

Conocer mejor al talento. Decidir con más evidencia.

Reclutamiento, habilidades y gestión humana
en República Dominicana.

Una lectura para empresas que necesitan conectar
la selección con el trabajo de cada día.

Investigación Humana
Octubre de 2026

El reto continúa después de contratar.

55.8 %

Encontrar el perfil

Empresas con vacantes que tuvieron dificultades para encontrar candidatos.

[1]

66.3 %

Desarrollar al equipo

Empresas que consideran necesario fortalecer o incorporar habilidades en su personal. [1]

68 %

Escuchar al equipo

Empleados en RD no comprometidos o activamente desvinculados: 58 % + 10 %.

[2]

La propuesta: conectar candidatos, evaluaciones, operaciones y cultura para tomar decisiones con información compartida.

Publicar una vacante no basta para encontrar el perfil.

69.3 %

De las empresas con dificultades de contratación señaló insuficientes candidatos con habilidades técnicas requeridas.

58.1 %

Señaló insuficientes postulantes con las habilidades socioemocionales requeridas.

Definir tareas y criterios del puesto permite buscar evidencia relevante en el CV, las evaluaciones y la entrevista.

Conocer al equipo permite orientar su desarrollo.

66.3 %

De las empresas considera que su personal necesita fortalecer o adquirir habilidades. [1]

Una lectura útil por puesto

Contrastar lo que exige el trabajo con evidencia de lo que la persona puede hacer.

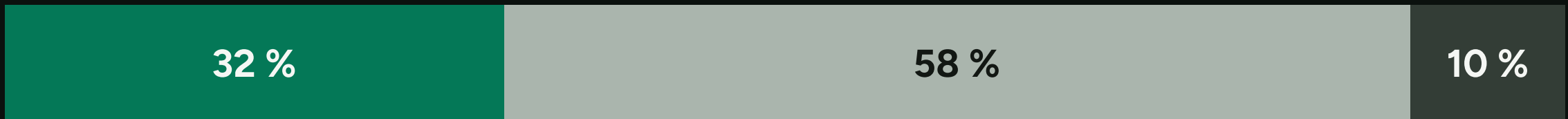
Una conversación de desarrollo

Identificar necesidades concretas y revisar el aprendizaje en el trabajo.

Una credencial o una puntuación aislada no describe por sí sola el nivel profesional de una persona.

Compromiso y habilidades responden preguntas diferentes.

En RD, 32 % de los empleados estaba comprometido con su trabajo.



Comprometidos · No comprometidos · Activamente desvinculados

Comparación del compromiso: RD 32 %, América Latina y el Caribe 30 %, mundo 20 %. Misma métrica y periodo.

Escuchar y dar seguimiento ayuda a entender experiencias. El 68 % restante no es una medida de incompetencia ni una tasa de salida.

Las habilidades requeridas también están cambiando.

63 %

Una barrera para cambiar

De los empleadores encuestados identifica las brechas de habilidades como obstáculo para transformar su negocio.

39 %

Habilidades en transición

De las habilidades existentes se transformaría o quedaría desactualizado entre 2025 y 2030, según los empleadores.

59 de 100

Necesidad de formación

Trabajadores que necesitarían capacitación hacia 2030 en el escenario del informe.

Evaluar al contratar es una parte del proceso. Actualizar criterios y desarrollar capacidades también requiere seguimiento.

Más información ayuda cuando es pertinente al puesto.

¿Qué debe poder hacer?

Traducir el perfil a tareas, conocimientos y habilidades observables. Elegir evaluaciones relacionadas con ese trabajo.

¿Qué evidencia aporta?

Combinar CV, pruebas y entrevistas con preguntas y criterios consistentes. Revisar discrepancias y condiciones de aplicación.

¿Quién toma la decisión?

Una persona revisa resultados y contexto. La IA apoya el análisis; no sustituye la responsabilidad de contratación.

La revisión de Sackett y colaboradores (2022) destaca las entrevistas estructuradas. No valida las pruebas particulares de Humana. [4]

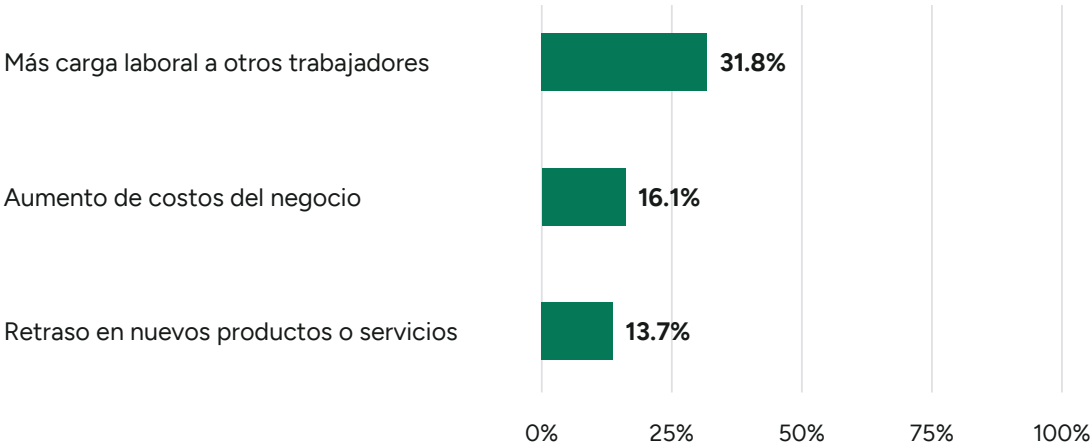
Un contexto compartido para decisiones conectadas.

Necesidad	Función de Humana	Qué revisar en tu empresa
Organizar la selección	Vacantes, candidatos y etapas del ATS	Tiempo por etapa y seguimiento
Conocer habilidades	Evaluaciones, resultados y entrevistas	Pertinencia por puesto y revisión humana
Coordinar el trabajo	Asistencia, permisos y reportes	Retrabajo, calidad del registro y tiempos
Escuchar e informar	Encuestas, noticias y políticas	Participación y seguimiento de acuerdos

Centralizar el proceso facilita consultar su información. El resultado depende del uso, los criterios y la gestión de cada empresa.

Una vacante abierta también repercute en el equipo.

ENDHACE 2020 documentó estas consecuencias principales entre empresas con dificultades para cubrir vacantes:



Se conservan tres categorías de primera prioridad, no el total de respuestas. El 70.7 % de las empresas tuvo vacantes; entre estas, el 42.5 % reportó dificultades. Bases distintas. Esta evidencia de 2020 no se presenta como una medición de 2026 ni como tendencia frente a ENAE 2024.

[5] ONE y MEPyD · ENDHACE 2020, resumen ejecutivo y gráfico 41, p. 47. Empresas formales de 16 o más empleados, diez actividades.

Poner un valor al tiempo exige hacer explícitos los supuestos.

Ejemplo hipotético: 5 personas, 20 días al mes y USD 15 por hora.

Minutos diarios por persona	Valor mensual
15 minutos	USD 375.00
30 minutos	USD 750.00
60 minutos	USD 1,500.00

Capacidad de trabajo, no ahorro de caja ni ROI. No incluye implementación. Evitar contar tiempo duplicado; usar USD directamente. Proyección anual = valor mensual × 12 meses iguales.

Cómo se calcula

Horas mensuales = personas × minutos diarios × días ÷ 60.

Valor mensual = horas × costo por hora.

Con 30 minutos: 50 horas-persona y USD 750.00 al mes.
Recuperar un 25 % hipotético equivaldría a 12.5 horas y USD 187.50.

El valor debe comprobarse en tu propio proceso.

Establecer una base

Medir tiempos por etapa, horas administrativas y retrabajo. Definir puestos y criterios de calidad.

Probar con alcance claro

Elegir un proceso y responsables. Configurar permisos y formar a quienes revisarán la información.

Revisar el resultado

Comparar tiempos y calidad. Escuchar a candidatos y responsables. Incluir costos y cambios en el volumen de trabajo.

Una buena decisión de software conecta un problema medido con una función útil y un resultado verificable.

[Conocer Humana y revisar tu proceso →](#)

La evidencia orienta. El contexto decide.

[1] **Oficina Nacional de Estadística (ONE)** · Detección de necesidades de habilidades y cualificaciones en el empleo · ENAE 2024 (2025). [Consultar fuente](#)

[2] **Gallup** · State of the Global Workplace: Dominican Republic Country-Level Data · Report 2026 (2026-04). [Consultar fuente](#)

[3] **World Economic Forum** · The Future of Jobs Report 2025 · Key findings (2025-01-07). [Consultar fuente](#)

[4] **Sackett et al.** · Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection (2022). [Consultar fuente](#)

[5] **ONE y MEPyD** · Encuesta Nacional para la Detección de Necesidades de Habilidades y Cualificaciones en el Empleo (ENDHACE 2020) (2022). [Consultar fuente](#)

ENAE: pasajes indexados del resumen ejecutivo y gráfico 25; descarga directa bloqueada con 403. ENDHACE: antecedente histórico revisado anteriormente. No se armonizaron ambas encuestas ni se infiere una tendencia.

Gallup: empleados, promedio 2023–2025. WEF: expectativas internacionales 2025–2030. No se combinan poblaciones. No se evalúa la eficacia de Humana ni se valida su instrumentación psicométrica.

Contexto regional adicional conservado en el archivo de evidencia: [Banco Mundial, 2024](#) y [OIT, Panorama Laboral 2024](#). Interpretaciones y escenarios monetarios identificados como tales.