde 2019 y 3 puntos al comparar 2020 con 2021 (Tabla 1). En términos netos, el número de trabajadores que perdieron su empleo entre el primer trimestre de 2020 e igual trimestre de 2021 ascendió a 193 mil personas.³ Entre aquellas que permanecieron empleadas se produjo una caída en el número de horas trabajadas a la semana en el empleo principal que pasó de 39 horas en promedio a 38.3 horas. Hacia 2022, la tasa de participación recuperó el valor prepandemia mientras que la tasa de empleo, aunque recuperándose, aún estaba 1 punto porcentual por debajo.

Tabla 1

Indicadores principales del mercado de trabajo
Primer trimestre 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tasa de participación laboral	62%	63%	65%	63%	62%	63%
Tasa de empleo	58%	60%	61%	60%	57%	59%
Tasa de desempleo	6%	5%	6%	6%	8%	6%
SU2	12%	10%	11%	10%	12%	9%
SU3	16%	11%	11%	12%	16%	13%
SU4	18%	16%	16%	17%	20%	15%

Notas: Personas de 15 años o más. Subocupación SU2 incluye personas desocupados y ocupadas que desean trabajar más horas. Subocupación SU3 incluye personas desocupados y personas dispuestas a trabajar. Subocupación SU4 incluye personas desocupadas, ocupadas que desean trabajar más horas y personas dispuestas a trabajar.

3 El número de personas empleadas en 2020Q1 fue de 4,605,778, mientras que el valor en 2021 fue de 4,412,957.

Desempleo y subempleo: Como contrapartida al comportamiento de la tasa de empleo se observaron incrementos en la tasa de desempleo y en los indicadores de subempleo entre 2019 y 2021, alcanzando los valores más altos en 2021 (Tabla 1). Por ejemplo, tasa de desempleo aumentó de 6% a 8% al comparar 2020 con 2021. A su vez, si para estos años se analiza el tiempo de búsqueda de empleo entre los desempleados se observa un incremento en la proporción de desempleados de largo plazo –i.e., aquellos que buscan trabajo desde hace al menos un año. Este porcentaje pasó de un promedio de 12% previo al inicio de la pandemia a 16% en el primer trimestre de 2021. En 2022, la mayoría de los indicadores mostraron una mejora. La tasa de desempleo volvió a su valor prepandemia, el porcentaje de personas desempleadas junto a las empleadas que desean trabajar más horas se redujo (indicador de subempleo SU2)⁴, al igual que el porcentaje de personas que también incluye a las que están dispuestas a trabajar (indicador de subempleo SU4).⁵ En cambio, el porcentaje de personas desempleadas junto a las que están dispuestas a trabajar aún estaba por encima del valor prepandemia (indicador de subempleo SU3).⁶

Situación de los buscadores de empleo: A lo largo del período también se produjo un cambio en los métodos de búsqueda de empleo entre personas desempleadas (Tabla 2). Mientras que en 2017 el 66% de los desempleados enviaba curriculum, llenaba solicitudes, asistía a entrevistas, visitaba fábricas u oficinas públicas, el porcentaje aumentó a 70% en 2021. Por otro lado, el porcentaje que pide ayuda a terceros se redujo de 31% a 28%. Estos cambios pueden vincularse a la dinámica de la pandemia: con una tasa de desempleo elevada, la posibilidad de obtener información acerca de oportunidades laborales a través de terceras personas (amigos, familiares, etc.) fue más baja, y el uso de métodos más “formales”, como el envío de curriculum y uso de servicios de oficinas públicas ganó peso. En 2022, el porcentaje de desempleados que envía curriculum, llena solicitudes, asiste a entrevistas, visita fábricas u oficinas públicas, volvió a un valor cercano a 2017, mientras que el porcentaje que pide ayuda a terceros se incrementó. La incidencia del uso de la bolsa electrónica de empleo siempre ha sido muy baja y cayó del 2% al 1% entre 2017 y 2022, reflejando oportunidades para ampliar el alcance del servicio nacional de empleo.⁷

4 Subocupación SU2 incluye personas desocupadas y ocupadas que desean trabajar más horas.

5 Subocupación SU4 incluye personas desocupadas, ocupadas que desean trabajar más horas y personas dispuestas a trabajar.

6 Subocupación SU3 incluye personas desocupadas y personas dispuestas a trabajar.

7 El país cuenta con un servicio nacional de empleo (SENAE) para apoyar la intermediación entre empresas que tienen vacantes de empleo y los buscadores de empleo. Este servicio presenta limitaciones para el mercado laboral actual, como por ejemplo: una baja cobertura (a nivel de usuarios (personas y empresas) y una limitada calidad de sus servicios debida a la necesidad de actualizar tanto sus recursos tecnológicos como fortalecer la capacidad de su personal para atender a los grupos con distintos grados de empleabilidad como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad.

Tabla 2

Métodos de búsqueda de empleo entre personas desempleadas Primer trimestre de 2017 y 2022

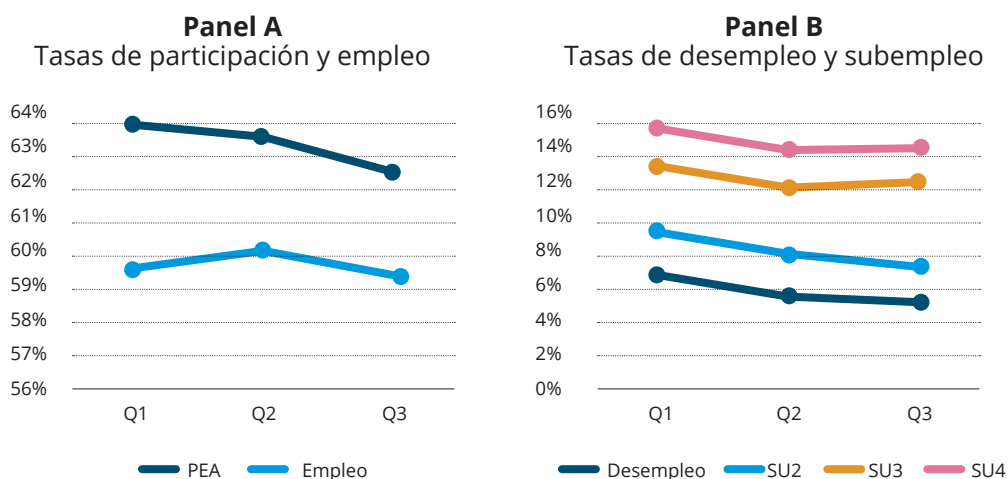
	2017	2021	2022
Envío currículum, llenó solicitudes, asistió a entrevistas, visitó fabricas, oficinas públicas	66%	70%	65%
Pidió ayuda a terceras personas para que lo recomendaran o le avisaran de algún trabajo	31%	28%	34%
Contestó anuncios en periódicos, radio, TV	0%	0%	0%
Solicitó permisos o licencias para establecer un negocio a condicionó local para iniciar un negocio, solicitó financiamiento para un negocio propio, buscó equipo o materiales para empezar un negocio	0%	0%	1%
Contestó anuncios por internet o en bolsa electrónica de empleo	2%	1%	1%
Nada	0%	0%	0%
Otro	0%	0%	0%

Notas: Personas de 15 años o más que están desempleadas.

Evolución luego de casi 3 años de pandemia: Al mirar la evolución a lo largo de los primeros tres trimestres de 2022, la tasa de participación cayó (1 punto porcentual), mientras que la de empleo se mantuvo estable al comparar el primero con el tercer trimestre, luego de haber aumentado en el segundo (Figura 2-Panel A). Como contrapartida, las tasas de desempleo y subempleo cayeron (Figura 2-Panel B). Los datos de los próximos trimestres nos darán la respuesta de hacia dónde se dirige el mercado laboral dominicano. Por el lado de los indicadores de desempleo y subempleo, los datos trimestrales muestran que mientras el desempleo y el indicador SU2 continuaron bajando, los indicadores SU3 y SU4 detuvieron su caída.

Figura 2

Indicadores principales del mercado de trabajo durante 2022
Primero a tercer trimestre de 2022



Notas: Personas de 15 años o más. Subocupación SU2 incluye personas desocupados y ocupadas que desean trabajar más horas. Subocupación SU3 incluye personas desocupados y personas dispuestas a trabajar. Subocupación SU4 incluye personas desocupadas, ocupadas que desean trabajar más horas y personas dispuestas a trabajar.

Ajustes en empleos de calidad debidos a la crisis. Los indicadores de calidad del empleo mejoraron entre 2017 y 2020 pero fueron uno de los mecanismos de ajuste durante la crisis ocasionada por la pandemia. Hacia 2022, ninguno de ellos había recuperado al previo a la pandemia.

Si bien más de la mitad de los trabajadores trabajan en condiciones de informalidad –es decir, no tienen acceso a la seguridad a través de su empleo, esta tasa ha tenido una tendencia decreciente entre 2017 y 2020 cuando se redujo en 4 puntos porcentuales (desde 59% a 55%) (Tabla 3). Este patrón se vio interrumpido por la pandemia. Entre el primer trimestre de 2020 e igual trimestre de 2021 la tasa de informalidad aumentó 3 puntos porcentuales, indicando que la calidad del empleo fue uno de los mecanismos de ajuste utilizados durante la crisis. En 2022, la tasa de informalidad permaneció en el mismo nivel de 2021 (58%).

Otra dimensión de los cambios en la calidad del empleo como consecuencia de la pandemia es el porcentaje de trabajadores asalariados que tienen empleos permanentes –es decir, tienen un contrato de trabajo por escrito y por tiempo indefinido. Esta proporción ha crecido desde el año 2017 (desde 71% en 2017 a 75% en 2020) acompañando la mejora de la calidad de los empleos a través de la caída en la tasa de informalidad (Tabla 3). Al comparar el primer trimestre de 2020 con el de 2021, se encuentra que el porcentaje de empleos permanente siguió creciendo, aunque a un

menor ritmo (desde 74.5% en 2020 a 74.7% en 2021), mientras que en 2022 el porcentaje cayó (73%). Esto puede estar indicando que, si bien los trabajadores con empleos temporarios pueden haber perdido su empleo en mayor medida desde el inicio de la pandemia, por ejemplo, por menores costos de despidos para el empleador, esta modalidad de empleo puede haber ganado peso en un contexto de incertidumbre.

El porcentaje de trabajadores por cuenta propia cayó entre 2017 y 2020 (Tabla 3). Esta tendencia, al igual que en el caso de la informalidad, se vio interrumpida por la pandemia. La proporción de trabajadores por cuenta propia en el total de empleados pasó de 37% en el primer trimestre de 2020 a 41% en el primer trimestre de 2021. A pesar de tratarse de una categoría de empleo típicamente más inestable y con menores chances de teletrabajar en comparación con el empleo asalariado (Hatayama et al., 2020), este tipo de empleo se comportó de manera contracíclica. Esto puede estar explicado por una degradación en la calidad del empleo para aquellos que permanecieron empleados –por ejemplo, pasando de estar contratados como trabajadores asalariados a ser empleados como trabajadores por cuenta propia—y por la transición entre tipos de empleos para aquellos que perdieron su trabajo –por ejemplo, trabajadores asalariados que perdieron su empleo y lograron insertarse en el mercado de trabajo como independientes. En 2022, el porcentaje de trabajadores por cuenta propia aún estaba por encima del valor previo a la pandemia.

Tabla 3

Indicadores de calidad de empleo
Primer trimestre 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tasa de informalidad	59%	58%	56%	55%	58%	58%
Empleo permanente	71%	74%	74%	75%	75%	73%
Trabajo por cuenta propia	39%	40%	37%	37%	41%	39%

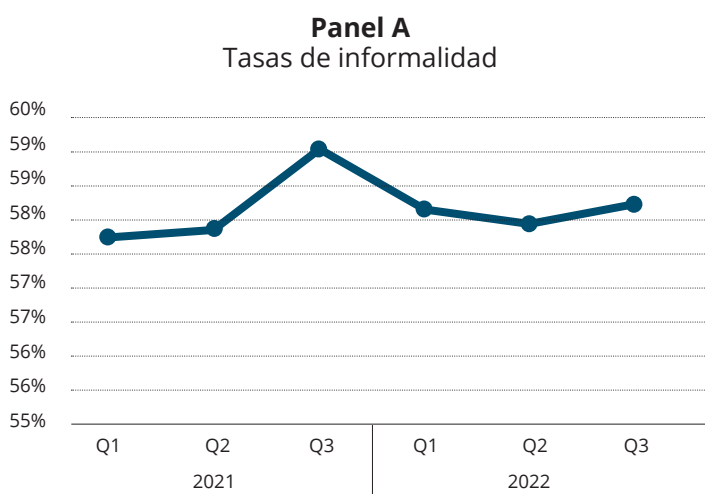
Notas: Personas de 15 años o más que están empleadas. Tasa de informalidad definida como porcentaje de trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo. Empleo permanente definido como porcentaje de trabajadores asalariados que tiene un contrato de trabajo por escrito y por tiempo indefinido.

La recuperación del empleo desde la pandemia ha estado liderada mayormente por trabajos de menor calidad. La información trimestral de 2022 muestra que la tasa de informalidad está estancada en un nivel elevado, el porcentaje de empleo por cuenta propia aumentó luego de haber tenido una caída sostenida, y el porcentaje de trabajadores con empleo permanente aumentó, aunque aún está por debajo del valor prepandemia.

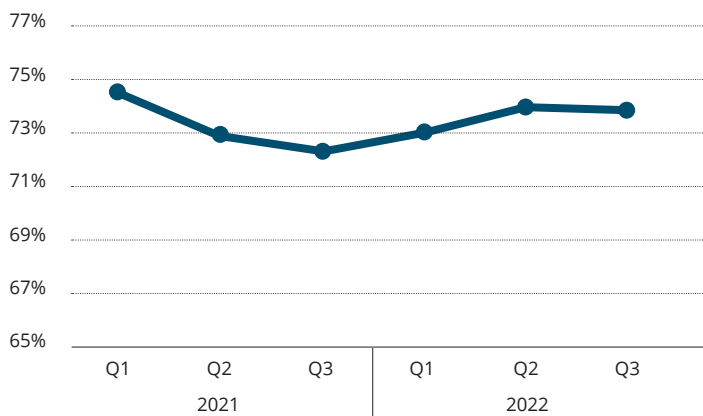
Durante 2021 la tasa de informalidad aumentó trimestre a trimestre. La comparación con la información trimestral de 2022 muestra que luego de una caída inicial, la tasa de informalidad se mantuvo alrededor de 58% (Figura 3-Panel A). A su vez, el porcentaje de trabajadores con empleo permanente cayó durante todos los trimestres de 2021, mientras que los datos de 2022 muestran que el indicador se va recuperando, aunque continúa por debajo del valor prepandemia (Figura 3-Panel B). Por último, el porcentaje de empleo por cuenta propia cayó durante 2021 y los dos primeros trimestres de 2022, aunque tuvo un aumento en el tercer trimestre del año (Figura 3-Panel C).

Figura 3

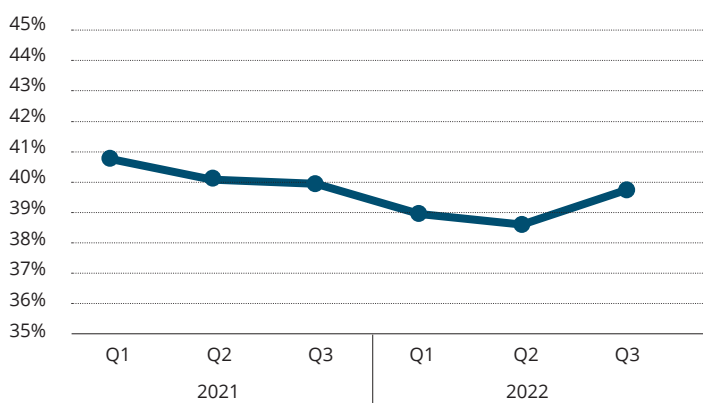
Indicadores de calidad del empleo durante 2021 y 2022
Primero a tercer trimestre de 2021 y 2022



Panel B
Empleo permanente



Panel C
Empleo por cuenta propia



Notas: Personas de 15 años o más que están empleadas. Tasa de informalidad definida como porcentaje de trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo. Empleo permanente definido como porcentaje de trabajadores asalariados que tiene un contrato de trabajo por escrito y por tiempo indefinido.

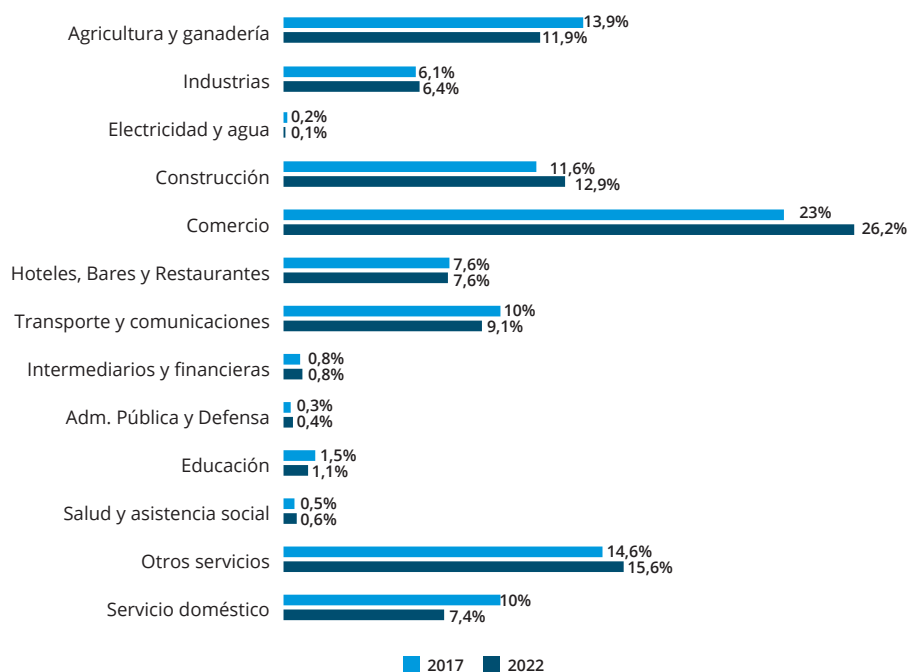
Los trabajadores informales están empleados principalmente en los sectores de comercio, otros servicios y agricultura y ganadería (Figura 4). Al comparar la estructura sectorial de empleo de los trabajadores informales en el primer trimestre de 2017 con la del mismo trimestre de 2022 se observa un aumento de 3 puntos porcentuales en la participación del empleo en comercio y aumentos menores (1 puntos porcentual) en construcción y otros servicios y reducciones en sectores como servicio doméstico (2.5 puntos porcentuales), agricultura y ganadería (2 puntos porcentuales), y transporte y comunicaciones (1 punto porcentual). El aumento en la participación del sector comercio en el empleo informal entre 2017 y 2021 puede estar explicado por el hecho de tratarse en buena medida de un sector considerado esencial durante la pandemia. Es decir, este sector continuó

operando mientras que otros se contrajeron. Al tratarse de un sector con alta tasa de informalidad, su peso en el empleo informal aumentó. A esto se suma, que a partir de la pandemia pudo haberse acentuado la tendencia hacia la informalidad del empleo en este sector.⁸

Una característica importante para resaltar del sector comercio es que su ingreso laboral promedio se encuentra por debajo del de toda la economía. Esta discrepancia, a su vez, se acentuó con la pandemia: en 2017, el ingreso laboral promedio del sector comercio representaba 94% del ingreso laboral promedio de toda la economía; en 2021, representó el 84% y en 2022 se recuperó y llegó hasta 92%, aún por debajo del periodo prepandemia. Este resultado indica que la pandemia resultó en una doble penalidad para el mercado laboral dominicano: se produjo una caída en la calidad del empleo –mayor tasa de informalidad– y, además, las características de esos empleos –ingreso laboral—empeoraron respecto de la situación pre-pandemia.

Figura 4

Estructura sectorial de empleo de trabajadores informales
Primer trimestre de 2017 y 2022



Notas: Personas de 15 años o más que están empleadas. Empleo informal definido como trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo.

⁸ La tasa de informalidad del sector comercio fue de 69% en 2017 y 70% en 2021.

En términos de tamaño de firma, los trabajadores informales están empleados en mayor medida en firmas pequeñas (hasta 10 empleados). En el primer trimestre de 2017, el 96% de los trabajadores informales de encontraban empleados en estas firmas y la distribución no cambió al comparar el primer trimestre de 2017 con igual trimestre de 2022.

En definitiva, la pandemia acentuó una de las características del mercado laboral dominicano. La tasa de informalidad aumentó en el momento del shock y, a pesar de que otros indicadores mostraron signos de recuperación durante el transcurso de 2021 y 2022, la informalidad se mantuvo en niveles elevados. A esto se suma el empeoramiento de las condiciones de empleo ya que en el sector comercio que ocupa a un cuarto de los trabajadores informales del país, se produjo una caída en el nivel de ingreso laboral en relación con el ingreso laboral promedio de toda la economía.

La tendencia al alza en la tasa de informalidad y la ausencia de recuperación es preocupante, especialmente si se tiene en cuenta que incluso antes de la pandemia más de la mitad de los trabajadores estaba en estas condiciones. Estimaciones para la región de América Latina indican que la informalidad podría continuar creciendo como consecuencia del regreso de la población al mercado de trabajo para compensar la pérdida de ingresos (Acevedo et al., 2021).

3. Amplias brechas de género y tareas de cuidado que penalizan a las mujeres

El mercado laboral dominicano se caracteriza por tener amplias brechas de género, con peores indicadores para las mujeres en comparación con los hombres. La pandemia impactó negativamente en los indicadores laborales de mujeres y hombres y, en algunos casos, amplió las brechas de género. En 2022 se observaron mejoras en todos los indicadores y reducciones en la magnitud de las brechas entre mujeres y hombres.

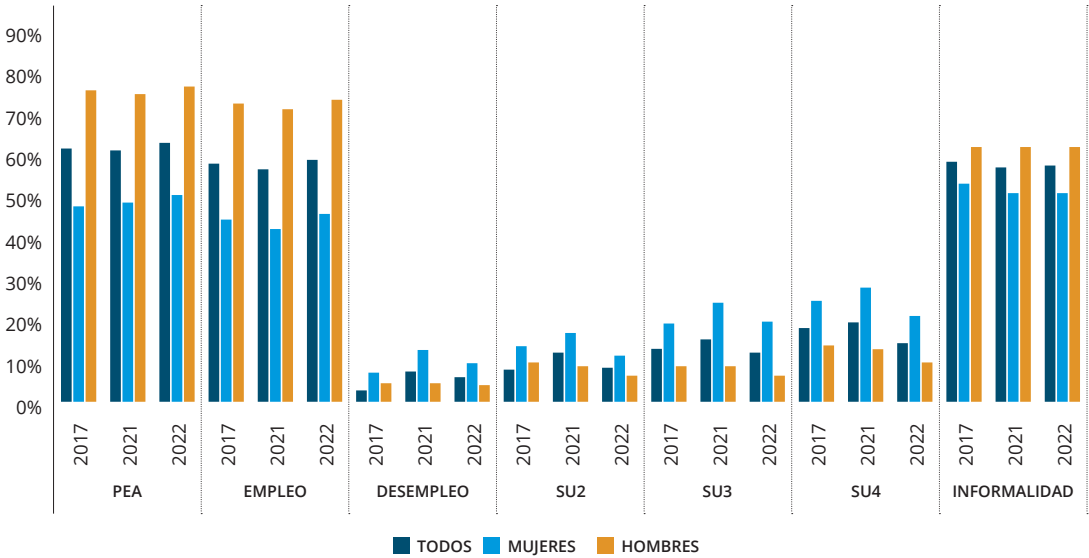
Las tasas de participación y empleo de mujeres y hombres siguen el mismo comportamiento observado para el total con caídas desde 2019 y hasta 2021. A lo largo del periodo, estas tasas han sido entre 1.5 y 1.7 veces más altas para hombres que para mujeres. Las tasas de desempleo y subempleo, sin embargo, muestran incrementos para mujeres al comparar 2017 con 2021 y valores estables para los hombres, indicando que el patrón observado en el agregado –empeoramiento de estos indicadores a lo largo del tiempo-- está principalmente explicado por las mujeres. El aumento del valor de estos indicadores para mujeres tuvo lugar en el último año –al comparar 2020 con 2021. Como consecuencia, la brecha de género en estos indicadores (valores más bajos para los hombres) se ha ampliado (Figura 5). Por ejemplo, la tasa de desempleo de las mujeres era 1.7 veces la de los hombres en 2017 y 2.8 veces en 2021. El aumento en el valor de los indicadores de subempleo

para las mujeres se explica enteramente por el aumento en la tasa de desempleo. Es decir, que hay mujeres que quieren trabajar, buscan empleo activamente pero no encuentran. En 2022, tanto la participación como el empleo aumentaron para mujeres y hombres, mientras que los indicadores de desempleo y subempleo se redujeron. Además, las brechas de género fueron menores a las observadas en 2021.

Tanto para hombres como para mujeres se ha observado una caída en la tasa de informalidad desde el 2017 que se vio interrumpida con la pandemia, especialmente para los hombres (aumento de 1 punto porcentual para mujeres y de 4 puntos porcentuales para hombres entre 2020 y 2021). Esto dio lugar a que la discrepancia entre la tasa de informalidad de los hombres y mujeres --valor más elevado para los hombres-- se ampliara con la pandemia: en 2017, la tasa de informalidad de los hombres era 1.16 veces la de las mujeres y en 2021 fue 1.20 veces más alta. La mejora en los restantes indicadores laborales observada en 2022 no tuvo lugar para la tasa de informalidad, que se mantuvo en el mismo valor de 2021 tanto para mujeres como para hombres.

Figura 5

Comparación de indicadores del mercado de trabajo según género
Primer trimestre de 2017, 2021 y 2022



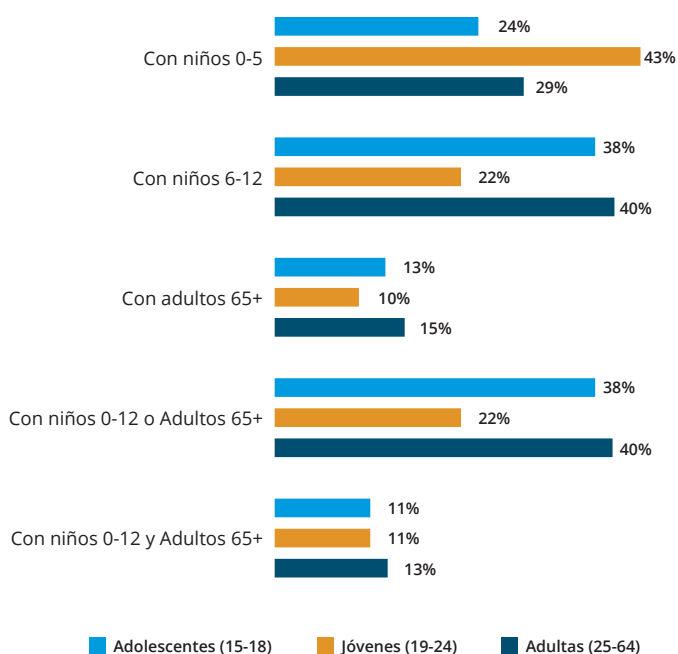
Notas: Personas de 15 años o más. Subocupación SU2 incluye personas desocupados y ocupadas que desean trabajar más horas. Subocupación SU3 incluye personas desocupados y personas dispuestas a trabajar. Subocupación SU4 incluye personas desocupadas, ocupadas que desean trabajar más horas y personas dispuestas a trabajar. Tasa de informalidad definida como porcentaje de trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo.

Las tareas de cuidado penalizan a las mujeres. Las mujeres que tienen hijos menores de 13 años o que conviven con adultos mayores en el hogar tienen menos chances de obtener un empleo en comparación con mujeres que no conviven con miembros que requieren de cuidados.

Las mujeres enfrentan barreras que limitan su participación en el mercado de trabajo y la obtención de mejores empleos. Una de ellas son las tareas de cuidado dentro del hogar. La información para el primer trimestre de 2022 muestra que al menos un cuarto de las mujeres vive en hogares con niños 0-5 años o con niños 6-12 y alrededor del 12% convive con niños y adultos mayores (65 años o más) (Figura 6).

Figura 6

Porcentaje de mujeres según composición del hogar
Primer trimestre de 2022



Notas: Personas de 15 años o más.

El estado civil, la situación laboral de la pareja y la presencia de niños y adultos mayores en el hogar afectan la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.⁹ La probabilidad de participación laboral es 4.5 puntos porcentuales más baja para mujeres cuyo esposo trabaja en relación con mujeres solteras o cuyo esposo no trabaja. Esto puede explicarse por un efecto ingreso –esto es, si el esposo obtiene un ingreso, es menos necesario que la mujer obtenga un ingreso extra- o por efecto de las normas sociales, como por ejemplo, que no esté bien visto que la esposa trabaje si el hombre lo hace. Para mujeres con niños menores de 13 años, la probabilidad de participación es 2.5 puntos porcentuales menor respecto de mujeres sin niños en ese rango etario reflejando el peso de las tareas de cuidado.

En cuanto a la presencia de adultos mayores en el hogar, la probabilidad de participación laboral de las mujeres es 10 puntos porcentuales menor en comparación con mujeres que no conviven con adultos mayores.

Respecto del periodo de pandemia, existe evidencia para República Dominicana que muestra que las mujeres redujeron su participación laboral y perdieron empleo en mayor medida que los hombres y estos efectos fueron más fuertes para personas con niños en el hogar en comparación a personas sin niños (Viollaz, Salazar-Saenz, Flabbi, Bosch y Bustelo, 2022). En particular, la participación laboral de las mujeres durante la pandemia (segundo a cuarto trimestre de 2020) cayó 3.2 puntos porcentuales más que la de los hombres. Entre las personas con niños de 0-5 años, la caída en la participación laboral fue 7.5 puntos porcentuales mayor para las mujeres, y 3.8 puntos porcentuales más alta cuando se trata de personas con niños entre 6-17 años. Por otro lado, la probabilidad de perder el empleo fue 3.5 puntos porcentuales más alta para las mujeres y los efectos ascendieron a 7.8 y 3.8 puntos porcentuales entre personas con niños de 0-5 y 6-17 años respectivamente.

Estos resultados confirman que, con la única excepción de la informalidad laboral, la pandemia amplió las brechas laborales de género que ya existían en la República Dominicana y en buena medida las discrepancias estuvieron explicadas por las tareas de cuidado.

4. Amplias brechas entre adultos y adolescentes y jóvenes

Los indicadores laborales son mejores para adultos en comparación con jóvenes y adolescentes. La pandemia impactó negativamente en los indicadores de todos los grupos etarios y amplió las brechas en algunos casos. En 2022, los indicadores laborales mejoraron para todos los grupos y las brechas grupos de edad se redujeron.

Las tasas de participación y empleo de adolescentes (15-18 años), jóvenes (19-24 años) y adultos (25 años o más) siguieron el comportamiento agregado con reducciones entre 2019 y 2021 y una recuperación en 2022. A pesar la recuperación del último año, ambos indicadores continúan por debajo del registro de 2019, especialmente para adultos y jóvenes. Las tasas de participación y empleo son superiores para los adultos, especialmente cuando el grupo de comparación son los adolescentes. Por ejemplo, la tasa de participación de los adultos ha sido entre 3.9 y 4.7 veces más altas que la de adolescentes a lo largo de todo el periodo y entre 1.07 y 1.12 más alta que la de los jóvenes.

La baja participación laboral de los adolescentes está en buena medida explicada por actividades de estudio. En 2017, el 87% de los adolescentes que estaba fuera del mercado de trabajo se encontraba estudiando, aunque este porcentaje se redujo a 82% en 2021 tuvo una recuperación en 2022 cuando llegó a 83.8%. La caída en el porcentaje de adolescentes que asiste a una institución formal de educación entre 2017 y 2021 significó un aumento en el porcentaje de adolescentes que no estudia ni trabaja que pasó del 11% en 2017 a 16% en 2021. En 2022, este valor cayó a 13.5%. En el caso de los jóvenes, el porcentaje que no estudia ni trabaja pasó del 19% en 2017 a 21% en 2021 y volvió a 19% en 2022.

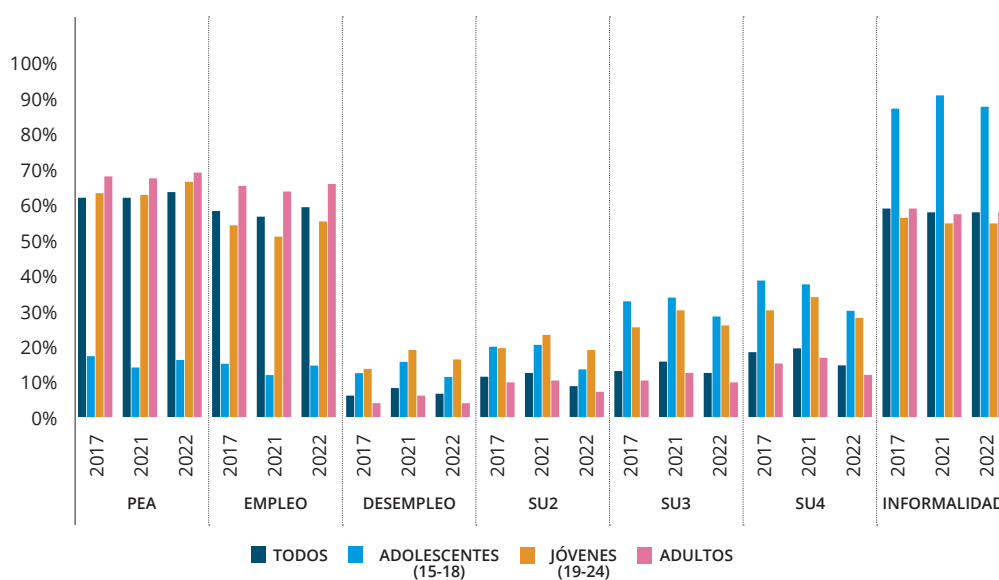
9 La tabla A1 en el Anexo 3 presenta los resultados detallados de la discusión de los siguientes párrafos.

La tasa de desempleo aumentó entre 2017 y 2021 para todos los grupos de edad y mientras que las tasas de subocupación SU2 y SU3 aumentaron para los jóvenes, se mantuvieron relativamente estables para adolescentes y adultos. Como consecuencia, las brechas por grupos de edad –tasas más elevadas para adolescentes y jóvenes que para adultos—se ampliaron en el caso de los jóvenes. El aumento en los indicadores de subempleo para jóvenes se explica enteramente por el aumento en la tasa de desempleo. Es decir, que aumentó el número de jóvenes que quiere trabajar, busca empleo activamente y no encuentra. En 2022, estos indicadores mostraron una mejora para todos los grupos etarios.

Para todos los grupos de edad se ha observado una caída en la tasa de informalidad desde el 2017 que se vio interrumpida con la pandemia, especialmente para adolescentes y jóvenes (aumentos de 4 punto porcentual para ellos y de 2 puntos porcentuales para adultos entre 2020 y 2021). Como consecuencia, la brecha en la tasa de informalidad entre adolescentes y adultos --valor más bajo para los adultos-- se amplió con la pandemia: en 2017, la tasa de informalidad de adultos era 0.67 veces la de los adolescentes y en 2021 fue 0.63 veces. La tasa de informalidad de los jóvenes, en cambio, ha sido siempre muy cercana a la de los adultos y la brecha se mantuvo estable al comparar 2017 con 2021. El comportamiento de la tasa de informalidad en 2022 fue diferente según el grupo de edad considerado. Entre los adolescentes se produjo una caída, aunque no ha sido suficiente para llegar al valor prepandemia. Para los jóvenes, no hubo cambios, es decir, que su tasa de informalidad continúa por encima del valor prepandemia. Para los adultos, la tasa de informalidad siguió creciendo.

Figura 7

Comparación de indicadores del mercado de trabajo según grupos de edad
Primer trimestre de 2017, 2021 y 2022



Notas: Personas de 15 años o más. Subocupación SU2 incluye personas desocupados y ocupadas que desean trabajar más horas. Subocupación SU3 incluye personas desocupados y personas dispuestas a trabajar. Subocupación SU4 incluye personas desocupadas, ocupadas que desean trabajar más horas y personas dispuestas a trabajar. Tasa de informalidad definida como porcentaje de trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo.

Al analizar los motivos para no haber buscado trabajo en el primer trimestre de 2022 se encuentra que las responsabilidades familiares o del hogar tienen una mayor incidencia entre las personas adultas en comparación con jóvenes y adolescentes, mientras que el desaliento (“se cansó de buscar”), tiene una mayor participación entre los jóvenes (Tabla 4).

Tabla 4

Motivos para dejar de buscar empleo Primer trimestre de 2022

	Adolescentes (15-18)	2022 jóvenes (19-24)	Adultos
Ya consiguió trabajo y entra pronto	0%	1%	0%
Estaba trabajando en su conuco o criando animales para consumo del hogar	0%	1%	0%
Esperando la próxima temporada agrícola	0%	0%	0%
Se cansó de buscar	2%	15%	7%
No tiene suficiente educación o experiencia	0%	1%	0%
Los empleadores no le dan trabajo por su edad	3%	0%	13%
Está estudiando	84%	37%	1%
Por responsabilidades familiares o quehaceres del hogar	4%	27%	39%
Por motivos de salud permanente o temporal	1%	6%	28%
Pensionado o jubilado	0%	0%	8%
Embarazada	4%	1%	0%
No quiso buscar o no desea trabajar	2%	8%	2%
Otra razón	0%	2%	1%

Notas: Personas de 15 años o más que están fuera de la fuerza laboral.

El análisis por grupos de edad muestra algunas tendencias preocupantes: i) la pandemia dio lugar a un aumento en la fracción de adolescentes que no estudia ni trabaja y si bien este porcentaje mejoró en 2022, aún está por encima del nivel prepandemia; ii) el desempleo y subempleo aumentó para los más jóvenes durante la pandemia y si bien hubo una recuperación en 2022, la tasa de desempleo sigue estando por encima del nivel prepandemia; iii) más del 10% de los jóvenes ha dejado de buscar empleo por encontrarse desalentado. En definitiva, a los jóvenes les cuesta encontrar empleo y cuando lo hacen es más probable que se trate de empleos de baja calidad.

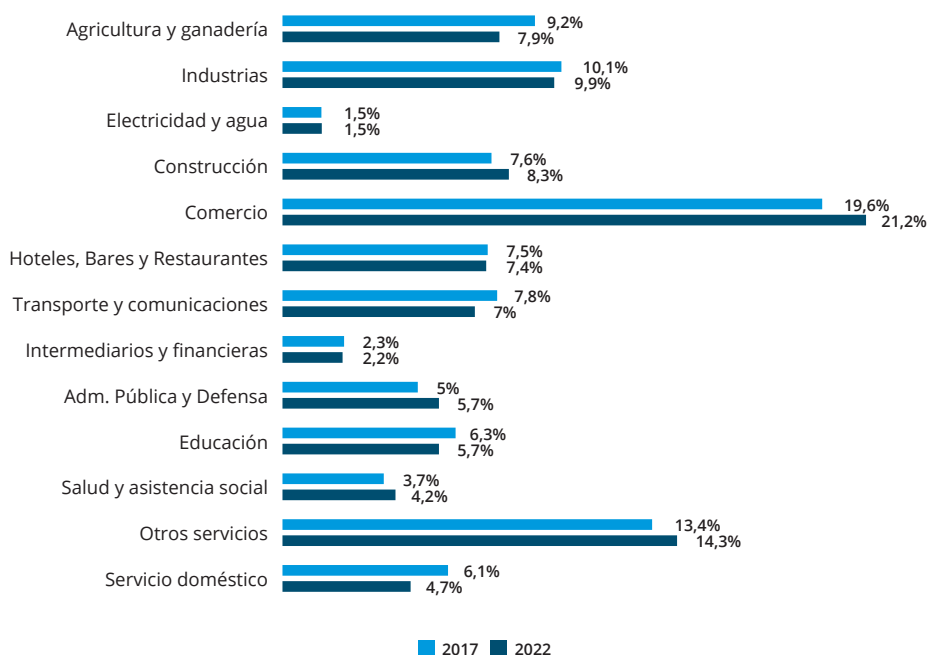
5. Empleo concentrado en muy pocos sectores, especialmente para mujeres, adolescentes y jóvenes

Un tercio de la fuerza laboral dominicana está concentrada en dos sectores de actividad vinculados a los servicios.

Los sectores de comercio y otros servicios emplearon a 36% de la fuerza laboral dominicana en el primer trimestre de 2022 (Figura 8). Junto al sector de industria alcanzan el 45% del empleo total. La estructura sectorial de empleo no ha sufrido grandes variaciones al comparar los primeros trimestres de 2017 y 2022 (cambios de no más de 2 puntos porcentuales).

Figura 8

Estructura sectorial de empleo. Primer trimestre 2017 y 2022



Notas: Personas de 15 años o más. El sector otros servicios excluye el servicio doméstico.

Mientras que las mujeres están empleadas en sectores vinculados a servicios, para los hombres el sector primario y la construcción también son importantes. Estas diferencias sugieren que hombres y mujeres utilizan diferentes habilidades en sus empleos.

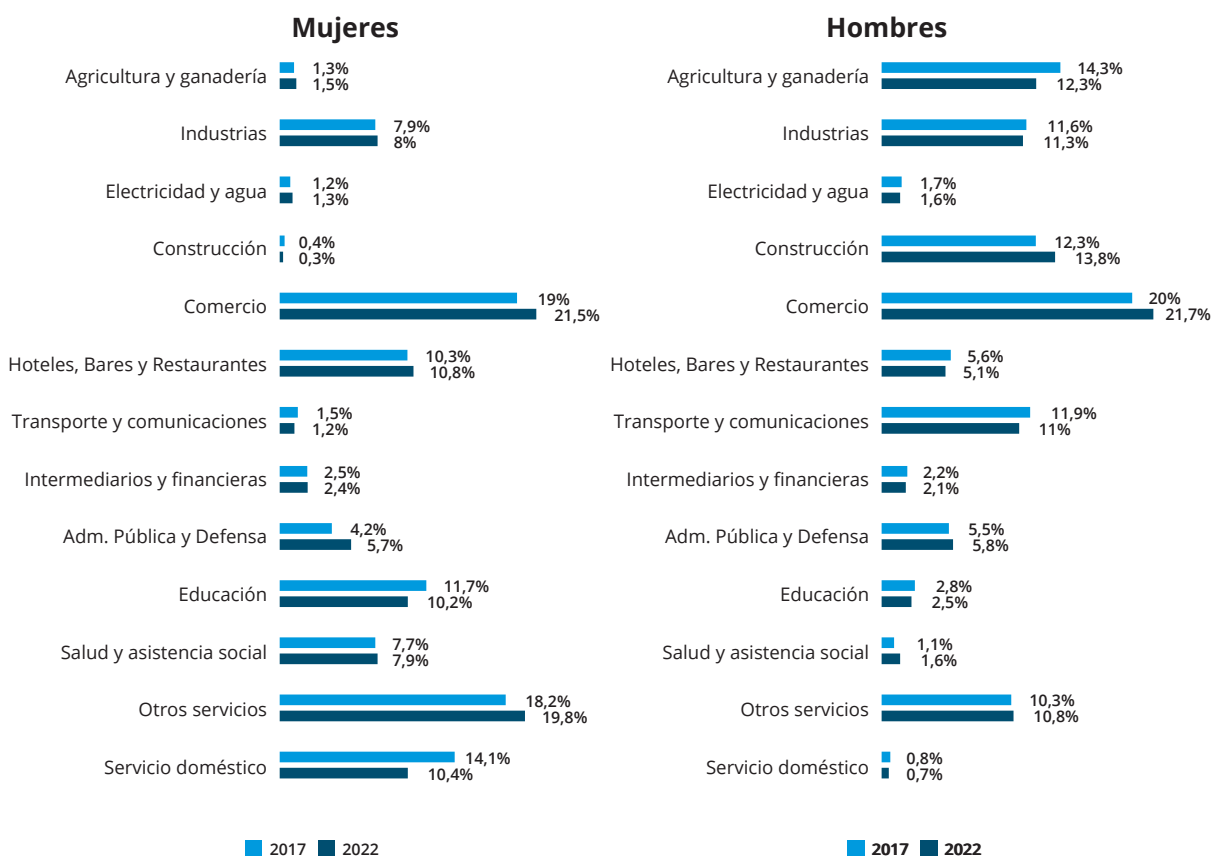
La estructura sectorial de empleo de mujeres y hombres presenta importantes diferencias (Figura 9). Las mujeres están empleadas en sectores vinculados a los servicios. En el primer trimestre de 2022, el 50% de las mujeres empleadas se encontraban en comercio (20%), otros servicios (20%), y servicio doméstico (10%). Para los hombres, en cambio, los principales sectores son comercio (22%), construcción (14%), agricultura y ganadería (12%), y transporte y comunicaciones e industria (11% cada sector).

Esta diferente estructura sectorial de empleo de mujeres y hombres podría reflejar una mejor dotación y uso de habilidades interpersonales entre las mujeres. Entre los hombres el uso de habilidades técnicas, manuales y físicas entre los hombres también sería importante.

Al igual que en el agregado, la estructura sectorial de empleo de mujeres y hombres no sufrió grandes cambios al comparar el primer trimestre de 2017 con el primero de 2022 (cambios de no más de 1 punto porcentual con excepción de las caídas de 4 y 2 puntos porcentuales en el empleo de mujeres en servicio doméstico y educación, respectivamente, y aumentos de casi 2 puntos porcentuales en comercio y otros servicios) (Figura 8).

Figura 9

Estructura sectorial de empleo por género. Primer trimestre 2017 y 2022



Notas: Personas de 15 años o más. El sector otros servicios excluye el servicio doméstico.

De acuerdo con la información del Boletín Trimestral del Mercado Laboral (enero-marzo 2022) del Banco Central de la República Dominicana, los sectores de actividad que más están creciendo son hoteles, bares y restaurantes (24.3% de variación interanual), salud y asistencia social (15.1%), construcción (10.1%) y otros servicios (8.3%)¹⁰. De acuerdo con el análisis previo, las mujeres contarían con una mejor dotación de habilidades interpersonales, las cuales tienden a ser importantes en los sectores de servicios como hoteles, bares y restaurantes, otros servicios y salud y asistencia social. Sin embargo, la información no es suficiente para saber si las mujeres que no tienen un empleo, ya sea porque están desempleadas o fuera de la fuerza laboral, cuentan con las habilidades requeridas por parte de los empleadores y que seguramente no se limiten a las interpersonales, sino que también incluyan habilidades de tipo técnico.

La falta de información acerca de cuáles son las habilidades que poseen las personas en edad laboral aparece como una limitante para conocer las discrepancias entre la oferta y lo que requieren los demandantes de empleo. Información de este tipo sería clave para poder diseñar intervenciones de capacitación que mejoren la empleabilidad de las mujeres.

Para todos los grupos de edad los sectores de comercio, otros servicios e industria son los más importantes en términos de empleo, pero su importancia relativa cae con la edad, sugiriendo un uso más diverso de habilidades para el trabajo por parte de los adultos.

Para todos los grupos de edad los tres sectores de actividad más importantes en términos de empleo son comercio, otros servicios, e industria (Figura 10). La importancia relativa, sin embargo, difiere según el grupo de edad considerado. Estos tres sectores representaron 65% del empleo de adolescentes en el primer trimestre de 2022, 57% del de jóvenes, y 43% del de adultos. Este menor porcentaje entre los adultos en comparación con los jóvenes se compensa con mayor participación de los sectores de agricultura y ganadería, educación y servicio doméstico.

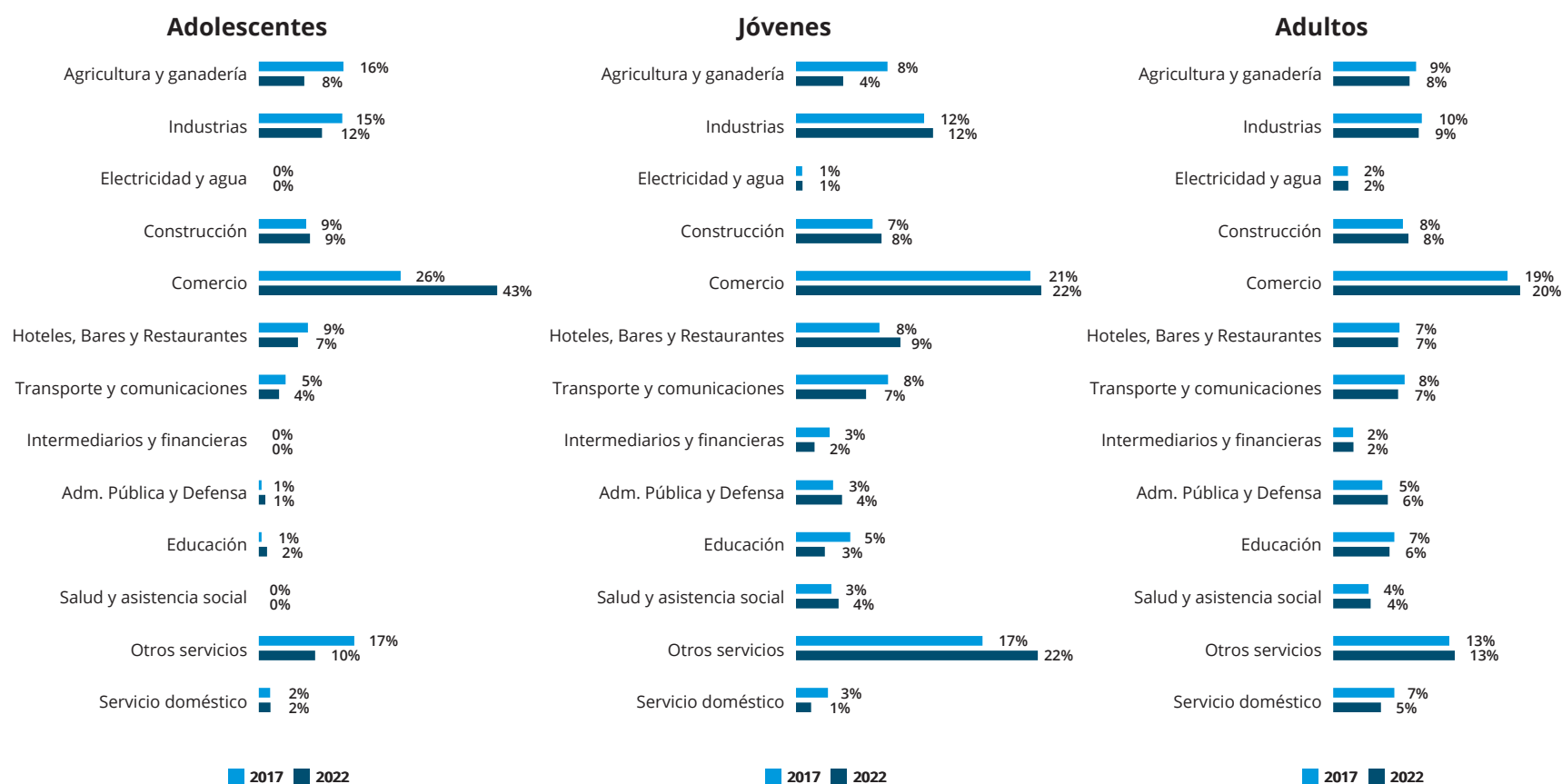
Al comparar la estructura sectorial del empleo por grupos de edad entre el primer trimestre de 2017 y 2022 se observan algunos cambios importantes para adolescentes y jóvenes (Figura 10). Para adolescentes se produjo un aumento en el porcentaje de empleo en el sector comercio (18 puntos porcentuales). Este aumento se compensó con reducciones en el empleo en otros servicios, agricultura y ganadería e industria, principalmente (caídas de 7, 8 y 3 puntos porcentuales). En el caso de los jóvenes, el cambio más importante fue un aumento en la participación del sector de otros servicios (5 puntos porcentuales) compensada por una caída en agricultura y ganadería (4 puntos porcentuales).

Como se mencionó en el apartado previo, la falta de información acerca de las habilidades que poseen las personas en edad laboral dificulta conocer si los jóvenes --el grupo de edad más afectado por la pandemia-- posee las habilidades requeridas para reinserirse en el mercado de trabajo y mejorar la calidad de sus empleos. De la simple inspección de su estructura sectorial de empleo por grupo de edad, los sectores que más emplean trabajadores jóvenes no son, en general, los que están impulsando la actividad económica en el país. Esto sugiere que podrían ser necesarias políticas de capacitación para mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

10 El sector otros servicios incluye al servicio doméstico.

Figura 10

Estructura sectorial de empleo por grupos de edad. Primer trimestre 2017 y 2022



Notas: Personas de 15 años o más que están empleadas. El sector otros servicios excluye el servicio doméstico.

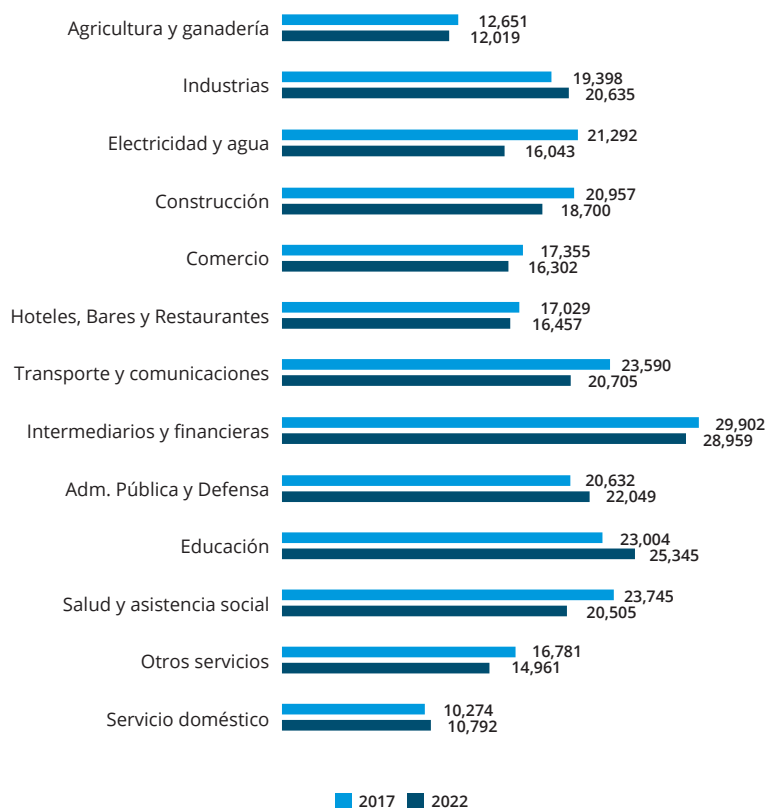
6. Salarios que no siguen a la productividad laboral

La mayoría de los sectores sufrió pérdidas de ingresos laborales entre 2017 y 2022. Al analizar la evolución de salarios horarios y productividad laboral, no se encuentra que exista una relación entre estas variables.

Los sectores de actividad con niveles más altos de ingresos laborales de acuerdo con la información del primer trimestre de 2022 fueron intermediación financiera seguido por educación (Figura 11). El sector de educación fue uno de los pocos que, al comparar 2017 con 2022, experimentaron un incremento en sus ingresos laborales (10%). Los otros sectores con aumentos de ingresos fueron industrias (6%), administración pública y defensa (7%) y servicio doméstico (5%). Los restantes sectores sufrieron pérdidas de entre 3% (hoteles, bares y restaurantes e intermediación financiera) y 25% (electricidad, gas y agua).

Figura 11

Ingreso laboral mensual en la ocupación principal Primer trimestre de 2017 y 2022



En base a datos de la ENFT. Salarios en precios constantes de 2019.

Los niveles de ingresos laborales por hora en República Dominicana no reflejan la productividad laboral de los diferentes sectores de actividad. Para construir la medida de productividad laboral se siguió la metodología del Consejo Nacional de Competitividad (2019). La productividad laboral se calculó como el ratio entre el PIB sectorial en el primer trimestre de cada año desde 2017 a 2022 usando información del Banco Central de República Dominicana y el número de trabajadores ajustado por un factor de capital humano en el primer trimestre de cada año utilizando información de la ENCFT.¹¹

La relación entre el ingreso laboral horario y la productividad laboral del sector en el que cada trabajador está empleado es positiva e indica que un aumento del 1% en la productividad da lugar a aumentos de 0.3% en el salario horario. Sin embargo, cuando se comparan trabajadores similares en términos del sector de empleo, región, y características como género, edad, nivel educativo, la relación entre el ingreso laboral horario y la productividad laboral desaparece.¹²

11 En cada año, el número de trabajadores del sector j se ajusta por el factor $\exp(\lambda_j)$, donde λ_j corresponden a los retornos a la educación en el sector j y fueron obtenidos mediante una ecuación de Mincer estimada con datos de la ENCFT para el periodo 2017-2022. λ_j es el nivel educativo promedio del sector j definido como $\lambda_j = \frac{1}{N_j} \sum_{i \in N_j} e_i$, donde e_i corresponde a los niveles educativos ninguno, primario, secundario y universitario, λ_j es la proporción de trabajadores del sector j que poseen nivel educativo e (calculado a partir de la ENCFT) y N_j es el número de trabajadores involucrados en el nivel e (0 cuando el nivel es ninguno, 6 en el nivel primario, 4 en el secundario y 6 en el universitario).

12 La Tabla A5 del Anexo 3 presenta los resultados detallados.

La falta de relación entre salarios horario y productividad laboral podría estar captando la acción de diversos factores. Por ejemplo, los principales sectores de la economía en términos de empleo —comercio y otros servicios— se encuentran entre los de menor productividad laboral.¹³ Estos sectores tienen a más de la mitad de sus trabajadores en la informalidad, pero el nivel educativo está algo por encima del promedio de todos los trabajadores de la economía, lo que indicaría que la baja productividad no necesariamente iría acompañada de bajos salarios.¹⁴ La representación de los trabajadores a través de sindicatos y el poder que estos tienen también podría tener efecto en la evolución de los salarios, al igual que las regulaciones laborales. En definitiva, es necesario profundizar el análisis para conocer las razones detrás de la falta de relación entre salarios y productividad laboral en la República Dominicana.

7. La brecha de habilidades, un desafío que sigue creciendo en el contexto actual

En el mercado de trabajo dominicano existe una costosa brecha entre las habilidades que la fuerza laboral incorpora en el ciclo de vida, y las que los sectores productivos buscan en el mercado laboral, afectando a trabajadores y empresas. Las tendencias en las habilidades demandadas en el mercado laboral se van transformando aceleradamente, y la formación del capital humano del país es esencial para potenciar su crecimiento inclusivo (Bosch et al., 2018). Cuando los países no se adaptan al ritmo de las demandas se genera una brecha en habilidades con importantes implicancias: para los trabajadores, disminuye la probabilidad de acceso a un empleo formal, y para las empresas, aumenta los costos de contratación y rotación, reduciendo la innovación, la transformación productiva y por ende, el potencial de competitividad del país.

El análisis del perfil de trabajadores demandados por las empresas dominicanas permite conocer posibles brechas entre la demanda de las empresas y la oferta de los trabajadores, y observar su evolución en el tiempo. Recientemente se han hecho distintos levantamientos de demanda de habilidades específicas en el país, y si bien no hay un estudio sistematizado de todas las demandas, de los diferentes tipos de análisis se desprenden conclusiones sobre la tendencia en las habilidades más asociadas a los sectores en crecimiento y con vacantes para contratar personal.

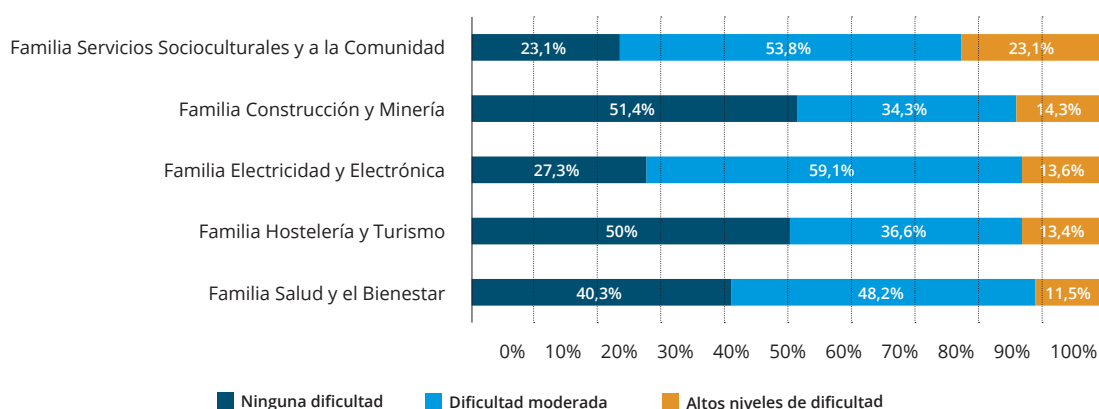
Uno de los esfuerzos de coordinación principales es la elaboración del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC¹⁵), que recogió y validó las necesidades del sector productivo en un catálogo de 21 familias profesionales y niveles de competencias por niveles educativos y de formación profesional a nivel país. Entre las familias profesionales más demandadas, el estudio reporta que más del 50% de los empleadores encuestados encuentran dificultades moderadas y altas en encontrar trabajadores con las habilidades requeridas, siendo los sectores de las familias relacionadas con Servicios, Salud y electricidad y electrónica los que más afrontan dificultades para contratar.

13 La Tabla A2 del Apéndice muestra los valores de productividad para los diferentes sectores.

14 La Tabla A3 del Apéndice presenta estas estadísticas sectoriales para el año 2022.

15 Bases del Marco Nacional de Cualificaciones

Figura 12



En base a Amargós (2019)

Principales tendencias en la demanda de habilidades pre y post pandemia:

Por el lado de la demanda laboral, más de la mitad de los empleadores en República Dominicana (el 54% de ellos), reporta tener alguna dificultad para contratar trabajadores con el perfil requerido por no tener capacitación técnica específica.¹⁶

Independientemente del sector económico, las habilidades socioemocionales (como trabajo en equipo, enfoque en resultados, comunicación y responsabilidad) son las más demandadas. La demanda de habilidades socioemocionales varió con las nuevas demandas de la pandemia. En cuanto a las habilidades socioemocionales, las más solicitadas en 2019-2020 fueron trabajo en equipo (31%), enfoque en resultados (21%), destreza para comunicar (27%) y responsabilidad (27%). Luego de la pandemia, el peso relativo de estas habilidades cambió. La más solicitada fue enfoque en resultados (66%), seguida por destreza para comunicar (41%). Entre las habilidades que habían sido poco demandadas en 2019-2020 y que ganaron peso desde el inicio de la pandemia se encuentran liderazgo y responsabilidad. Otro dato para destacar es que antes de la pandemia las empresas solicitaban, en promedio, 1.8 habilidades por empleado y desde entonces demandan 2.8 habilidades.

Además, desde la pandemia se ha reforzado la demanda de habilidades digitales. Entre enero de 2020 y 2021, las vacantes que requerían competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) pasaron de 55,5% a 61,8%.¹⁷ Entre las habilidades digitales más demandadas se encuentran: desarrollo web, ciberseguridad, uso de plataformas digitales. Según la Consulta Nacional sobre el futuro de la Formación Técnico Profesional (Julio, 2021), elaborada por el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), la República Dominicana debe preparar a la fuerza laboral principalmente en ocupaciones y profesiones asociadas a las nuevas tecnologías, como la ciberseguridad, entre otras habilidades digitales en demanda (como desarrollador web, programación, diseño gráfico).

¹⁶ Fuente: Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios (ANJE) (2022). Del lado de la fuerza laboral, la mayor parte de la población ocupada (84%) tiene un nivel de competencias básicas (niveles 1 y 2 del Marco Nacional de Cualificaciones), Amargós (2019).

¹⁷ Guataquí y Londoño (2020).

También se observa una demanda creciente por personas con manejo del idioma inglés. Un 71% de los empleadores reportan dificultad en encontrar personal con manejo de inglés (ANJE, 2022).¹⁸ En cuanto a la experiencia requerida, algo que afecta particularmente a los jóvenes en búsqueda de primer empleo es que el 98% de las vacantes en la bolsa de empleo requiere experiencia previa superior a un año.¹⁹

Y crece la demanda por habilidades para el trabajo en la economía verde. La transición de República Dominicana hacia una economía más comprometida en avanzar hacia una economía verde, que contempla la disminución de las emisiones de carbono y un mayor compromiso con el medio ambiente, está creando una tendencia en el mercado laboral a través de nuevas demandas ocupacionales y competencias requeridas y, por ende, nuevas necesidades de formación.²⁰ La consulta de INFOTEP (2021) también indica la importancia de formar a los trabajadores en habilidades relacionadas con los empleos en la economía verde, específicamente en tecnologías de energía renovable, eficiencia energética, agricultura sostenible y mejoras en la sostenibilidad de la hotelería. Las demandas de habilidades verdes se concentran en: instalación paneles solares fotovoltaico, paneles termo-solares y de generadores eólicos, desarrollador de tecnología de bio-combustible, Gestión y Recurso Renovable y Auditoría Energética-para auditar empresas interesadas en hacer eficiente el consumo de electricidad. Estos sectores se encuentran realizando inversiones, que, para los tres primeros, tiene el propósito expreso de preservar el medio ambiente. En el caso del sector hotelero, el mismo requiere personal con habilidades de conservación dado su alto riesgo de contaminación.

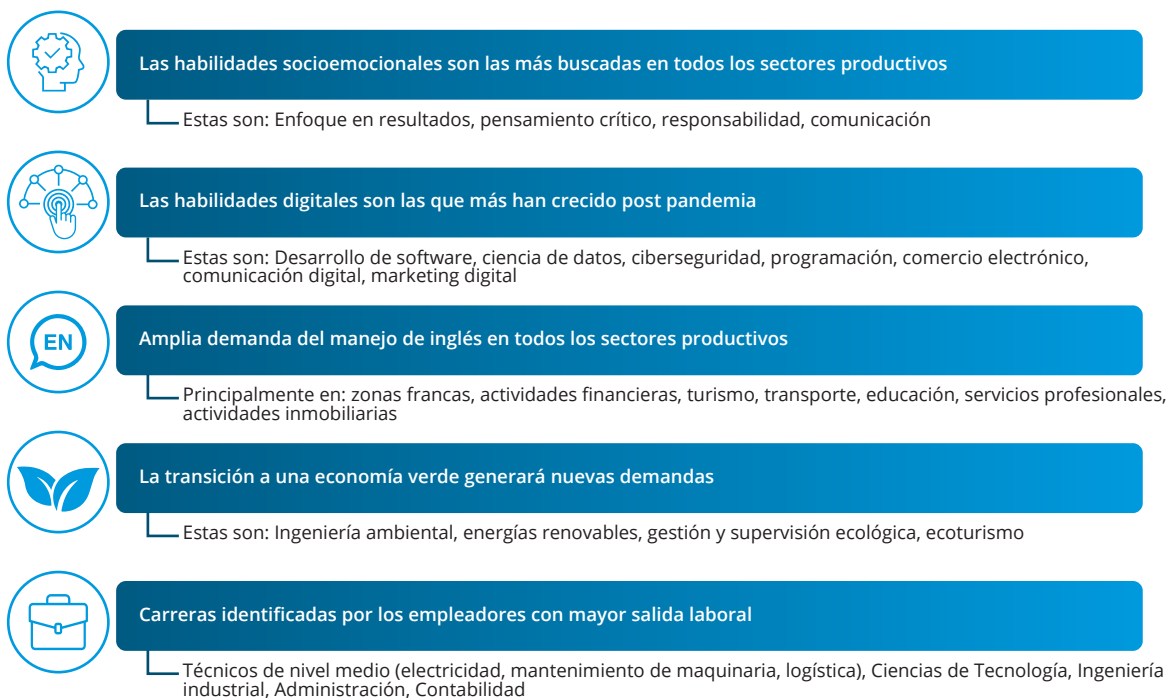
¹⁸ De acuerdo con una encuesta de la Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios (ANJE, 2022) y su estudio "Formación del talento humano frente a la demanda actual y futura de la República Dominicana: Enfoque a programas técnicos profesionales y universitarios", un 71% de las empresas encuestadas indicó que el conocimiento del inglés es una debilidad en el reclutamiento de personal en la actualidad.

¹⁹ En base a datos de vacantes publicadas en la Bolsa digital de Empleo (Servicio Nacional de Empleo, SENAE).

²⁰ Iturriza, A., Urquidí M., Sardan, S. (2023) Hacia el empleo verde en República Dominicana. Ejemplos del potencial de las inversiones en sostenibilidad para crear empleo equitativo e inclusivo. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC (forthcoming).

Tabla 5

Resumen de las tendencias en habilidades más demandadas



En base a ANJE (2022), Barrero y Villamizar (2021)

Además de las tendencias en la demanda de habilidades, ha aumentado la demanda por trabajadores con mayor nivel educativo. En términos de nivel educativo, el 17% de la demanda a 2021 buscó personal con formación secundaria, el 27% demandó trabajadores con estudios universitarios, el 6% solicitó técnicos, el 44% profesionales, y el 10% con estudios de posgrado ²¹. Esta distribución de la demanda según el nivel educativo se mantuvo constante entre el periodo previo a la pandemia y el posterior. Sin embargo, se evidencia un salto sustancial con respecto a un estudio del 2014 donde se había encontrado que el 60% de las empresas solicitaban al menos secundaria completa, mientras que con los datos recientes el 83% solicitó un nivel superior al secundario.

En un contexto de cambiantes demandas de habilidades de una economía que requiere diversificarse frente a desafíos como el cambio tecnológico y el cambio climático, es clave encontrar maneras de alinear la oferta de formación a las estrategias productivas. Para poder entender la existencia de brechas entre las habilidades demandadas por las empresas y las que poseen los trabajadores es necesario referirse a la oferta de formación para el trabajo. Los déficits del sistema educativo dominicano en educación formal contribuyen a la falta de desarrollo de habilidades requeridas por el sector productivo.²² En este contexto, la oferta de formación profesional post secundaria en la República Dominicana tiene un rol clave para el aprendizaje continuo de los trabajadores y

²¹ El estudio de Barrero y Villamizar (2021) analiza la demanda de personal solicitado por las cinco bolsas o agencias de empleo con mayor número de avisos web en la República Dominicana. El análisis compara el periodo diciembre 2019-enero 2020 (previo a la pandemia) con diciembre 2020-enero 2021 (durante la pandemia).

²² El nivel de habilidades de los trabajadores dominicanos es limitado, en gran medida debido a los bajos niveles educativos, especialmente entre las personas vulnerables. El rendimiento en pruebas estandarizadas refleja un nivel general de bajo desempeño académico. Por ejemplo, los resultados de la evaluación PISA 2022 sitúan al país en los últimos 3 lugares de 81 economías y países que participaron en la evaluación. En dicha evaluación, el 92% de los estudiantes no alcanza el estándar mínimo en matemáticas, contrastando significativamente con la media del 70% en ALC, así como el 31% en los países de la OCDE. El bajo rendimiento en estas pruebas sugiere que los estudiantes no están alcanzando los niveles de conocimiento y habilidades esperados para su grado.

su inserción laboral²³. Sin embargo, aún existen desafíos en este ámbito para mejorar el enlace con la demanda de habilidades en el mercado laboral, incluyendo: a) falta de actualización entre los programas de formación profesional y las necesidades del mercado laboral²⁴; b) calidad de la formación heterogénea: aunque hay instituciones que ofrecen programas de calidad, también existen casos en los que la formación no cumple con los estándares necesarios. Esto puede deberse a la falta de recursos, infraestructuras adecuadas, falta de capacitación docente; y c) ausencia de instancias de articulación entre las demandas que van generándose en los sectores productivos y el diseño de la oferta de formación profesional.

Contar con información sistematizada de las demandas de habilidades es importante para el diseño de programas de capacitación que busquen mejorar la empleabilidad de los grupos que siempre han estado en desventaja en el mercado laboral dominicano, y que han sido los más impactados por la pandemia –mujeres y jóvenes. Para completar la identificación de la brecha de habilidades también es importante que se genere información del lado de la oferta, que permita mapear el catálogo de habilidades ofrecidas por el sistema educativo y la formación profesional y de las habilidades ya adquiridas por los buscadores de empleo.

8. Respuestas posibles a las tendencias observadas en el mercado laboral dominicano²⁵

Los rasgos estructurales del mercado de trabajo se acentuaron en la pandemia, y aunque los niveles de empleo estén volviendo al nivel de 2019, quedan lecciones que aprender y aplicar para mejorar el acceso a empleos de calidad en el país.

La pandemia acentuó una de las características del mercado laboral dominicano: la alta tasa de informalidad. La recuperación del empleo ha estado liderada mayormente por trabajos de menor calidad. Los indicadores de calidad de empleo y, en particular, la tasa de informalidad laboral, empeoraron durante la pandemia y la evolución a lo largo de 2021 no mostró signos de mejora.

Es necesario implementar políticas que ayuden a revertir esta tendencia e incentivar el empleo de calidad y el acceso a la seguridad social para el desarrollo productivo. Una de las prioridades para la generación de empleo formal es el fortalecimiento del entorno laboral para la demanda de trabajo (empresas) y la oferta de trabajo (capital humano de la fuerza laboral). Dentro de las acciones para impulsar el empleo de calidad es necesario avanzar en varios frentes: Por un lado, es el momento de abordar las barreras del marco regulatorio a la generación de empleos de calidad: esto es, es el momento de repensar la seguridad social de manera que pueda completarse la implementación

23 El sistema de educación y formación profesional de la República Dominicana contempla una variedad de oferta administrada por tres principales instituciones: Ministerio de Educación (MINERD) para niveles primaria y secundaria (K-12), Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), que regula los niveles superiores y el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional (INFOTEP) que regula las ofertas de formación técnico profesional. De estos sistemas, el MINERD e INFOTEP son tanto reguladores como oferentes, mientras que el MESCYT es regulador. La educación y formación técnica (EFTP) en la República Dominicana ha sido concebida para desarrollar en las personas competencias de empleabilidad y su oferta es una suma de lo que ofrece el MINERD a través de politécnicos, toda la oferta del INFOTEP y la oferta del nivel técnico superior que regula el MESCYT.

24 Por ejemplo, según la encuesta de ANJE (2022), un 57% de las empresas encuestadas indicaron que hay muchas áreas/carreras que necesitan y que los centros educativos no están formando.

25 Esta sección resume los hallazgos y ofrece algunas respuestas. Para más evidencia empírica sobre este tipo de acciones de política a nivel regional e internacional se recomienda ver: BID (2020a) Marco Sectorial de Trabajo y BID (2020b) Marco Sectorial de Habilidades.

del sistema de seguridad social y que pueda incluir a todo tipo de trabajador (sea asalariado o por cuenta propia). También, avanzar en la consolidación de la Ley de seguridad social y el código de trabajo, pendiente de hace tiempo, y causante de distorsiones en el mercado laboral. Por otra parte, es clave identificar los sectores productivos y territorios con mayor número de empleos en los próximos cuatro años y formular una estrategia de capital humano, con estímulos a la productividad de esos sectores; en articulación con políticas para incluir a los grupos poblacionales que no han sido parte del crecimiento económico de los últimos años. Para lograr mejores empleos y reducir la informalidad será especialmente clave coordinar las estrategias de desarrollo productivo, formación profesional, acceso al financiamiento, y formalización con políticas activas de empleo que mejoren la intermediación laboral a los nuevos empleos formales.

El perfil de trabajadores que buscan los demandantes de empleo está cambiando y la brecha de habilidades puede ser costosa. El nivel educativo exigido es más elevado en comparación con años previos y, al mismo tiempo, se solicita un conjunto más amplio de habilidades. Hace falta **generar una oferta de formación que sistemáticamente responda a las metas productivas del país, y mejore el acceso a empleos de calidad:** La oferta de la formación técnica y profesional en la República Dominicana requiere una mayor coordinación con el sector empresarial y orientación estratégica con las prioridades productivas del país para responder y anticipar mejor a las demandas actuales y futuras de habilidades.²⁶ Entre las estrategias posibles, se pueden: 1) establecer alianzas y colaboraciones sólidas, especialmente a través de consejos sectoriales de habilidades, para comunicar a la oferta formativa las necesidades estratégicas de habilidades; 2) promover más programas de formación técnicos y en el lugar de trabajo (como programas de formación dual, programas de pasantías, prácticas profesionales para aumentar la formación pertinente y la empleabilidad y estabilidad en los puestos de trabajo; 3) fortalecer la formación de formadores con mayor asociación a las necesidades productivas del país; 4) **fortalecer currículos para incluir habilidades para empleos verdes, habilidades digitales y** en idioma inglés, estas habilidades son altamente demandadas y alineadas con altas prioridades en la agenda del país; 5) invertir en los servicios de empleo para mejorar la articulación entre la oferta y demanda de trabajo, capitalizando en el uso de mejores tecnologías para mejorar las oportunidades de capacitación y de empleo formal de los buscadores de empleo y la productividad de las empresas.

La pandemia amplió las brechas laborales por género que ya existían en la República Dominicana. Las mujeres con hijos enfrentan barreras adicionales que tienen que ver con las tareas de cuidado que desempeñan dentro del hogar. Ese es el principal motivo para no buscar trabajo entre las que están fuera del mercado. Políticas públicas que ayuden a aliviar la carga de las tareas de cuidado dentro del hogar serán clave para resolver el problema de entrada y permanencia de las mujeres en

²⁶ Los esfuerzos para el diseño de un Marco Nacional de Cualificaciones en el país representan un importante paso adelante para alinear la EFTP con la educación secundaria y terciaria general. Además, puede contribuir a una mejor identificación de las cualificaciones profesionales demandadas por parte del sector productivo.

el mercado de trabajo. La expansión de la infraestructura de cuidado que provea servicios de calidad puede operar en esta dirección, al igual que contar con opciones flexibles de empleo, en términos de horas y lugar de trabajo, que estén disponibles y sean utilizadas tanto por mujeres como por hombres.

A los jóvenes les cuesta encontrar empleo y cuando lo hacen es más probable que se trate de empleos de baja calidad. La pandemia dio lugar a un aumento en la fracción de jóvenes que no estudia ni trabaja, el subempleo y la informalidad laboral aumentan principalmente entre los más jóvenes, y más del 10% de los jóvenes deja de buscar trabajo por encontrarse desalentado. Es necesario implementar políticas que retengan a los adolescentes dentro del sistema educativo y que permitan a los jóvenes acceder a empleos de mejor calidad.

Para reducir barreras en la inclusión de mujeres y jóvenes se requieren innovaciones en los programas de formación y de empleabilidad y políticas activas de intermediación laboral. Algunas respuestas para jóvenes deberían incluir: apoyo con información actualizada sobre carreras técnicas con alto potencial de empleabilidad, vinculación con mentorías para apoyarlos en su inserción laboral, aumentar su participación en prácticas laborales con potencial de empleabilidad (como las mencionadas en las recomendaciones anteriores). **Y para mujeres:** Requerir procesos de anonimización en la contratación de empresas para evitar comportamientos discriminatorios. Trabajar en alianza con el sector privado e INFOTEP para ofrecer programas de capacitación dual a mujeres. Ampliar las zonas de lactancia en los lugares de trabajo y flexibilizar los horarios laborales, tanto para mujeres como para hombres, aumentar la oferta de servicios integrales de cuidado infantil en la primera infancia (salud, educación), dirigidos tanto a padres como madres, de manera que se rompan las normas sociales existentes y se reduzca el costo de oportunidad de ingresar al mercado laboral; utilizar la plataforma de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) para promover políticas y programas, como los arriba mencionados, enfocados en el cierre de la brecha de participación laboral.

En conclusión, la pandemia resaltó los desafíos estructurales en el mercado laboral dominicano, como la alta informalidad y la falta de empleos de calidad. Aunque los niveles de empleo se están recuperando, es fundamental aprender de esta experiencia y aplicar lecciones para mejorar el acceso a trabajos de calidad en el país. Para lograrlo, se deben implementar políticas que promuevan la formalización del empleo, fortalezcan la seguridad social, y aborden las brechas de habilidades. También es esencial considerar las necesidades específicas de mujeres, jóvenes y otros grupos con barreras para acceder a empleos, incluyendo medidas para aliviar la carga de las responsabilidades de cuidado y proporcionar oportunidades de formación y empleo alineadas con la estrategia productiva a nivel país. Fomentar la coordinación entre el sector público y privado será crucial para alcanzar estos objetivos y garantizar una mayor inclusión en el mercado laboral y aumentos en el crecimiento inclusivo.

ANEXO 1

Glosario de Indicadores de Mercado Laboral²⁷

Fuerza de Trabajo (Población Económicamente Activa-PEA): Compuesta por los ocupados y desocupados abiertos.

Fuerza de Trabajo Potencial: Personas que están fuera de la fuerza de trabajo, que realizaron actividad de búsqueda, pero no se encuentran disponibles o no realizaron actividad de búsqueda, pero sí se encuentran disponibles.

Población en Edad de Trabajar (PET): Comprende a todas las personas de 15 años y más.

Población Ocupada (PO): Población que en el período de referencia ha realizado por lo menos durante una hora un empleo asalariado o un trabajo independiente a cambio de un sueldo o ganancia en metálico o en especie. Incluye al trabajador familiar no remunerado en una empresa con fines comerciales y a los ausentes temporales que mantienen el vínculo laboral.

Población Desocupada Abierta (PDA): Son personas que en el período de referencia no tienen una ocupación por la cual reciben un sueldo o ganancia, y se encuentra buscando activamente un puesto de trabajo y disponible para iniciar a trabajar.

Subocupación por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo: Población ocupada que en el período de referencia deseaban trabajar más horas, habían trabajado un número de horas semanales inferior a un determinado umbral, y se encontraban disponibles para trabajar horas adicionales.

SU1-Tasa de Desocupación Abierta: cociente de los desocupados abiertos entre la fuerza de trabajo.

SU2- Tasa de Desocupación Abierta y Subocupación: Cociente de los desocupados abiertos + los subocupados por insuficiencia de horas entre la fuerza de trabajo.

SU3- Tasa de Desocupación Abierta y Fuerza de Trabajo Potencial (similar a la Tasa de Desocupación Ampliada): Cociente de los (desocupados abiertos + la fuerza de trabajo potencial) entre la (fuerza de trabajo + la fuerza de trabajo potencial). Boletín trimestral del mercado laboral octubre-diciembre 2022

SU4- Tasa Compuesta de Subutilización de la Fuerza de Trabajo (Desocupación Abierta, Subocupación y Fuerza de Trabajo Potencial): Cociente de los (desocupados abiertos + los subocupados por insuficiencia de horas + la fuerza de trabajo potencial) entre la (fuerza de trabajo + la fuerza de trabajo potencial).

Tasa de Ocupación: Indica el grado de aprovechamiento efectivo de los recursos humanos disponibles para la actividad económica.

Tasa Global de Participación: Indica el nivel de actividad de la economía y es la relación entre la Población Económicamente Activa y la Población en Edad de Trabajar.

Ocupación Formal: Ocupados que tienen acceso a los beneficios de la seguridad social, como son el plan de pensión y seguro de salud, producto de la relación de trabajo.

Ocupación Informal: Ocupados que no tienen acceso a la seguridad social producto de la relación de trabajo.

27 En base a BCRD (2023) Boletín Trimestral del Mercado Laboral. Marzo.

ANEXO 2

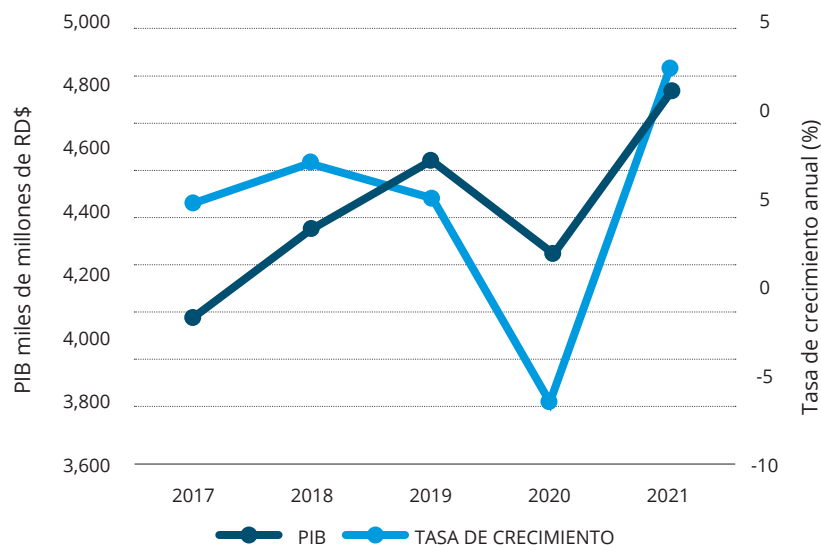
El contexto de la crisis de 2020. La economía dominicana sufrió el impacto de la pandemia del COVID-19 y vio caer su PIB 7% en 2020. El gobierno reaccionó rápidamente implementando programas de transferencia monetaria y protección del empleo, pero las medidas de aislamiento y suspensión de actividades afectaron negativamente los indicadores de empleo.

Hacia mitad del mes de marzo de 2020, el Gobierno dominicano declaró el estado de emergencia nacional y estableció una serie de medidas de contención que incluyeron el cierre de actividades consideradas no esenciales, la promoción del teletrabajo, la restricción de movimiento dentro del territorio nacional, la suspensión de actividades de enseñanza, y la interrupción del transporte urbano e interurbano terrestre y viajes por aire y mar. Estas medidas fueron acompañadas de otras orientadas a reforzar el sector de salud y contener a los hogares por la pérdida de ingresos como resultado de la crisis. Las principales medidas incluyeron el subsidio temporal Quédate en casa orientado a garantizar la seguridad alimentaria de los hogares más vulnerables, el programa Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE) que consistió en transferencias monetarias a empresas privadas que se encontraran cotizando en la Tesorería de la Seguridad Social, y el programa de transferencia Pa'Ti destinado a trabajadores independientes.

La pandemia de COVID-19 planteó importantes desafíos para la economía del país, como la pérdida de ingresos de divisas por reducción de actividades clave como el turismo, la paralización de buena parte de las actividades económicas con efectos directos e indirectos en el empleo e ingresos de los hogares, y desafíos fiscales importantes, ya que el gobierno implementó medidas de alivio ante la crisis al mismo tiempo que veía caer su recaudación tributaria (Barinas y Viollaz, 2020). La economía de República Dominicana sufrió el impacto de la pandemia con una caída cercana al 7% en el PIB del año 2020 luego de haber estado creciendo a tasas de entre el 5% y 7% entre 2017 y 2019. A pesar de esto, en 2021 tuvo una recuperación notable al crecer al 12% y superar el valor del PIB del 2020.

Figura 1

Evolución del PIB entre 2017 y 2021



Notas: PIB a precios constantes de 2019.

Fuente: Banco Central de la República Dominicana.

Las medidas de aislamiento y suspensión de muchas actividades económicas no esenciales implicaron pérdidas de empleo, suspensiones, reducciones salariales, hasta cambios en el modo de trabajar. A su vez, el mercado laboral de la República Dominicana se caracteriza por una tasa de informalidad elevada –fue del 55.0% en el último trimestre de 2019, registro previo al inicio de la pandemia (Banco Central de la República Dominicana, 2020). Los trabajadores informales enfrentaron una situación especialmente vulnerable en el contexto de la pandemia al no estar cubiertos por la seguridad social, recibir salarios más bajos, contar con empleos más inestables y tener menos posibilidades de realizar teletrabajo en comparación con los trabajadores formales (Hatayama et al., 2020).

ANEXO 3

Resultados adicionales

Tabla A1

Indicadores principales del mercado de trabajo por grupos demográficos.
Primer trimestre 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Panel A: Mujeres						
Tasa de participación laboral	48%	50%	52%	51%	48%	51%
Tasa de empleo	45%	46%	47%	47%	43%	46%
Tasa de desempleo	8%	8%	9%	9%	12%	10%
SU2	14%	14%	15%	14%	17%	12%
SU3	19%	17%	16%	19%	24%	19%
SU4	25%	23%	22%	23%	28%	21%
Tasa de informalidad	54%	53%	51%	51%	52%	52%
Panel B: Hombres						
Tasa de participación laboral	76%	77%	79%	76%	75%	77%
Tasa de empleo	73%	74%	76%	74%	72%	74%
Tasa de desempleo	5%	3%	4%	4%	5%	4%
SU2	10%	7%	8%	8%	9%	7%
SU3	9%	7%	6%	7%	9%	7%
SU4	14%	10%	11%	12%	13%	10%
Tasa de informalidad	62%	61%	59%	58%	62%	63%
Panel C: Adolescentes						
Tasa de participación laboral	18%	16%	17%	16%	15%	17%
Tasa de empleo	15%	14%	15%	13%	12%	15%
Tasa de desempleo	12%	13%	12%	17%	15%	11%
SU2	20%	19%	18%	25%	20%	13%
SU3	32%	30%	26%	32%	33%	28%
SU4	38%	35%	31%	39%	37%	30%
Tasa de informalidad	87%	86%	85%	87%	91%	88%
Panel D: Jóvenes						
Tasa de participación laboral	48%	50%	52%	51%	48%	51%
Tasa de empleo	45%	46%	47%	47%	43%	46%
Tasa de desempleo	8%	8%	9%	9%	12%	10%
SU2	14%	14%	15%	14%	17%	12%
SU3	19%	17%	16%	19%	24%	19%
SU4	25%	23%	22%	23%	28%	21%
Tasa de informalidad	54%	53%	51%	51%	52%	52%
Panel E: Adultos						
Tasa de participación laboral	68%	70%	71%	70%	67%	69%
Tasa de empleo	65%	67%	68%	67%	63%	66%
Tasa de desempleo	4%	4%	4%	4%	6%	5%
SU2	10%	9%	9%	9%	10%	7%
SU3	10%	8%	8%	9%	12%	9%
SU4	15%	13%	13%	13%	17%	12%
Tasa de informalidad	58%	58%	55%	55%	57%	58%

Notas: Personas de 15 años o más. Subocupación SU2 incluye personas desocupadas y ocupadas que desean trabajar más horas. Subocupación SU3 incluye personas desocupadas y personas dispuestas a trabajar. Subocupación SU4 incluye personas desocupadas, ocupadas que desean trabajar más horas y personas dispuestas a trabajar. Tasa de informalidad definida como porcentaje de trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo.

Tabla A2

Productividad laboral por sectores económicos. Primer trimestre 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Promedio
Agricultura y ganadería	0.12	0.13	0.13	0.15	0.16	0.19	0.15
Industrias	0.31	0.33	0.32	0.31	0.39	0.48	0.36
Electricidad y agua	0.21	0.18	0.25	0.24	0.20	0.26	0.22
Construcción	0.26	0.27	0.33	0.38	0.47	0.60	0.39
Comercio	0.11	0.11	0.11	0.11	0.12	0.15	0.12
Hoteles, bares y restaurantes	0.24	0.26	0.27	0.21	0.17	0.23	0.23
Transporte y comunicaciones	0.26	0.27	0.31	0.29	0.28	0.42	0.30
Intermediarios y financieras	0.39	0.45	0.36	0.45	0.44	0.51	0.44
Adm. pública & defensa	0.15	0.16	0.15	0.14	0.15	0.18	0.16
Educación	0.16	0.16	0.19	0.19	0.17	0.20	0.18
Salud y asistencia social	0.16	0.16	0.17	0.19	0.21	0.23	0.19
Otros servicios	0.17	0.17	0.17	0.19	0.18	0.21	0.18

Notas: El sector Otros servicios incluye Servicio doméstico.

Tabla A3

Caracterización de sectores económicos. Primer trimestre de 2022

	Años de educación	Tasa de informalidad
Agricultura y ganadería	5.8	87.4%
Industrias	11.0	37.3%
Electricidad y agua	8.3	4.9%
Construcción	8.0	90.7%
Comercio	10.0	71.6%
Hoteles, bares y restaurantes	10.0	59.1%
Transporte y comunicaciones	9.5	75.3%
Intermediarios y financieras	13.6	21.9%
Adm. pública & defensa	12.1	3.8%
Educación	13.5	11.4%
Salud y asistencia social	13.4	8.6%
Otros servicios	11.5	63.1%
Servicio doméstico	7.9	92.1%

Notas: Personas de 15 años o más. Tasa de informalidad definida como porcentaje de trabajadores que no tiene acceso a la seguridad social a través de su empleo.

Tabla A4

Modelo de probabilidad de participación para mujeres

Variable dependiente:	=1 si participa del mercado	
Edad	0.0253	0.0241
	[0.000836]***	[0.000850]***
Edad ²	-0.000316	-0.000301
	[8.61e-06]***	[8.77e-06]***
Nivel secundario	0.0713	0.0709
	[0.00639]***	[0.00639]***
Nivel superior	0.21	0.211
	[0.00702]***	[0.00703]***
Niños 0-12 en el hogar (dummy)	-0.0254	-0.0102
	[0.00571]***	[0.00660]
Esposo trabaja (dummy)	-0.0449	-0.0234
	[0.00379]***	[0.00984]**
Ninos 0-12 en el hogar*Esposo trabaja		-0.0581
		[0.0119]***
Adultos mayores en el hogar (dummy)	-0.1	-0.111
	[0.00907]***	[0.00987]***
Adultos mayores en el hogar*Esposo trabaja	0.047	
		[0.0174]***
Area urbana	0.0413	0.0466
	[0.00693]***	[0.00692]***
Gran Santo Domingo	0.00252	-0.0353
	[0.00769]	[0.00843]***
Norte o Cibao	-0.0104	-0.0509
	[0.00761]	[0.00853]***
Sur		-0.0403
		[0.00966]***
Este	0.0433	
	[0.00965]***	
Constante	0.0849	0.136
	[0.0234]***	[0.0239]***
Observations	31,705	31,705
R-squared	0.182	0.181

Notas: Modelos estimados por Mínimos Cuadrados Ordinarios. La variable Esposo trabaja toma el valor 0 para mujeres que no están casadas o unidas. Los modelos incluyen efectos fijos por año. Errores estándar entre corchetes. *, **, *** significativo al 10%, 5% y 1%.

Tabla A5

Relación entre salario horario y productividad laboral

Variable dependiente:	Logaritmo de salario horario (i, s, t)			
Log de productividad laboral (s,t)	0.276 [0.0794]***	-0.0464 [0.0713]	-0.0412 [0.0708]	-0.0451 [0.0726]
2018		0.0658 [0.00954]***	0.0654 [0.00949]***	0.0618 [0.00988]***
2019		0.123 [0.0142]***	0.12 [0.0135]***	0.106 [0.0151]***
2020		0.157 [0.0159]***	0.157 [0.0166]***	0.146 [0.0159]***
2021		0.046 [0.0327]	0.0453 [0.0332]	0.0301 [0.0315]
2022		0.0507 [0.0289]	0.054 [0.0292]*	0.0357 [0.0302]
Industrias		0.408 [0.0634]***	0.297 [0.0581]***	0.289 [0.0590]***
Electricidad y agua		0.274 [0.0304]***	0.175 [0.0264]***	0.111 [0.0238]***
Construcción		0.666 [0.0663]**	0.572 [0.0619]***	0.562 [0.0688]***
Comercio		0.176 [0.0148]***	0.0819 [0.0229]***	0.1 [0.0256]***
Hoteles, Bares y Restaurantes		0.283 [0.0340]***	0.185 [0.0348]***	0.266 [0.0332]***
Transporte y comunicaciones		0.507 [0.0522]***	0.411 [0.0475]***	0.362 [0.0515]***
Intermediarios y financieras		0.923 [0.0776]***	0.792 [0.0709]***	0.618 [0.0676]***
Adm. Publica & Defensa		0.596 [0.00468]***	0.52 [0.0112]***	0.376 [0.0242]***
Educación		0.847 [0.0152]***	0.774 [0.0124]***	0.564 [0.0438]***
Salud y asistencia social		0.616 [0.0175]***	0.511 [0.0152]***	0.388 [0.0389]***
Otros Servicios		0.173 [0.0163]***	0.0738 [0.0160]***	0.145 [0.0185]***
Area urbana			0.127 [0.0189]***	0.07 [0.0149]***
Gran Santo Domingo			0.0586 [0.0307]*	0.067 [0.0285]**
Norte a Cibao			-0.189 [0.0327]***	-0.149 [0.0298]***
Sur			-0.0402 [0.0449]	-0.00823 [0.0394]
Mujer				-0.261 [0.0348]***
Edad				0.0436 [0.00705]***
Edad*2				-0.000406 [7.65e-05]***
Nivel secundario				0.166 [0.0185]***
Nivel superior				0.618 [0.0650]***
Constant	4.887 [0.122]***	3.948 [0.148]***	3.972 [0.150]***	2.917 [0.221]***
Observations	49,810	49,810	49,810	49,810
R-squared	0.023	0.102	0.119	0.225

Notas: Notas: Modelo estimado por Mínimos Cuadrados Ordinarios. Errores estándar robustos agrupados a nivel de sector entre corchetes. *, **, *** significativo al 10%, 5% y 1%. Categorías omitidas: 2017Q1, Sector de agricultura y ganadería.

Referencias

Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M. (2021). "Informalidad en los tiempos de COVID-19 en América Latina: implicancias y opciones de amortiguamiento." Documento de Trabajo del BID 01232.

Banco Central de la República Dominicana (2020). Población ocupada por sector formal e informal. <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

Banco Central de la República Dominicana (2022). Boletín Trimestral del Mercado Laboral. Enero-Marzo 2022.

Banco Central de la República Dominicana (2023). Boletín Trimestral del Mercado Laboral. Marzo

Barinas, S. y Viollaz, M. (2020). "Impacto Económico y Social del COVID-19 y Opciones de Política en la República Dominicana." Serie de Documentos de Políticas Públicas. PNUD LAC C19 PDS No 15.

Barrero, F. y Villamizar, J. (2021). "Cambios en los perfiles laborales en la República Dominicana como resultado de la pandemia." *Ciencia y Sociedad*, 46(2).

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020a) Documento de Marco Sectorial de Trabajo. <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-610188120-19>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2020b) Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades. <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-2000785713-4>

Bosch, M., Pagés, C. y Ripani, L. (2018). "El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Una gran oportunidad para la región?" BID.

Consejo Nacional de Productividad (2019). "Índice Nacional de Productividad. Una medida de la eficiencia." Dirección de Inteligencia Competitiva, Consejo Nacional de Productividad, y BID.

FMI (2023). La convergencia de ingresos de la República Dominicana señala el camino hacia el estatus de economía avanzada en las próximas décadas. Artículo de Países en el Foco de FMI.

Hatayama, M., Viollaz, M. y Winkler, H. (2020). "Jobs' Amenability to Working from Home. Evidence from Skills Surveys for 53 countries." Policy Research Working Paper Series 9241, Banco Mundial.

OECD (2022), Multi-dimensional Review of the Dominican Republic: Towards Greater Well-being for All, OECD Development

Pathways, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/560c12bf-en>.

Viollaz, M., Salazar-Saenz, M., Flabbi, L., Bosch, M. y Bustelo, M. (2022). "The COVID-19 Pandemic in Latin American and Caribbean Countries: The Labor Supply Impact by Gender." IZA Discussion Paper 15091.

