

ENAE

Encuesta Nacional de Actividad Económica | 2023



Identificación de Personal con Discapacidad en las Empresas



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE ECONOMÍA,
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

CRÉDITOS

Dirección General:

Miosotis Mercelia Rivas Peña, Directora General
Augusto Virgilio de los Santos Almánzar, Subdirector General
Perla M. Rosario Fabián, Directora de Estadísticas Económicas

Coordinación técnica:

Eddy Odalix Tejeda Díaz, Encargado de la División de Encuestas Económicas
Luz Sagrario Morel, Coordinadora de la División de Encuestas Económicas
Altagracia M. Pinales Suárez, Coordinadora de División de Encuestas Económicas
Alexa C. Martínez Guerrero, Coordinadora de Estadísticas Estructurales

Diseño muestral:

Perla M. Rosario Fabián

Revisión y ajustes diseño metodológico y conceptual:

Perla M. Rosario Fabián Eddy Odalix Tejeda Díaz Luz Sagrario Morel

Procesamiento de la base de datos y elaboración del informe:

Keina Cesarina Vidal Ogando Alexa Martínez Guerrero

Supervisores externos:

Annibelkys Peña Lantigua	Maggy Josefina Domínguez Cruz
Darly del Carmen Bello Santana	Manuelisse Z. Henríquez Paulino
Francis Mariel Casanova	Martha María Caraballo Vásquez
Liliana Paniagua Ventura	Wilkin Daniel Olaverria Castillo
Loranyi Peña Sánchez	Yenifer Montero de García
Lourdes Altagracia Peralta	Yoletty Nakarid Simón Adames

Entrevistadores externos:

Adriana Guerrero de Carpio	Alexandra Espinal Contreras
Alezandra Valenzuela de Cabrera	Amarilis Esperanza Adames García
Ana Steffany Pichardo Herrera	Belkis Arelis Alcántara Rodríguez
Belkis Dennice Ortiz Aquino	Brunilda Ávila Santana
Carmen Rosely Acosta Soto	Diana Carolina Mora de la Cruz
Diony Rafael Eduardo Valdez	Dulcenis Mireya Trinidad de Meléndez
Elba María Santos de los Santos	Eloísa Montero Batista
Elva Nidia Torres Acosta	Esther Grismerlyn Domínguez Peralta
Eugenia Sara Vizcaíno Mejía	Evelin Raquel Toribio Padilla
Faridely Trejo Peña	Fernando Agustín Adames López
Flor Bertania de los Santos de Castro	Freida Scarlet Carpio
Glenda Martínez de Álvarez	Grisel Cesarina López de Pichardo
Haydée Milagros Vargas Rodríguez	Heidi María Estévez Reyes
Ingrid Esmeralda Frontaan Calcaño	Isaráis Díaz Marte de Rodríguez
Jeannette Grullón de Félix	Jenny González Bautista
Karleny María Santos Helena	Katerin de la Rosa Santiago
Katherine Moreno Vargas	Kiancy Medina Espino

Laury Guzmán Silverio
 Leomarys Hernández Taveras
 Lilliana García de la Rosa de Pounder
 Madelin de los Ángeles López Sosa
 María Teresa Beltré Bueno
 Nalia Gissel Castillo Vásquez
 Nelsi Yisel Pujols Pujols
 Olivo Mora Guzmán
 Rosa Angélica Rodríguez Plasencio
 Ruth Pontier Ribota de Amparo
 Smarlyn Clairret Polanco Mercedes
 Tania Lizath Méndez Montilla
 Yarinel Veras Sapir
 Yorkania Adalgisa Delgado Nova

Lenin Flores Blanco
 Leonardo Bocio Montero
 Lina Esther Reyes Mercedes
 María del Carmen Figueroa
 Mirielca Abigaíl Gálvez Taveras
 Nancy María de los Santos
 Nereyda Polanco Hilario
 Raquel Arias de Vizcaíno
 Rosario Cabrera Tejada
 Sheila Elizabeth Jiménez Olivo
 Suleika Esther Cuevas Nin
 Vicenta María Jiménez Montán
 Yokaira Altagracia Báez de la Hoz

Analistas de seguimiento:

Matilde Guzmán Henríquez
 Orquelina Merán Castro
 Leonardo Antonio Pérez Suero
 Olga Lidia Guzmán Frías

Milcíades Alejandro King Silven
 Enmanuel de Jesús Madera López
 Martina Hernández Moreno

Equipo de crítica y codificación:

Altagracia Pinales
 Albania Mueses Ortiz
 Andreína Ramírez Jiménez
 Dinorki Capellán
 Jennifer Ramírez Montero
 Lilian Encarnación Pérez

Lisaura Olivio Núñez
 Biankis Russelis Bello Carrión
 Wilman Alexander Arias Castro
 Alexa Chanel Martínez Guerrero
 Keina Cesarina Vidal Ogando
 Marianelis Guerrero

Digitación:

Marianelis Guerrero
 Ana Laura Betti Núñez
 Fraini Deivi Figueroa Balbi
 Jeannette Grullón de Félix
 Juan Iraidel Paulino
 Katherine Gissell Medrano Encarnación
 Leomarys Hernández

Luis Emilio Guillén Cabrera
 Madelin de los Ángeles
 Nereyda Polanco Hilario
 Olivo Mora Guzmán
 Yaira E. Rosario de la Rosa
 Yorkania Adalgisa Delgado Nova

Gestores de citas:

Brandy Báez Tineo
 Jhaslyn Andreína Calderón Arias
 Miguel Ángel Rivera Matos

Ezequiel Santos Martínez
 Mariela de Jesús Ramírez Luna
 Randy Manaces Roa

Personal administrativo y de logística:

Freidy Hinojosa Sánchez
 Milagros Sena Quezada
 María Elizabeth Nin Peña

Madelin De León
 Ana María Pérez

Apoyo institucional:

Amada Ramona Martínez F., Directora Administrativa y Financiera
Mildred Martínez Mejía, Directora Estadísticas Demográficas, Sociales y Ambientales
Ravel Domínguez, Director Tecnologías de la Información y Comunicación
Claribel Vizcaíno, Encargada Departamento Administrativo
Cristina Cabrera, Encargada Escuela Nacional de Estadística
Daniel Mejía, Encargado Departamento Desarrollo e Implementación de Sistemas
Kedmay T. Klinger Balmaseda, Encargada Departamento de Recursos Humanos
Kenia Orquídea Sánchez, Encargada Departamento de Vinculaciones
Lizzy Frías, Encargada Departamento de Compras y Contrataciones
Magnolia Jerez, Encargada Departamento de Planificación y Desarrollo
Paola Esmeralda Rodríguez Adames, Encargada Departamento Estadísticas Ambientales
Rosanna Colón, Encargada Departamento Jurídico
Aimée Canario, Encargada División de Administración de Personal
Daniel Pacheco, Encargado División de Administración de Servicios TIC
Paola M. Félix Félix, Encargada División de Directorios
Marcia Josefina Contreras, Encargada División de Investigaciones
Leidy Ivelisse Ventura, Coordinadora Estadísticas Ambientales
Maffel Beatriz Santana, Coordinadora Departamento de Investigaciones
Edwin Pérez, Analista Estadísticas Ambientales
Gabriel Asencio, Analista Estadísticas Ambientales
Jomayris Rosario, Analista Estadísticas Ambientales
Alan Yasmil, Técnico Datos Estadísticos

Apoyo editorial:

Raysa Hernández Encargada del Departamento de Comunicaciones:
Carmen Cecilia Cabanes Encargada Interina División de Diseño y Publicaciones
Iván A. Ottenwalder, Edición y corrección literaria
Alferny Eusebio, Diseño y diagramación

ISBN: 978-9945-9015-2-8

FICHA TÉCNICA

Nombre de la publicación	Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023: Identificación de Personal con Discapacidad en las Empresas
Objetivo general del producto	Proporcionar información detallada sobre las características del personal con discapacidad en las empresas de 16 o más empleados de los 9 sectores bajo estudio, con el fin de apoyar la toma de decisiones públicas y privadas.
Descripción general del producto	Este informe presenta desagregaciones por variables de interés del personal con dificultad o discapacidad en las empresas, como son: tipo de dificultad, condición laboral, categoría ocupacional y políticas y ajustes de inclusión laboral.
Año de inicio del producto estadístico	2009.
Publicación de metodología	Sí.
Cobertura geográfica	La cobertura y la inferencia de los datos se realizan a nivel nacional.
Fuentes de información	Levantamiento en campo de las empresas seleccionadas, que tiene como marco muestral el <i>Directorio de Empresas actualizado al 2021 y 2022</i> .
Fecha de la publicación	Agosto 2024
Medios de difusión de las publicaciones	Publicación digital.
Contactos	<p>Directora General de la Oficina Nacional de Estadística Miosotis Rivas Peña Tel. 809-682-7777 ext.2101 direccion@one.gob.do</p> <p>Subdirector General de la Oficina Nacional de Estadística Augusto V. de los Santos Almánzar Tel. 809-682-7777 ext.2110 augusto.delossantos@one.gob.do</p> <p>Directora de Estadísticas Económicas Perla M. Rosario Fabián Tel. 809-682-7777 ext. 3838 perla.rosario@one.gob.do</p> <p>Encargado de la División de Encuesta de Actividad Económica Eddy Odalix Tejeda Díaz Tel. 809-682-7777 ext. 3608 eddy.tejeda@one.gob.do</p>
Unidad Encargada	Dirección de Estadísticas Económicas, Departamento de Estadísticas Estructurales



CONTENIDO

Siglas y abreviaturas	9
Presentación	10
Introducción	11
Resumen ejecutivo	12
1. Resultados	13
1.1 Personal con dificultades para realizar tareas	14
1.1.1 Tipos de dificultad	16
1.2 Personal en situación de discapacidad	24
1.3 Políticas de la Inclusión Laboral	27
2. Metodología	30
2.1 Objetivos	31
2.2 Marco muestral	31
2.3 Población objetivo	32
2.4 Cobertura geográfica	33
2.5 Estratificación utilizada para la selección de la muestra	33
2.6 Empresas incluidas con certeza o autorrepresentadas	33
2.7 Dominios de estudio	34
2.8 Tasa de respuesta	34
2.9 Cálculo del tamaño de la muestra	34
2.10 Gráficas resultantes de la muestra	36
2.11 Dirección y Gerencia	37
2.12 Capacitación	38
2.13 Operación de Campo	38
2.14 Procesamiento de Datos	39
2.15 Glosario	40

GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido personas laborando con una o más dificultades, 2023	15
Gráfico 2	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido personas laborando con una o más dificultad, según rango de empleados, 2023	15
Gráfico 3	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido personas laborando con una o más dificultad, según actividad económica, 2023	16
Gráfico 4	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido empleados con una o más dificultad, según tipo de dificultad, 2023	17
Gráfico 5	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para ver incluso si usa lentes, según rango de empleados, 2023	17

Gráfico 6	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para ver incluso si usa lentes, según actividad económica, 2023	18
Gráfico 7	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para oír aun cuando usan un aparato, según rango de empleados, 2023	19
Gráfico 8	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para oír aun cuando usan un aparato, según actividad económica, 2023	19
Gráfico 9	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para caminar o subir escalones, según rango de empleados, 2023	20
Gráfico 10	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para caminar o subir escalones, según actividad económica, 2023	21
Gráfico 11	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para recordar o concentrarse, según rango de empleados, 2023	21
Gráfico 12	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para recordar o concentrarse, según actividad económica, 2023	22
Gráfico 13	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para realizar tareas, según rango de empleados, 2023	22
Gráfico 14	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para realizar tareas, según actividad económica, 2023	23
Gráfico 15	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para comunicarse, según rango de empleados, 2023	23
Gráfico 16	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para comunicarse, según actividad económica, 2023	24
Gráfico 18	REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados con discapacidad, por sexo, 2023	25
Gráfico 19	REPÚBLICA DOMINICANA: Participación porcentual del empleo en situación de discapacidad, según rango de empleo, 2023	25
Gráfico 20	REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empresas con personal en situación de discapacidad, según condición laboral, 2023	26
Gráfico 21	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal en situación de discapacidad, según categorías ocupacionales donde se emplean, 2023	26
Gráfico 22	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que poseen políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2023	27
Gráfico 23	REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empresas con personal con discapacidad, según posean políticas para la inclusión laboral, 2023	27
Gráfico 24	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas, según ajustes realizados por las empresas para la inclusión de los empleados con discapacidad, 2023	28
Gráfico 25	REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas, según ajustes realizados por las empresas para la inclusión de los clientes con discapacidad, 2023	29
Tabla 1	Estratificación por rango de empleados, ENAE 2023	33

*Identificación de
Personal con
Discapacidad en las
Empresas*



SIGLAS Y ABREVIATURAS

Alojamiento y servicio de comidas	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
CNAE	Clasificación Nacional de Actividad Económica
Comercio	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y de motocicletas
ENAE	Encuesta Nacional de Actividad Económica
ONE	Oficina Nacional de Estadística
Rev. 4	Cuarta revisión de la adaptación de la Clasificación Nacional de Actividad Económica
SCN	Sistema de Cuentas Nacionales
Suministro de agua	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
Suministro de electricidad	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado

PRESENTACIÓN

La Oficina Nacional de Estadística (ONE), en el cumplimiento de su misión de producir y difundir estadísticas oficiales que apoyen la toma de decisiones en materia de políticas públicas y privadas, se complace en poner a disposición de los usuarios los resultados del informe de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE 2023): Identificación de Personal con Discapacidad en las Empresas.

Esta versión de la ENAE tiene como objetivo proporcionar información actualizada de las principales características de los sectores productivos en la economía dominicana del sector formal empleador, con el propósito de satisfacer las necesidades de información de los usuarios públicos y privados interesados en conocer la evolución de este importante sector de la economía nacional, así como para proporcionar datos para la consolidación del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de la República Dominicana.

La identificación de las empresas formales entrevistadas se llevó a cabo a partir de la información contenida en el Directorio de Empresas y Establecimientos (DEE), versión 2021 y 2022, con actividades económicas descritas de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividad Económica (CNAE) que es una adaptación nacional oficial de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Rev. 4.

La CNAE está construida sobre un marco conceptual basado en la producción o en la oferta, en el que se agregan las unidades de producción en áreas detalladas, en atención a similitudes de su actividad económica, y teniendo en cuenta los insumos a los que se destinan. La importancia relativa asignada a estos diferentes criterios varía de una categoría a otra, y entre los distintos niveles de la clasificación. Dicha clasificación utiliza un sistema de notación alfanumérico, que presenta jerárquicamente cinco niveles de clasificación integrados entre sí, los cuales son mutuamente excluyentes; esto facilita la reunión, presentación y el análisis de los datos correspondientes. Y son: Sección, división, grupo, clase y subclase.

El objetivo de este informe es proporcionar información detallada sobre las características de las empresas que emplean a personas con discapacidad, con el fin de apoyar la toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado. Esta información es crucial para la medición de indicadores de inclusión laboral y contribuirá al fortalecimiento de la información sobre discapacidad en la República Dominicana. Además, aprovecha la metodología y estructura operativa de la ENAE para incorporar estadísticas que respondan a la creciente demanda de datos sobre inclusión y equidad laboral.

La ONE agradece a las empresas y a los gremios empresariales su confianza y participación, además de la disposición mostrada con la entrega de valiosas informaciones.

Finalmente, se exhorta a la población a utilizar activamente los datos recabados por la ENAE, con la certeza de que han sido producidos conforme a las metodologías y estándares de calidad recomendados por los organismos internacionales especializados, y por ende compatibles con las que se aplican en las oficinas de estadísticas más importantes de la región y del mundo.

“Buenos datos, buenas políticas”



Directora General

INTRODUCCIÓN

La Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) constituye una fuente de información relevante para los diseñadores y evaluadores de políticas y tomadores de decisiones, en lo que se corresponde al desempeño de la actividad empresarial nacional. El objetivo de este informe es proporcionar información detallada sobre las características de las empresas que emplean a personas con discapacidad. El alcance del estudio incluye las empresas de dieciséis o más empleados de los nueve sectores bajo estudio.

El presente informe tiene como objetivo difundir los principales resultados de la ENAE 2023, correspondientes a la identificación de personal con discapacidad en las empresas dominicanas. Este estudio abarca diversas medidas y ajustes realizados por las empresas para la inclusión laboral y de clientes con discapacidad. Además, se analiza la distribución del personal con discapacidad según sexo, tipo de discapacidad y rango de empleados, ofreciendo una visión integral de la situación actual y las políticas de inclusión implementadas.

El informe incluye una sección en la que se analizan los principales resultados de la encuesta, y se examinan los indicadores relevantes que permiten conocer el estado de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas dominicanas. Entre esos indicadores se destacan: el porcentaje de empresas que emplean a personas con discapacidad, las adaptaciones realizadas para facilitar su inclusión y la correlación entre la existencia de políticas de inclusión y la presencia de personal con discapacidad.

Posteriormente, se describen los aspectos conceptuales y metodológicos. En el marco conceptual se describe el objetivo general de la investigación, así como los objetivos específicos. En el marco metodológico se incluyen temas técnicos relacionados con el diseño de la muestra que se utilizó para seleccionar las empresas objeto del estudio, además de aspectos vinculados a la estratificación de las empresas. Finalmente se presenta un glosario con términos claves para una mejor comprensión del informe.

Esta primera versión de la medición de un módulo de identificación de personal con discapacidad en la ENAE es muestra del compromiso de ofrecer estadísticas oportunas y de calidad que respondan a las necesidades de los tomadores de decisiones públicos y privados, y para promover la creación de conocimiento.

RESUMEN EJECUTIVO

El Informe Identificación de Personal con Discapacidad en las Empresas ofrece un análisis exhaustivo sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito empresarial en la República Dominicana. Este informe, basado en datos preliminares de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE), resalta la prevalencia y las condiciones laborales de empleados con discapacidad, así como las políticas de inclusión implementadas por las empresas.

En el capítulo 1 del informe se presenta un análisis detallado sobre la presencia y características del personal con dificultades para realizar tareas en el sector empresarial formal. Un 15.8% de las empresas encuestadas reportaron tener al menos un empleado con dificultades funcionales, que incluyen problemas de movilidad, impedimentos sensoriales o cognitivos.

En términos de tamaño, las empresas grandes (250 o más empleados) reportaron la mayor proporción de personal con dificultades (32.5%). Por actividad económica, el sector de Suministro de electricidad lidera en términos de empresas que emplean personal con dificultades (31.3%), seguido por Industrias manufactureras (20.6%) y Suministro de agua (19.2%).

De acuerdo con los tipos de dificultad, las dificultades de mayor frecuencia declaradas por las empresas fueron: dificultad para ver incluso si se usan lentes (49.2%) y dificultad para caminar o subir escaleras (31.8%).

El 5.6% de las empresas declaró tener personal con discapacidad, lo que indica que tiene mucha dificultad o no pueden hacer por completo una tarea. Del grupo de empresas que declaró tener personal en situación de discapacidad, el 32.5% eran mujeres y el 67.5% eran hombres. De este personal, la mayoría de las empresas indicó que el personal con discapacidad está contratado bajo condiciones laborales indefinidas, representando un 93.8%. Sin embargo, una pequeña fracción de las empresas (4.5%) emplea a personas con discapacidad de manera temporal. La categoría ocupacional más común para estas personas es la de Obreros u Operarios (52.9%), que sugiere una tendencia hacia roles más manuales o técnicos.

Solo el 11.6% de las empresas han implementado políticas específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas políticas buscan garantizar igualdad de oportunidades de empleo y fomentar un ambiente laboral más inclusivo. Además, del total de empresas que emplean personas con discapacidad, un 40.3% ha adoptado políticas de inclusión, mientras que un 59.7% no ha implementado medidas para fomentar un ambiente laboral equitativo adecuado.

Resultados



RESULTADOS

1. Resultados

La inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para el desarrollo de un entorno empresarial más equitativo y diverso. Esta práctica no solo enriquece a las empresas con una amplia gama de habilidades y perspectivas, sino que también promueve la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad. En la República Dominicana, la integración de personas con alguna dificultad en el funcionamiento o en situación de discapacidad en el ámbito laboral es un tema de creciente importancia y relevancia.

El presente informe se basa en los datos recogidos a través de un módulo de la Encuesta Nacional de Actividad Económica, el cual se centra en la presencia y participación de personas con discapacidad en el mercado laboral. Este análisis abarca varios aspectos críticos, incluyendo las empresas que han reportado tener empleados con alguna dificultad en el funcionamiento, según los criterios establecidos por el Grupo Washington¹ (dificultad para ver, oír, caminar, realizar tareas, recordar, concentrarse o comunicarse), y aquellas que cuentan con políticas activas de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Además, este informe examina las iniciativas y estrategias adoptadas por las empresas para fomentar un entorno laboral inclusivo y accesible. Entender estas dinámicas es crucial no solo para identificar áreas de mejora, sino también para reconocer y promover las buenas prácticas que están facilitando la integración laboral de este importante grupo de la población.

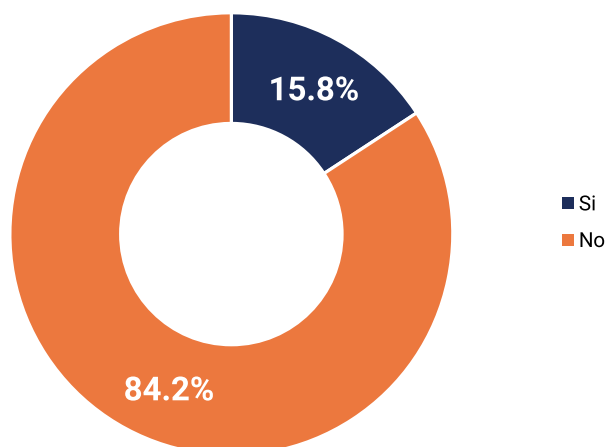
Por lo que este informe busca proporcionar una visión detallada y comprensiva sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas dominicanas, con el objetivo de fomentar políticas y prácticas que contribuyan a un entorno laboral más inclusivo y justo para todos.

1.1 Personal con dificultades para realizar tareas

En este acápite se presentan los resultados concernientes a la presencia de personal con dificultades para realizar tareas dentro del sector empresarial formal del país. Conforme a los datos obtenidos del módulo de Personal con Discapacidad de la Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE), en el Gráfico 1 se muestra que el 15.8% de las empresas reportaron tener al menos un empleado con dificultades en el funcionamiento. Estas dificultades pueden abarcar desde problemas de movilidad hasta impedimentos sensoriales o cognitivos.

¹ Grupo de Washington sobre Estadísticas de la Discapacidad: https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/The_Washington_Group_Primer_-_Spanish.pdf

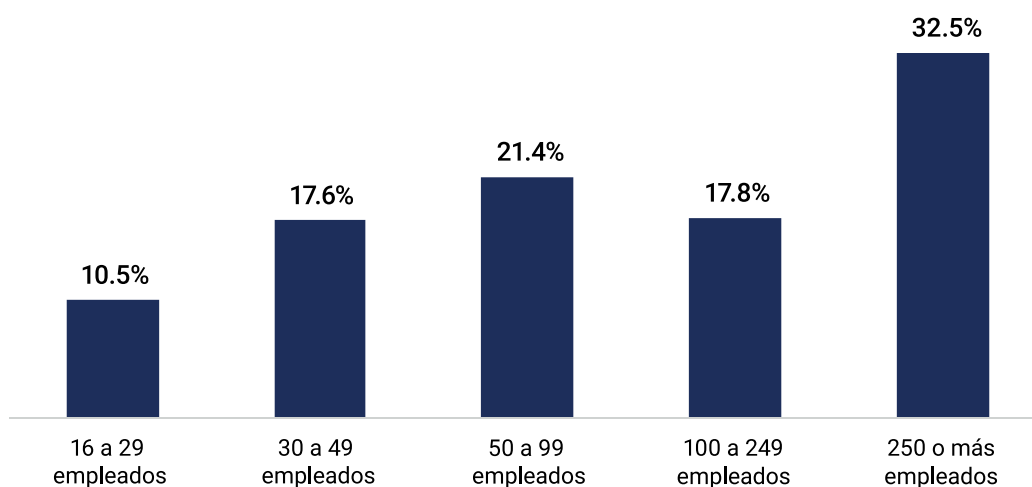
Gráfico 1 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido personas laborando con una o más dificultades, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Por su parte, el Gráfico 2 ilustra, del total de empresas de cada rango de empleo, que porcentaje reportaron tener personal con una o más dificultades, la mayor proporción se encontraba en las empresas con 250 o más empleados, representando un 32.5%. A este le siguen las empresas con 50 a 99 empleados, que reportaron un 21.4%. Las empresas de 100 a 249 empleados registraron un 17.8%, las de 30 a 49 empleados un 17.6%, y las de 16 a 29 empleados un 10.5%.

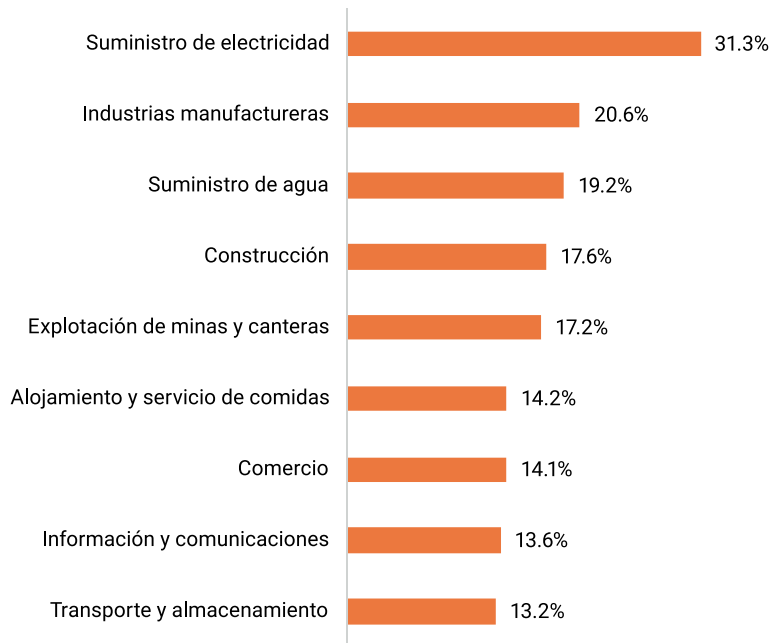
Gráfico 2 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido personas laborando con una o más dificultad, según rango de empleados, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Al categorizarlas por actividad económica, se observa que Suministro de electricidad lidera con un 31.3% de empresas que reportaron tener empleados con dificultades. Le siguen Industrias manufactureras con un 20.6% y Suministro de agua con 19.2%. Mientras que, Información y comunicaciones; y Transporte y almacenamiento reportaron los menores porcentajes, con un 13.6% y 13.2%, respectivamente.

Gráfico 3 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido personas laborando con una o más dificultad, según actividad económica, 2023



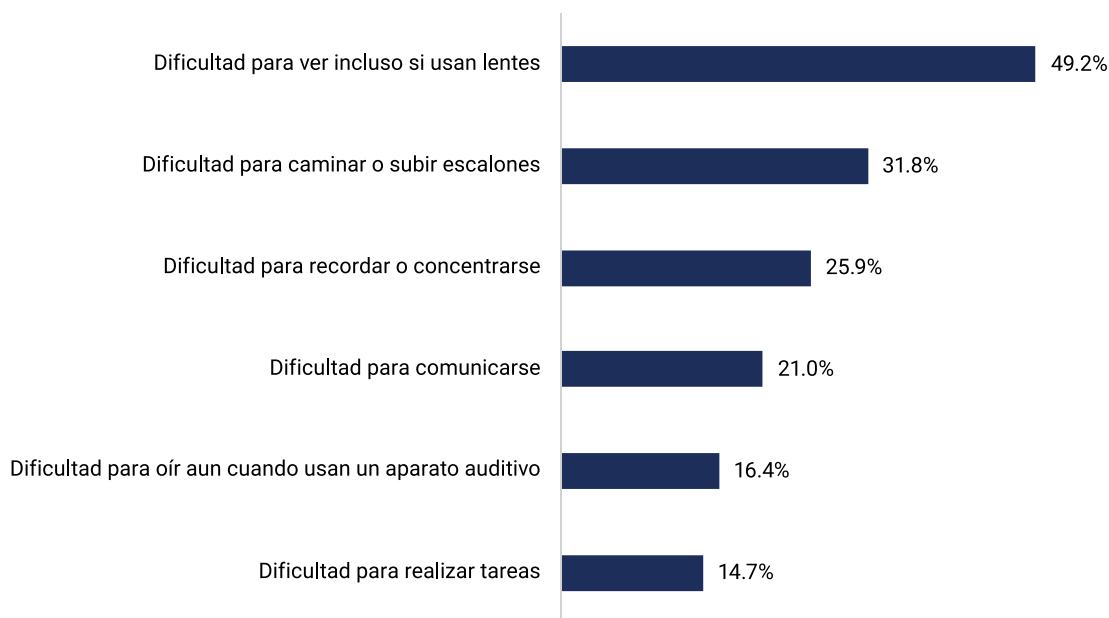
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

1.1.1 Tipos de dificultad

En un país donde la inclusión laboral está ganando cada vez más importancia, conocer el tipo de dificultad funcional que enfrentan los empleados en el lugar de trabajo es crucial para desarrollar políticas y prácticas inclusivas efectivas. Al identificar y comprender estas dificultades funcionales, basadas en la clasificación del Grupo Washington, que incluye áreas como la audición, visión, movilidad, comunicación y cognición, las empresas en territorio nacional pueden implementar adaptaciones específicas que les permitan crear un ambiente de trabajo más equitativo y accesible.

Por su parte, los datos revelan que la dificultad más reportada por las empresas es la de ver incluso al usar lentes, con un 49.2%, seguida por la dificultad para caminar o subir escalones con un 31.8%. En tercer lugar, se encuentra la dificultad para recordar o concentrarse, con un 25.9%. La dificultad de menor frecuencia es para oír aun cuando se utiliza aparato auditivo con 14.7%.

Gráfico 4 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que indicaron haber tenido empleados con una o más dificultad, según tipo de dificultad, 2023

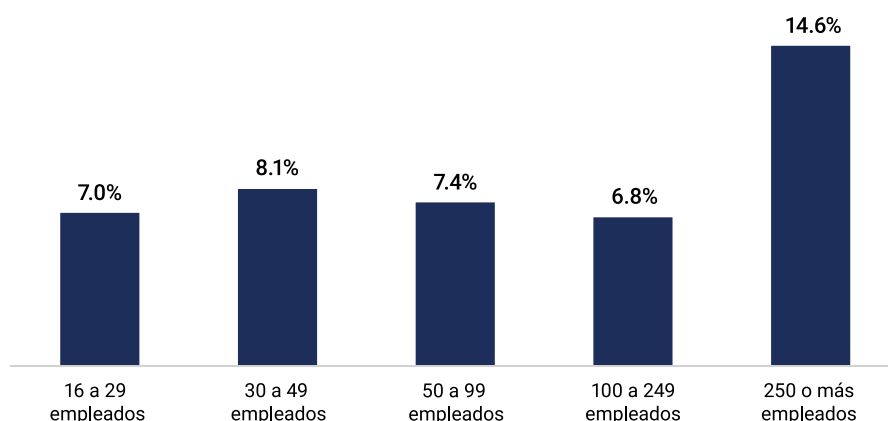


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Dificultad visual

Enfocarse en las dificultades visuales en el entorno laboral es vital para garantizar que todos los empleados puedan llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y segura. En cuanto a las empresas que reportaron tener empleados con dificultad para ver, incluso si usan lentes, se observa que las empresas más grandes tienden a tener un mayor porcentaje de empleados con estas dificultades. Las empresas de 250 o más empleados encabezan la lista con un 14.6%, seguidas por las de 30 a 49 empleados con un 8.1%, y las de 50 a 99 empleados con un 7.4%.

Gráfico 5 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para ver incluso si usa lentes, según rango de empleados, 2023

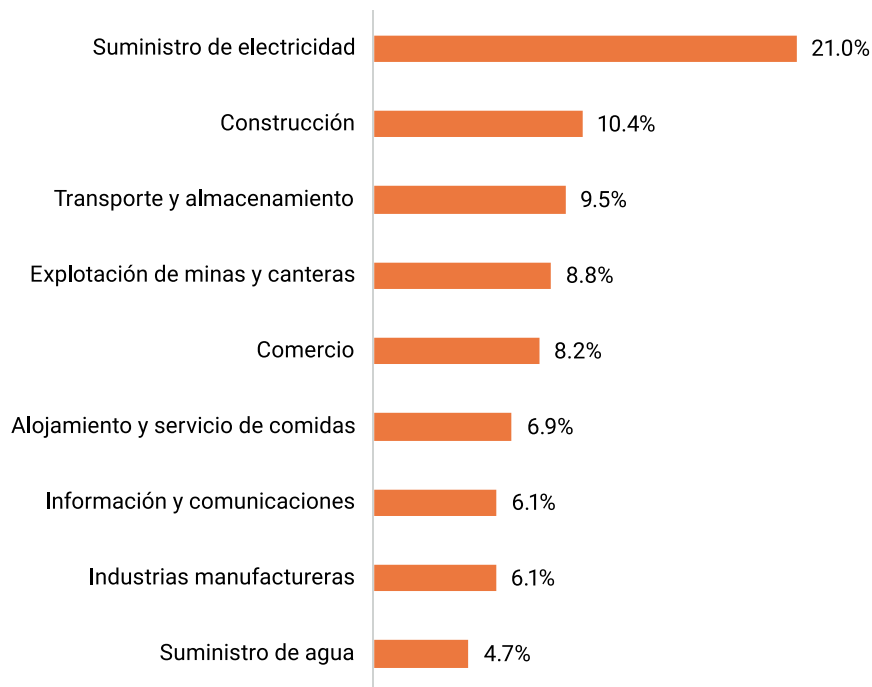


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Los datos muestran que el sector de Suministro de electricidad tiene la mayor proporción de empresas con personal que enfrenta dificultades visuales a pesar de usar lentes, con un 21.0%, porcentaje significativamente superior al de otros sectores.

Le siguen Construcción y Transporte y almacenamiento, actividades que, aunque no alcanzan los niveles del sector eléctrico, muestran una notable presencia de empleados con dificultades visuales, con porcentajes de 10.4% y 9.5%, respectivamente. La actividad económica con menor participación porcentual es Suministro de agua, con 4.7%.

Gráfico 6 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para ver incluso si usa lentes, según actividad económica, 2023

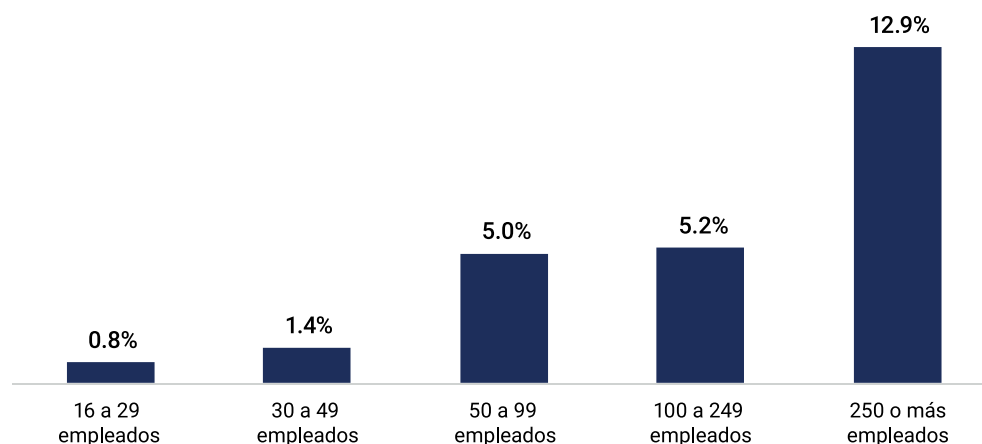


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Dificultad auditiva

Por otro lado, en término de las empresas que reportaron tener empleados con dificultades para oír, incluso al usar un aparato auditivo, son las empresas más grandes, con 250 o más empleados, que tienen la mayor proporción de personal con esta dificultad, representando un 12.9%. A estas les siguen las empresas con 100 a 249 empleados, con un porcentaje de 5.2%. A medida que disminuye el tamaño de las empresas, también se observa una disminución en el porcentaje de aquellas que cuentan con personal con dificultad para oír.

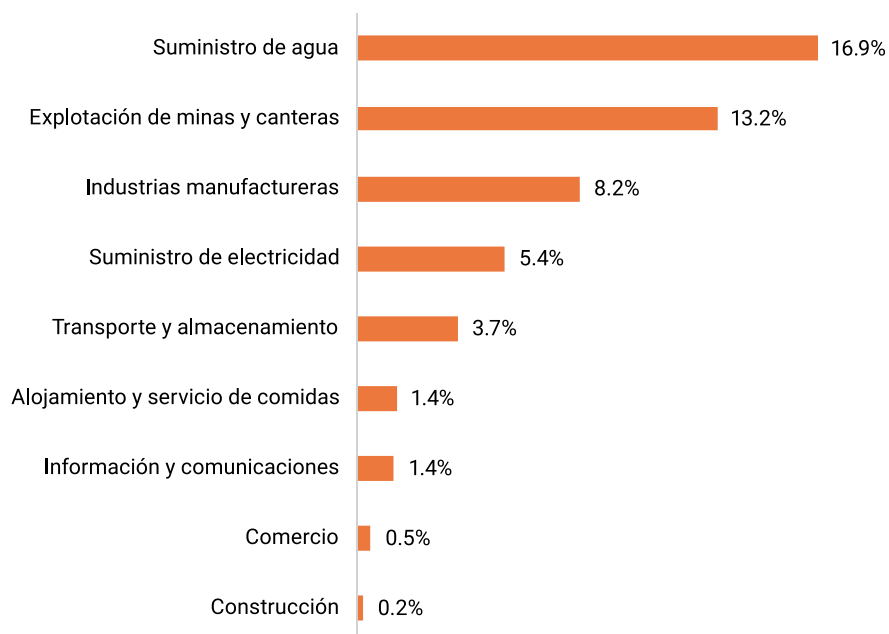
Gráfico 7 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para oír aun cuando usan un aparato, según rango de empleados, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Para proporcionar un análisis integral, también se observa cómo la distribución de empleados con dificultades auditivas varía entre diferentes actividades económicas. El sector Suministro de agua se destaca con la más alta concentración de empresas que reportaron tener empleados con este tipo de dificultad, con un 16.9%. Seguido por el sector Explotación de minas y canteras, con un 13.2% e Industrias manufactureras con 8.2%. El resto de los sectores poseen una participación por debajo del 6.0%.

Gráfico 8 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para oír aun cuando usan un aparato, según actividad económica, 2023



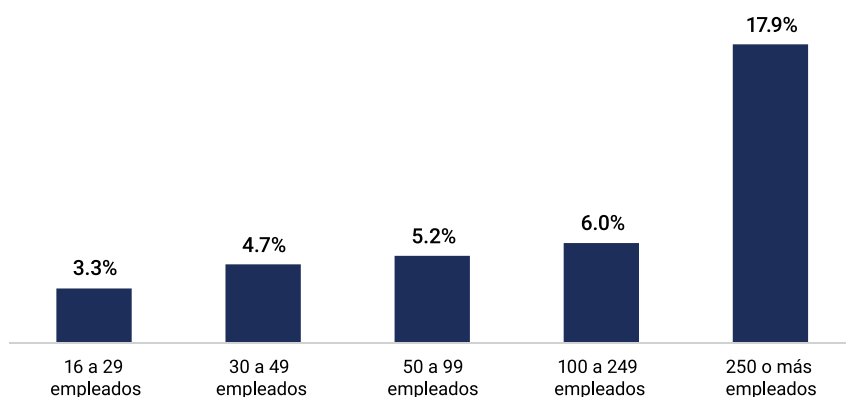
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Dificultad para caminar o subir escalones

La dificultad para caminar o subir escalones, como una de las categorías de dificultad funcional identificadas por el Grupo Washington, igual requiere atención especial. Esta dificultad no solo impacta la capacidad de los empleados para desplazarse de un lugar a otro, sino que también puede afectar su rendimiento y bienestar general en el trabajo. Al reconocer y abordar esta barrera, las empresas pueden implementar medidas de accesibilidad que faciliten la movilidad.

Al observar la distribución de las empresas que afirmaron tener personal con este tipo de dificultad, desagregado por rango de empleados, se evidencia que las empresas más pequeñas tienen una menor proporción de empleados con esta dificultad. Las empresas con 16 a 29 empleados presentan un 3.3%, seguidas de cerca por aquellas con 30 a 49 empleados, con 4.7%. Por su parte, las empresas de mayor tamaño, especialmente aquellas con 250 o más empleados, muestran un porcentaje mayor con 17.9%.

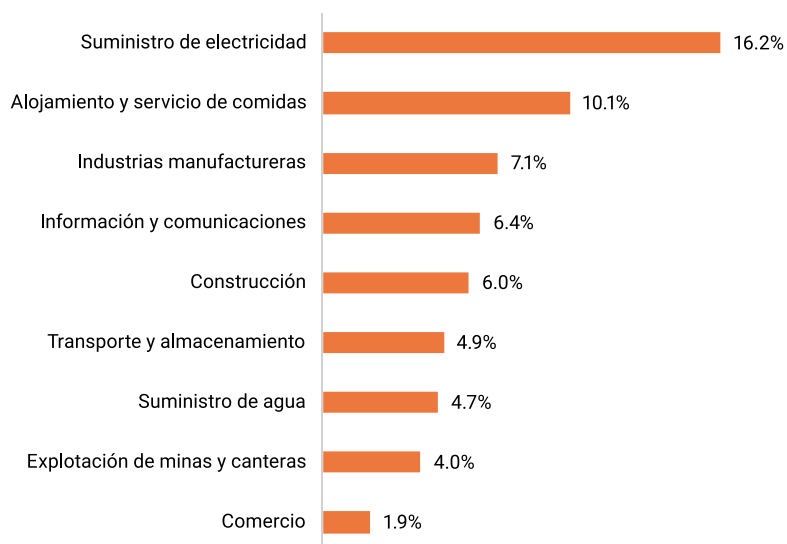
Gráfico 9 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para caminar o subir escalones, según rango de empleados, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

En cuanto a la distribución de empresas que reportaron tener empleados con dificultades para caminar o subir escalones según la actividad económica, se destaca que Suministro de electricidad lideran con un 16.2%, seguidas por Alojamiento y servicio de comidas con un 10.1% e Industrias manufactureras, con 7.1%. En contraste, sectores como Comercio muestra la proporción más baja, con un 1.9%.

Gráfico 10 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para caminar o subir escalones, según actividad económica, 2023

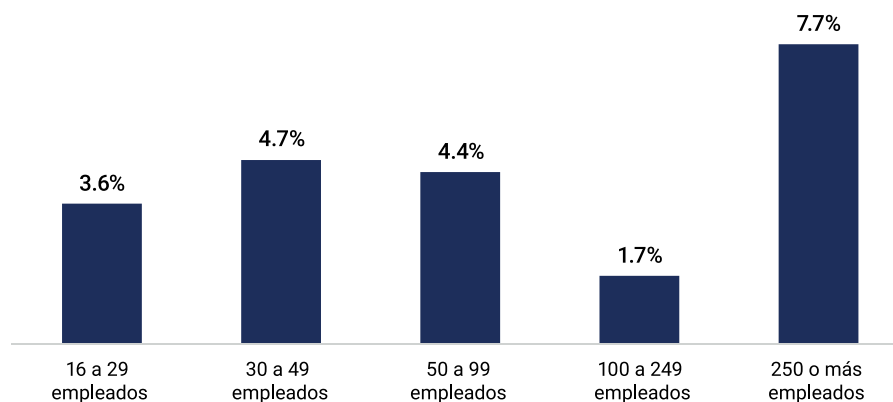


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Dificultad para recordar o concentrarse

Otro aspecto importante para tomar en consideración en la búsqueda de crear ambientes inclusivos y productivos es abordar las dificultades cognitivas presentes en los empleados. En el análisis de la dificultad para recordar o concentrarse según el rango de empleados, se aprecia que en las empresas de 250 o más empleados, el porcentaje de empresas que indicó que tienen personal con dificultad para recordar o concentrarse es de un 7.7%. Por su parte, las empresas de 30 a 49 empleados presentan un porcentaje de un 4.7% del total, seguidas por aquellas con 50 a 99 empleados, con un 4.4%.

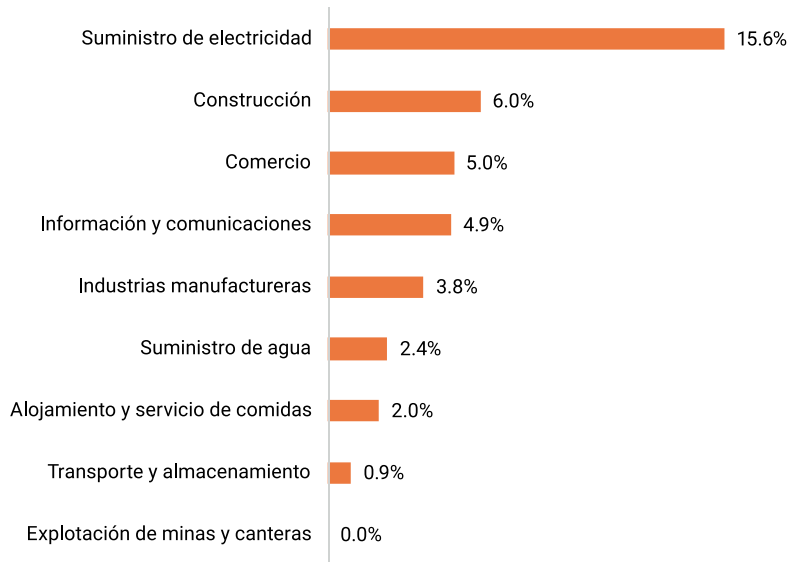
Gráfico 11 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para recordar o concentrarse, según rango de empleados, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

El sector de Suministro de electricidad destaca por tener el mayor porcentaje de empresas con personal que reporta dificultades para recordar o concentrarse, con un 15.6%. Le sigue, a una distancia considerable, el sector de Construcción, con un 6.0%. Otros sectores, como Comercio (5.0%), Información y comunicaciones (4.9%), e Industrias manufactureras (3.8%) muestran menores proporciones. Por otro lado, sectores como Transporte y almacenamiento y Explotación de minas y canteras tienen la menor participación, con porcentajes inferiores al 1.0%.

Gráfico 12 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para recordar o concentrarse, según actividad económica, 2023

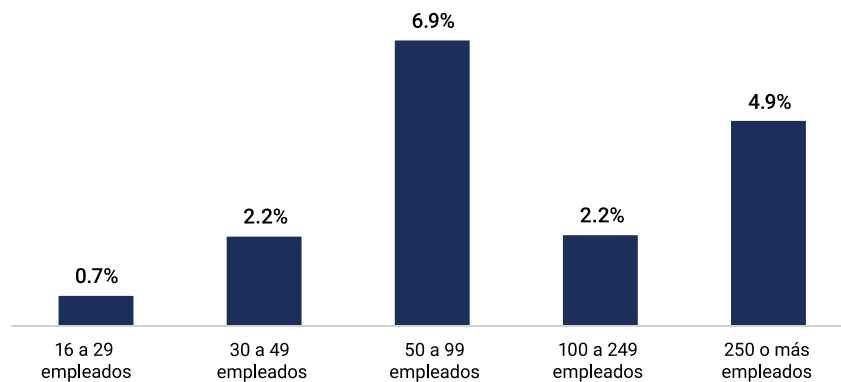


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Dificultad para realizar tareas

Tras continuar en la línea del análisis de las dificultades, se encuentran las empresas que afirmaron tener dificultades para realizar tareas propias de sus puestos de trabajo. En esta ocasión, son las medianas quienes lideran con mayor proporción de empleados que poseen esta dificultad, con un 6.9%. A estas le siguen, las empresas con 250 o más empleados con un porcentaje de 4.9%. Mientras que, las empresas de 16 a 29 empleados muestran el porcentaje más bajo con un 0.7%.

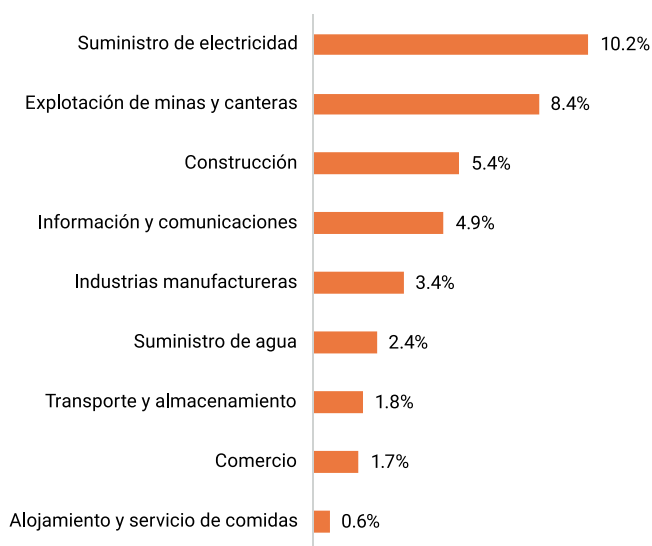
Gráfico 13 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para realizar tareas, según rango de empleados, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

El sector de Suministro de electricidad destaca con el porcentaje más alto de empresas con personal que reporta dificultades para realizar tareas propias de sus puestos de trabajo, con un 10.2%. En segundo lugar y tercer lugar, con un 8.4% y 5.4% se encuentra el sector de Explotación de minas y canteras y Construcción. En contraste, el resto de las actividades económicas tienen participaciones significativamente menores, todas por debajo del 5%.

Gráfico 14 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para realizar tareas, según actividad económica, 2023



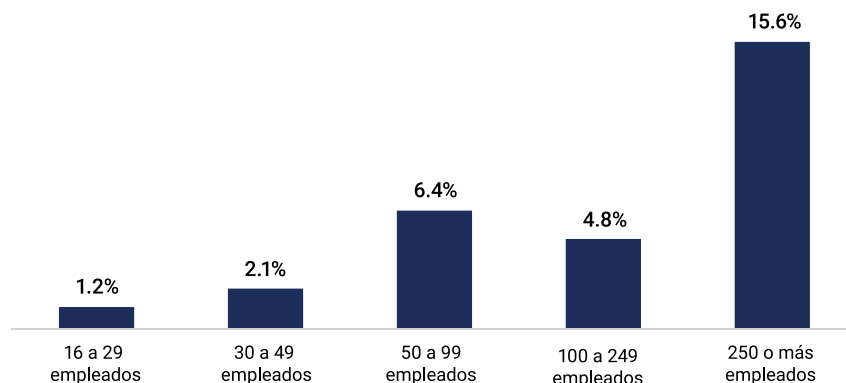
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Dificultad para comunicarse

La capacidad de comunicarse de manera efectiva es fundamental en cualquier entorno laboral, pues tiene un efecto directo en la cohesión del equipo y la satisfacción laboral de los empleados. A continuación, se analizan las empresas que afirmaron poseer empleados con dificultad para comunicarse, desagregado tanto por rango de empleados como por actividad económica.

El Gráfico 15 muestra la distribución de empresas con personal que tiene dificultades para comunicarse, según el rango de empleados. Las empresas grandes, con 250 o más empleados, presentan el porcentaje más alto, con un 15.6%. Seguidas de estas están las empresas con 50 a 99, que tienen un 6.4%, y las empresas con 100 a 249 empleados con un 4.8%.

Gráfico 15 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para comunicarse, según rango de empleados, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Por su parte, en el Gráfico 16 figura en primer lugar el sector de Industrias manufactureras con el porcentaje más alto, alcanzando un 7.8%. A este sigue el sector de Construcción, que muestra un porcentaje del 6.5%. El resto de las actividades económicas presentan participaciones menores, todas por debajo del 5%.

Gráfico 16 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal con dificultad para comunicarse, según actividad económica, 2023



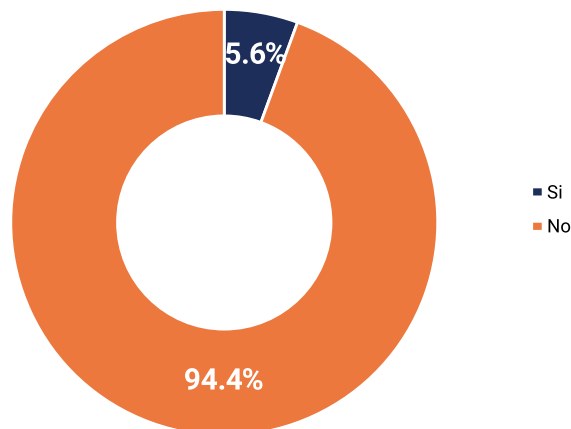
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

1.2 Personal en situación de discapacidad

La inclusión laboral de personas en situación de discapacidad va más allá de la mera integración de individuos en el entorno de trabajo. Se trata de promover una sociedad más equitativa y diversa, donde los empleados compartan las mismas oportunidades para desarrollar su potencial. La presencia de personas con discapacidad en el ámbito laboral no solo enriquece el ambiente de trabajo, sino que también refleja el compromiso de las organizaciones con la responsabilidad social, la equidad y la inclusión.

Esta sección del informe se centra en diversos aspectos relacionados con el empleo de personas con discapacidad, proporcionando una visión detallada y cuantitativa sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral de la República Dominicana. Por su parte, el Gráfico 17 muestra que tan solo el 5.6% de las empresas que dieron respuesta al módulo, indicaron tener empleados con discapacidad. Mientras que el 94.4% no han reportado tener empleados en esta situación.

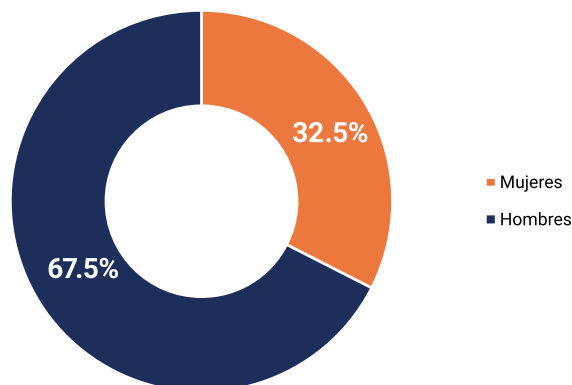
Gráfico 17 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas según indicaron haber tenido empleados con discapacidad, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

En términos de la distribución de empleados con discapacidad, desagregado según sexo, los datos indican que la mayoría de los empleados con discapacidad son hombres, representando el 67.5%, mientras que las mujeres representan solo el 32.5%.

Gráfico 18 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empleados con discapacidad, por sexo, 2023



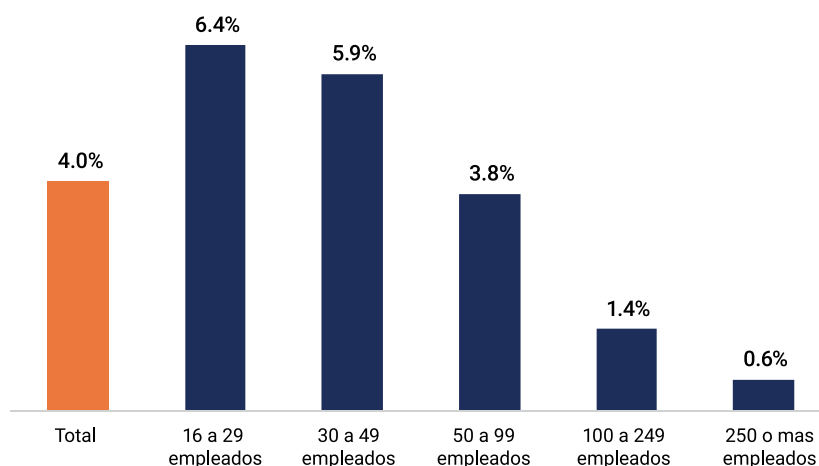
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

La Ley No. 5-13 sobre Discapacidad en República Dominicana establece que las entidades públicas y privadas deben garantizar la participación y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta participación no podrá ser inferior al 5% en el sector público y al 2% en el sector privado.

A fin de observar cómo es la participación laboral de personas con discapacidad, el Gráfico 19 detalla la participación porcentual promedio de personas con discapacidad dentro del total de empleados según el rango de empleo. A nivel general, se tiene que de las empresas que declararon tener personal con discapacidad en promedio el 4.0% del empleo es ocupado por personas con discapacidad. Este promedio varía de acuerdo con el rango de empleo.

En las empresas de 16 a 29 empleados, la participación porcentual del empleo en situación de discapacidad asciende a 6.4%. En las empresas de 30 a 49 empleados asciende a 5.9% y en las de 50 a 99 empleados es de 3.8%. En las empresas más grandes, la participación promedio es más baja. En las empresas de 100 a 249 empleados es de 1.4%, mientras que en las de 250 o más empleados es de 0.6%.

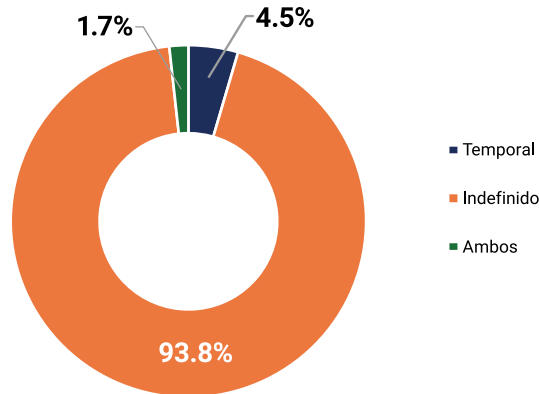
Gráfico 19 REPÚBLICA DOMINICANA: Participación porcentual del empleo en situación de discapacidad, según rango de empleo, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Por su parte, el Gráfico 20 presenta una visión sobre la distribución del personal en situación de discapacidad según su condición laboral en las empresas. La mayoría de las personas con discapacidad están empleadas bajo contratos indefinidos, representando un 93.8%. Este dato es alentador ya que sugiere una mayor estabilidad laboral para este grupo. Sin embargo, un 4.5% de las empresas contratan a personas con discapacidad de manera temporal, mientras que un 1.7% de las empresas tienen tanto empleados temporales como indefinidos en situación de discapacidad.

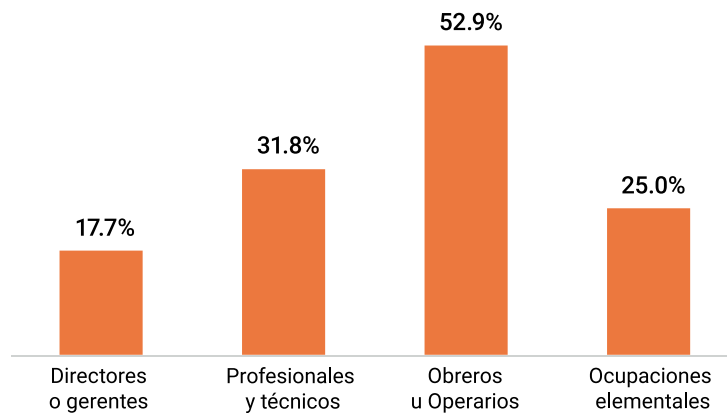
Gráfico 20 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empresas con personal en situación de discapacidad, según condición laboral, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

A continuación, se ofrece un desglose de las categorías ocupacionales en las que se encuentran empleadas las personas en situación de discapacidad. La categoría más representada es Obreros u Operarios, con un 52.9%. Lo cual indica que una gran parte de las personas con discapacidad se encuentra en roles que podrían ser de naturaleza más manual o técnica.

Gráfico 21 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas con personal en situación de discapacidad, según categorías ocupacionales donde se emplean, 2023



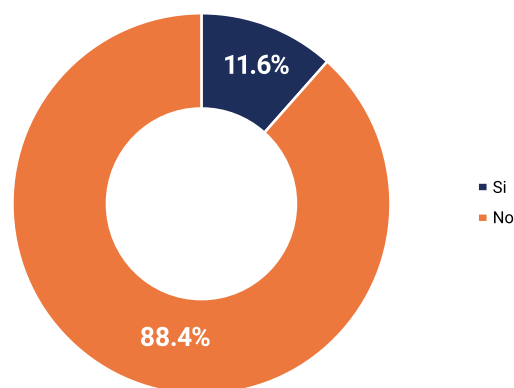
Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

1.3 Políticas de la Inclusión Laboral

Las políticas de inclusión laboral buscan garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan acceso a oportunidades de empleo en condiciones de igualdad. Estas políticas no solo fomentan la diversidad y la equidad en el lugar de trabajo, sino que también mejoran la productividad y el ambiente laboral al aprovechar el talento y las habilidades de todos los empleados. En este apartado, exploraremos algunas políticas y prácticas implementadas por las empresas para promover la inclusión de personas con discapacidad.

El Gráfico 22 muestra el porcentaje de empresas en la República Dominicana que han implementado políticas específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, donde solo el 11.6% ha adoptado políticas para la inclusión laboral de personas en esta situación, ya sean empleados o clientes. Este dato resalta la necesidad de una mayor concienciación y promoción de políticas inclusivas dentro del ámbito empresarial.

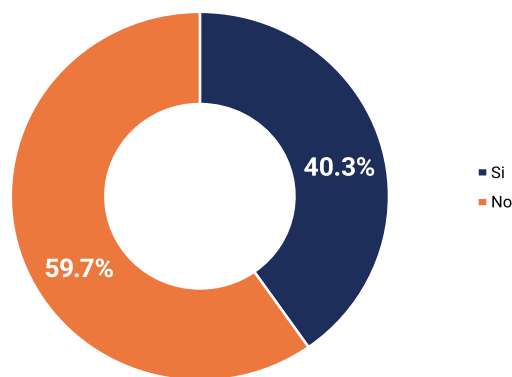
Gráfico 22 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas que poseen políticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Asimismo, el Gráfico 23 analiza la correlación entre la presencia de políticas de inclusión laboral en las empresas y la contratación de personas con discapacidad. Del total de las empresas que reportaron tener empleados con algún tipo de discapacidad, el 40.3% poseen políticas para asegurar la inclusión laboral de sus empleados, mientras que el 59.7% no ha adoptado ninguna medida para promover un ambiente laboral más equitativo y accesible para todos.

Gráfico 23 REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de empresas con personal con discapacidad, según posean políticas para la inclusión laboral, 2023

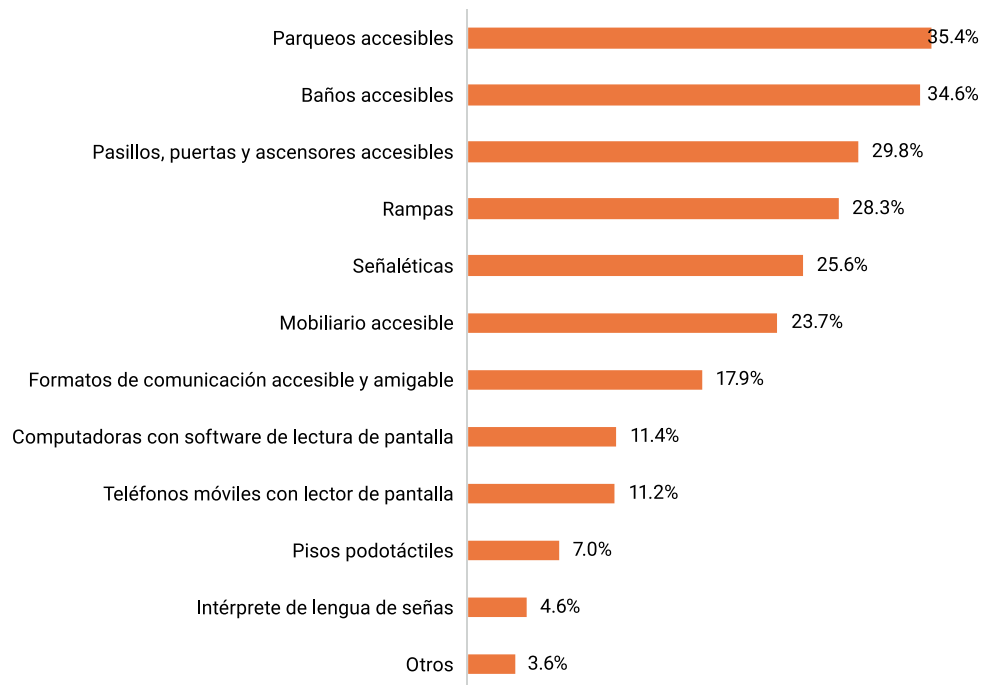


Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

El análisis de los ajustes realizados por las empresas para la inclusión de empleados con discapacidad muestra que las medidas más comunes son la habilitación de parqueos accesibles (35.4%) y baños accesibles (34.6%). También destacan la adaptación de rampas (28.3%) y pasillos, puertas y ascensores accesibles (29.8%).

Sin embargo, algunas áreas presentan menores niveles de adaptación, como la instalación de pisos podotáctiles (7.0%) y la incorporación de computadoras con software de lectura de pantalla (11.4%). En cuanto a la comunicación accesible, solo el 17.9% de las empresas usan formatos accesibles y un 11.2% proporcionan teléfonos móviles con lector de pantalla. Además, solo el 4.6% de las empresas cuentan con intérpretes de lengua de señas.

Gráfico 24 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas, según ajustes realizados por las empresas para la inclusión de los empleados con discapacidad, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

En cuanto a los ajustes realizados por las empresas para la inclusión de clientes con discapacidad revela que las medidas más frecuentes son la habilitación de parqueos accesibles (36.8%) y baños accesibles (36.3%). Además, una parte significativa de las empresas ha implementado rampas (28.1%) y ha adaptado pasillos, puertas y ascensores (27.6%).

En cuanto a medidas de comunicación accesible, el 18.0% de las empresas usa formatos accesibles, mientras que el 12.1% ofrece computadoras con software de lectura de pantalla y el 10.1% proporciona teléfonos móviles con lector de pantalla. Sin embargo, la disponibilidad de intérpretes de lengua de señas sigue siendo baja, con solo el 6.5% de las empresas ofreciendo este servicio.

Gráfico 25 REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de empresas, según ajustes realizados por las empresas para la inclusión de los clientes con discapacidad, 2023



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), Encuesta Nacional de Actividad Económica (ENAE) 2023.

Metodología



2. METODOLOGÍA

2.1 Objetivos

Objetivos generales

La ENAE 2023 tiene como objetivo general proporcionar información de las principales características de las empresas y de las actividades económicas que estas realizan durante el ejercicio fiscal de los años 2021 y 2022, con el propósito de satisfacer las demandas de información, nacionales e internacionales, y servir de insumo para el fortalecimiento del Sistema de Cuentas Nacionales de la República Dominicana.

Objetivos específicos

- Obtener información que permita producir estimaciones anuales del valor agregado generado por los distintos sectores de la economía.
- Servir de insumo para el fortalecimiento de las Cuentas Nacionales de la República Dominicana.
- Obtener estimaciones del valor de la producción, el consumo intermedio, indicadores económicos y financieros de la empresa, personal ocupado, pago de salarios, costos de producción y los componentes del valor agregado, entre otros.
- Ofrecer información para la estimación de indicadores de gestión medio ambiental en las empresas formales.
- Ofrecer información sobre la situación del personal empleado en situación de discapacidad en las empresas empleadoras formales.
- Entregar información para el seguimiento de eje 3 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END) que propugna por “una economía articulada innovadora y ambientalmente sostenible, con una estructura productiva que genera crecimiento alto y sostenido con empleo decente, y se inserta de forma competitiva en la economía global”.

2.2 Marco muestral

El marco de muestreo que se utilizó para la selección de las empresas que se seleccionaron para la realización de la ENAE 2023, se corresponde con el conjunto de las unidades económicas contenidas en el Directorio de Empresas 2022, en el cual se registran las unidades económicas formales, con información que permite su estratificación de acuerdo con su actividad económica y su tamaño, medido por el total de personal ocupado.

El Directorio de empresas representa el universo de empresas y establecimientos económicos formales, el cual se integra a partir del procesamiento de diversas fuentes primarias de información sustentadas en los registros administrativos de diversas dependencias del gobierno dominicano.

El Directorio de Empresas contiene las siguientes variables auxiliares que se utilizaron en la elaboración del diseño de la muestra:

- Código de muestra (variable clave o código único)
- Nombre Comercial
- Razón Social
- RNC
- Ubicación geográfica (Provincia, municipio, D.M, Sección, Barrio, Subbarrio, Calle, etc.)
- Contacto (Cel., Correo Electrónico de la empresa, fax, etc.)
- Grupo empresarial
- Actividad económica (CIIU REV. 4 hasta nivel de clase)
- Cantidad de empleados
- Entre otras.

El Directorio de Empresas 2022 incluye información de más de 105,774 empresas formales empleadoras, de las cuales 9,142 correspondieron a las unidades económicas que representan a la población objetivo de la ENAE, y que conforman el marco muestral, siendo estas el 8.6% del universo registrado en el Directorio de Empresas.

2.3 Población objetivo

La población objetivo de la ENAE 2023, está constituida por todas las empresas formales empleadoras constituidas legalmente en República Dominicana. Conforme a las definiciones adoptadas, para los fines de la ENAE 2023 se definieron como empresas formales las unidades económicas de 16 o más empleados, que lleven a cabo actividades económicas en algunas de las actividades que se resumen en el siguiente cuadro.

CNAE, CIIU Rev. 4	Descripción
B	Explotación de minas y canteras
C	Industrias manufactureras
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Actividades de alojamiento y servicios de comida
J	Información y comunicaciones

2.4 Cobertura geográfica

La ENAE 2023 se ha diseñado con el propósito de generar resultados para el contexto nacional, por lo que no admite desagregaciones de los indicadores por región ni por provincia.

2.5 Estratificación utilizada para la selección de la muestra

El análisis que se presenta en este informe se fundamenta en la información recabada a partir de una muestra de 2,339 empresas, ubicadas en los siguientes sectores: Explotación de minas y canteras, Industrias manufactureras, Suministro de electricidad, Suministro de agua, Construcción, Comercio, Transporte y almacenamiento, Alojamiento y comida, e Información y comunicaciones.

En la ENAE 2023 solo fueron incluidas las empresas con 16 o más empleados, que forman parte del sector formal de la economía, según a la clasificación a continuación.

Tabla 1 Estratificación por rango de empleados, ENAE 2023

Estratificación
16 - 29 empleados
30 - 49 empleados
50 - 99 empleados
100 - 249 empleados
250 o más empleados

A partir de la información contenida en el marco de muestreo se crearon 211 estratos, combinando de manera apropiada la actividad económica y el tamaño de la empresa. De esta manera, la estratificación de la ENAE 2023 es compatible con la utilizada en las ediciones anteriores. Al respecto, cabe señalar que la estratificación utilizada en la ENAE 2023 fue validada con la que se obtiene a partir de la aplicación del algoritmo de estratificación univariada propuesto por Dalenius y Hodges (1959).

La formación de los estratos aplicando el método de Dalenius--Hodges utilizó como variable de estratificación la cantidad de empleados. En este sentido, los resultados obtenidos generaron una estratificación similar a la que se generó a partir de criterios de agrupación conforme al tamaño de las empresas. Asimismo, como parte del proceso de validación se compararon los resultados generados por ambas estratificaciones, comprobando que la clasificación de las empresas resultó muy similar. Por esta razón, se tomó la decisión de mantener la estratificación que se ha venido utilizando desde la ENAE 2009.

2.6 Empresas incluidas con certeza o autorrepresentadas

Como en las ediciones anteriores, en la ENAE 2023 se definieron grupos de empresas que, debido a su tamaño, fueron incluidas con certeza, atendiendo al hecho de que la variabilidad estimada en el total de personal ocupado es muy alta.

Las empresas que se clasificaron como auto representadas se dedicaban a las siguientes actividades económicas: Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado y al Suministro de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos. Dichos sectores no cuentan con un gran número de empresas, pero en su mayoría se trata de unidades económicas que reportan 100 empleados o más.

También fueron incluidas con certeza las empresas con 100 y más empleados de las siguientes actividades económicas: Industrias manufactureras, Construcción, Transporte y almacenamiento e Información y comunicaciones, debido a la alta variabilidad observada en este grupo de establecimientos económicos.

Para el resto de las actividades económicas se consideraron como auto representadas, aquellas empresas que reportaron 250 empleados o más, ubicándose en este grupo los establecimientos económicos que generan una variabilidad importante en las estimaciones relacionadas con el tamaño del establecimiento. La división 19, que son las empresas dedicadas a la refinería de petróleo, fueron incluidas censalmente, por la poca cantidad de las empresas y la naturaleza de estas.

2.7 Dominios de estudio

La muestra de empresas seleccionadas para la ENAE 2023, ha sido diseñada para generar estimaciones confiables para el promedio nacional, además de ofrecer datos a nivel de sección de actividad económica, es decir, a tan solo un dígito de la clasificación, aunque el diseño sea a nivel de dos dígitos.

2.8 Tasa de respuesta

Para estimar las empresas esperada o teórica, se utilizó una tasa de respuesta (TR) de 70%, basada en encuestas anteriores, es decir, se prevé pérdidas de las empresas seleccionadas del 30% aproximadamente como tasa de no respuesta (TNR) durante el levantamiento de la ENAE 2023.

2.9 Cálculo del tamaño de la muestra

Como resultado de la agrupación de las empresas se formaron 211 estratos, de los cuales 129 estratos son muestrales, seleccionando un subconjunto de empresas que formarán parte de la muestra ENAE 2023, a partir del criterio de afijación óptima. Para el cálculo del tamaño de muestra se involucraron a todas las empresas muestrales, excluyendo las empresas grandes que ya han sido consideradas como censales. Se aplica el método de afijación óptima de Neyman utilizando la cantidad de los empleados como variable de diseño.

- Desde el punto de vista teórico los objetivos de la afijación óptima son los siguientes:
- Minimizar la varianza de las estimaciones para un tamaño de muestra (n) conocido
- Obtener un tamaño de muestra mínimo para un nivel de varianza determinado
- Obtener la varianza mínima para un costo determinado
- Lograr un costo mínimo para un nivel de varianza determinado

En el caso de la ENAE 2023, para la determinación del tamaño de la muestra se asumió que el costo de entrevista es similar en todos los estratos.

A partir del supuesto anterior, la afijación óptima se puede lograr de la manera siguiente:

- a. Determinando el número de unidades que se deben seleccionar en cada estrato, de forma que para un tamaño de muestra fijo (n) se minimice la varianza. Este enfoque se conoce con el nombre de afijación de varianza mínima o de Neyman.
- b. Para una precisión fija determinar los tamaños de muestra por estrato (n_h), de manera que el tamaño muestral total (n) sea mínimo.

Para los fines de la ENAE 2023, se decidió asumir la opción b, lo cual significó determinar el tamaño de la muestra en forma independiente en cada uno de los estratos. Este método es el utilizado en la Encuesta Industrial Anual por el INE de España, y es el que se ajusta mejor en la ENAE por la disponibilidad limitada de información en el marco. 2017 .

Para este diseño se utilizó un error relativo de 3% por actividad y tamaño, y un 5% por tipo de actividad económica. A partir de los criterios anteriores, se calcularon los tamaños de muestra para cada uno de los estratos utilizando ambos umbrales de error, y se seleccionó el tamaño de muestra que reportó el mayor número de empresas.

La estimación de la varianza se aproximó utilizando la expresión que se presenta a continuación:

$$V(\hat{\theta}) - (e_r \theta)^2$$

Utilizando los niveles de error relativo de 3 y 5% se tiene que:

$$V_{(0)} = (.05 * X_a)^2 \quad \text{y} \quad V_{(0)} = (.03 * X_a)^2$$

En donde:

e_r es el nivel del error relativo prefijado.

$e_r = 3\%$ para la variable tamaño de la empresa.

$e_r = 5\%$ por actividad y tamaño de la empresa.

X_a = Total de personas asalariadas en cada actividad económica.

X_{ac} = Total de personas asalariadas en cada actividad y tamaño.

Por su parte, el número de empresas por estrato se obtuvo utilizando el criterio de asignación óptima de Neyman (Cochran, 1977), a partir de la siguiente ecuación:

$$n_h = n \frac{N_h S_h}{\sum_h N_h S_h}$$

En donde:

n_h representa el tamaño de muestra en el estrato h.

n representa el tamaño total de la muestra.

N_h representa el número de empresas en el estrato h.

S_h representa la desviación estándar de la variable de diseño (personal ocupado) en el estrato h.

Despejando el tamaño de muestra de la ecuación (2), se obtiene la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N_h S_h (\sum_h N_h S_h)}{V_0 + \sum_h N_h S_h^2}$$

Por actividad, con un error del 3% se tiene una muestra de 850 empresas. En cambio, se tiene una muestra de 979 empresas utilizando un error del 5% combinando actividad y empleo. Tomando la muestra más alta por estrato de los dos métodos, se tiene que la muestra sube a 1,042 empresas. Al aplicar el 30% de sobre muestreo por estrato se tiene que la muestra total aumenta 1,347 empresas muestrales.

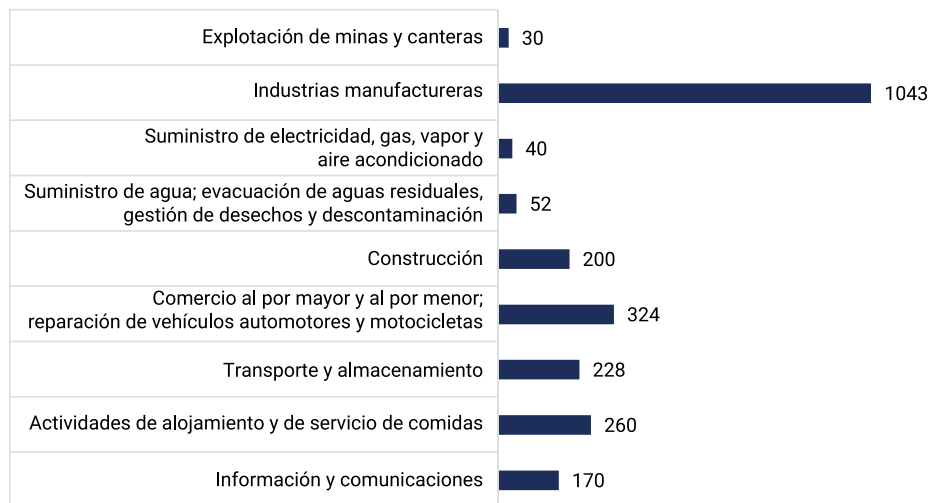
Como se observa en el siguiente cuadro, se tiene que al sumar las 1,347 empresas de los estratos muestrales más las empresas censales (1,000 empresas) se tiene un total de 2,347 empresas a levantar. Ese total representa un 25.6% del total de empresas en el marco muestral.

Submuestra	1,347
Empresas exhaustivas	1,000
Muestra final	2,347
Marco	9,142
%	25.7%

2.10 Gráficas resultantes de la muestra

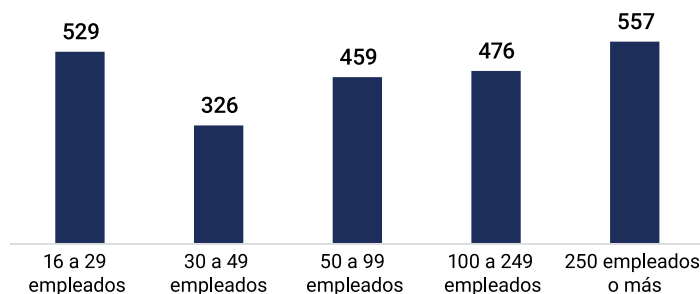
Por sección de actividad económica, se tiene que la mayor concentración de la muestra se ubica en las actividades que mayor cantidad de empleados y empresas poseen, que son las Industrias manufactureras, Alojamiento y comida, comercio y las actividades administrativas y de apoyo. Las actividades con menos de 100 empresas son censales.

Distribución de la muestra por actividad económica



Por el volumen de empresas que tiene el estrato de 250 o más empleados son las que poseen la mayor proporción de la muestra final, seguida de las empresas de 6 o más empleados. Luego, la tendencia es a mayor tamaño mayor muestra.

Muestra por rango de empleados



2.11 Dirección y Gerencia

La dirección y gerencia de la encuesta es una actividad transversal pues se encuentra presente a lo largo de todo el proyecto, desde las tareas previas, que pueden considerarse fuera de éste en el tiempo, hasta el cierre de este, para su desarrollo la Dirección de Estadísticas Económicas–Departamento de Estadísticas Estructurales contará con un equipo de profesionales altamente calificados y con amplia experiencia en el levantamiento de encuestas a empresas formales, y adicional con áreas de apoyo que aportarán en cada una de las etapas definidas.

El equipo de dirección de la encuesta a su más alto nivel estará constituido por:

- El Director de Estadísticas Económicas
- El Encargado del Departamento de Estadísticas Estructurales
- El Encargado de la División de Encuestas Económicas
- El Coordinador Administrativo de la Dirección
- El Coordinador de Operaciones
- El Coordinador de Crítica y Validación

A continuación, la estructura completa directiva de la encuesta.

Muestra por rango de empleados



2.12 Capacitación

Para esta versión de la encuesta se contó con tres rondas de capacitación, que fueron:

1. Una capacitación virtual. Dos semanas.
2. Una capacitación presencial. Una semana.
3. Una inducción a supervisores y críticos. Dos días.

Para la ejecución de estas, se elaboraron planes de adiestramiento y calendarios de ejecución que fueron cumplidos en las fechas programadas.

2.13 Operación de Campo

Esta actividad consistió en la ejecución de un conjunto de labores, interrelacionadas entre sí, con el propósito de organizar e implementar de manera simultánea en todo el país la recogida de la información de las empresas formales empleadoras. La recolección de información fue de 3 meses (durante julio-septiembre). El encuestador al llegar a la empresa seleccionada, mediante una entrevista directa con el gerente de la empresa, o quien se designe para la función de éste, procedió a recoger las informaciones solicitadas en el cuestionario. El desarrollo de esta actividad comprendió las tareas siguientes:

a) Recepción de Documentos y Materiales

El supervisor con los encuestadores que forman su equipo recibió del responsable de la distribución, los documentos y el material necesario para el desarrollo de sus actividades.

b) Ejecución de la Operación de Campo

La operación de campo se desarrolló en 3 meses con el propósito de levantar información para los períodos fiscales 2021 y 2022. La información de las empresas fue recopilada mediante entrevista directa del encuestador con el gerente o contacto designado para tales fines.

c) Supervisión y Control

Como parte de la operación de campo se realizaron acciones de supervisión en diferentes niveles, la inmediata estuvo a cargo de los supervisores que tenían la responsabilidad de verificar permanentemente que cada entrevistador a su cargo cumpliera con el desarrollo de sus funciones y en la forma como estas habían sido establecidas. El segundo nivel de supervisión estuvo a cargo de los analistas de seguimiento y calidad, quienes sirvieron de apoyo a los supervisores, y adicional, proporcionaron el seguimiento a las labores realizadas por estos. Por último, se encuentra el coordinador del operativo de campo.

d) Codificación y Crítica

Esta tarea se refiere a la asignación de códigos a las variables que lo requieran, principalmente las relacionadas con la ubicación geográfica y la actividad económica, así como a la revisión sistemática y minuciosa, que debe realizar el supervisor antes de entregar los cuestionarios al equipo de crítica. La revisión se realizó de acuerdo con instrucciones específicas, a fin de corregir o completar la información de los cuestionarios. Al término de esta etapa los cuestionarios eran enviados para pago.

2.14 Procesamiento de Datos

Al finalizar el levantamiento la información obtenida en el trabajo de campo fue digitada por medio de una aplicación que permitió obtener la base de datos en un archivo Excel. Posteriormente, se procedió a realizar el tratamiento de la data con la finalidad de crear, calcular y estimar las variables e indicadores de interés.

La generación de resultados se realizó cuando se dispuso de la base de datos de manera completa, consistente y coherente, lo que permitió elaborar los cuadros correspondientes al plan de tabulaciones, posibilitando el análisis de los resultados definitivos. La generación de estos resultados se realizó en los programas SPSS y Stata, posteriormente llevando los cuadros a un archivo de Excel para la elaboración de gráficas.

2.15 Glosario

Dominios del funcionamiento: son áreas específicas de la vida diaria que se realizan para evaluar y comprender como una persona realiza ciertas actividades básicas. Estos dominios se clasifican generalmente en seis áreas: ver, oír, caminar o subir escalones, recordar o concentrarse, comunicar, y cuidar de uno mismo.

Grados del funcionamiento: El funcionamiento será valorado en 4 grados de dificultad por lo que las categorías de respuesta para cada pregunta son las siguientes: “No tiene con esta dificultad”, “Sí, con alguna”, “Sí, con mucha” y “No pueden hacerlo”.

Discapacidad: según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con las diversas barreras presentes en el entorno (físicas, sociales o actitudinales), pueden limitar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Criterios de identificación de personal con discapacidad: Se considera que una persona tiene una discapacidad cuando presenta mucha dificultad o no puede realizar cualquiera de las actividades de la vida diaria que representan dominios del funcionamiento. Estas son las personas que están en mayor riesgo de tener limitaciones para participar en la sociedad ante la presencia de barreras en el entorno.

Dificultad para ver incluso sin usar lentes: se refiere a la capacidad de una persona para ver objetos a una distancia cercana o lejana, incluso con el uso de lentes o gafas.

Dificultad para oír aun cuando usan un aparato auditivo: implica la capacidad de una persona para oír sonidos, voces, o cualquier tipo de audio, incluso cuando utiliza un aparato auditivo.

Dificultad para caminar o subir escalones: se refiere a la capacidad de una persona para trasladarse o moverse de un lugar a otro utilizando las piernas y los pies, incluyendo la capacidad de subir y bajar escaleras.

Dificultad para recordar o concentrarse: se refiere a la capacidad de una persona para recordar información, eventos o tareas, así como para mantener la atención en una actividad específica durante un período de tiempo.

Dificultad para realizar tareas: en el contexto empresarial, esta dificultad se refiere a la capacidad de un trabajador para llevar a cabo las funciones propias de su puesto sin requerir asistencia de terceros. En encuestas de hogares, esta dificultad se relaciona con la capacidad de una persona para realizar actividades básicas de cuidado personal, como vestirse, bañarse o comer. La adaptación al entorno laboral se enfoca en la independencia del empleado para cumplir con sus responsabilidades laborales.

Dificultad para comunicarse: implica la capacidad de una persona para hablar, ser comprendida y entender los demás, utilizando cualquier medio de comunicación, como el habla, el lenguaje de señas o dispositivos de comunicación asistida.

Inclusión laboral: permite a todas las personas sin importar su género, origen étnico, edad, discapacidad o cualquier otra condición, contar con un empleo digno y decente para lograr el ejercicio pleno de sus derechos.

Enfoque de derechos humanos: reconoce que las personas con discapacidad son sujetos de derecho y que el Estado y otras entidades tienen responsabilidades frente a esas personas. También reconoce que las personas con discapacidad tienen derecho a las mismas oportunidades que las demás.

Políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad: establecen el compromiso de las empresas con la garantía del pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, que posibiliten su desarrollo y participación laboral sin discriminación. Estas pueden estar incluidas en las políticas existentes de contratación y gestión de personal de las empresas, o bien puede ser que las empresas hayan elaborado una política específica para la inclusión y no discriminación de las personas con discapacidad.

Ajustes: se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que tienen como finalidad el acceso efectivo al entorno físico, al transporte, a la comunicación, a la información, al conocimiento (incluido las TIC) y otros servicios para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. En este caso, los ajustes deben estar dirigidos a reducir o eliminar las barreras (físicas, actitudinales y de la comunicación) que pueden estar presentes en el entorno laboral.



Oficina Nacional de Estadística

Oficina Nacional de Estadística
Av. México esq. Leopoldo Navarro
Edificio de Oficinas Gubernamentales
Juan Pablo Duarte, pisos 8 y 9
Tel.: 809-682-7777
Correo: info@one.gob.do

 [Oficina Nacional de Estadística RD-ONE](#)    [ONERD_](#)