



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



*Paraguay
de la gente*

id investigación
para el desarrollo

TENDENCIAS DEL MERCADO
LABORAL EN LOS DEPARTAMENTOS
DE CONCEPCIÓN, CORDILLERA,
ITAPÚA Y ALTO PARANÁ.
EDICIÓN: ALTO PARANÁ 2022

INFORME FINAL

MAYO 2022

ASUNCIÓN - PARAGUAY

Ficha Técnica

Elaboración

Investigación para el Desarrollo
www.desarrollo.org.py

Revisión

Margarita Fernández
Natalia Torres

Coordinación del Observatorio Ocupacional


Reinaldo Aguilera
Viviana Baez
Margarita Fernández
Gisselle Martínez
Christian Silva
Natalia Torres
Sol Uliambre

Título: Tendencias del Mercado Laboral en los departamentos de Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná. Edición: Alto Paraná 2022

Serie: Estudios Prospectivos

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

 (+595 21) 495-487 al 8. Interno: 118

 observatorio@sinafocal.gov.py

 observatorio.sinafocal.gov.py

 [Iturbe 175 esquina Eligio Ayala](#)

Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen exclusivamente a sus autores, y no necesariamente reflejan el punto de vista del SINAFOCAL, de su directiva ni de las entidades de las que forma parte o representa.

SINAFOCAL

www.sinafocal.gov.py

Mayo 2022

Asunción – Paraguay

Índice

| | |
|---|----|
| Reconocimientos..... | 6 |
| Resumen ejecutivo..... | 7 |
| 1. Introducción..... | 8 |
| 2. Metodología..... | 10 |
| 2.1. Diseño muestral..... | 11 |
| 2.2. Distribución del diseño muestral..... | 12 |
| 2.3. Definiciones..... | 12 |
| 3. Indicadores laborales del departamento de Alto Paraná..... | 14 |
| 3.1. Fuerza de trabajo..... | 14 |
| 3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible..... | 15 |
| 3.3. Ocupación por sectores económicos..... | 16 |
| 3.4. Categorías ocupacionales..... | 17 |
| 3.5. Informalidad laboral..... | 18 |
| 3.6. Capacitación en el ámbito laboral..... | 18 |
| 4. Resultados de la encuesta..... | 20 |
| 4.1. Características de las empresas..... | 20 |
| 4.2. Disponibilidad de personal..... | 23 |
| 4.3. Políticas de contratación..... | 24 |
| 4.4. Vacantes de puestos de trabajo..... | 26 |
| 4.5. Nuevas tecnologías en las empresas..... | 32 |
| 4.6. Dinámica de contrataciones..... | 35 |
| 4.7. Capacitación y uso de la oferta pública..... | 38 |
| 5. Resultados de las entrevistas..... | 44 |
| 5.1. Entidades entrevistadas..... | 44 |
| 5.2. Oferta y demanda laboral..... | 45 |
| 5.3. Mercado laboral para los jóvenes..... | 52 |
| 5.4. Diferencias de Género..... | 54 |
| 5.5. Oportunidades de formación en la zona..... | 55 |
| 6. Conclusiones..... | 62 |
| 7. Recomendaciones..... | 65 |
| 8. Referencias bibliográficas..... | 66 |
| 9. Anexos..... | 67 |
| 9.1. Cuestionario de encuesta..... | 67 |
| 9.2. Cuestionario de entrevistas..... | 76 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Total de empresas censales observadas..... | 11 |
| Tabla 2. Distribución de la muestra..... | 11 |
| Tabla 3. Universo de empresas en Alto Paraná..... | 12 |
| Tabla 4. Distribución de la muestra en Alto Paraná | 12 |
| Tabla 5. . Población de 15 a 65 años en Alto Paraná que recibió capacitaciones, según Institución, periodo 2015-2021 | 19 |
| Tabla 6. Antigüedad de las empresas por sector económico..... | 21 |
| Tabla 7. Actividad económica a la que se dedican, según sector económico | 22 |
| Tabla 8. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo..... | 24 |
| Tabla 9. Políticas específicas para contratar en las empresas, por sector económico..... | 25 |
| Tabla 10. Políticas aplicadas de contratación..... | 26 |
| Tabla 11. Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses..... | 27 |
| Tabla 12. Requisitos buscados para cubrir vacantes, por sector económico | 29 |
| Tabla 13. Competencias requeridas para cubrir vacantes, por sector económico..... | 30 |
| Tabla 14. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico | 31 |
| Tabla 15. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes, por sector económico..... | 32 |
| Tabla 16. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías, por sector económico..... | 33 |
| Tabla 17. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías..... | 34 |
| Tabla 18. Tipos de formación requerida según sector económico..... | 35 |
| Tabla 19. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años | 36 |
| Tabla 20. Estimación del cargo dentro de 5 años, año 2027..... | 38 |
| Tabla 21. Principales áreas de cursos de capacitación necesarios para incrementar la productividad | 41 |

Índice de gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Alto Paraná, periodo 2015-2021 | 14 |
| Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Alto Paraná, periodo 2015-2021 | 15 |
| Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Alto Paraná, periodo 2015-2021 | 16 |
| Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Alto Paraná, periodo 2015-2021 | 16 |
| Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Alto Paraná, periodo 2015 -2021..... | 17 |
| Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Alto Paraná, periodo 2019-2021 | 17 |
| Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Alto Paraná, periodo 2015-2021..... | 18 |
| Gráfico 8. Distribución de empresas según sector económico | 20 |
| Gráfico 9. Distribución de empresas según tamaño | 20 |
| Gráfico 10. Composición de empresas participantes | 23 |
| Gráfico 11. Distribución de trabajadores por sexo..... | 23 |
| Gráfico 12. Aplicación de políticas de contratación en las empresas..... | 24 |
| Gráfico 13. Vacancias generadas en los últimos 12 meses | 27 |
| Gráfico 14. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses | 28 |
| Gráfico 15. Requisitos buscados para cubrir vacantes..... | 28 |
| Gráfico 16. Competencias requeridas para cubrir vacantes | 29 |
| Gráfico 17. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal..... | 30 |
| Gráfico 18. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes | 31 |
| Gráfico 19. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años..... | 32 |
| Gráfico 20. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías..... | 33 |
| Gráfico 21. Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías..... | 34 |
| Gráfico 22. Efecto de la incorporación de tecnologías en la desvinculación de personal | 35 |
| Gráfico 23. Variación en la dotación total de personal para los próximos 5 años considerando los planes de inversión y negocios de la empresa | 37 |
| Gráfico 24. Intención de contratación para los próximos 5 años..... | 37 |
| Gráfico 25. Capacitaciones al personal | 38 |
| Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente | 39 |
| Gráfico 27. Capacitaciones realizadas normalmente por sector económico | 39 |
| Gráfico 28. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores | 40 |
| Gráfico 29. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Mandos medio y trabajadores no calificados.. | 40 |
| Gráfico 30. Sistemas utilizados por las empresas para impartir capacitaciones | 41 |
| Gráfico 31. Formatos preferidos para realizar las capacitaciones..... | 42 |
| Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación | 42 |
| Gráfico 33. Conocimiento de los servicios del SINAFOCAL..... | 43 |

Reconocimientos

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) presenta el estudio sobre “Tendencias del mercado laboral”, que busca recopilar información sobre la situación actual y la demanda futura del mercado de trabajo en cuatro departamentos del país: Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná.

En dicho marco, se agradece a las más de 1.500 empresas que participaron de la encuesta realizada en el mes de febrero de 2022, las cuales a través de sus respuestas aportaron los datos utilizados en el presente estudio.

Así también, se agradece la colaboración de 40 actores clave que accedieron a ser entrevistados sobre el tema de este estudio, entre quienes se encuentran funcionarios públicos, representantes de entidades académicas y gremios, así como miembros de asociaciones, entre otros, los cuales brindaron información de relevancia para la investigación realizada.

Finalmente, se reconoce y valora el trabajo realizado por el personal de campo, incluyendo a supervisores, encuestadores y choferes, que llevaron adelante el trabajo con efectividad y respetando los protocolos sanitarios establecidos para evitar contagios por la pandemia de la COVID-19.

Resumen ejecutivo

En el marco del estudio sobre tendencias del mercado de trabajo encargado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) se busca recabar información sobre el mercado laboral considerando dimensiones como la generación de empleo por regiones, las políticas empresariales y las previsiones del mercado, entre otros aspectos, utilizando datos de fuentes primarias y secundarias.

Este documento presenta las tendencias del mercado laboral en el departamento de Alto Paraná. El informe se elabora con base en informaciones recopiladas en territorio, proporcionadas por las empresas. Los datos recogidos se refieren a temas tales como las actividades económicas que realizan, el tamaño de empresa, la demanda ocupacional actual y futura, los procesos de contratación de personal, la incorporación de nuevas tecnologías y las estrategias empresariales para adaptabilidad al cambio, entre otros.

La fuerza de trabajo del departamento de Alto Paraná ha tenido una evolución favorable, con aumentos incluso entre los años 2020 y 2021, durante la pandemia por COVID-19. La mayoría de la población ocupada corresponde a las categorías ocupacionales de “empleado/obrero privado” y “trabajador por cuenta propia”. La economía de Alto Paraná depende en gran medida del comercio fronterizo y entre los desafíos del departamento se encuentra la informalidad laboral, que presenta tasas por encima de los observados a nivel nacional

Se encuestaron 400 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción de empresas del sector terciario. Además, se encontró que gran parte de las empresas son nuevas, entre 1 a 5 años de antigüedad, destacándose entre las que se dedican a la producción de mandioca y hortalizas, a la fabricación de productos de panadería y el comercio al por menor de productos de prendas de vestir.

Se relevó una mayor participación de hombres empleados en las empresas, y el nivel de educación alcanzado por la mayoría de los trabajadores es el secundario terminado. También, las empresas cuentan con políticas de contratación para ciertos sectores específicos, aunque se observa la necesidad de incrementar el cumplimiento respecto a las normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas, como la Ley N° 1890/19 “De primer empleo” o la Ley N° 6339/19 “De empleo parcial”.

El panorama es favorable con relación a los cambios tecnológicos y su incorporación a futuro, principalmente en lo que refiere a los procesos de comercialización. Una baja proporción de las empresas encuestadas brinda capacitaciones a sus empleados, aunque se han identificado empresas que invierten en la formación de sus colaboradores. El desarrollo de habilidades blandas es uno de los principales aspectos promovidos por las empresas.

Finalmente, cabe destacar que las expectativas de la demanda ocupacional en el departamento de Alto Paraná son alentadoras. En particular, se resalta el crecimiento del sector secundario impulsado por las empresas de maquila instaladas en la región.

1. Introducción

Paraguay ha experimentado un importante crecimiento económico en el periodo comprendido entre los años 2000 – 2020, periodo en que la producción en términos de PIB constante se ha duplicado. No obstante, en los últimos años esto se ha visto ralentizado por varios factores, entre los cuales se destaca el impacto de la pandemia de la COVID-19 y los repetidos periodos de sequía registrados.

El mercado laboral paraguayo, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), presenta una estructura en la que cerca del 60% de los trabajadores se emplea en el sector terciario. La tasa de ocupación ascendía a 67,2%, mientras que la tasa de desocupación alcanzaba 6,8% al cuarto trimestre del año 2021 (MTESS, 2021).

Al respecto, Reinecke et al. (2020) menciona que: *“Paraguay se caracteriza por una tasa de desocupación baja en comparación al promedio de la región”* (p.4). No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) hace referencia a que, para comprender la situación del empleo, es fundamental profundizar en más indicadores que brinden un panorama completo del mercado laboral.

En ese marco, el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) ha impulsado el estudio “Tendencias del mercado laboral”, que busca recopilar información sobre la situación actual y la tendencia del mercado de trabajo en cuatro departamentos: Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná, encuestando a más de 1.500 empresas y 40 informantes clave.

El trabajo tiene como objetivo recabar información sobre el mercado laboral que dé cuenta de la evolución del mercado del trabajo en los territorios mencionados, considerando dimensiones tales como la generación de empleo por regiones, políticas empresariales y previsiones del mercado, utilizando fuentes primarias y secundarias.

Para alcanzar dicho objetivo, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- a. Caracterizar la demanda ocupacional sectorial actual y futura de los próximos cinco años.
- b. Conocer qué distritos o zonas crean mayor cantidad de empleo y tienen mayor densidad empresarial.
- c. Conocer la política de las empresas locales con relación a temas como igualdad de género, contratación de personas con discapacidad e indígenas, la conciliación o la sostenibilidad que puedan ser de peso en cuanto a sus decisiones de contratación de personal.
- d. Identificar los requisitos que busca el sector empresarial en sus trabajadores y que destacan en sus ofertas de trabajo.
- e. Explorar los efectos de la transformación digital y la automatización sobre el desarrollo de los sectores económicos analizados.
- f. Conocer las estrategias de las empresas locales para ejecutar su adaptabilidad al cambio tecnológico.

La producción de información sobre el mercado de trabajo tiene como fin cumplir con el producto y el objetivo de una de las actividades misionales del SINAFOCAL, cuya Ley de Creación N° 1652/2000 atribuye a su Órgano Rector: *“elaborar y proveer información sobre la oferta y demanda de capacitación laboral, tanto para los fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del sistema”* (Art. 9°, inciso c).

De la misma forma, la actividad ayudará a cumplir con lo mandado por el Decreto Reglamentario N° 5442/2016 de la Ley de Creación de SINAFOCAL, que entre los fines y funciones establece: *“Elaborar y proveer información -directa o indirectamente- sobre la oferta y demanda de capacitación en el marco de las tendencias del mercado de trabajo, tanto para fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del sistema”* (Art. 8°, inciso h).

Este documento, por tanto, presenta un estudio sobre las tendencias del mercado laboral en el departamento de Alto Paraná. El trabajo se realiza fundamentalmente mediante la recopilación de datos de empresas en lo referente a actividades económicas, tamaño de empresa, demanda ocupacional actual y futura, procesos de contratación de personal, incorporación de nuevas tecnologías y estrategias empresariales para la adaptabilidad al cambio.

La información obtenida a través de este estudio es de relevancia, puesto que pretende servir de soporte técnico para la planificación de acciones futuras de las entidades tanto públicas como privadas y de la ciudadanía en general basadas en evidencias que conduzcan a una utilización eficiente de los recursos.

2. Metodología

El estudio se llevó a cabo en la modalidad de campo, mediante una encuesta en la que se recabaron datos primarios de 400 empresas del departamento de Alto Paraná y entrevistas a 10 actores clave. Asimismo, se recopiló datos de fuentes oficiales, así como de publicaciones e informes de organismos internacionales, a fin de caracterizar el empleo en el departamento.

El trabajo presenta una descripción y análisis de los resultados, tanto de la caracterización como de la encuesta y las entrevistas, con base en el método analítico-sintético, en el que se detallan las características principales de la información obtenida y luego se proporcionan conclusiones sobre la situación del mercado laboral en el departamento de Alto Paraná. El enfoque de investigación es mixto, comprendiendo la parte cuantitativa mediante la encuesta y la caracterización, y la parte cualitativa a través de las entrevistas.

Para la encuesta, se realizó una selección muestral aleatoria de empresas, las cuales fueron consultadas sobre su disponibilidad y a las que se solicitó el consentimiento previo para participar. El equipo encuestador fue capacitado para asegurar el estricto cumplimiento del protocolo sanitario establecido por las autoridades sanitarias en el marco de la pandemia por COVID-19. Al efecto, se tomó como referencia la reglamentación del Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la Resolución 516/2020 “Por el cual se aprueba el protocolo de medidas preventivas y de control en la realización de trabajos de campo, a fin de evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19)”.

La encuesta se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario que consta de preguntas abiertas y cerradas. El equipo de campo recibió capacitación para familiarizarse con las variables del estudio, el instrumento y el protocolo de trabajo de campo. Además, el equipo participó en una prueba piloto que sirvió para someter todos los procesos técnicos del operativo a una prueba de calidad.

Se buscó complementar el estudio a través de 10 entrevistas que recuperan las voces y las percepciones de los sujetos clave del mercado laboral, mediante una guía de preguntas elaboradas específicamente para el efecto. Se tuvo en cuenta que diferentes sectores se encuentren representados en las entrevistas, en consecuencia, se ha seleccionado municipalidades, gobernaciones, asociaciones de trabajadores, escuelas, universidades, entre otros.

Las transcripciones de las entrevistas fueron organizadas y codificadas con el apoyo del software de análisis de investigación cualitativa MAXQDA. Los resultados fueron analizados en torno a las siguientes dimensiones: entidades entrevistadas, oferta y demanda laboral, debilidades y fortalezas del mercado laboral, mercado laboral para los jóvenes, diferencias de género y oportunidades de formación en la zona.

2.1. Diseño muestral

El tamaño mínimo de la muestra para la encuesta ha sido determinado por el SINAFOCAL (380 empresas en Alto Paraná), por lo que en primera instancia el trabajo apunta a la distribución de la muestra. Para el efecto, se propuso una distribución según el siguiente esquema.

Tabla 1. Total de empresas censales observadas

| Tamaño/Sector | Primario | Secundario | Terciario | Total |
|-------------------|----------|------------|-----------|----------|
| Microempresas | x_{11} | x_{12} | x_{13} | A |
| Pequeñas empresas | x_{21} | x_{22} | x_{23} | B |
| Medianas empresas | x_{31} | x_{32} | x_{33} | C |
| Grandes empresas | x_{41} | x_{42} | x_{43} | D |
| Totales | E | F | G | N |



Tabla 2. Distribución de la muestra

| Tamaño/Sector | Primario | Secundario | Terciario | Total |
|-------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| Microempresas | $\left(\frac{x_{11}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{12}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{13}}{N}\right) * n$ | |
| Pequeñas empresas | $\left(\frac{x_{21}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{22}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{23}}{N}\right) * n$ | |
| Medianas empresas | $\left(\frac{x_{31}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{32}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{33}}{N}\right) * n$ | |
| Grandes empresas | $\left(\frac{x_{41}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{42}}{N}\right) * n$ | $\left(\frac{x_{43}}{N}\right) * n$ | |
| Totales | | | | n |

Donde:

A: es el total de microempresas en el departamento en estudio.

B: es el total de pequeñas empresas en el departamento en estudio.

C: es el total de empresas medianas en el departamento en estudio.

D: es el total de empresas grandes en el departamento en estudio.

E: es el total de empresas del sector primario en el departamento en estudio.

F: es el total de empresas del sector secundario en el departamento en estudio.

G: es el total de empresas del sector terciario en el departamento en estudio.

N: es el total de empresas en el departamento en estudio.

n: es el tamaño mínimo de la muestra (Alto Paraná: 380 empresas).

El esquema planteado en las tablas anteriores estipula que la distribución de la muestra solicitada sea repartida proporcionalmente de acuerdo con la composición total de empresas, según tamaño y sectores de la economía. Para esto, se realizó un muestreo aleatorio para completar los cupos de empresas proporcionales según la distribución.

2.2. Distribución del diseño muestral

Siguiendo lo descripto anteriormente, el diseño muestral quedó establecido de la siguiente manera.

Tabla 3. Universo de empresas en Alto Paraná

| Tamaño/Sectores | Primario | Secundario | Terciario | Total |
|-------------------|------------|--------------|---------------|---------------|
| Microempresas | 750 | 1.179 | 9.499 | 11.428 |
| Pequeñas empresas | 54 | 179 | 1.120 | 1.353 |
| Medianas empresas | 11 | 25 | 156 | 192 |
| Grandes empresas | 9 | 55 | 191 | 255 |
| Totales | 824 | 1.438 | 10.966 | 13.228 |

Fuente: elaboración propia con datos de registros oficiales y registros en la web.

Tabla 4. Distribución de la muestra en Alto Paraná

| Tamaño/Sectores | Primario | Secundario | Terciario | Total |
|-------------------|-----------|------------|------------|------------|
| Microempresas | 22 | 34 | 273 | 329 |
| Pequeñas empresas | 2 | 5 | 32 | 39 |
| Medianas empresas | 0 | 1 | 4 | 5 |
| Grandes empresas | 0 | 2 | 5 | 7 |
| Totales | 24 | 42 | 314 | 380 |

Fuente: elaboración propia con datos de registros oficiales y registros en la web.

2.3. Definiciones

Se presentan las siguientes definiciones de acuerdo con lo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Población en edad de trabajar (PET): incluye a aquellas personas que proporcionan mano de obra disponible en la realización de una actividad económica a partir de 15 años de edad en adelante.

Fuerza de trabajo: comprende la población en edad de trabajar que proporciona mano de obra para la producción de bienes y servicios o que está en busca de incorporarse a dicha producción en el periodo referenciado.

Población ocupada: abarca a las personas de la fuerza de trabajo que ejercieron alguna labor, remunerada o no, por al menos una hora o, aunque se hubieran ausentado en su labor, contaban con empleo en el periodo de referencia.

Población desocupada: se trata de las personas de la fuerza de trabajo que no contaban con empleo en los últimos 7 días, que cuentan con disponibilidad para incorporarse inmediatamente a alguna labor y que realizaron alguna gestión para conseguir empleo en los últimos 7 días.

Subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo (subocupación visible): corresponde a las personas ocupadas que ejercen una labor por menos de 30 horas semanales, en su

principal ocupación y en otras ocupaciones si tiene, cuentan con disponibilidad y desean trabajar más horas semanales.

Ocupación laboral informal: se calcula la cantidad de personas ocupadas informales considerando la ocupación principal de los sectores secundario y terciario. Se excluye el sector primario por recomendación de la OIT. Para el cálculo, siguiendo la metodología del INE, se incluye a las siguientes personas:

Empleados y obreros públicos: que no aportan al Sistema de jubilación o pensión.

Empleados u obreros privados: que no aportan al Sistema de jubilación o pensión, independiente de la situación de la empresa donde trabajan.

Patrones o Empleadores: cuya empresa no está inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) del Ministerio de Hacienda.

Trabajadores por cuenta propia: cuya empresa no está inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) del Ministerio de Hacienda.

Trabajadores familiares no remunerados: independientemente de que la empresa donde trabaja tenga o no RUC.

Empleados domésticos: que no aportan al sistema de jubilación.

Sectores económicos: pueden ser primario, secundario o terciario, y cada uno de ellos comprende una serie de actividades económicas específicas que se detallan a continuación.

1. Sector primario: incluye las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.
2. Sector secundario: incluye las actividades de industrias manufactureras, construcciones, minas y canteras.
3. Sector terciario: incluye las actividades de comercio, transporte, establecimientos financieros, servicios personales y comunales, electricidad y agua.

Tamaño de empresa: las empresas se clasifican según tamaño¹ considerando el número de empleados en las mismas, así como se detalla a continuación:

- a. Microempresas: 1 a 10 trabajadores.
- b. Pequeñas empresas: 11 a 30 trabajadores.
- c. Medianas empresas: 31 a 50 trabajadores.
- d. Grandes empresas: más de 50 trabajadores.

¹ A los efectos de este estudio, la definición del tamaño ha sido abordada únicamente desde el punto de vista de la cantidad de trabajadores. Esto difiere con las definiciones consideradas en la Ley N° 4457/12 “Para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas” que también incorpora el monto de facturación anual para la clasificación.

3. Indicadores laborales del departamento de Alto Paraná

El departamento de Alto Paraná cuenta con una superficie de 14.895 km² y una población estimada de 842.307 habitantes al año 2021, según proyecciones del INE. Esta se compone de 50,6% hombres y 49,4% mujeres, similar a la distribución a nivel país. La capital departamental es Ciudad del Este, que representa el principal centro económico del departamento y, además, es la segunda ciudad más importante del país en cuanto a comercio, después de Asunción, destacándose la actividad comercial fronteriza de la zona.

Cabe resaltar, según datos del Ministerio de Industria y Comercio (MIC), que Alto Paraná, Central, Amambay y la capital del país, Asunción, concentran el 91,0% de todas las empresas del país y generan el 93,0% del empleo directo a nivel nacional.

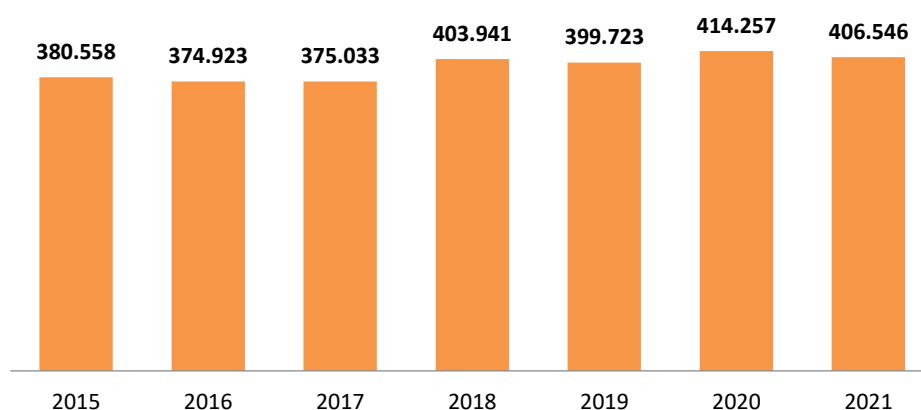
3.1. Fuerza de trabajo

En el periodo comprendido entre los años 2015-2021, la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) del departamento de Alto Paraná registró un crecimiento de 6,8%, en tanto que el crecimiento poblacional registrado en el mismo periodo fue de 13,8%.

Se resalta el importante crecimiento del 7,7% registrado en el año 2018. Uno de los factores que podría haber incidido en el crecimiento de la fuerza de trabajo es el aumento de las empresas maquiladoras instaladas en el departamento. Al respecto, según el Ministerio de Industria y Comercio (MIC), al año 2019, de las 179 maquiladoras existentes en el país, 87 funcionaban en Alto Paraná.

Casi 8.000 personas dejaron de pertenecer a la fuerza de trabajo en el año 2021 con respecto al nivel alcanzado el año 2020. Esta disminución podría ser el resultado del impacto que tuvo la pandemia en el movimiento comercial debido al cierre de fronteras. Al respecto, la cantidad de inactivos aumentó en el año 2021, en 20,6% en el departamento de Alto Paraná, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Alto Paraná, periodo 2015-2021



Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, INE.²

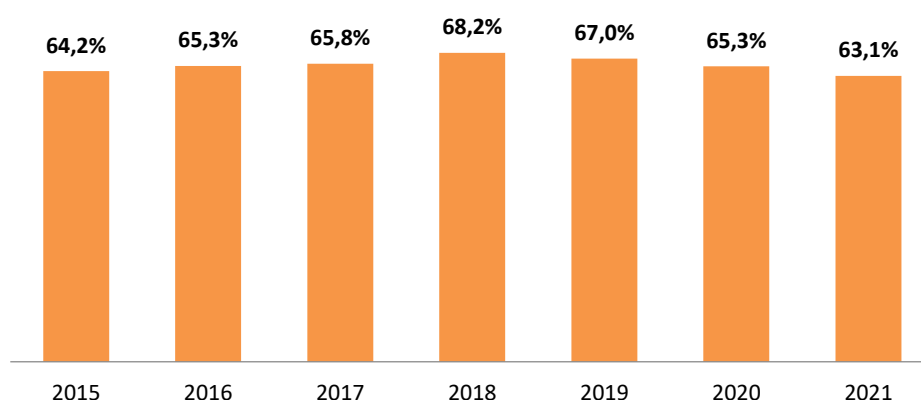
² Todos los gráficos y tablas de esta sección se elaboraron con datos de la EPH, INE.

3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible

La tasa de ocupación en Alto Paraná, en promedio, en el periodo 2015-2021, fue de 65,6%, cercano al promedio nacional (67,1%). El pico más alto de la tasa de ocupación se dio en el año 2018 (68,2%), en coincidencia con un importante aumento de las reexportaciones, régimen que moviliza el sector comercial fronterizo y muy característico en el departamento en estudio.

La evolución muestra una disminución de la tasa de ocupación en el año 2021. Se presume que esto pudo deberse a la caída de la reexportación debido al cierre de frontera y las variaciones cambiarias coyunturales registradas en ese año.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Alto Paraná, periodo 2015-2021

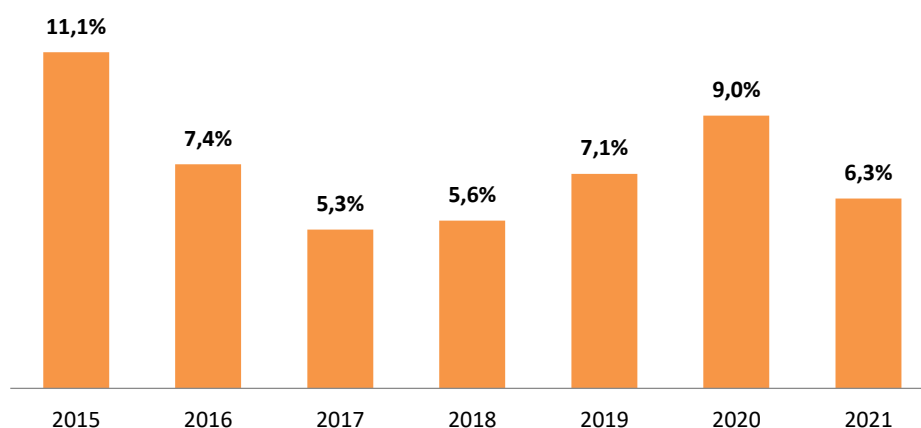


La tasa de desocupación presenta patrones más variables que la tasa de ocupación en el periodo 2015-2021. El promedio de la tasa de desocupación en el periodo para el departamento de Alto Paraná (7,4%) fue mayor al promedio nacional (5,9%). El nivel más alto de desocupación en Alto Paraná se produjo en el año 2015 (11,1%), en coincidencia con un año en el cual la reexportación de bienes disminuyó 27,3%, conforme a datos del Banco Central del Paraguay (2021).

Es importante mencionar que Ciudad del Este, además de ser el principal centro económico del departamento, es la segunda ciudad más importante en términos comerciales después de Asunción y que, de acuerdo con Ruíz y Achinelli (2018), la misma se caracteriza por su naturaleza fronteriza y la gran dependencia que guarda con el Brasil. En ese sentido, según datos del Banco Mundial, entre los años 2015 y 2016, Brasil presentó caídas del PIB de 3,5% y 3,3%, respectivamente, coincidente con las tasas más altas de desocupación en esos años en Alto Paraná. La menor tasa de desocupación en el departamento se registró en el año 2017 (5,3%), en que el PIB de Brasil creció 1,3% y la reexportación aumentó 47,7% con respecto al año precedente.

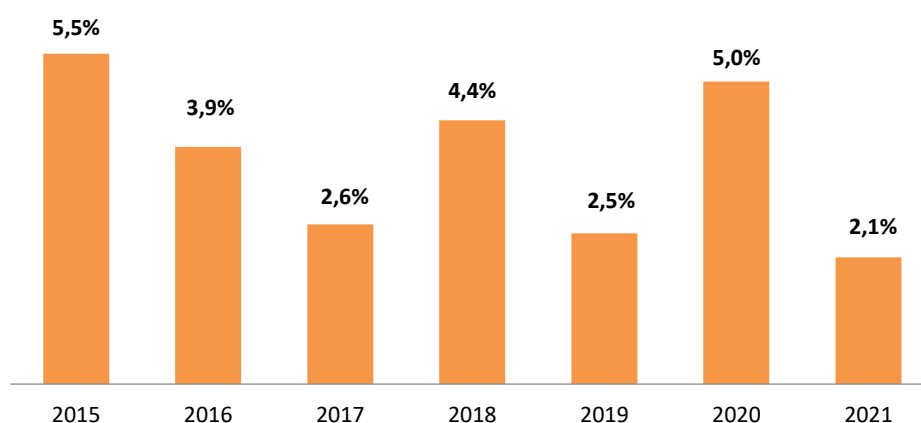
En el año 2020 la tasa de desocupación alcanzó 9,0%, el segundo nivel más alto después del año 2015, que como ya se mencionó, se atribuye a los efectos de la pandemia. En el 2021 se registró una reducción de 2,7 puntos porcentuales (p.p.) en la tasa de desocupación, nivel relativamente más bajo que el anterior y que reflejaría los positivos efectos de la reapertura de las fronteras.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Alto Paraná, periodo 2015-2021



En el departamento de Alto Paraná, la tasa de subocupación visible muestra una disminución de 3,4 p.p. en el periodo 2015-2021. El siguiente gráfico muestra que este indicador tiene un comportamiento cambiante en cada año. Esto podría deberse a la fuerte dependencia de las condiciones externas, especialmente de la economía de Brasil.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Alto Paraná, periodo 2015-2021



3.3. Ocupación por sectores económicos

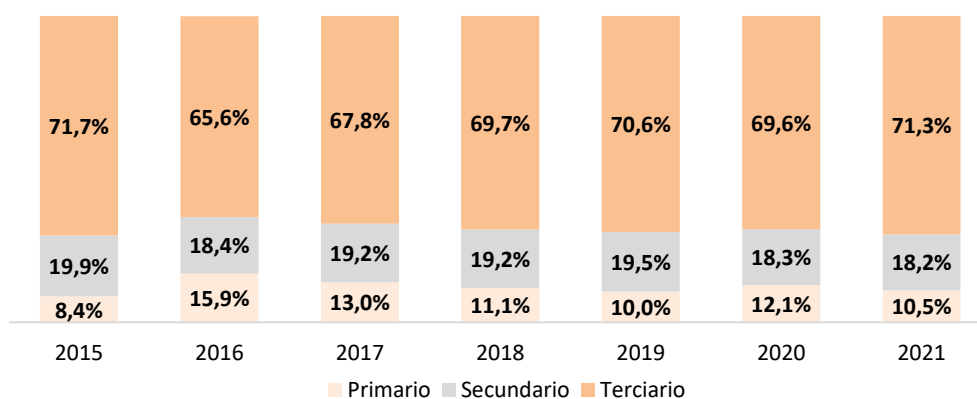
Durante el periodo 2015-2021 en el departamento de Alto Paraná se ha mantenido la distribución de la población ocupada por sector económico, así como se observa en el Gráfico 5.

En el periodo, la mayor participación correspondió al sector terciario, seguida del sector secundario y por último del sector primario. No obstante, cabe mencionar que se produjeron variaciones en el aporte de cada sector en materia de empleo, que pueden ser atribuidas a diversos factores, por ejemplo, a la movilidad de un sector a otro, al cambio de condición de la población ocupada a la de desocupada o, inclusive, a la migración de la población a otros departamentos.

En comparación con el 2015, para el año 2021 el aporte del sector primario en materia de ocupación aumentó en 2,1 p.p., el sector secundario disminuyó su aporte en 1,7 p.p. y el del sector terciario se redujo en 0,4 p.p.

Para interpretar las variaciones en la composición por sectores del empleo se debe considerar el fuerte impacto que ha tenido la pandemia sobre la economía departamental. Uno de los elementos más resaltantes es el aumento en la población inactiva en 20,6% en Alto Paraná, como consecuencia del cierre de fronteras.

Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Alto Paraná, periodo 2015 - 2021

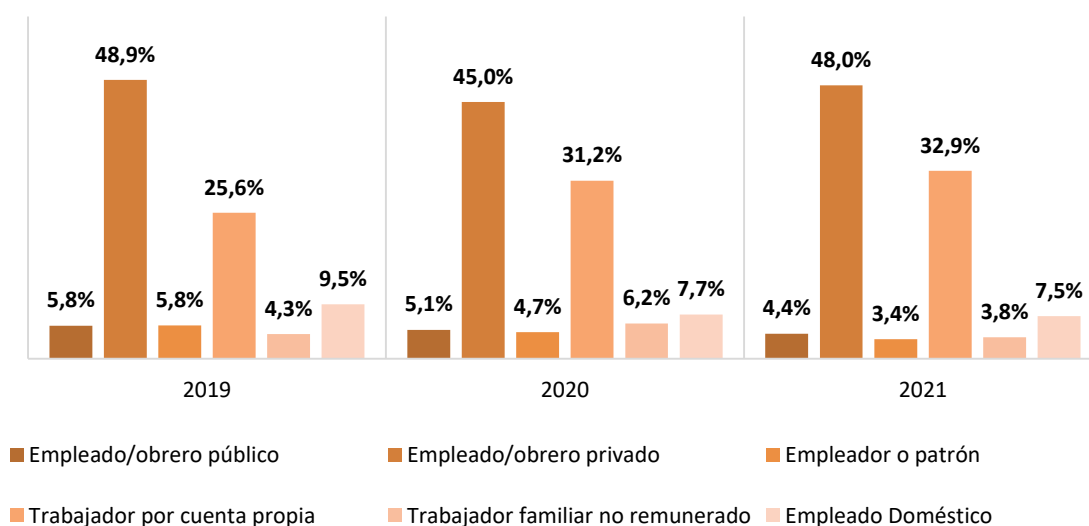


3.4. Categorías ocupacionales

Entre los años 2019 y 2021, la mayoría de la población ocupada en el departamento de Alto Paraná se correspondía con las categorías ocupacionales de “empleado/obrero privado” y “trabajador por cuenta propia”, así como se presenta en el gráfico que sigue. Las mayores proporciones de dichas categorías ocupacionales van en línea con las mayores proporciones presentadas a nivel país.

En el periodo, aumentó la proporción de la categoría de trabajador por cuenta propia (7,3 p.p.). Mientras tanto, disminuyeron las proporciones de las categorías ocupacionales de empleador o patrón (2,4 p.p.), empleado doméstico (2.0 p.p.), empleado obrero/público (1,4 p.p.), empleado/ obrero privado (0,9 p.p.) y trabajador familiar no remunerado (0.5 p.p.).

Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Alto Paraná, periodo 2019-2021



3.5. Informalidad laboral

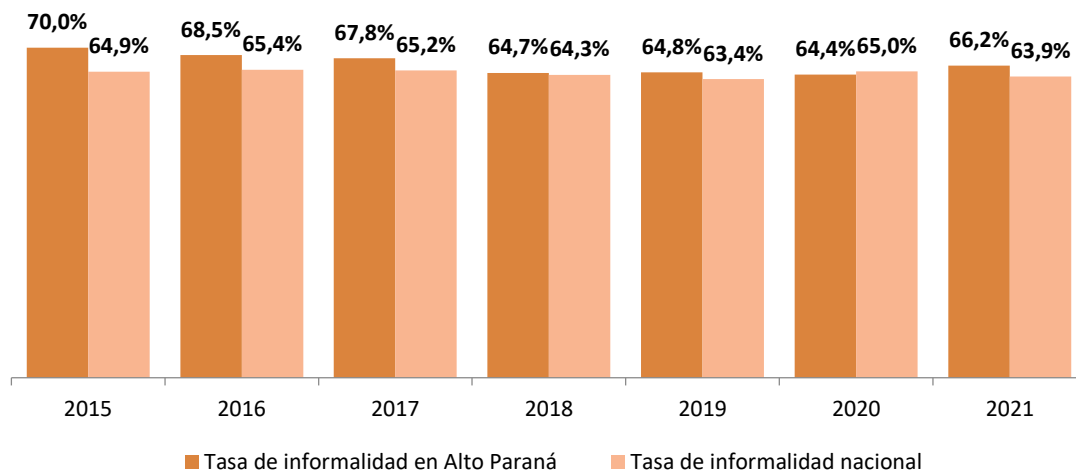
La tasa de informalidad en el departamento de Alto Paraná se redujo levemente, pasando de 70,0% en el año 2015 al 66,2% en el año 2021. Incluso, fue menor en el año 2020 (64,4%).

El promedio estimado de informalidad en Alto Paraná para todo el periodo 2015-2021 fue de 66,6%, valor más alto que el registrado a nivel nacional (64,6%) para el mismo periodo. Esto se debe, entre otros, a la mayor proporción existente de trabajadores por cuenta propia en el departamento con respecto al nivel nacional, categoría de ocupación que tiene la mayor incidencia sobre la tasa de informalidad.

La mayor proporción de informalidad se registró en el año 2015 (70,0%), año que la reexportación de bienes se contrajo. Esto es coherente teniendo en cuenta que, según el informe de la OIT (2021), en condiciones económicas adversas y caídas del empleo formal, resulta frecuente que la informalidad tenga un rol contracíclico y aumente su nivel.

La menor proporción de informalidad se constató en el año 2020 (64,4%), aunque esta pudo deberse a un caso singular antes que a una reducción genuina. La CEPAL (2022), en su informe 2021, muestra que los sectores con mayor composición de trabajadores informales fueron los más afectados en pandemia, por lo que salieron de la fuerza de trabajo. En el balance, la informalidad termina reduciéndose en muchas economías de la región. Así, en el 2021, la tasa de informalidad en el departamento vuelve a aumentar, posiblemente porque el ritmo de recuperación del empleo informal fue mayor al del empleo formal.

Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Alto Paraná, periodo 2015-2021



3.6. Capacitación en el ámbito laboral

En la Tabla 5 se detalla la cantidad de personas de 15 a 65 años en el departamento de Alto Paraná que accedió a cursos de la educación no formal para ejercer un oficio o mejorar su habilidad para el mercado de trabajo.

De la tabla se resalta que la cantidad de personas participantes se redujo en la mayoría de las instituciones durante el periodo 2015-2021. Las reducciones más significativas se dieron en las cantidades de capacitaciones llevadas a cabo en las mismas empresas en donde se trabaja (41,8%) y en el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) (26,0%). Las disminuciones

para el SINAFOCAL y las instituciones especializadas fueron de 15,6% y 15,3%, respectivamente.

A modo de ilustrar estas disminuciones, entre los años 2018 y 2021, los tipos de capacitaciones que más se redujeron fueron de “técnico agrícola ganadera o forestal” (73,8%), “construcción/carpintería/plomería” (54,6%) y “mecánica de automotores” (47,6%).

Tabla 5. . Población de 15 a 65 años en Alto Paraná que recibió capacitaciones, según Institución, periodo 2015-2021

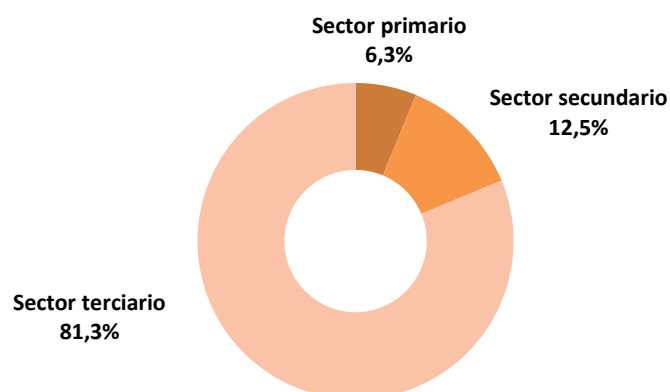
| Institución de impartición | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| SNPP | 20.097 | 11.115 | 16.599 | 20.661 | 14.222 | 18.255 | 14.878 |
| SINAFOCAL | 1.523 | 577 | 1.788 | 1.795 | 3.759 | 1.293 | 1.286 |
| Academia o Institución de Capacitación | 106.826 | 73.143 | 76.188 | 100.961 | 105.832 | 97.175 | 90.513 |
| Empresa donde trabaja | 8.742 | 5.672 | 5.824 | 11.484 | 7.355 | 8.047 | 5.091 |
| Otras | 12.272 | 24.500 | 30.427 | 28.325 | 23.797 | 18.176 | 19.012 |
| Total | 149.460 | 115.007 | 130.826 | 163.226 | 154.965 | 142.946 | 130.780 |

4. Resultados de la encuesta

4.1. Características de las empresas

En el departamento de Alto Paraná se encuestaron 400 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción de empresas en el sector terciario (81,3%), seguida por el sector secundario (12,5%) y del sector primario (6,3%), que corresponden a 325, 50 y 25 empresas, respectivamente.

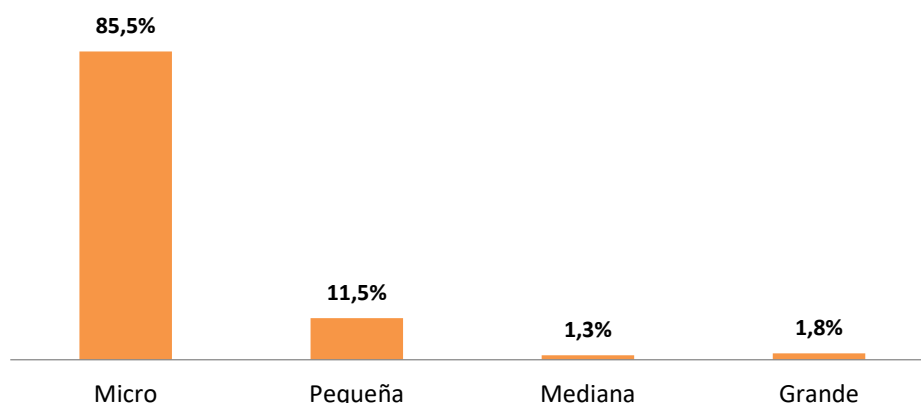
Gráfico 8. Distribución de empresas según sector económico³



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral 2022⁴.

Los datos hallados en la encuesta indican que las microempresas son las predominantes, con el 85,5% del total, en tanto que, las pequeñas representan el 11,5% y, por último, las medianas y las grandes empresas con menos del 2,0% del total cada una.

Gráfico 9. Distribución de empresas según tamaño



³ Las sumas totales en los cuadros y gráficos pueden tener diferencias debido a redondeos matemáticos

⁴ Todos los gráficos y tablas de esta sección se elaboraron con datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral en los departamentos de Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná 2022.

El rango de antigüedad más frecuente entre las empresas del departamento de Alto Paraná es de entre 1 a 5 años, que representa el 36,3% del total. Esta frecuencia está ponderada por la participación de las empresas del sector secundario y terciario, que se caracterizan por ser empresas relativamente nuevas y que no superan los 5 años.

Tabla 6. Antigüedad de las empresas por sector económico

| Antigüedad | General | Sector primario (6,3%) | Sector secundario (12,5%) | Sector terciario (81,3%) |
|-----------------|---------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Menores a 1 año | 9,0% | 0,0% | 8,0% | 9,8% |
| 1 a 5 años | 36,3% | 16,0% | 44,0% | 36,6% |
| 6 a 10 años | 22,3% | 12,0% | 20,0% | 23,4% |
| 11 a 15 años | 11,5% | 16,0% | 10,0% | 11,4% |
| 16 años y + | 21,0% | 56,0% | 18,0% | 18,8% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

El análisis por sector muestra los siguientes resultados:

- **Sector primario:** la estructura del sector primario muestra una gran diversificación de cultivos a las que se dedican los productores, que refleja la presencia de rubros destinados al autoconsumo tales como mandioca, hortalizas y legumbres.
- **Sector secundario:** resaltan las actividades relacionadas a la elaboración de productos de panadería (14,0%); confección de prendas de vestir para hombres, mujeres y niños (10,0%) y actividades de impresión (8,0%), que en conjunto representan 32,0% de las actividades del sector.
- **Sector terciario:** predominan las actividades comerciales, entre las que destacan el comercio al por menor de prendas de vestir, piezas y accesorios para automotores, electrodomésticos y accesorios.

La Tabla 7 presenta las 10 actividades con mayor peso relativo a las que se dedican las empresas del departamento de Alto Paraná dentro de cada sector ⁵.

⁵ Las actividades económicas fueron clasificadas según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP).

Tabla 7. Actividad económica a la que se dedican, según sector económico

| Actividades económicas del sector primario | Porcentaje |
|---|-------------------|
| Cultivo de mandioca, papa y batata | 32,0% |
| Cultivo de hortaliza de hoja y de otras hortalizas frescas | 28,0% |
| Acuicultura de agua dulce | 8,0% |
| Extracción de arena, piedra triturada y canto rodado | 8,0% |
| Cría de aves de corral | 4,0% |
| Cría de ganado vacuno | 4,0% |
| Cultivo de trigo | 4,0% |
| Cultivo de legumbres | 4,0% |
| Cultivo de especias y plantas aromáticas, medicinales y farmacéuticas | 4,0% |
| Propagación de plantas | 4,0% |
| Total | 100,0% |

| Actividades económicas del sector secundarios | Porcentaje |
|--|-------------------|
| Elaboración de otros productos de panadería n.c.p ⁶ | 14,0% |
| Confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel | 10,0% |
| Actividades de impresión | 8,0% |
| Fabricación de muebles de madera | 8,0% |
| Fabricación de productos metálicos para uso estructural | 6,0% |
| Fabricación de jabones, detergentes y preparados de limpieza | 4,0% |
| Elaboración industrial de helados | 4,0% |
| Fabricación de artículos confeccionados con materiales textiles, excepto prendas de vestir | 4,0% |
| Servicios relacionados con la impresión | 4,0% |
| Fabricación de plásticos y caucho sintético en formas primarias | 4,0% |
| Otras actividades | 34,0% |
| Total | 100,0% |

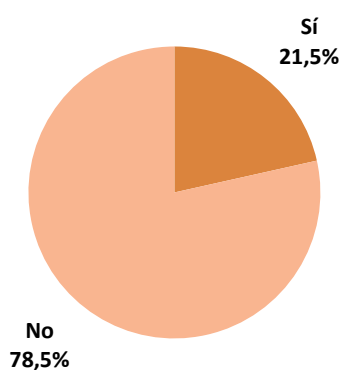
| Actividades económicas del sector terciario | Porcentaje |
|--|-------------------|
| Venta al por menor de prendas de vestir | 9,2% |
| Venta de partes, piezas y accesorios nuevos para vehículos automotores | 8,3% |
| Venta al por menor de electrodomésticos y accesorios | 5,5% |
| Venta al por menor de artículos de ferretería | 4,0% |
| Peluquería y otros tratamientos de belleza | 3,4% |
| Venta al por menor de bebidas | 3,4% |
| Venta al por menor en minimercados y despensas | 3,1% |
| Venta al por menor de muebles y accesorios para el hogar | 3,1% |
| Talleres de gomería | 3,1% |
| Venta al por menor de otros productos en comercios no especializados | 2,8% |
| Otras actividades | 54,2% |
| Total | 100,0% |

⁶ n.c.p. significa "No Clasificado Previamente"

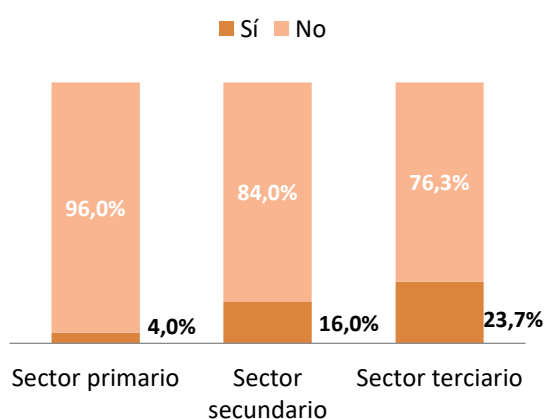
Por otro lado, el 21,5% de las empresas del departamento de Alto Paraná cuenta con sucursales. Al analizar por sector económico, el sector primario tiene la menor proporción de empresas con sucursales (4,0%), debido a las características del sector productivo y al menor tamaño relativo de las empresas. El sector terciario presenta la mayor proporción de empresas con sucursales (23,7%), lo cual se relaciona con el tipo de actividades (comercio y servicios) y el mayor tamaño relativo de las empresas.

Gráfico 10. Composición de empresas participantes

Panel A. Empresas que poseen sucursal



Panel B. Empresas que poseen sucursal según sector económico

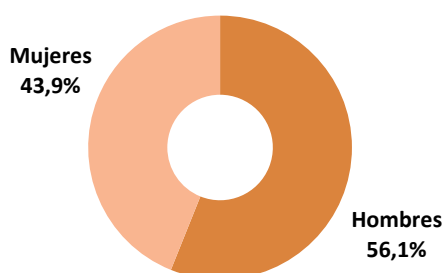


4.2. Disponibilidad de personal

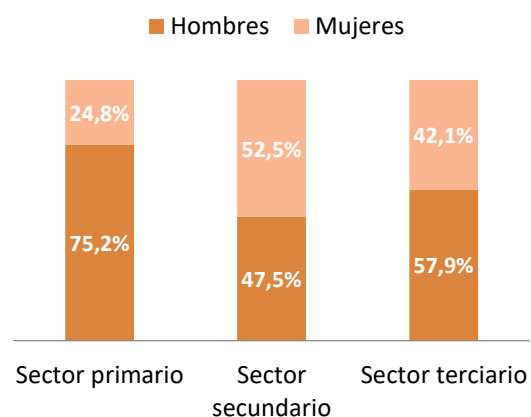
Teniendo en cuenta la distribución de trabajadores por sexo se observa una mayor proporción de hombres, con una participación del 56,1% en el total de empresas encuestadas. Este patrón se repite en los sectores económicos primario y terciario, no así en el sector secundario donde predominan las mujeres, tal como se observa en el siguiente gráfico. Este resultado se explica por el importante peso relativo que tienen las empresas maquiladoras, que han adoptado políticas de contratación de mujeres.

Gráfico 11. Distribución de trabajadores por sexo

Panel A. Distribución de trabajadores por sexo



Panel B. Distribución de trabajadores por sexo según sector económico



El mayor nivel de educación presentado por los empleados de las empresas de Alto Paraná es la educación secundaria terminada, con el 43,5% de los empleados, seguido por los profesionales universitarios (29,4%).

El análisis por sector demuestra el mismo comportamiento en cuanto al nivel educativo predominante, donde los trabajadores en su mayoría cuentan con secundaria o media concluida. Cabe destacar además que, mientras que, en el sector primario, la mayoría mencionada es seguida por trabajadores con primaria terminada (25,6%) en los sectores secundario y terciario se ubica en segundo lugar la proporción de profesionales universitarios con 25,4% y 31,9% respectivamente.

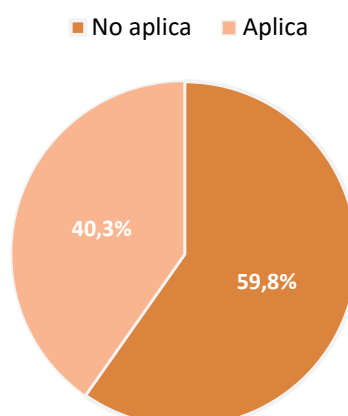
Tabla 8. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo

| Nivel de estudios | General | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|---|---------------|-----------------|-------------------|------------------|
| Profesionales universitarios | 29,4% | 5,2% | 25,4% | 31,9% |
| Técnico superior no universitario | 14,1% | 2,0% | 16,5% | 14,7% |
| Secundaria (Educación Media) terminada | 43,5% | 32,0% | 49,7% | 43,4% |
| Secundaria (Educación Media) incompleta | 6,6% | 18,1% | 3,8% | 6,1% |
| Primaria, (EEB) terminada | 3,2% | 25,6% | 2,4% | 1,6% |
| Primaria, (EEB) incompleta | 3,1% | 16,8% | 2,2% | 2,2% |
| Sin instrucción | 0,1% | 0,4% | 0,0% | 0,1% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

4.3. Políticas de contratación

Teniendo en cuenta las políticas de contratación, entendidas como el proceso adoptado dentro de la empresa al momento de seleccionar e incorporar personal ya sea mediante alguna normativa interna o incorporando como base beneficios establecidos en leyes y/o decretos vigentes, se ha verificado que el 40,3% de las empresas tiene alguna política incorporada.

Gráfico 12. Aplicación de políticas de contratación en las empresas



Al desglosar por tipos de políticas, se observa que en los tres sectores económicos las políticas de contratación de primer empleo se encuentran entre las más implementadas. Las políticas de contratación de pasantes se encuentran en segundo lugar en los tres sectores, aunque se aplican en mayor proporción en el sector secundario.

Las políticas de contratación de mujeres se encuentran en el rango medio de aplicación. Esto cobra relevancia dado que, al observar la desocupación laboral en el departamento de Alto Paraná, según datos del INE, en el 2019 se encontraba una tasa de 10,3% entre las mujeres, superando en 5,0 p.p. al de los hombres.

Se observa que muy pocas empresas aplican políticas que incorporan personas con discapacidad e indígenas. Debe tenerse en cuenta, que según el Censo Nacional de Población y Viviendas 2012, el 24,8% de los hogares en el departamento de Alto Paraná registraba alguna persona con discapacidad. Se resalta en este punto la importancia de una mayor promoción y difusión de los beneficios previstos en la Ley 4.962/13 que “Establece los beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado”.

Tabla 9. Políticas específicas para contratar en las empresas, por sector económico (respuestas múltiples)

| Políticas | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|---------------------------|-----------------|-------------------|------------------|
| Jóvenes de primer empleo | 36,0% | 34,0% | 34,2% |
| Pasantes y/o aprendices | 24,0% | 32,0% | 26,8% |
| Mujeres | 16,0% | 14,0% | 23,1% |
| Personas con discapacidad | 4,0% | 12,0% | 13,2% |
| Indígenas | 4,0% | 10,0% | 12,3% |

Las decisiones para aplicar políticas de contratación se basan en mayor medida en la decisión personal del propietario de la empresa (58,3% en promedio).

Las políticas para jóvenes de primer empleo son aplicadas por el 34,3% del total de las empresas del departamento. Entre estas empresas, solo el 29,9% manifestó que las políticas que aplican se fundamentan en la Ley N° 1980/19 “De primer empleo”. Es probable que esto se deba al desconocimiento del marco legal y de los beneficios que genera la aplicación de la normativa. La promoción de dicha normativa puede ser relevante ya que, en Alto Paraná, según datos del INE, en el año 2021 el 9,8% de la población se encuentra en el rango de edad de 15 a 19 años, grupo vinculado a la primera inserción al mercado laboral.

Situación similar se observa en el caso de los pasantes, ya que la implementación de la Ley N° 6339/19 de empleo parcial y el Contrato por aprendizaje (Código Laboral y Resolución MTESS 1159/19) es aplicado por una limitada cantidad de empresas del departamento de Alto Paraná.

Se observa una escasa implementación de políticas para la contratación de mujeres, personas con discapacidad e indígenas. Los datos recopilados revelan que básicamente 1 de cada 5 empresas, tiene alguna política de contratación de mujeres. Datos del INE para el año 2019 indicaban una considerable brecha en la tasa de ocupación de las mujeres, 50,6%, frente al 80,1% de los hombres.

Tabla 10. Políticas aplicadas de contratación

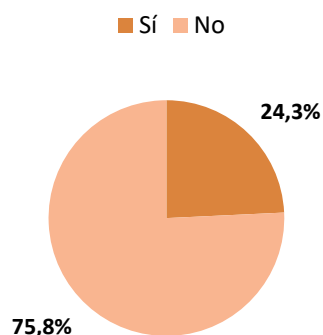
| Políticas de contratación | Políticas aplicadas | Porcentaje |
|--|--|-------------------|
| Jóvenes de primer empleo (34,3%) | Ley de primer empleo (Ley 1980/19) | 29,9% |
| | Ley de empleo parcial (Ley 6339/19) | 7,3% |
| | Decisión por directorio de la empresa | 13,1% |
| | Decisión de los dueños de la empresa | 49,6% |
| Pasantes (27,3%) | Ley de primer empleo (Ley 1980/19) | 15,6% |
| | Ley de empleo parcial (Ley 6339/19) | 7,3% |
| | Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N.º 1159/19) | 0,9% |
| | Decisión por directorio de la empresa | 12,8% |
| | Decisión de los dueños de la empresa | 63,3% |
| Mujeres (21,5%) | Ley de primer empleo (Ley 1980/19) | 9,3% |
| | Ley de empleo parcial (Ley 6339/19) | 11,6% |
| | Decisión por directorio de la empresa | 19,8% |
| | Decisión de los dueños de la empresa | 59,3% |
| Personas con discapacidad (12,5%) | Ley de primer empleo (Ley 1980/19) | 16,0% |
| | Ley de empleo parcial (Ley 6339/19) | 14,0% |
| | A través de convenios con organizaciones públicas | 2,0% |
| | Decisión por directorio de la empresa | 16,0% |
| | Decisión de los dueños de la empresa | 52,0% |
| Indígenas (11,5%) | Ley de primer empleo (Ley 1980/19) | 6,5% |
| | Ley de empleo parcial (Ley 6339/19) | 8,7% |
| | Decisión por directorio de la empresa | 17,4% |
| | Decisión de los dueños de la empresa | 67,4% |

4.4. Vacantes de puestos de trabajo

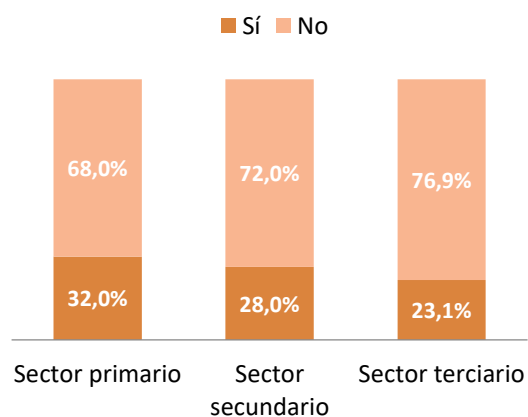
El 24,3% de las empresas declaró haber contado con puestos de trabajo vacantes en los últimos 12 meses. Esta proporción básicamente se encuentra ponderada por la mayor cantidad de vacancias requeridas en el sector terciario, tal como se observa en el Panel B del Gráfico 13.

Gráfico 13. Vacancias generadas en los últimos 12 meses

Panel A. Vacancias generadas



Panel B. Vacancias generadas según sector económico



Los principales puestos vacantes mencionados por las empresas corresponden al grupo de «trabajadores de servicios y vendedores de mercados», vinculados a las actividades comerciales que se realizan en el departamento.

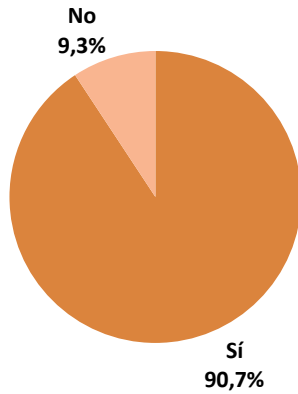
Tabla 11. Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses

| Grupo ocupacional | Porcentaje |
|--|------------|
| Trabajadores de servicios y vendedores de mercados | 35,5% |
| Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios | 15,5% |
| Trabajadores no calificados | 14,8% |
| Empleados de oficina | 11,0% |
| Otros | 23,2% |

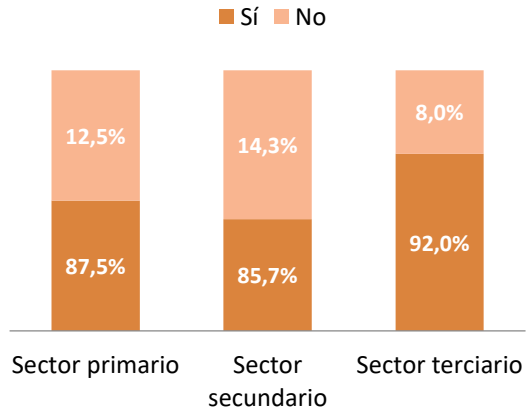
De las empresas que contaban con puestos disponibles, la mayoría dijo haberlos cubierto. Como se observa en el Panel B del Gráfico 14, las empresas del sector terciario son las que han presentado mayor cobertura de vacancias, mientras que el sector secundario es el que presenta una mayor proporción de empresas que no han logrado cubrir los puestos que tenían disponibles.

Gráfico 14. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses

Panel A. Cobertura de vacancias



Panel B. Cobertura de vacancias según sector económico



En cuanto a los requisitos establecidos por las empresas a la hora de contratar, los más buscados son: competencias actitudinales, buena presencia, tener el nivel educativo requerido para el cargo y contar con experiencia.

Gráfico 15. Requisitos buscados para cubrir vacantes (respuestas múltiples)



El principal requisito para contratar en todos los sectores es que el postulante cuente con competencias actitudinales o socioemocionales, 64,0% para el sector primario, 80,0% para el secundario y 86,5% para el terciario. Por otro lado, el requisito de contratar trabajadores con experiencia en el cargo se encuentra siempre entre los más solicitados por todos los sectores y la buena presencia es otra de las características solicitadas por los empleadores del segundo (62,0%) y tercer sector (79,1%).

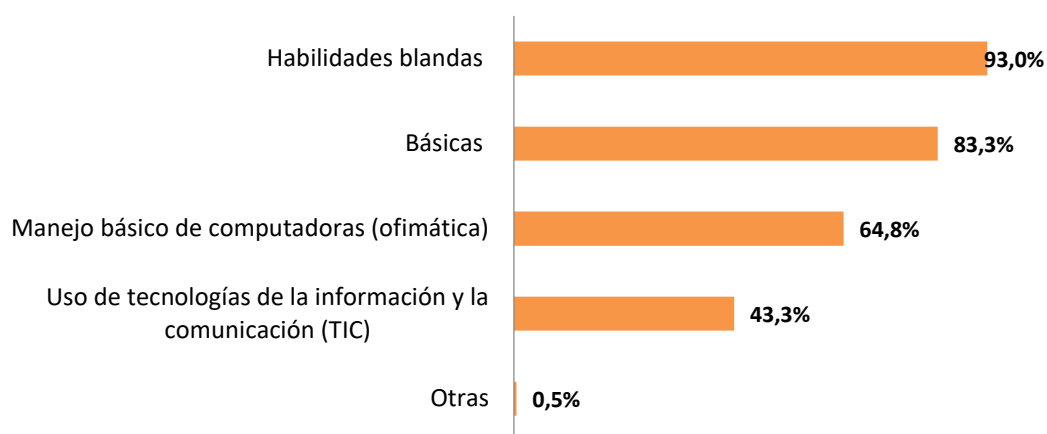
Sin embargo, el adecuado nivel educativo del postulante, es un requisito deseable en los sectores, secundario (60,0%) y terciario (66,5%), pero no para las empresas del sector primario (8,0%).

Tabla 12. Requisitos buscados para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)

| Requisitos | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|--|-----------------|-------------------|------------------|
| Buena presencia | 16,0% | 62,0% | 79,1% |
| Certificación de educación técnica y formación profesional | 4,0% | 34,0% | 30,2% |
| Cuenta con competencias actitudinales o socioemocionales | 64,0% | 80,0% | 86,5% |
| Cuenta con competencias técnicas o profesionales | 8,0% | 26,0% | 24,0% |
| Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos) | 16,0% | 40,0% | 29,2% |
| Manejo de Idiomas | 8,0% | 28,0% | 30,2% |
| Movilidad | 16,0% | 32,0% | 27,7% |
| Posea el nivel educativo requerido | 8,0% | 60,0% | 66,5% |
| Posea experiencia en el cargo | 60,0% | 56,0% | 62,2% |
| Otros | 0,0% | 2,0% | 0,3% |

Entre las competencias requeridas, las habilidades blandas (93,0%) y las básicas (83,3%) (que incluyen elementos tales como comprensión lectora, escritura y cálculos matemáticos básicos) son las más buscadas a la hora de contratar. El manejo básico de computadoras (ofimática)⁷; y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)⁸ son menos requeridas, comparativamente, pero aun así es una habilidad que solicitan el 64,8% y 43,3% de las empresas, respectivamente.

Gráfico 16. Competencias requeridas para cubrir vacantes (respuestas múltiples)



7 **Ofimática:** Acrónimo compuesto por las palabras ofi (oficina) y mática (informática), que se refiere a la automatización, mediante sistemas electrónicos, de las comunicaciones y procesos administrativos en las oficinas (Real Academia Española, s.f.).

8 **TIC:** recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos, como: ordenadores, teléfonos, televisores, etc (Universidad Latina de Costa Rica, s.f.).

Que el postulante posea habilidades blandas es una cualidad principalmente buscada en los sectores primario y terciario, mientras que en el sector secundario dan prioridad a las habilidades básicas como requisito para la contratación. Para todos los sectores, además, se busca que el candidato cuente con manejo básico de computadoras y el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), aunque este último es solicitado en menor medida relativa.

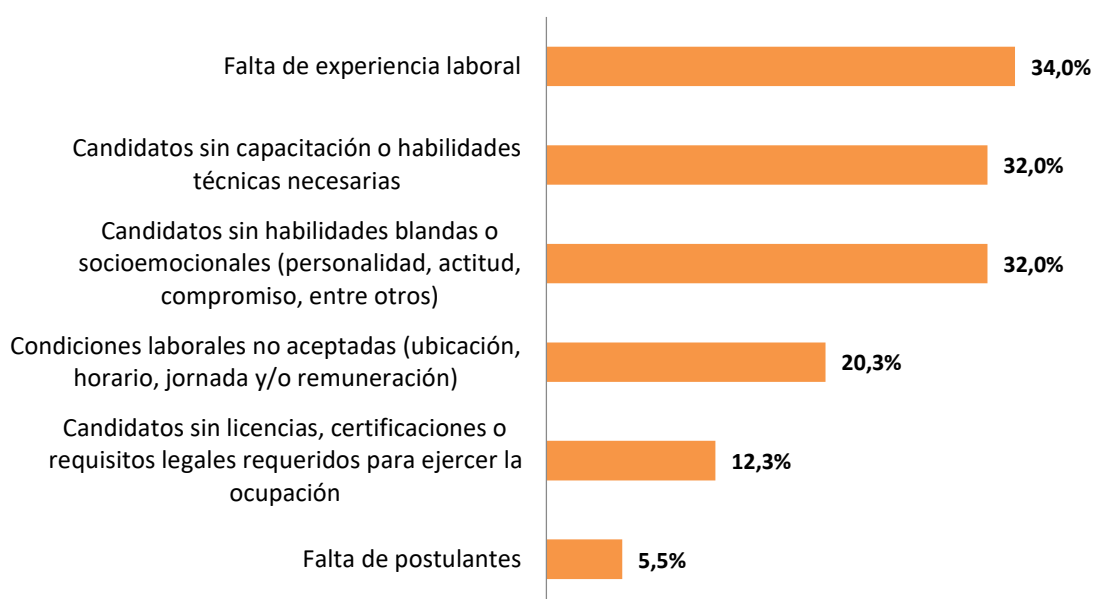
Tabla 13. Competencias requeridas para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)

| Competencias | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|--|-----------------|-------------------|------------------|
| Básicas | 24,0% | 88,0% | 87,1% |
| Habilidades blandas | 64,0% | 86,0% | 96,3% |
| Manejo básico de computadoras (ofimática) | 12,0% | 50,0% | 71,1% |
| Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) | 8,0% | 46,0% | 45,5% |
| Otras | 0,0% | 2,0% | 0,3% |

La dificultad que las empresas encuentran con mayor frecuencia durante el proceso de selección es la falta de experiencia laboral (34,0%), seguida muy de cerca por la falta de capacitación o habilidades técnicas necesarias para el cargo (32%) y la falta de habilidades blandas o socioemocionales (32%). Otros inconvenientes encontrados son, la ausencia de acuerdos sobre las condiciones laborales ofrecidas (20,3%) y la falta de licencias o certificaciones requeridas (12,3%).

Se resalta que solo el 5,5% de las empresas menciona como dificultad la falta de postulantes. Estos datos son relevantes para adoptar políticas de contratación que maximicen la incorporación de trabajadores, ya que, según lo reportado, puede entenderse que los candidatos acuden a las convocatorias, sin embargo, no reúnen los requisitos para satisfacer la demanda de la convocante.

Gráfico 17. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal (respuestas múltiples)



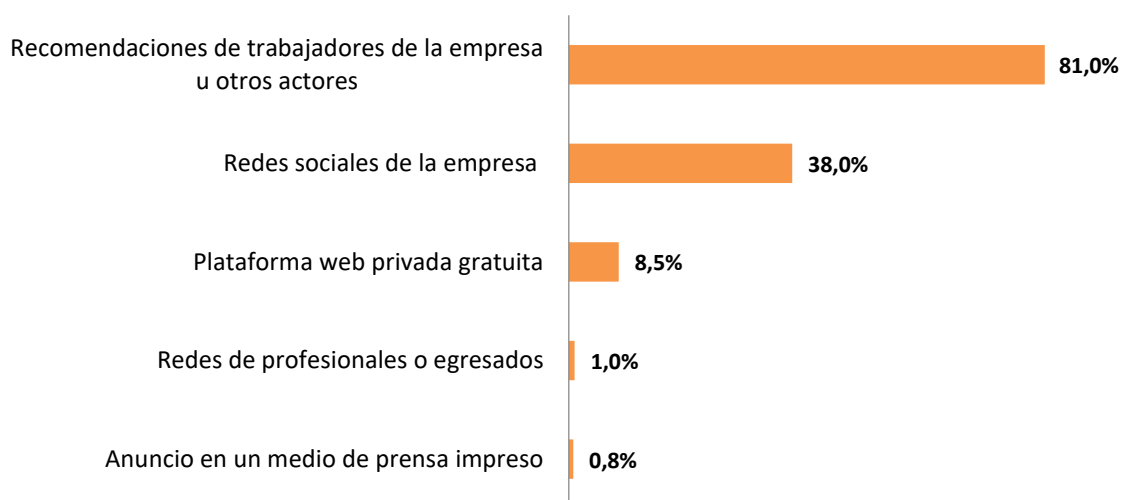
El principal inconveniente para cubrir vacancias que enfrentan las empresas del sector primario es la falta de experiencia del candidato (32% de las empresas). En el sector secundario la experiencia es relativamente menos relevante, el 30% la requiere, frente al 36% de empresas que se encontraron con la falta de las habilidades blandas de los postulantes y al 34% que tuvieron que sortear la carencia de capacidades técnicas de los candidatos. En el sector terciario, la experiencia laboral es también muy valorada (34,8%), a la vez se requieren habilidades técnicas y blandas, este sector es el que posee mayor dificultad para que los candidatos acepten las condiciones laborales ofrecidas (21,8%), situación relacionada con la alta proporción de empresas comerciales con horarios extendidos y requerimiento de trabajos en fines de semana o días feriados (Tabla 14).

Tabla 14. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico (respuestas múltiples)

| Dificultad presentada | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|---|-----------------|-------------------|------------------|
| Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias | 16,0% | 34,0% | 32,9% |
| Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales | 16,0% | 36,0% | 32,6% |
| Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación | 4,0% | 14,0% | 12,6% |
| Condiciones laborales no aceptadas | 16,0% | 12,0% | 21,8% |
| Falta de experiencia laboral | 32,0% | 30,0% | 34,8% |
| Falta de postulantes | 4,0% | 8,0% | 5,2% |

Los canales de reclutamiento utilizados por las empresas para cubrir las vacantes son, principalmente las recomendaciones de los trabajadores de la empresa (81,0%), y las convocatorias a través de las redes sociales de la empresa (38,0%). Las plataformas web son utilizadas por solo el 8,5% de las empresas en tanto que los demás canales (redes y anuncios pagados) prácticamente no son utilizados.

Gráfico 18. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes (respuestas múltiples)



El análisis por sectores muestra resultados similares, considerando que para los tres sectores las recomendaciones de los trabajadores son las más utilizadas, principalmente para el sector secundario, en el que el 88% de las empresas recurren a esta estrategia para la cobertura de sus vacantes. Las redes sociales también son utilizadas por los tres sectores, aunque con diferencias entre ellos: 16% de las empresas del sector primario las emplean, en tanto que, en el secundario son usadas por el 26,0% y por el 41,5% en el terciario.

Tabla 15. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)

| Canal de reclutamiento | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|---|-----------------|-------------------|------------------|
| Anuncio en un medio de prensa impreso | 0,0% | 0,0% | 0,9% |
| Plataforma web privada gratuita | 0,0% | 0,0% | 10,5% |
| Redes sociales de la empresa | 16,0% | 26,0% | 41,5% |
| Redes de profesionales o egresados | 4,0% | 0,0% | 0,9% |
| Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros | 68,0% | 88,0% | 80,9% |

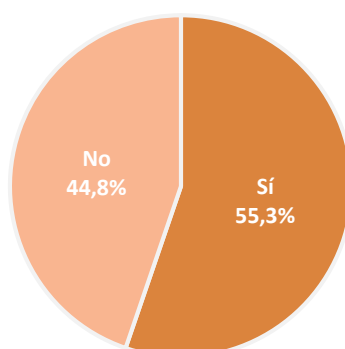
4.5. Nuevas tecnologías en las empresas

La tecnología presenta avances año tras año, pero la pandemia por COVID-19 implicó la aceleración de los cambios a favor de las transformaciones digitales. Estos avances tecnológicos brindan nuevas oportunidades económicas a las empresas, la posibilidad de expandirse en el mercado, así como también permiten la disminución de los costos (Cañigueral et al., 2021).

En el marco de estos cambios tecnológicos, en el departamento de Alto Paraná el 55,3% de las empresas mencionó que implementarán nuevas tecnologías en los próximos 5 años, teniendo en cuenta los efectos de las transformaciones digitales.

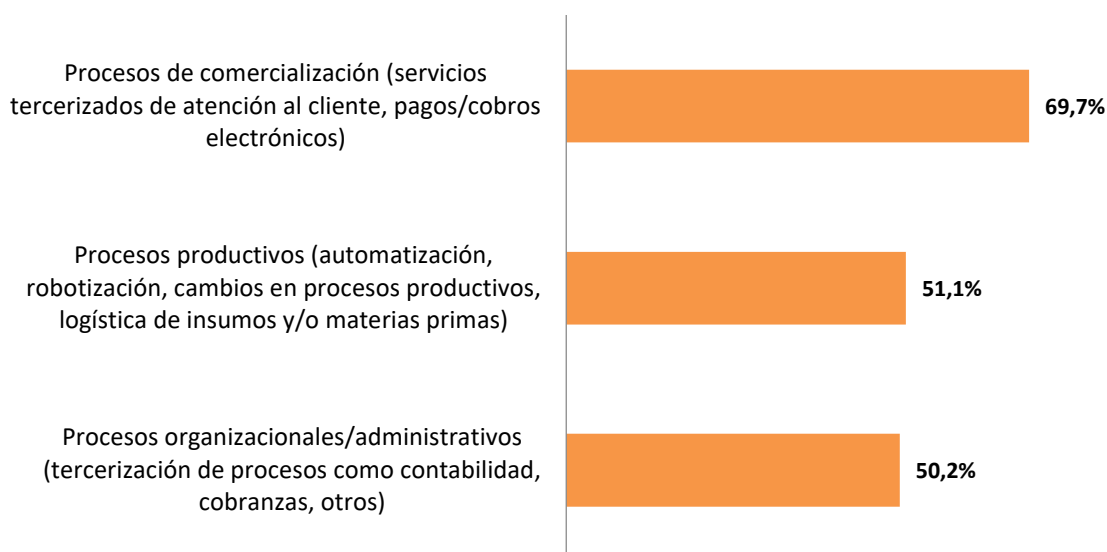
Las microempresas cuentan con la mayor proporción de planes de incorporación de nuevas tecnologías en el departamento, con el 45,8% del total. Además, para todos los tamaños de empresa, la mayor intención de implementación de dichas tecnologías en los próximos 5 años se concentra en el sector terciario, con el 47,5% de las empresas del departamento.

Gráfico 19. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años (2023-2027)



Las empresas han mostrado interés en incorporar nuevas tecnologías, en especial en lo relacionado con los procesos de comercialización, tales como, servicios tercerizados de atención al cliente, pagos y/o cobros electrónicos.

Gráfico 20. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías (respuestas múltiples)



Para el sector primario, los planes para incorporar nuevas tecnologías en los procesos productivos son prioritarios para todos (100,0%), seguidos por los otros tipos de proceso, organizacionales/administrativos y de comercialización (33,3% cada uno).

En el sector secundario las áreas donde se desean incorporar nuevas tecnologías son en los procesos productivos (72,0%) y de comercialización (68,0%).

Para el sector terciario las prioridades se relacionan con el área de procesos de comercialización (71,1%) aunque también consideran importantes las otras áreas: procesos productivos (46,8%) y procesos organizacionales/administrativos (52,1%).

Tabla 16. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías, por sector económico (respuestas múltiples)

| Área de | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|--|-----------------|-------------------|------------------|
| Procesos de comercialización (servicios tercerizados de atención al cliente, pagos/cobros electrónicos) | 33,3% | 68,0% | 71,1% |
| Procesos organizacionales/administrativos (tercerización de procesos como contabilidad, cobranzas, otros) | 33,3% | 40,0% | 52,1% |
| Procesos productivos (automatización, robotización, cambios en procesos productivos, logística de insumos y/o materias primas) | 100,0% | 72,0% | 46,8% |

Considerando los planes de implementación de nuevas tecnologías, se requerirá la incorporación de personas a ciertas ocupaciones, el 97,3% de las empresas los requerirá para la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios (Gráfico 21). Esta incorporación podría ser mediante nuevas contrataciones o a través de la transformación de competencias de algunos trabajadores de la empresa.

En la Tabla 17 se observa que, para las distintas ocupaciones, y en los diferentes sectores económicos, se requerirá principalmente la transformación de competencias de los actuales empleados. En general, en el departamento se requerirá la transformación de competencias para, la utilización de nuevos insumos o materias primas (64,6%), la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios (60,0%), la adopción de mercados o de segmentos de clientes (50,5%) y para la apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo (47,6%).

En cuanto a la demanda de nuevos colaboradores, se observa que el 49,5% requerirá personal para la adopción de mercados o de segmentos de clientes, el 40,0% para la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios, el 52,4% para la apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas o ventas a través de aplicativos informáticos y el 35,4% para la utilización de nuevos insumos o materias primas.

Gráfico 21. Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías

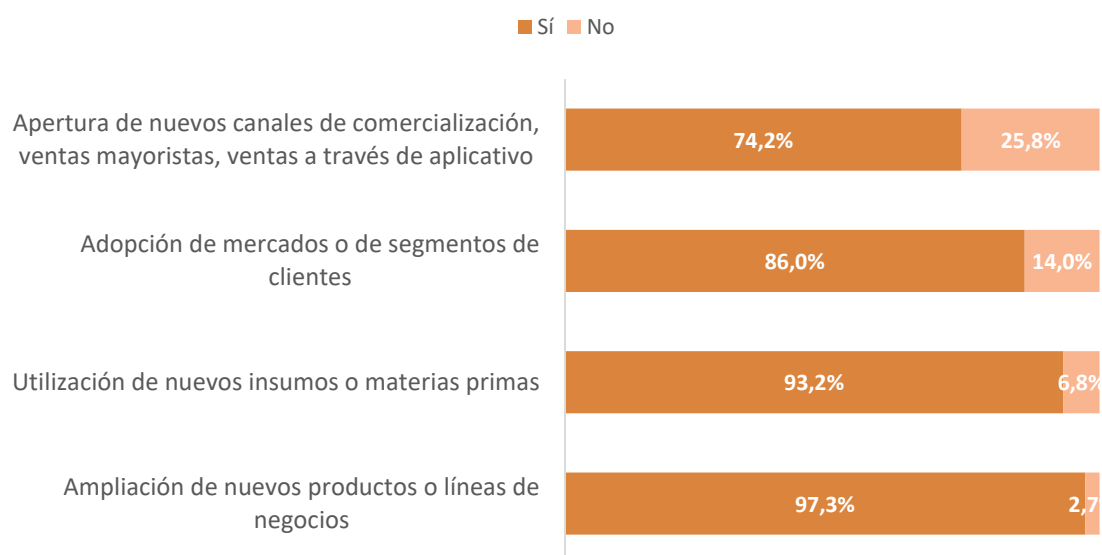


Tabla 17. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías

| Finalidad de implementación | General | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|---|---------|-----------------|-------------------|------------------|
| Métodos de cobertura de la demanda | | | | |
| Adopción de mercados o de segmentos de clientes | | | | |
| Nuevas contrataciones | 49,5% | 80,0% | 71,4% | 45,7% |
| Transformación de competencias | 50,5% | 20,0% | 28,6% | 54,3% |
| Ampliación de nuevos productos o líneas de negocios | | | | |
| Nuevas contrataciones | 40,0% | 50,0% | 54,2% | 37,8% |
| Transformación de competencias | 60,0% | 50,0% | 45,8% | 62,2% |
| Apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo | | | | |
| Nuevas contrataciones | 52,4% | 75,0% | 70,0% | 49,3% |
| Transformación de competencias | 47,6% | 25,0% | 30,0% | 50,7% |
| Utilización de nuevos insumos o materias primas | | | | |
| Nuevas contrataciones | 35,4% | 66,7% | 39,1% | 33,9% |
| Transformación de competencias | 64,6% | 33,3% | 60,9% | 66,1% |

Considerando la demanda ocupacional causada por eventos relacionados con la incorporación de nuevas tecnologías, las empresas del departamento de Alto Paraná se requerirán en mayor medida la formación en operación/programación de equipos y/o sistemas informáticos (61,1%). Al analizar por sector económico, dicha formación es la más requerida en el sector terciario (64,2%), mientras que, en los sectores primario y secundario, la formación más requerida es la de operador de maquinarias y equipos con 100,0% y 68,0% respectivamente.

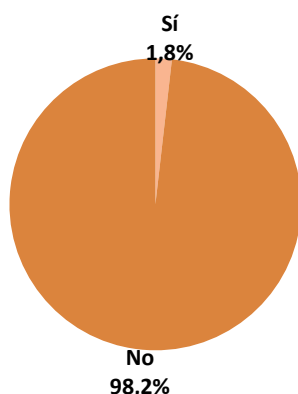
Tabla 18. Tipos de formación requerida según sector económico (respuestas múltiples)

| Tipo de formación | General | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|---|---------|-----------------|-------------------|------------------|
| Desarrollo/operación de softwares/aplicativos | 42,1% | 33,3% | 36,0% | 43,2% |
| Operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización) | 42,1% | 100,0% | 68,0% | 36,8% |
| Operación/programación de equipos/sistemas informáticos | 61,1% | 33,3% | 44,0% | 64,2% |
| Otros | 0,5% | 0,0% | 0,0% | 0,5% |

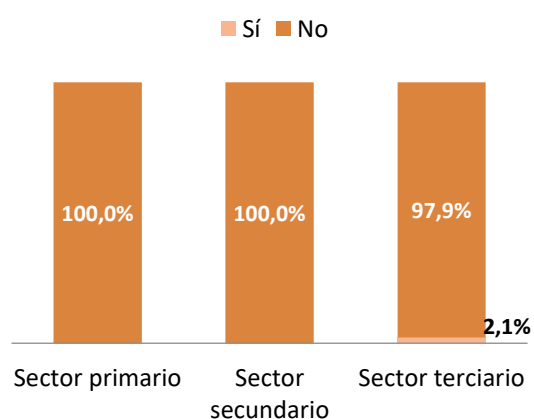
Los avances tecnológicos permiten llevar a cabo operaciones en menos tiempo y de manera más eficiente, prescindiendo en ocasiones de la labor humana o requiriendo de ella en una modalidad de trabajo distinta y más flexible (modalidad a distancia, contrato de servicios independientes, contrato por evento, otros). En dicho marco, en el departamento de Alto Paraná se presenta que solamente el 1,8% de las empresas ha disminuido su cantidad de empleados debido a los cambios digitales.

Gráfico 22. Efecto de la incorporación de tecnologías en la desvinculación de personal

Panel A. Empresas que han disminuido personal



Panel B. Empresas que han disminuido personal por sector económico



4.6. Dinámica de contrataciones

La encuesta permitió recopilar información sobre la probabilidad de apertura o cierre de establecimientos y/o sucursales, reemplazo y contratación de personal, así como las demandas de capacitación para trabajadores con relación a las nuevas tecnologías.

Al menos 1 de cada 3 empresas han expresado que en los próximos 5 años consideran muy probable la apertura de un nuevo establecimiento o sucursal, en especial las empresas que se encuentran en el sector terciario.

Respecto al cierre de establecimientos o sucursales, se resalta que las empresas del departamento ven como poco probable este evento. Con referencia al reemplazo o sustitución de trabajadores a causa de las nuevas tecnologías, se considera una situación menos probable en todos los sectores económicos. Una importante proporción de empresas manifestó como posible evento la contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías: 42,2% del sector terciario, 42,0% del secundario y 28,0% del primario.

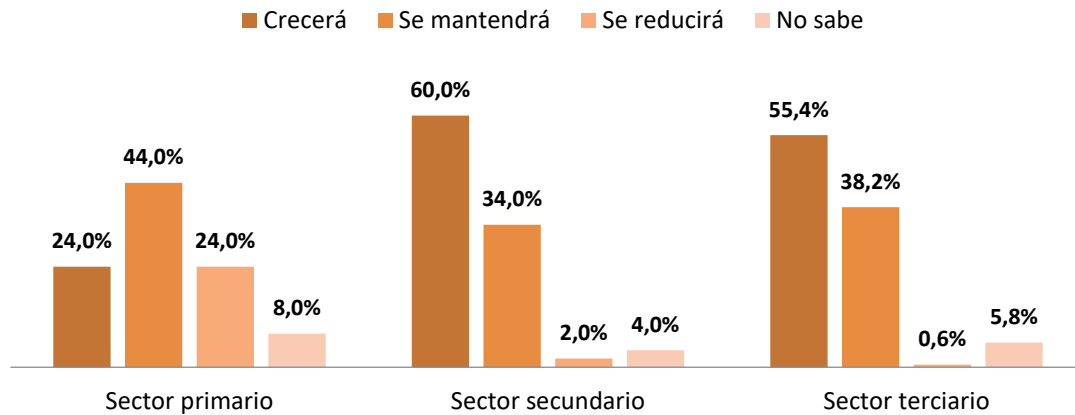
Es importante señalar también las expectativas que tienen las empresas sobre la realización de capacitaciones o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a las nuevas tecnologías, ya que el 80,3% de las empresas del sector terciario, el 82,0% del sector secundario y el 60,0% del sector primario considera este como un evento muy probable.

Tabla 19. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años (2023-2027)

| Evento futuro | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario |
|---|-----------------|-------------------|------------------|
| Probabilidad | | | |
| Apertura de nuevos establecimientos, sucursales | | | |
| Poco probable | 76,0% | 64,0% | 62,5% |
| Probable | 0,0% | 6,0% | 1,2% |
| Muy probable | 24,0% | 30,0% | 36,3% |
| Cierre de establecimientos, sucursales | | | |
| Poco probable | 76,0% | 90,0% | 93,8% |
| Probable | 4,0% | 2,0% | 0,3% |
| Muy probable | 20,0% | 8,0% | 5,8% |
| Reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías | | | |
| Poco probable | 84,0% | 88,0% | 88,3% |
| Probable | 8,0% | 0,0% | 0,6% |
| Muy probable | 8,0% | 12,0% | 11,1% |
| Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías | | | |
| Poco probable | 64,0% | 56,0% | 56,9% |
| Probable | 8,0% | 2,0% | 0,9% |
| Muy probable | 28,0% | 42,0% | 42,2% |
| Capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas tecnologías | | | |
| Poco probable | 36,0% | 18,0% | 19,1% |
| Probable | 4,0% | 0,0% | 0,6% |
| Muy probable | 60,0% | 82,0% | 80,3% |

Para el periodo 2023-2027, las empresas del sector secundario y terciario manifestaron que aumentarán la dotación del personal, 60,0% y 55,4% respectivamente. En el sector primario, la mayor proporción (44,0%) corresponde a los que estiman que la cantidad de trabajadores se mantendrá.

Gráfico 23. Variación en la dotación total de personal para los próximos 5 años (2023-2027) considerando los planes de inversión y negocios de la empresa



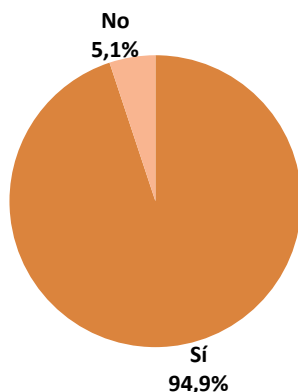
La perspectiva es optimista para la demanda de empleo en los próximos 5 años. El 94,9% de las empresas del departamento de Alto Paraná expresa que aumentará su demanda ocupacional entre los años 2023 y 2027.

Cabe mencionar que la totalidad de empresas en el sector primario considera que requerirá más personal en los próximos años, lo cual muestra expectativas optimistas de crecimiento para el departamento.

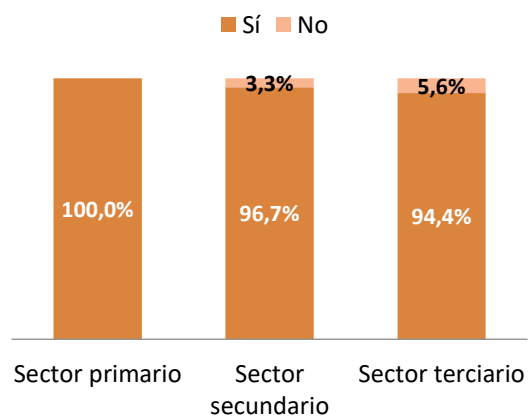
En los sectores secundario y terciario, la mayoría de las empresas también espera un aumento de la demanda ocupacional para el quinquenio 2023-2027, mostrando asimismo expectativas de crecimiento para las actividades económicas del departamento en todos los sectores.

Gráfico 24. Intención de contratación para los próximos 5 años (2023-2027)

Panel A. Intención de contratación



Panel B. Intención de contratación por sector económico



Las empresas estiman que dentro de 5 años estarían requiriendo en mayor medida trabajadores en las categorías de servicios y vendedores de mercados, principalmente para las ocupaciones de atención al cliente y vendedor de salón, aunque se observa que la demanda estimada incluye a personal para todas las categorías consultadas.

Los trabajadores no calificados se requerirán mayormente para ocupaciones de delivery, los oficiales, operarios y artesanos para puestos relacionados con panadería, los empleados de oficina para cargos de cajero, mientras que los técnicos y profesionales de nivel medio serán requeridos para cubrir puestos administrativos.

Los operadores de maquinarias y los profesionales científicos e intelectuales son mencionados por relativamente pocas empresas, pero se debe considerar que son puestos de alto perfil y con salarios elevados, como por ejemplo los profesionales en el área de química farmacéutica.

Tabla 20. Estimación del cargo dentro de 5 años, año 2027

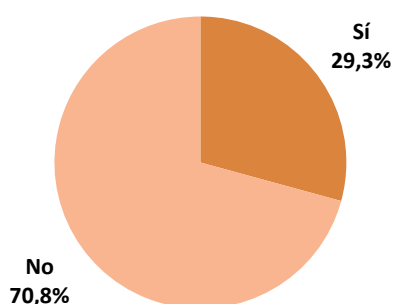
| Personal requerido | Porcentaje |
|--|---------------|
| Trabajadores de servicios y vendedores de mercados | 35,0% |
| Trabajadores no calificados | 17,5% |
| Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios | 17,5% |
| Empleados de oficina | 12,5% |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 10,0% |
| Operadores de instalaciones y máquinas y montadores | 5,0% |
| Profesionales científicos e intelectuales | 2,5% |
| Total | 100,0% |

4.7. Capacitación y uso de la oferta pública

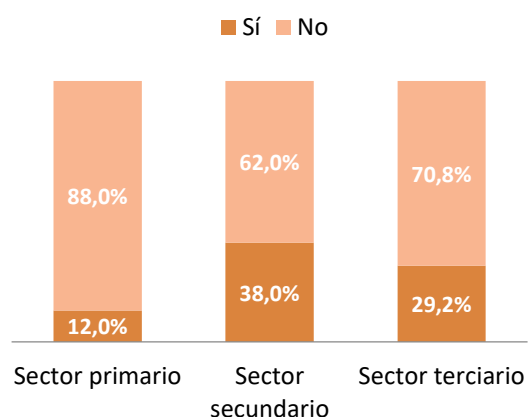
Casi el 30% de las empresas manifestó que realiza capacitaciones al personal. Al desglosar por sectores económicos se encuentra que, el secundario con el 38,0% de las empresas es el que realiza capacitaciones con mayor frecuencia relativa, mientras que en el terciario las realizan el 29,2% de las empresas de ese sector y el 12,0% de las unidades económicas del sector primario.

Gráfico 25. Capacitaciones al personal

Panel A. Ejecución de capacitaciones



Panel B. Ejecución de capacitaciones por sector

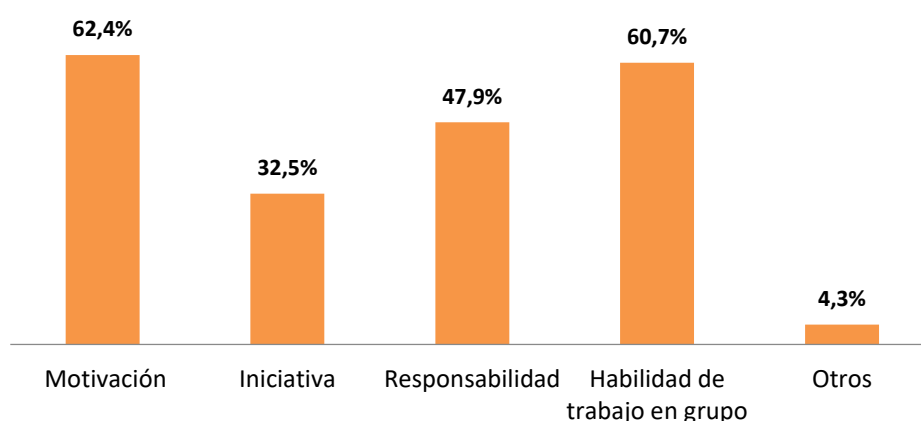


Las habilidades blandas son sumamente importantes atendiendo que de acuerdo con el estudio realizado por la OCDE (2018) para Paraguay, además de las competencias técnicas específicas como la de presupuestos, finanzas o computación, las competencias más difíciles de encontrar entre los trabajadores paraguayos tienen que ver con la inteligencia emocional, la comunicación y el pensamiento crítico, que en su conjunto forman parte de las habilidades transversales genéricas. En el mencionado estudio, dentro de las políticas para mejorar el

acceso a empleos de mejor calidad, recomiendan, entre otros, la necesidad de proporcionar una combinación de habilidades técnicas específicas para el trabajo con habilidades blandas y básicas.

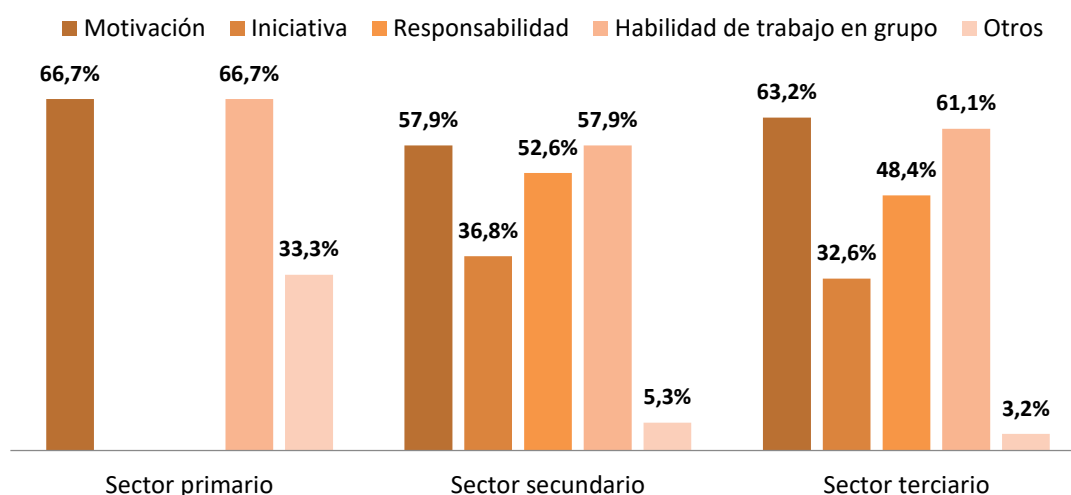
En línea con lo anterior, entre las empresas del departamento que manifestaron realizar capacitaciones a sus empleados, especialmente las referidas a las habilidades blandas, sobresalen temas como la motivación (62,4%), la habilidad de trabajo en grupo (60,7%), la responsabilidad (47,9%) y la iniciativa (32,5%), en ese orden, como los tipos de capacitaciones más habituales.

Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente (respuestas múltiples)



La preferencia por las capacitaciones relacionadas con la motivación se acentúa en todos los sectores. En el sector secundario las capacitaciones mayormente realizadas son sobre temas relacionados con la responsabilidad y con la habilidad de trabajo en grupo.

Gráfico 27. Capacitaciones realizadas normalmente por sector económico (respuestas múltiples)



En lo que respecta a las capacitaciones técnicas específicas por puestos de trabajos, resaltan el enfoque en capacitación sobre atención al cliente y gestión administrativa y financiera en casi todos los puestos de trabajo.

Tanto para los técnicos y profesionales de nivel medio como para los empleados de oficina se observan capacitaciones en comercialización, mientras que los cursos de transporte y logística se encuentran presentes para los puestos de operadores de instalaciones y máquinas y montadores, y para los trabajadores no calificados.

Gráfico 28. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores

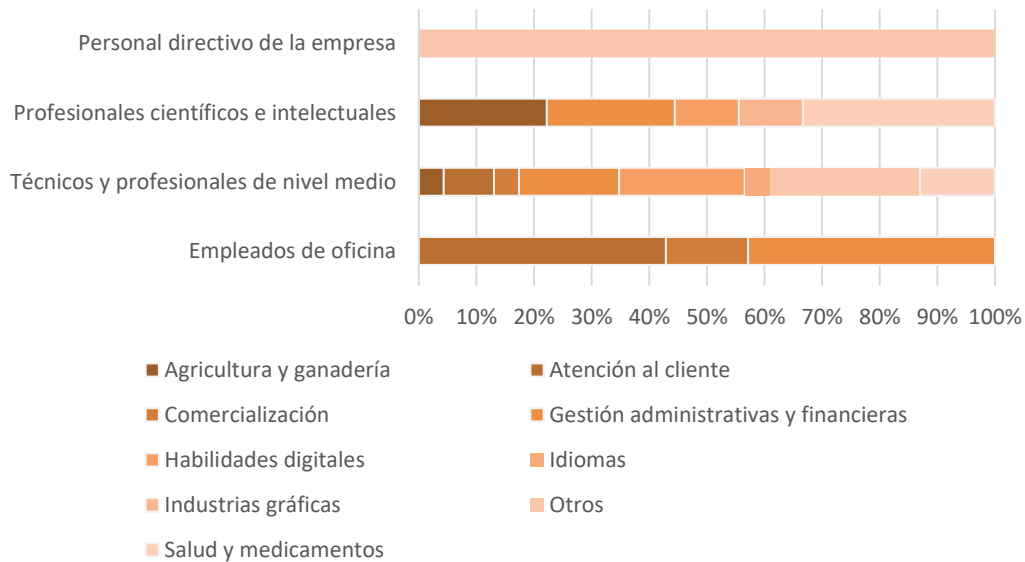
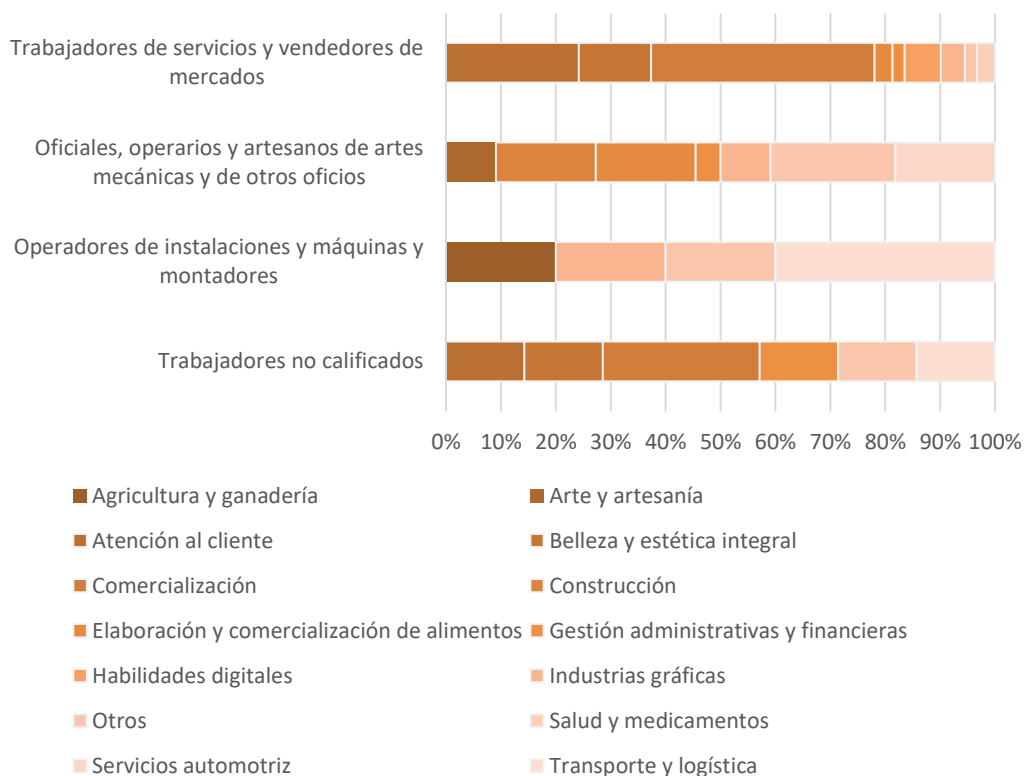


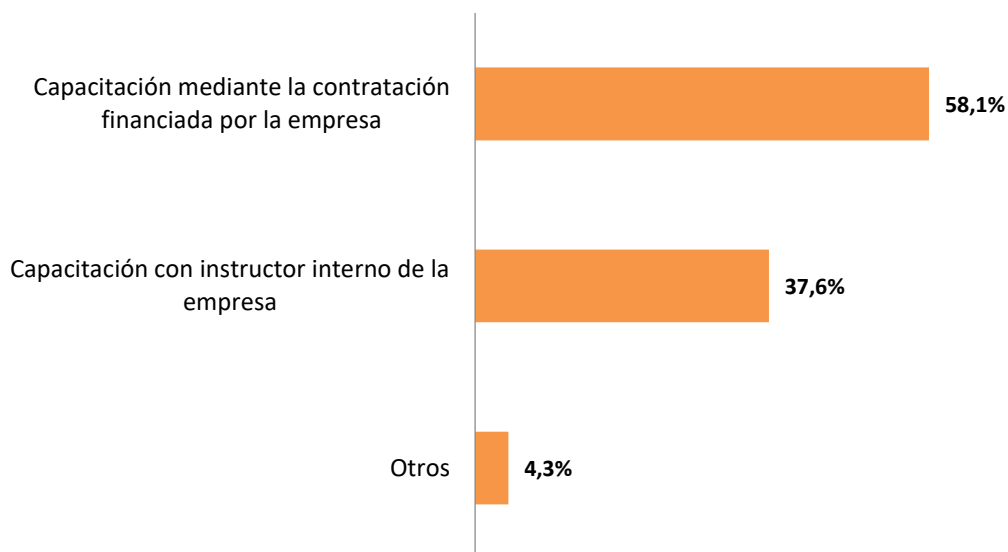
Gráfico 29. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Mandos medio y trabajadores no calificados



Entre las empresas que realizan capacitaciones a sus empleados predominan dos sistemas: el 58,1% del total prioriza la capacitación mediante la contratación financiada por la empresa y el 37,6% realiza las capacitaciones con instructores internos de la empresa.

Las empresas que realizan capacitaciones son aquellas cuyas políticas de capacitación se promueven desde adentro y son muy pocas las que manifestaron utilizar otros sistemas (4,3%) que se encuentran disponibles en el medio y que son ofrecidos por los sectores público y privado.

Gráfico 30. Sistemas utilizados por las empresas para impartir capacitaciones (respuestas múltiples)



Como se mencionó en el informe de “Construcción. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales” (Observatorio Ocupacional, 2021), el SINAFOCAL se encuentra en una búsqueda constante de información acerca de las necesidades de las empresas de los distintos sectores de la economía, de manera a que se pueda potenciar la empleabilidad.

En línea con dicha búsqueda, en la tabla que sigue se muestran los principales cursos de capacitación requeridos en el departamento. Estos van de la mano con las actividades comerciales presentes en el departamento de Alto Paraná. Como se observa en la siguiente tabla, las principales capacitaciones requeridas son sobre comercio y atención al cliente.

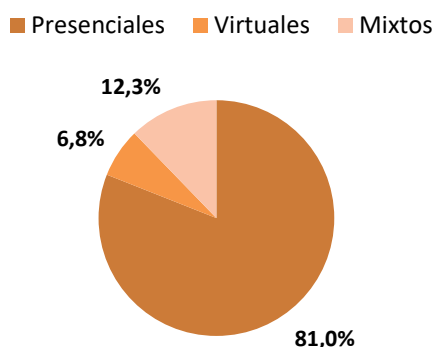
Tabla 21. Principales áreas de cursos de capacitación necesarios para incrementar la productividad

| Área de cursos de capacitación | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|
| Comercialización | 27,8% |
| Atención al cliente | 17,6% |
| Habilidades digitales | 7,6% |
| Gestión administrativas y financieras | 6,5% |
| Habilidades blandas | 5,8% |
| Servicio automotriz | 4,7% |
| Agricultura y ganadería | 4,2% |
| Construcción | 4,0% |
| Belleza y estética integral | 3,5% |
| Otras | 18,3% |

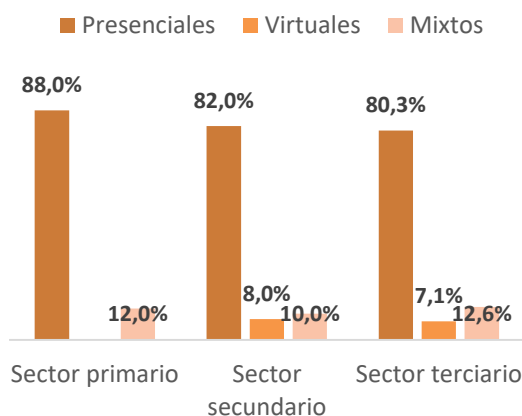
En cuanto a los medios preferidos para las capacitaciones, se puede constatar el alto predominio de las capacitaciones presenciales (81,0%), seguido de las sesiones mixtas (12,3%). Esto puede deberse al tipo de capacitación que se requiere, ya que algunas especialidades exigen la presencialidad. Otro factor es que se requiere conectividad a internet, servicio que no ofrece la misma calidad de señal en el área rural. También es posible observar que el comportamiento por sectores es el mismo, ya que, tienen una elevada preferencia por las capacitaciones presenciales.

Gráfico 31. Formatos preferidos para realizar las capacitaciones

Panel A. Formatos preferidos para realizar capacitaciones



Panel B. Formatos preferidos para realizar capacitaciones por sector



En promedio el 98,8% de las empresas del departamento de Alto Paraná, considera muy importante las capacitaciones por cada razón expuesta en el Gráfico 32.

Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación

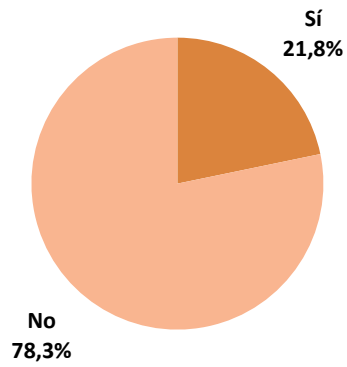


En Alto Paraná, el 21,8% de las empresas manifestó conocer los servicios del SINAFOCAL, lo que implica la existencia de espacio para crecer en el departamento. Es oportuno señalar que

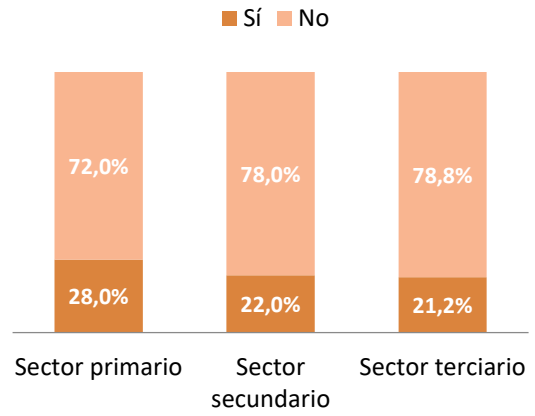
estos resultados guardan relación con los datos referidos a los sistemas utilizados por las empresas para las capacitaciones.

Gráfico 33. Conocimiento de los servicios del SINAFOCAL

Panel A. Conocimiento de servicios del SINAFOCAL



Panel B. Conocimiento de servicios del SINAFOCAL por sector



5. Resultados de las entrevistas

5.1. Entidades entrevistadas

| Institución/Asociación/ Gremio | Distrito |
|---|-----------------|
| Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná | Alto Paraná |
| Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú | Minga Guazú |
| Municipalidad de Hernandarias | Hernandarias |
| Escuela Agrícola de Minga Guazú | Minga Guazú |
| Gobernación de Alto Paraná | Alto Paraná |
| Municipalidad de Minga Guazú | Minga Guazú |
| Municipalidad de Ciudad del Este | Ciudad del Este |
| Revista Global | Minga Guazú |
| Unión Industrial Paraguaya | Alto Paraná |
| Universidad Nacional del Este | Ciudad del Este |
| Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná | Alto Paraná |

La Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná es una asociación de productores que está conformada por 101 comités y 1.195 asociados de todo el departamento, abarcando los 22 distritos de Alto Paraná. Para formar parte de la asociación se tiene como requisito formar parte de comités con todas las documentaciones en regla.

Desde el año 1997 ofrecen sus productos en la feria de Ciudad del Este, ubicada dentro del predio de la terminal de ómnibus. Además de ofrecer sus productos, también han realizado en diferentes ocasiones «ferias de semillas», que eran espacios donde intercambiaban experiencias con agricultores de otros departamentos y países.

"Nosotros estamos acá desde el año 1997, desde el 1ro de mayo vinimos a instalarnos acá (al costado de la terminal); desde el 14 de febrero estuvimos frente al obispado con 26 comités, empezamos con la exhibición de la producción y a través de algunas gestiones nos instalamos acá (en la terminal de ómnibus) y desde esa fecha vamos mejorando. Realizamos ferias de semillas 9 veces, venía gente de Alto Paraná, Caaguazú, Coronel Oviedo, de Argentina, Brasil, hacíamos intercambio de experiencias y semillas, después no se hizo más porque lleva también su costo". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

En Minga Guazú se ha entrevistado a una referente de la Asociación de Productores Feriantes de dicha ciudad. La misma está integrada por 16 comités, siendo la mayoría de la zona de Minga Guazú. Todos los viernes realizan ferias donde venden sus productos, como hortalizas, frutas, carne de chanco y gallina, queso, harina de maíz, entre otros.

"Nosotros somos productores, y venimos todos los viernes a partir de las 5 horas hasta el mediodía a exhibir nuestros productos. Nuestro producto es principalmente parte de verdeo, ya sea cebollita, perejil, lechuga, repollo, zanahoria, remolacha; en verano hay sandía, melones; zapallo hay en todo tiempo, hay también dentro de las asociaciones productores de cerdo y productores lecheros. Nuestro comité, por ejemplo, es productor de leche, elaboramos queso y vendemos también nuestro producto, hay harina de maíz, leche, suero, grasa de chanco, carne de chanco, gallina casera, y huevo casero". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

Así también, en Minga Guazú se ha entrevistado a un referente de la escuela agrícola. La misma beneficia a aproximadamente 196 alumnos que se forman en bachillerato técnico agropecuario y agromecánico, su modalidad es de internado y la institución provee de las comidas y estadía a los estudiantes trabajando en conjunto con el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).

"Hoy en día vamos a estar trabajando con 196 alumnos en régimen de internado, y lo que ofrecemos es formación en el bachillerato técnico agropecuario y en el bachillerato técnico agromecánico. Ellos dentro de la escuela tienen desayuno, media mañana, almuerzo, media tarde y cena, todo eso nos provee la Dirección de Educación Agraria a cargo del Ministerio de Agricultura y Ganadería". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

En Minga Guazú también se encuentra la Revista Global que trabaja con pequeñas y medianas empresas dentro del sector agropecuario e industrial brindando información especializada sobre la industria agrícola entre otros, y realizando trabajos de "community manager".

"En la Revista realizan actividades relacionadas con la información agroindustrial y en la agencia realizan trabajos tipo community manager para empresas privadas de la zona". [Revista Global]

También ha sido entrevistada un representante de la Unión Industrial Paraguaya (UIP), que tiene una sede en Alto Paraná. Comentó que abarcan diferentes aristas: la parte gremial, capacitaciones, asesoramiento y además es nexa con la UIP en Asunción.

"La parte gremial está en Asunción, por ejemplo, si el socio necesita algún asesoramiento o alguna capacitación yo me traslado a la industria, recabando los datos y necesidades de ese industrial, y si yo no puedo solucionar entonces remito a Asunción, me retornan y vuelvo a trasladar respuesta". [Unión Industrial Paraguaya]

A su vez, se ha entrevistado a referentes de instituciones públicas como lo son la Universidad Nacional del Este, la Gobernación de Alto Paraná, las Municipalidades de Minga Guazú, de Hernandarias y de Ciudad del Este. Todas ellas han compartido su visión acerca del mercado laboral local, cómo trabajan con la comunidad y los aportes que están realizando en alianzas con otras instituciones.

"A través de la dirección de inversiones desarrollamos capacitaciones, inclusive estuvimos trabajando con el Ministerio de Trabajo para la feria de empleos, donde pudimos conseguir por lo menos 90 lugares de trabajo de forma directa.". [Municipalidad de Hernandarias]

5.2. Oferta y demanda laboral

En cuanto al mercado laboral, en el departamento de Alto Paraná se encuentran marcadas diferencias entre las zonas rurales y las urbanas. La zona rural se especializa en la agricultura y la producción agropecuaria, y la zona urbana en el comercio, sobre todo en Ciudad del Este.

"Acá en Ciudad del Este el fuerte es la venta, la parte comercial. Y en la parte rural los distritos más alejados se dedican a la agricultura ". [Gobernación de Alto Paraná]

"La mayor demanda proviene del sector comercial, formal e informal". [Revista Global]

Los productores refieren que las diferencias en cuanto a oportunidades laborales en zonas urbana y rural se deben a que, en la ciudad es necesario tener formación escolar o profesional para conseguir trabajo; en el campo en cambio es necesario contar con al menos una parcela

de tierra para poder trabajarla y producir, si no es para el mercado laboral, al menos para el autoconsumo.

"Hay oportunidad en el campo y hay oportunidad en la ciudad, pero eso ya depende de la preparación individual de cada persona, en la ciudad vivís al día, o hay veces que ni para lo del día llegas. Sin embargo, en el campo, si tenés un pedazo de tierra eso ya te da fuente de trabajo, podés hacer autogestión, te ingenias y si haces trabajar la tierra tenés oportunidad para la vivencia, vos sos el patrón y sos el personal". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

Otro de los sectores más demandantes y en crecimiento es el de la industria, apoyado en el régimen de maquilas para la parte textil, montajes de plástico, y el sector automotriz. Así también, el sector de hotelería y turismo está en auge, sobre todo en ciudades grandes como Ciudad del Este.

"La industria, la parte textil, la parte de costura, montajes de plástico, las maquilas. En pandemia si bien es cierto algunas empresas suspendieron sus actividades, otras vinieron a instalarse. Mucha demanda laboral va a haber, yo creo que va a empezar a crecer". [Unión Industrial Alto Paraná]

"El que siempre estuvo fuerte y yo creo que va a demandar más es el sector automotriz, esos que hacen cableado eléctrico, ellos tienen una planta de empleados impresionante, pueden llegar a trabajar 24 horas, 3 turnos de 8 horas, rotativo. Después tenemos el rubro textil; también el plástico, para exportación hay muchísimos rubros que vienen. Y todas son maquiladoras. Hotelería también está creciendo, está en auge". [Unión Industrial Paraguaya]

Por la amplia oferta laboral en todos los sectores mencionados, centralizada mayormente en Ciudad del Este, se menciona que por ello se da una migración interna dentro del departamento, sobre todo desde las ciudades más pequeñas.

"Esta zona es una zona de comercio, de empresas, de industrias, es un campo interesante laboralmente, inclusive para nosotros; esta región es una a la que acuden de otros lados, de O'Leary, Mallorquín, vienen a buscar trabajo aquí". [Universidad Nacional del Este]

En cuanto a formación, en la Escuela Agrícola manifiestan que no dan abasto con la alta demanda que hay para sus egresados, ya que en todo el departamento el sector agropecuario está en auge, desde el rubro de la agricultura extensiva hasta el de las empresas dedicadas a la venta de productos y elementos para la agricultura.

"Nosotros tenemos una gran absorción de nuestros jóvenes, prácticamente no damos abasto, porque las empresas buscan bachilleres técnicos en esas dos modalidades (técnico agropecuario y técnico agrícola) para la zona, porque estamos en una zona de producción de agricultura extensiva, tenemos una alta demanda de nuestros alumnos. Aparte de la agricultura, hoy en día, dentro de lo que serían los mercados laborales de la zona, se encuentran las empresas dedicadas a la venta de la producción agrícola, empresas que se encargan de suministrar insumos agropecuarios, todo lo que tenga que ver con cultivos extensivo". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

En zonas urbanas de ciudades como Minga Guazú y Hernandarias, se dedican más a la gastronomía, al delivery de diferentes productos. Los hijos de productores que no consiguen

subsistir con la agricultura se dedican a la construcción, albañilería, carpintería, y algunos casos desempeñan algún puesto en la función pública.

"Está en auge la sección de comidas rápidas, delivery, también la parte farmacéutica, pero todo centrado más en lo que sería delivery". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

"Están también los hijos de los productores (algunos) que se están dedicando a la albañilería, la carpintería; otros son funcionarios municipales". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

En el ámbito universitario, en la Facultad de Filosofía comentan que sus carreras con más demanda y salida laboral son las de Psicología y Ciencias de la Educación.

"La carrera más demandante es la de psicología, y en cuanto a las oportunidades laborales al culminar la carrera son varias, psicología es ahora una rama muy requerida, en todos los ámbitos, tanto en el ámbito del consultorio, ya sea clínico, educacional como así también vemos grandes oportunidades en cuanto a psicología laboral, las empresas ya le dan importancia a la organización desde las perspectivas psicológicas; anteriormente recursos humanos era más para salarios, control de entrada y salida, ahora ya se le da la importancia debida al bienestar del funcionario. La siguiente carrera que es de mayor demanda es Ciencias de la Educación, y su campo es en las instituciones educativas en todos los niveles". [Universidad Nacional del Este]

Respecto al futuro, en cuanto a oportunidades de empleo prevén que aumentará la demanda. Sin embargo, esta estará direccionada a gente que esté capacitada, con conocimientos mínimos de informática y hacia el área de la industria y el sector agropecuario mecanizado. Sostienen, desde los diferentes distritos que es necesario capacitar a las personas para poder encarar esta situación; de no ser así, se deberá traer trabajadores de otras localidades, como ya se hace en muchos casos, y el porcentaje de gente local desempleada aumentará.

"Las empresas, buscan a funcionarios capacitados, pero no hay. En la agricultura prácticamente todo es mecanizado". [Municipalidad de Minga Guazú]

"De acuerdo con lo que estamos planteando sí se va a necesitar y lastimosamente tenemos que buscar en otro lugar si es que no les preparamos a nuestros jóvenes, porque no estamos preparados para recibir a la demanda de mano de obra calificada". [Municipalidad de Hernandarias]

5.2.1. Debilidades del mercado laboral

Las debilidades en el mercado laboral del departamento de Alto Paraná identificadas bajo la perspectiva de los actores entrevistados son múltiples y muy diferentes entre sí, según zonas rurales y urbanas, e inclusive se encuentran diferencias entre las zonas urbanas de ciudades grandes como Ciudad del Este y otras más pequeñas como Hernandarias y Minga Guazú. Sin embargo, hay fenómenos que independientemente a cualquiera de estas realidades y que las afectan profundamente, como ser la pandemia y los cambios en la economía global. A esto se suma el cambio climático y la dura sequía atravesada, que afecta más a la producción agrícola, pero termina haciendo estragos en toda la economía del país. Algunos actores, sostienen que inclusive en 5 años no lograrán recuperarse de las consecuencias.

"Corto es lo que estas marcando, yo marco más lejos, porque en 5 años no nos vamos a recuperar aún del problema de la pandemia, de la sequía; nosotros pensamos que en 5 años vamos a nivelar lo que perdimos y sin pensar en el sistema de desarrollo, en la pandemia paramos 6 meses, ¿qué se comió en esos 6 meses?". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

"Tenemos inconvenientes a nivel mundial, que influyen en nuestra economía; nosotros somos un país mediterráneo no tenemos salida al mar, prácticamente estamos encerrados; eso sí, somos un país productor de materia prima, pero si volvemos a pasar por una situación caótica como estos dos años, más la sequía agresiva, esto se va a salir de control". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

Otro problema identificado, es la cantidad de personas que tienen trabajos informales, ya que, los trabajadores al no tener otras oportunidades se ven obligados a aceptar esas condiciones laborales, donde trabajan muchas horas, con poca remuneración y sin beneficios sociales ni seguro. En ocasiones, las personas se ven obligadas a migrar en busca de mejores oportunidades a causa de estos factores.

"Estábamos trabajando a nivel distrito, y sé decir que un 60% está trabajando como empleada doméstica, de manera informal; esa es una realidad, madres solteras, entonces se está enfocando en ese lado para que podamos capacitar a nuestras mujeres. Además, como estamos en un sector de triple frontera, se dedican al trabajo informal, y el contrabando. Varios jóvenes están migrando, inclusive en una de las entrevistas que tuvimos con los jóvenes estuvieron comentando que no hay oportunidades acá, entonces están migrando por ejemplo a España, a EE. UU., en busca de empleo, y de esa manera también poder estudiar". [Municipalidad de Hernandarias]

Inclusive, manifiestan que en muchos de los empleos formales las condiciones laborales no son las mejores. El sector empresarial e industrial busca contratar personas capacitadas y con experiencia laboral, y muchas veces al no encontrarlas, traen personas extranjeras para cubrir esos puestos. En otros casos, prefieren personas que hayan terminado el bachiller técnico ya que estas tienen conocimientos requeridos, pero se les puede dar una menor remuneración al no contar con formación universitaria.

"La falta de capacitación hace que los inversionistas que vienen y se instalan en Alto Paraná vengan con sus gerentes de Brasil; hay una competencia desleal muy grande en Alto Paraná, porque no hay gente (local) calificada. Cuando vienen las industrias tendría que ser una exigencia que un tanto por ciento de los cargos sea ocupado por paraguayos, eso tendría que reglamentarse". [Unión Industrial Paraguaya]

"La debilidad yo creo que es la falta de capacitación, y la falta de experiencia laboral. Ustedes como SINAFOCAL o SNPP deberían trabajar con empresas para que hagan su pasantía laboral, que por lo menos sea de 6 meses, que puedan ganar suficiente experiencia". [Gobernación de Alto Paraná]

"Las empresas de la zona en su mayoría buscan mano de obra ya calificada y al no encontrar por la falta de formación en la zona buscan opciones en otras ciudades". [Revista Global]

"Las empresas normalmente buscan iniciar con gente del bachillerato y dependiendo de las áreas en que estén buscando van contratando, sí necesitan profesionales, pero la mayoría

contratan lo que serían bachilleres. Contratan bachilleres porque el sueldo que tienen que pagar es menor". [Escuela Agrícola Minga Guazú]

Otra debilidad manifestada por los entrevistados es la falta de planificación de las empresas al instalarse. Sostienen que la apertura de una nueva empresa o industria, sobre todo cuando es a gran escala, debería ser planificada con trabajo interinstitucional.

"La planificación, una elaboración anticipada de los proyectos, a mi criterio es lo que falta, porque siempre estamos trabajando en forma no planificada. Hay mucha gente joven, mano de obra productiva, pero si tu juventud no está capacitada en lo que se va a necesitar, tampoco va a haber una buena producción. Es un trabajo muy complejo que lo tienen que integrar varias instituciones, por decirte la Gobernación tiene un departamento de industria y comercio, también se tienen que integrar porque ellos pueden estar en contacto con los empresarios, tener reuniones con empresarios que se quieren instalar y ahí tenemos que entrar ya nosotros, conocer qué industria, qué máquina, qué personal, qué capacidades, qué habilidades van a necesitar ellos, para que nosotros ya podamos ir planificando, viendo instructores, si no hay gente que maneja aquí vamos a ver del exterior como se puede traer la gente que va a capacitar". [Universidad Nacional del Este]

En el sector de mandos medios también hay escasez de gente calificada y capacitada en el área, si bien se encuentra gente que realice tales trabajos, no son especialistas o no están realmente instruidos.

"Dentro de la zona (generalmente) se encuentra lo que se busca; si necesitas gente de mandos medios encontrás, si necesitas profesionales, se traen profesionales, pero sí escasea lo que es mandos medios, con oficios de panadería, electricidad, carpintería, fontanería". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

"Entrando en mandos medios, hay áreas sensibles, áreas en las que se necesita, por decir, plomero profesional, que sepa sobre el ángulo, la caída, normalmente el albañil es plomero, electricista, albañil. (También faltan), electricista, pintor, faltaría enfocarnos un poco en eso también, hablando de mando medios". [Universidad Nacional del Este]

"Es complicado encontrar plomeros o electricistas, no es muy común". [Municipalidad de Ciudad del Este]

Los productores de zonas rurales sostienen que en la ciudad la vida es cada vez más competitiva y el costo de vida es mayor. Personas de zonas rurales se desplazan hacia zonas urbanas en busca de mejores oportunidades, pero al no encontrarlas, quedan excluidos en la pobreza.

"En la ciudad se lleva más en cuenta los profesionales en todos los aspectos, en la construcción, en el comercio, en la fábrica, inclusive en trabajo doméstico, en el trabajo doméstico el 6to grado casi ya no se quiere, tenés que tener un pequeño recurso y nosotros muchas veces por eso no tenemos oportunidad". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

Otro problema que afecta en gran medida a trabajadores de zonas rurales es la desigualdad social en cuanto a la tenencia de tierra. Los pequeños productores muchas veces no tienen tierras tituladas, lo cual es un requisito para conseguir beneficios como créditos. Además de esto, deben competir con los grandes productores que tienen agricultura extensiva y cuentan con maquinarias a las que los pequeños productores no pueden acceder, ya que implica

mayores recursos. Por otro lado, la centralización que se da para la venta de sus productos obstaculiza su crecimiento.

"Lo que necesitamos con suma urgencia es la legalización de todas las tierras asentadas en el Alto Paraná, o sea que en toda la república; yo tengo 13 hectárea de tierra totalmente cultivado yo soy productor hortigranjero y productor de yerba mate pero mi tierra no tiene documento y no tenemos el financiamiento para desarrollarnos". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

"Hay un grupo que se dedica a la plantación de lechuga; ellos para poder vender su lechuga al mercado de Ciudad del Este, por decir a los grandes supermercados, tienen que llevar todos sus productos a Asunción, o sea la lechuga viaja hasta Asunción para poder ser liberado bajo las documentaciones que se requieren, luego tiene que volver otra vez de Asunción a Ciudad del Este para que puedan vender en el mercado. Eso, por ejemplo, es algo que yo no sé cómo la gente se maneja así, es muy complicado, muy sacrificado es y encima el costo (de producción) de la lechuga es alto". [Gobernación de Alto Paraná]

Por último, los productores piden que haya mayor apoyo de las autoridades, y de la población en general, con el consumo de sus productos. Manifiestan que las autoridades son las primeras que no compran sus productos, prefieren realizar sus compras en supermercados y no en sus ferias.

"Nosotros principalmente lo que necesitamos es el apoyo de los clientes y de las autoridades también necesitamos que vengan y que compren nuestros productos, ahí ellos apoyan a los productores. Ellos se van al supermercado y ese dinero que se va en el supermercado, si vienen a dejar en la feria va a ser muchísimo de provecho para la gente, para los productores". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

5.2.2. Fortalezas del mercado laboral

Redes interinstitucionales para fomentar el mercado laboral

Aunque algunos sectores reclaman mayor asistencia y apoyo de las autoridades, una de las mayores fortalezas del mercado laboral de la zona reside en las alianzas y convenios forjados entre los sectores público y privado.

El sector público apoya con capacitaciones y asistencia técnica, lo que posibilita a las asociaciones desarrollarse e ir creciendo. El Ministerio de Agricultura y Ganadería brinda apoyo a los productores de todo el departamento con asistencia técnica y capacitaciones dirigidas al sector agropecuario, a la vez municipalidades, como la de Minga Guazú, ayudan con la logística, la infraestructura, y a veces con capacitaciones.

"Con el Ministerio de Agricultura, desde el año 1997 en adelante recibimos capacitaciones, asesoramiento para los comités, tanto en el campo como con los documentos, y sobre el desarrollo que tenemos que hacer para avanzar mínimamente en cuanto a la producción, la organización y la comercialización". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

"Al principio cuando comenzábamos las ferias había charlas; por ejemplo, presentación de productos, liderazgo, también en cuanto a producción; la gente del MAG también nos asiste técnicamente en nuestras fincas. La asociación hacía gestiones, así el MAG lo que más nos da

capacitaciones, para presentación de productos, por ejemplo, que son importantísimas para la asociación y para la venta también". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

En la Escuela Agrícola, para la formación de sus estudiantes, se establecen convenios con el sector privado para las pasantías, los cuales son una gran fortaleza que facilita la inserción laboral de sus egresados. Los estudiantes realizan sus pasantías en empresas y según el desenvolvimiento son contratados al finalizar el bachillerato. La inserción laboral de los estudiantes es alta.

"De cierta manera, con los convenios buscamos que los alumnos en periodo de pasantía puedan hacerlo dentro de empresas privadas. Dentro de la escuela se hacen prácticas todos los días, la sección de agricultura, horticultura, fruticultura, silvicultura, ganadería, suinotecnia, piscicultura. Generalmente las empresas ya nos dan tipo un pase asegurado, de acuerdo con el desenvolvimiento del alumno, porque ellos al terminar la pasantía vuelven nuevamente a clases, luego, al terminar con sus certificados, vuelven con su primera solicitud de trabajo, las empresas manejan la evaluación periódica de lo que fue su pasantía y de acuerdo con eso contratan, o se le ve en otros lugares diferentes". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

"Es totalmente gratuito para ellos lo que sería la estadía; entregamos kits escolares porque también somos dependientes del MEC y el MAG". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

En la UNE también cuentan con alianzas con instituciones para que los alumnos puedan realizar las prácticas profesionales, que faciliten la posterior inserción laboral.

"El 5to año de la carrera, donde el pasante realiza unas horas de prácticas, es un nexo entre las instituciones y nuestros futuros egresados, para que justamente esas instituciones puedan ver las habilidades que manejan o si ya tienen esa persona en esa área. Gran porcentaje se quedan a trabajar en las instituciones porque ya los van conociendo". [Universidad Nacional del Este]

Asociaciones y comités afianzados

La organización de los pequeños y medianos agricultores y productores en comités y asociaciones, les facilita la gestión y obtención de ciertos beneficios, para poder ganar espacios y a la vez ser reconocidos por las autoridades y llevar sus productos al mercado. Los mismos han alcanzado la formalidad, tienen sus reglas y requisitos para asociarse.

"Nuevos comités se van formando y van asociándose a nuestra comisión. Asociarse en forma individual no se puede, se asocian en forma de comités, hay 300.000 guaraníes que dan para asociarse, y tienen que ser reconocidos por la Municipalidad y la Gobernación. Esta asociación es autónoma, pero la Municipalidad principalmente ayuda en la parte de infraestructura. Este tinglado, por ejemplo, fue construido por la Gobernación de Alto Paraná y el predio es municipal, que la Municipalidad nos cede por tiempo indefinido. Antes nosotros estábamos en la plaza de forma precaria, la municipalidad alquilaba tablonas, mesas, manteles para nosotros y veníamos siempre los viernes, después, mediante la gestión de la asociación logramos este tinglado". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

Las ferias constituyen uno de los principales escenarios donde los productores pueden vender sus productos y gracias a eso generar ingresos. Pero esto no sería posible sin las tierras en las que trabajan y producen.

"(Las ferias) nosotros las vemos muy bien y muy factibles para la gente, para las productoras porque mediante eso tenemos un mercado seguro. Decimos mercado seguro porque cada uno de los comités integrados en esta asociación ya tiene su propio cliente; algunos ya por teléfono hacen sus citas, hacen sus mercaderías, la mayoría trae ya por pedido y viene la gente y lleva". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

"El mercado laboral, sin dudas es una supervivencia para las familias. Aunque sea mínimamente, es una sobrevivencia, desde que la feria de Alto Paraná existe no son ricos los asociados, no son empresarios, no son millonarios, pero cada semana recibimos nuestra sobrevivencia". "[Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

Crecimiento y expansión de diversos sectores

Los sectores que están en auge y crecimiento son los que mayores fuentes de trabajo brindan a la población; los sectores, industrial, construcción, producción agropecuaria y agroempresas representan una fortaleza por los empleos que generan. Por tanto, la capacitación representa una herramienta fundamental para cubrir la demanda generada.

"Una de las fortalezas más grandes que tiene Alto Paraná en sí son las zonas industriales. Nuestros hombres jóvenes están trabajando muchos como ayudantes de albañil en las obras, ya que es el sector en el que se está invirtiendo bastante también. Otros trabajan de ordenanzas". [Municipalidad de Hernandarias]

"En nuestra zona sería bueno fortalecer la parte agroindustrial, fortalecer también la tecnificación de producción, no extensiva si no intensiva, en pequeños espacios poder producir más y mejor". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

"Anteriormente se enfocaba mucho en lo que es la unidad comercial, como todo el mundo sabrá, pero ahora, como está creciendo pujantemente la zona industrial, entonces la gente está queriendo capacitarse". [Unión Industrial Paraguaya]

En línea con lo anterior, la cantidad de población joven existente en el departamento fue considerada como una fortaleza. Si bien la falta de capacitación podría considerarse como una debilidad, representan un potencial hacia el cual se podrían aunar esfuerzos para brindarles formación, ya que tienen ganas de aprender y formarse.

"Realmente la fortaleza es el recurso humano en sí, la gente joven, porque hay muchos puestos laborales de nivel medio, de carrera, por ejemplo, donde los egresados del colegio con capacitación rápida, son los que rápido encuentran lugares para trabajar". [Unión Industrial Paraguaya]

"Creo que en cuanto a la población nuestra fortaleza es la juventud; tenemos una población joven y la población joven es la parte productiva de una región, ". [Universidad Nacional del Este]

5.3. Mercado laboral para los jóvenes

En zonas rurales los hijos de los agricultores tradicionalmente dan continuidad a la actividad agrícola familiar, sin embargo, aquellos que tienen la oportunidad de acceder a una formación profesional se incorporan a empresas de otros sectores.

"La mayoría de nuestros hijos también trabaja en la agricultura y horticultura; algunos que otros que son profesionales ya salen y trabajan en las empresas. Por ejemplo, un ingeniero agrónomo ayuda igual en la granja de forma técnica". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

Muchos jóvenes al no conseguir trabajo en relación de dependencia emprenden y empiezan sus propios negocios, sobre todo en las zonas urbanas.

"Hace poquito que se reactivó la Secretaria de la Juventud (en la municipalidad), y se están acercando los jóvenes; estamos haciendo las preguntas sobre qué están necesitando, y realmente la gran mayoría son emprendedores". [Municipalidad de Hernandarias]

Otros en cambio, migran a otras ciudades del departamento o al exterior, en busca de mejores oportunidades.

"Varios jóvenes están migrando, inclusive en una de las entrevistas que tuvimos con los jóvenes estuvieron comentando que no hay oportunidades acá; entonces están migrando, por ejemplo a España, a EEUU, en busca de empleo, y de esa manera también poder estudiar; hay una gran cantidad que migran a Brasil mismo, por la preparación que se obtuvo acá en la ciudad, en especial por el SNPP se prepararon en el sector textil, hoy día están trabajando todos de forma informal en Sao Paulo porque es una ciudad que requiere bastante mano de obra en ese rubro, entonces se están yendo. (...) Muchos jóvenes migran a Ciudad del Este, son de Hernandarias, pero van a Ciudad del Este a trabajar, justamente porque acá de repente no se está consiguiendo". [Municipalidad de Hernandarias]

"Nuestros jóvenes suelen entrar a trabajar con las empresas dedicadas a la actividad agropecuaria porque la capacitación que les damos es eso, o talleres industriales. Se dedican a lo que sería agricultura familiar, cada uno dentro de sus pequeñas fincas replicando lo aprendido de las escuelas agrícolas. Aquí en el alto Paraná migran a las fronteras de Ciudad del Este, Hernandarias si no encuentran acá, muchos también buscan la posibilidad de vivir en las ciudades". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

En zonas urbanas los jóvenes trabajan mayormente en el sector comercial, en ventas, sin sueldo base, donde el cobro es por comisión, otro trabajo que realizan es repartiendo afiches. Son trabajos informales que no tienen los beneficios laborales.

"Ventas es un área bastante competitiva porque se gana por comisión; no es un salario fijo y eso otra vez dificulta más y les trabaja más psicológicamente a los jóvenes. El joven hoy en día cuando se independiza quiere trabajar, quiere estudiar, quiere formarse de verdad, y con el salario que reciben es muy complicado y con la situación laboral también. Como panfleteros también (trabajan), son los que reparten panfletos de empresas en la calle; cuando llega el turista, le acompaña hasta la empresa con panfletos y las indicaciones". [Gobernación de Alto Paraná]

"Acá, nuestro pulmón es el centro de Ciudad del Este, de toda la zona; mayormente trabajan como vendedores, supervisores de ventas; el centro de Ciudad del Este es nuestro pulmón económico. De nuestra parte, muchos nuestros egresados están en las instituciones educativas y otras, como la carrera de psicología que abre campo a empresas privadas, (en el área recursos humanos)". [Universidad Nacional del Este]

"El comercio informal sería uno de los que da mayor fuente de trabajo para los hombres y mujeres y después las empresas de extranjeros que tienen locales comerciales". [Revista Global]

"Y son comerciantes, se dedican a la compra venta. Se van compran, que se yo, conozco jóvenes que hacen un pasa mano, se van compran, hacen actividades, por ejemplo: courier, delivery, y ese tipo de cosas, que son de ganancias diarias, más informal. También tenemos el tema del puente (internacional de la Amistad), o sea la gente hace algo, pero es difícil". [Unión Industrial Paraguaya]

Anteriormente, muchos jóvenes trabajaban en el área comercial y ahora cada vez más se están incorporando a las industrias, pero necesitan primeramente capacitarse. Desde la Unión Industrial Paraguaya mencionan que los horarios laborales en las industrias son extensos y para los empleados jóvenes es difícil acostumbrarse.

"(Los jóvenes trabajan) principalmente en la industria. Una capacitación rápida de tres meses y luego ya al ruedo. La gente joven antes trabajaba en el comercio en el centro, y ahora no se acostumbran a los horarios (en las industrias), y ahora que el centro murió tienen que obligatoriamente capacitarse y tienen que trabajar; entonces se va y se capacita en confección, en costura y ya a trabajar, así es". [Unión Industrial Paraguaya]

5.4. Diferencias de Género

Si bien, algunos actores entrevistados comienzan afirmando que no existen diferencias de género en cuanto a oportunidades y acceso al trabajo, luego explican que existen áreas laborales volcadas más para los hombres por cuestiones de fuerza, y que las mujeres, sin embargo, trabajan más en las casas como trabajadoras domésticas, en las grandes empresas maquiladoras o en actividades de atención al cliente para los comercios. Por lo tanto, las diferencias de género aún serían notables, y aunque no siempre se identifican con claridad, es algo innegable, que tal vez en ciertos sectores se van disipando de a poco.

"Yo creo que para las mujeres es mucho más fácil, generalmente las grandes empresas prefieren más mujeres en las ventas. Hombres solamente en trabajo bruto, alzar cajas, bajar cajas, hacer mantenimiento, entre otros servicios, yo creo que más fácil es para la mujer". [Gobernación de Alto Paraná]

"El acceso sería igual para hombres y mujeres, y en los locales comerciales buscan más mujeres para atención a los clientes, ventas, etc". [Revista Global]

"Dependiendo de la necesidad, si hablamos de empresas prácticamente son iguales, a no ser que sea un trabajo más pesado se recurre más a hombres". [Municipalidad de Minga Guazú]

"Nuestros jóvenes hombres están trabajando muchos como ayudantes de albañil en las obras, ya que es el sector que se está invirtiendo bastante también. Otros trabajan en ordenanzas. Las mujeres como empleadas domésticas, muchas de manera informal". [Municipalidad de Hernandarias]

En el sector agropecuario consideran que hoy día las mujeres tienen más oportunidades de trabajar en la agricultura porque ya no se necesita fuerza como antes, debido a los avances tecnológicos.

"No es más con machete, con hacha; hay una evolución diferente a 50 años atrás en este 2022; pensás que vas a aplicar para tu producción de desarrollo, hay todas las técnicas para aplicar según sea tu producción, y eso pueden hacer hombres y mujeres, es solamente decisión". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

"Nosotros trabajamos iguales, hombres y mujeres, ndaipori upea, toditos trabajan". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

Desde la Escuela Agrícola se menciona que hay una mayor proporción de hombres respecto a las mujeres inscriptas en la institución, el cupo para mujeres es menor y limitado. Se menciona que es una política adoptada teniendo en cuenta la capacidad limitada del lugar. Las mujeres están ganando espacios de a poco, aunque hay demanda por parte de estas para formarse dentro de la institución. También se menciona que el campo laboral para las mujeres es más difícil, ya que las empresas del sector agropecuario tienden a contratar mayormente a hombres.

"Es abierto para varones y mujeres, sería mixto, solo que nosotros hacemos un cupo limitado para lo que serían niñas, no porque nosotros queramos, sino porque no contamos con el recurso humano suficiente para poder cubrir todas las áreas, ahora mismo tenemos 50 niñas y 126 varones. Estamos todavía en un país machista y normalmente optan más por varones que por mujeres, las mujeres siempre hacen un esfuerzo mucho más grande para poder continuar con sus estudios o poder tener una oportunidad laboral buena". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

Al hablar de los cursos que se ofrecen a la ciudadanía, las diferencias de género también son marcadas. Es posible identificar estereotipos de género ligados a los cursos. Por ejemplo, mencionan que cursos de maquillaje y uñas esculpidas van dirigido exclusivamente a mujeres, lo mismo para los cursos sobre peluquería.

"Hace días que estuvimos cerrando un curso de maquillaje y de uñas esculpidas para mujeres, con certificado. Hasta ahora solo esos cursos, bastante básicos, de maquillaje, peluquería, uña esculpida, y eso. Era más dirigido hacia la mujer ya que en aquel entonces teníamos una coordinadora de mujer que gestionaba bastantes beneficios para la mujer". [Gobernación de Alto Paraná]

5.5. Oportunidades de formación en la zona

Las oportunidades de formación son variadas, sobre todo en ciudades grandes como Ciudad del Este, donde se encuentran numerosas universidades, incluyendo la nacional y las privadas. En las zonas urbanas de las otras ciudades, también se encuentran universidades privadas.

"Lo que más estudian son contabilidad y derecho; eso lo que más estudian. Últimamente apareció esta carrera de electromecánica que a muchos les gusta, pero no había en muchas universidades, hoy en día ya se abrió en universidades privadas, pero muchos no pueden por falta de recursos, ahí tenemos otro problema". [Municipalidad de Hernandarias]

Así mismo, en la Escuela Agrícola se tiene un convenio con la Universidad del Este para que los mejores egresados puedan ingresar directamente a la universidad.

"A la par estamos trabajando con la Universidad Nacional del Este (UNE), para que en el tercer año nuestros chicos ya puedan tener una formación apuntando a lo que sería el ingreso a la universidad (UNE)". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

La dificultad está en las zonas rurales, ya que las personas que viven en estas áreas y que quieran estudiar en un nivel terciario o universitario, deben trasladarse a las zonas urbanas de ciudades más grandes donde hay mayor oferta.

Además de las universidades hay institutos privados, donde se tiene la opción de realizar cursos. Manifiestan que la demanda de cursos es alta, ya que les permite a las personas mayores oportunidades de empleo.

"La gente se interesa, quiere estudiar, porque como bien sabemos tenemos muchísimos desempleados, y a través de estos cursos y capacitaciones muchas personas pueden tener un primer empleo desde sus casas. A otras les sirve para emplearse en una confitería, en los supermercados; están siendo bienvenidos los cursos y las capacitaciones". [Municipalidad de Hernandarias]

"Con la Cámara de Comercio llegamos a gestionar cursos, con SNPP y SINAFOCAL creo que no. Suelen hacer ellos sus cursos, pero trabajar en convenio con nosotros no". [Gobernación de Alto Paraná]

"Existen algunos institutos de formación en Hernandarias y también el SNPP". [Revista Global]

Hay algunas limitaciones identificadas en la oferta de los cursos, se menciona que los cursos del SNPP no son accesibles para todos, porque exigen cierto nivel de formación que no muchos llegan a alcanzar y además la oferta de cursos no siempre se adecua a los intereses de los jóvenes ni a sus necesidades. También se pide que los cursos sean gratuitos, y que los horarios les permitan acceder al transporte público. Por otro lado, también hay ofertas de cursos privados que se pagan, por lo que muchas personas no pueden acceder a los mismos.

"El SNPP, por ejemplo, pide ciertos requisitos, y por eso muchos no pueden acceder. Requieren formación escolar básica; por eso nosotros desde la Secretaría de la Mujer lanzamos el "sin protocolo". [Municipalidad de Hernandarias]

"Acá el tema económico es lo que prima. Por eso la gente no toma los cursos, por eso se vuelcan más al SNPP. El tema económico hace que las personas no se anoten a nuestros cursos, y ahora nos viene bien el tema virtual porque hay personas que sí pueden acceder a esos cursos, pero otras (que son la mayoría), no. Entonces cuando uno lanza cursos, a la gente le gusta, pero no se prende por su capacidad económica, ese es el problema en Alto Paraná". [Unión Industrial Paraguaya]

"Los cursos que ofrece SNPP para una rápida salida laboral no son para los trabajos o los cursos que quisiesen acceder los jóvenes, pero su limitación económica hace que ellos decidan ir a trabajar en un mercado laboral de salida rápida, pero si vienen varios cursos la gente se va a anotar y si se adecuan a los horarios, aquí la parte económica y el horario es el problema porque no hay buses de noche, por eso solemos hacer sábado durante el día". [Unión Industrial Paraguaya]

La Municipalidad de Ciudad del Este por su parte, tiene una Escuela de Artes y Oficios donde numerosas personas tienen la oportunidad de formarse. La oferta de cursos que tiene es variada.

"En la Municipalidad funciona la Escuela de Artes y Oficios, donde se capacitan los mandos medios y es abierta al público. Los cursos ofrecidos son: inglés, portugués, administración de finanzas, secretariado, fotografía digital, guía turístico y más". [Municipalidad de Ciudad del Este]

5.5.1. Experiencias de cursos y capacitaciones

En cuanto, a la realización de acciones formativas con personas de las diferentes comunidades, se puede destacar que el Ministerio de Agricultura y Ganadería ofrece capacitaciones a los agricultores de las distintas asociaciones, los cuales en gran medida se materializan debido a la organización y gestión de estas asociaciones y comités. Sin embargo, cabe mencionar que estos cursos no siempre cuentan con continuidad.

"En los primeros tiempos el MAG nos daba capacitaciones, jornadas; nos encaminó nuestro trabajo, nos hizo caminar y después ya avanzamos nosotros despacio. Nos dieron semillas para iniciar después ya nos auto gestionamos, procuramos como podíamos adquirir, hicimos financiamientos, hicimos ferias de semillas". [Asociación de Hortigranjeros Feriantes de Alto Paraná]

"La asociación hacía gestiones, así el MAG lo que más nos da son capacitaciones, presentación de productos. por ejemplo; es importantísimo para la asociación y para la venta también". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

El SNPP, en alianza con municipalidades y otras organizaciones también se constituye en una oportunidad de capacitación. Desde la institución refieren que la participación es alta. Sin embargo, estas capacitaciones al realizarse en sedes ubicadas en las áreas urbanas muchas veces no llegan a las personas de la zona rural, ya que a ellas les es difícil trasladarse hasta las zonas urbanas para asistir a los cursos.

"El SNPP pudo formar a mujeres en el sector textil; tenemos mujeres que están en ese sector, también jóvenes universitarios que se prepararon". [Municipalidad de Hernandarias]

"Aquí al lado de la oficina de la UIP tenemos al SNPP, con quienes trabajamos conjuntamente porque los cursos son gratuitos. (De acuerdo con) los cursos que les solicitan las empresas, ellos (SNPP) acomodan, o sea realizan el programa y van in situ a realizar las capacitaciones con una transmisión de conocimientos de las industrias que vienen del Brasil mayoritariamente; y acá se hace el seguimiento". [Unión Industrial Paraguaya]

"Cursos del SNPP se suelen realizar en las zonas urbanas; nosotros ya estamos prácticamente en zona rural, y solo se hace en áreas urbanas. Hay representantes de, SNPP y SINAFOCAL, pero muchas veces se tienen cursos limitados; por decirte, siempre se lanza electricidad, computación, pero es siempre en un solo lugar, quizás en las sedes principales. Lo que estaría bueno en este caso para las instituciones que están más alejadas, tratar de abarcar también esas zonas, o intercalar, o tener un representante prácticamente en las diferentes zonas rurales". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

Por otro lado, las municipalidades desde también ofrecen cursos y capacitaciones. Estos van direccionados tanto a sus funcionarios de manera que estos puedan mejorar sus habilidades y contribuyan a mejorar los servicios que la institución ofrece, como también a la población en general que esté interesada.

"Las capacitaciones que la Secretaría de la Mujer (municipal) está ofreciendo a la ciudadanía son más de artesanales, también peluquería, zapatillas bordadas, perfilación de cejas y todo lo que es de belleza. Cursos de cocina, panetones hicimos en diciembre, tuvimos una buena cantidad de participantes". [Municipalidad de Hernandarias]

"Hay un departamento de arte y oficios que se encarga de realizar cursos cortos, para hacer una rápida inserción laboral, pero de hecho que la gente pide que vengan al municipio para que tengan mayor inserción". [Municipalidad de Minga Guazú]

"Conseguimos un convenio para poder capacitar a los funcionarios, en lo que sería atención al cliente para que podamos mejorar la atención que damos". [Municipalidad de Hernandarias]

La Gobernación por su parte, gestiona cursos con la Cámara de Comercio, y comentan que esto ayuda a las mujeres a poder emprender culminando estos cursos.

"Gestionamos con la Cámara de Comercio, con algunos microempresarios; solicitamos que vengan sus capacitadores acá en la Gobernación, nosotros les brindamos espacio, sillas, infraestructura, les brindamos todo. ". [Gobernación de Alto Paraná]

5.5.2. Demandas de formación profesional

Actores de Minga Guazú resaltan que toda capacitación es buena y aporta, pero sugieren que éstas, en lo posible, deben ser de acuerdo con el contexto de los diferentes grupos. Solicitan entender la realidad rural para planificar. Es importante que los cursos también lleguen hacia áreas rurales ya que su realidad es sumamente diferente a la urbana.

"Hacer charla, un día de campo, para ver, por ejemplo, cómo es la situación de cada productor, porque hay productores que están bien, y otros que están más o menos y hay otros que están peor. Entonces la capacitación es muy buena; las autoridades, el MAG, la Municipalidad y la Gobernación deben tener en cuenta eso". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

En la misma línea, el referente de la Escuela Agrícola sugiere trabajar conjuntamente para que los cursos lleguen hasta su zona, ya que la Escuela se asienta en el área rural, e igualmente destaca la necesidad de atender a zonas aledañas a los asentamientos, donde moran personas de escasos recursos, quienes también tienen deseos de capacitarse.

"A mí me gustaría tener un representante (SNPP o SINAFOCAL) y que nosotros podamos brindarles capacitaciones a nuestros jóvenes dentro de la Escuela. También tenemos asentamientos aledaños a nosotros, que es gente en situación muy precaria, pero siempre tenemos quienes quieren seguir capacitándose; me gustaría de cierta manera poder contar con el apoyo de una institución muy importante como la de ustedes (SINAFOCAL) y de ser posible convertirnos en centro de capacitación dentro de esta institución también". [Escuela Agrícola de Minga Guazú]

Por su parte, los productores creen importante capacitar a los miembros de la asociación sobre educación financiera, para que sepan administrar y gestionar sus recursos. También serían necesarios cursos que sirvan para mejorar la producción. Por ejemplo, el manejo de semillas mejoradas y técnicas para aumentar la producción.

"Capacitación nunca sobra; capacitación siempre es conveniente a todas las asociaciones y en todo lo que uno trabaje, para movilizarse, (para saber cómo) ahorrar dinero. Lo que necesitamos también es en cuanto a producción de semillas mejoradas, para producir productos de semillas mejoradas, porque las semillas inferiores no producen como las mejoradas y lo que necesitamos es capacitación para producir mejor y más, porque debemos tener en cuenta que la producción debe tener las tres C: calidad, cantidad y continuidad y para tener eso, debemos tener capacitación". [Asociación de Productores Feriantes de Minga Guazú]

Desde la Municipalidad de Hernandarias creen oportunos y necesarios los cursos técnicos sobre tecnologías, ya que existe una alta demanda en este sector para las empresas e industrias que se están instalando en la zona. Se demandan cursos relacionados con las nuevas tecnologías, informática, robótica y manejo de maquinarias. Los representantes de esta institución pública manifestaron que están en busca de redes para llevar a cabo estos tipos de cursos dirigidos a los jóvenes, ya que las industrias piden mano de obra calificada que maneje elementos informáticos y tecnológicos. Otros cursos pertinentes serían cursos financieros para que los jóvenes aprendan a administrar sus recursos, cursos de idiomas extranjeros, cursos de atención al cliente, marketing y manejo de las redes sociales.

"Capacitar en cuanto a la tecnología específicamente a los jóvenes; por eso estamos golpeando puertas con los diferentes entes para que podamos acceder a las diferentes capacitaciones y cursos, para dotarles y prepararlos para las demandas laborales que puedan haber, ya que estamos trabajando con industrias que vienen a instalarse acá. Entonces, se necesitan cursos sobre robótica, ciencias informáticas, queremos pasar a ese nivel, no tenemos infraestructura, por eso necesitamos a instituciones como SINAFOCAL. Todo lo que sea tecnología porque es lo que los empresarios están demandando, y las industrias que se están instalando piden esa mano de obra calificada. Nosotros como ciudad estamos necesitando cursos técnicos". [Municipalidad de Hernandarias]

"Para la parte agrícola, operarios de máquinas. Y en empresas en sí, la parte de mantenimiento, todo lo que sea electricidad y demás. Desarrollo de software, por lo menos lo básico. Atención al cliente". [Municipalidad de Hernandarias]

Desde la Gobernación sugieren que los cursos deberían tener prácticas para que los alumnos ganen experiencia, ya que las empresas ponen ese requisito cuando buscan nuevos empleados. Sostienen que los cursos ofrecidos por SNPP y SINAFOCAL serían de mucho aporte si van de la mano con pasantías. Consideran una necesidad los cursos de informática, ya que es una exigencia imprescindible para trabajar en cualquier lugar. Manifiestan que tienen intención de establecer convenios con SINAFOCAL para proveer de cursos a la población.

"La debilidad es la falta de capacitación, la falta de experiencia laboral. Ustedes como SINAFOCAL o SNPP, yo creo que deberían trabajar con empresas para que hagan su pasantía laboral, que por lo menos sea de 6 meses, que puedan ganar suficiente experiencia". [Gobernación de Alto Paraná]

"Sería bastante bueno trabajar en conjunto con SINAFOCAL y SNPP, hacer convenios". [Gobernación de Alto Paraná]

En la Municipalidad de Minga Guazú creen necesario que se brinden cursos para mandos medios. Cuentan que tienen una gran demanda de jóvenes para realizar cursos de rápida salida laboral.

"Sí, y hay mucha necesidad, el mando medio es fundamental, se necesitan cursos y capacitaciones". [Municipalidad de Minga Guazú]

Desde la municipalidad de Ciudad del Este consideran que los cursos más necesarios son los de corto plazo, con una rápida salida laboral, cuentan que ellos tienen ese tipo de ofertas en la Escuela de oficios, sin embargo, sería interesante crear convenios y alianzas con instituciones como SINAFOCAL o SNPP.

"Se debe enfocar en aquellos (cursos) que van a capacitar a la gente de forma inmediata, los mandos medios y algunos cursos más cortos. [Municipalidad de Ciudad del Este]

Desde la Revista Global ven la necesidad de fortalecer las universidades y los colegios técnicos, ofrecer cursos de mandos medios gratuitos.

"Para fortalecer se debería optar por la formación académica en las facultades y con los mandos medios hacer más cursos de capacitación de técnicos en los diferentes rubros y también más ayuda del gobierno a los colegios técnicos que existen en la zona". [Revista Global]

Desde la Unión Industrial hay demandas en áreas técnicas como mecatrónica, cursos que se llevan a cabo en Asunción y que consideran que sería bueno que haya también en Alto Paraná para contribuir con la descentralización. Para esto creen conveniente hacer una alianza público-privada entre el Centro Paraguayo de Productividad y Calidad (CEPPROCAL) de la UIP y el SNPP. Consideran que los cursos del SINAFOCAL van a tener mucha participación ya que la gente muestra mucho interés por capacitarse, pero no tienen los medios económicos para realizarlo en institutos privados. Otros cursos mencionados son los de formación técnica en electricidad, plomería, alineación y balanceo.

"Las áreas técnicas, como las que están, por ejemplo, en Asunción mecatrónica, esas carreras técnicas las que realmente se demandaría acá, todas las que tengan que ver con COMEX⁹.. Nosotros tenemos un local cedido por la Itaipú que no estamos todavía explotando justamente porque necesitamos ese apoyo (de SINAFOCAL)". [Unión Industrial Paraguaya]

"Cursos técnicos, todo lo que sea técnico, electricidad, plomería alineación y balanceo porque aquí hay muchísimas empresas que venden cubiertas y tienen mucha demanda de ese nivel de personal. Y más o menos de ese nivel, no carreras largas ni universitarias. Sería interesantísima la presencia de ustedes (SINAFOCAL) aquí en Alto Paraná, en este polo necesitamos descentralizar un poco de lo que es Asunción y apostar un poco por este departamento muy importante que está creciendo". [Unión Industrial Paraguaya]

⁹ El Mapa COMEX es la primera herramienta gratuita online que reúne los flujos de importación y exportación marítima y terrestre de Chile, Paraguay y Uruguay. Es una iniciativa del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para apoyar a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en la identificación de los procesos de comercio exterior que deben cumplirse para acceder a los mercados extranjeros (Unión Industrial Paraguaya, s.f.).

Desde la UNE consideran que hay que enfocarse en capacitar a los jóvenes, según los requerimientos de las ofertas de trabajo, para brindarles las herramientas necesarias que les permitan enfrentarse al mercado laboral. Consideran indispensable la profesionalización de los mandos medios. También creen y están interesados en conformar una red en la que se pueda trabajar en conjunto entre instituciones para fortalecer el mercado laboral, con el fin de que los jóvenes tengan mayores posibilidades.

"Estamos para ayudar, para colaborar con la sociedad, con nuestra gente, con nuestro pueblo, tenemos que unirnos como instituciones. El problema es complejo, entonces la solución también debe ser compleja, debemos participar, debemos unirnos, interdisciplinariamente, nuestras fuerzas, la fuerza de ustedes, de otras instituciones, no hay otro camino, tenemos que hacer un trabajo colaborativo o si no, no vamos a avanzar. Si nosotros nomás hacemos un trabajo no va a tener impacto, ustedes aislados tampoco". [Universidad Nacional del Este].

6. Conclusiones

La fuerza de trabajo del departamento de Alto Paraná ha tenido una evolución favorable, con aumentos incluso entre los años 2020 y 2021, durante la pandemia por COVID-19. La mayor parte de la población ocupada corresponde a las categorías ocupacionales de “empleado/obrero privado” y “trabajador por cuenta propia”.

La economía de Alto Paraná depende en gran medida del comercio fronterizo y entre los desafíos del departamento se encuentran la informalidad laboral, que presenta tasas mayores al promedio nacional.

Los datos recopilados a través de la encuesta revelan que la mayoría de las empresas forman parte del sector terciario. Los demás sectores no llegan al 20% del total. Siguiendo la clasificación de tamaño adoptada en el trabajo, se ha observado que el 85,5% son microempresas, es decir que son empresas que poseen hasta 10 empleados.

Al menos 4 de cada 10 empresas del departamento no tiene más de 5 años en el mercado. Esto genera oportunidades de enfoque de políticas de desarrollo productivo con componentes de formación y capacitación que tengan una visión estratégica a mediano y largo plazo.

El presente estudio identifica las principales actividades a las que se dedican las empresas. Al observar por sectores se tiene que el 50,0% de las empresas del sector primario trabajan en cultivos agrícolas. En el sector secundario, las actividades más relevantes son las relacionadas a la producción de panificados, el 14,0%, y la confección de prendas de vestir, 10,0%. En el sector terciario, las empresas que trabajan en el comercio minorista de diversas actividades ocupan las primeras posiciones. Esto muestra un departamento con un sector primario concentrado en pocas actividades, pero diversificado en los sectores secundario y terciario, en especial en lo comercial.

En cuanto al personal disponible, el estudio encuentra que las empresas del departamento declaran una mayoría de hombres en la distribución de trabajadores por sexo.

En referencia a los niveles educativos, las empresas mencionan que el 87,0% del personal cuenta con al menos la educación media concluida. Esto genera oportunidades para el diseño de programas de formación y capacitación con mayores grados de complejidad académica, que contemplen una visión integral para el desarrollo productivo y empresarial, apuntando en especial a las micro y pequeñas empresas y a sus colaboradores.

Muchas empresas han afirmado que aplican algún tipo de política al momento de seleccionar personal, y de entre estas empresas, la mayoría menciona que se enfoca a la contratación de jóvenes que buscan su primer empleo.

Así también, se ha encontrado que la mayoría de las empresas basa sus políticas de contratación en las decisiones del propietario de la firma. Por otro lado, muchas empresas no aplican política alguna, presumiblemente por desconocimiento de los beneficios de las modalidades especiales de contratación establecidas por las normativas vigentes, tales como la Ley N° 1890/19 “De primer empleo”, Ley N° 6339/19 “De empleo parcial” o el Contrato por aprendizaje (normado en la Resolución N° 1159/19 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Tomando como referencia los últimos 12 meses (febrero 2021-febrero 2022), el 24,3% de las empresas tuvo vacancias disponibles y la mayoría ha logrado cubrir los puestos. Los requisitos

más solicitados para cubrir las vacancias pasan por competencias actitudinales y buena presencia, además, de que el postulante posea el nivel educativo requerido y experiencia en el cargo. Las empresas mencionan que los candidatos no presentan las competencias técnicas ni la experiencia requeridas, y estos aspectos constituyen los principales inconvenientes al momento de cubrir vacancias.

La mayoría de las empresas ha mencionado que en los próximos 5 años incorporarían nuevas tecnologías, en especial en lo que se refiere a procesos de comercialización. Los cambios tecnológicos podrían incidir notablemente en la expansión del mercado a través del comercio electrónico, y en la reducción de costos, en áreas como logística mediante plataformas de distribución o en procesos administrativos tales como pagos o cobros a través de aplicativos digitales.

Las empresas expresan que para la incorporación de estos procesos de comercialización apuntarán específicamente a la contratación de nuevos empleados. La transformación de los cargos sería con miras a la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios y a la utilización de nuevos insumos o materias primas.

La formación requerida que demandan las empresas del departamento de Alto Paraná para sus trabajadores varía según el sector económico. En los sectores primario y secundario se incrementaría la demanda de operadores de maquinarias y equipos, mientras que en el terciario se demandarían personal certificado como operadores y/o programadores de equipos/sistemas informáticos.

En el horizonte de perspectivas para los siguientes 5 años, se verifica básicamente que más de la mitad de las empresas ve poco probable la expansión a través de nuevos establecimientos o sucursales, y, por otra parte, más del 70% de las empresas considera poco probable el cierre de las existentes actualmente. Por otra parte, opinan que es poco probable que requieran la contratación de nuevos trabajadores para implementar nuevas tecnologías. En cambio, ven con alta probabilidad la opción de brindar capacitación o reconversión a los trabajadores actuales para este objetivo.

En lo que respecta a capacitaciones, los datos recogidos indican que las empresas del departamento de Alto Paraná que manifestaron ofrecer capacitaciones a sus empleados representan el 29,3% del total. Entre las empresas que han invertido en capacitaciones, la motivación aparece como uno de los principales temas desarrollados.

El trabajo encuentra que la mayoría de las firmas opta por un sistema de capacitación donde se contraten cursos con financiamiento de la empresa. También, se constató que existe gran preferencia por la implementación de capacitaciones de manera presencial.

Por otra parte, en las entrevistas realizadas se hace mención de que existen marcadas diferencias en las actividades de la zona rural y de la zona urbana del departamento, con predominio de la actividad agropecuaria en la primera y la actividad de comercio en la segunda. en el ámbito comercial sobresale la actividad fronteriza de Ciudad del Este. También se distingue la mayor formación académica requerida en zona urbana y destaca la creciente demanda de conocimientos informáticos para los puestos de trabajo.

Adicionalmente, los entrevistados señalaron la existencia de una elevada inserción laboral de jóvenes en Alto Paraná, a pesar de que muchos lo hacen en condiciones laborales informales. La mayor inserción se menciona en las actividades de comercio, aunque con un aumento en los últimos años en la incorporación dentro del sector industrial.

Finalmente, la perspectiva para el mercado de trabajo del departamento de Alto Paraná, tanto de la encuesta como de las entrevistas, señala un aumento en la demanda ocupacional futura. Este incremento se espera mayormente en cargos relacionados con la actividad industrial, lo cual se vincula con el crecimiento del sector en la zona y la participación de las empresas maquiladoras.

7. Recomendaciones

Los datos recopilados y las conclusiones halladas en el trabajo permiten presentar las siguientes recomendaciones:

- Trabajar de manera coordinada entre las instituciones públicas que operan en el departamento en la formulación de políticas públicas relacionadas con la capacitación del talento humano.
- La formación y capacitación, tanto en el ámbito empresarial como en las habilidades de los empleados, debe tener un enfoque de desarrollo productivo considerando que la mayoría de las empresas son micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y que presentan una antigüedad menor a 5 años.
- Dado el alto nivel educativo de la mayor parte de los trabajadores de las empresas de Alto Paraná, es posible apuntar al desarrollo de programas de formación y capacitación con mayores niveles de complejidad para los trabajadores del departamento. Los programas, dentro de un enfoque integral deben considerar los datos hallados en este estudio, los cuales expresan que las empresas requieren trabajadores con competencias actitudinales y habilidades blandas.
- Generar programas de formación y capacitación inclusivas que fomenten en el departamento el empleo de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.
- Difundir entre los empleadores las normativas vigentes y sus beneficios, incluyendo las modalidades especiales de contratación, tales como el primer empleo, el empleo a tiempo parcial o el contrato por aprendizaje.
- Promocionar en el departamento los canales de reclutamiento establecidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y que se encuentran disponibles para todas las empresas que lo requieran.

8. Referencias bibliográficas

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Perfil de riesgo de desastres para Paraguay*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Perfil-de-riesgo-de-desastres-para-Paraguay.pdf>
- Cañigual, A., Heredero, E., Okumura, M., Molina, E. y Ripani, L. (2021). *WorkerTech: cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Workertech-como-la-tecnologia-puede-mejorar-los-empleos-emergentes-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Grassi, B. (2020). *Estudio del Clima Paraguay 2019*. Asunción, Paraguay: MADES-STP.
- Instituto Nacional de Estadística. (2015-2019). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*. Recuperado de <https://www.ine.gov.py/default.php?publicacion=3>
- Ministerio de Industria y Comercio. (2022). *Indicadores por Departamentos 2001-2022*. Recuperado de <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/public/151869-REGIMENDEMAQUILA-INVERSINpdf-REGIMENDEMAQUILA-INVERSIN.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). *Principales Indicadores del Mercado de Trabajo al 4to. Trimestre 2021*. Recuperado de https://www.mtess.gov.py/application/files/9116/4623/2119/Principales_indicadores_de_empleo_4to.Trimestre_2021_.pdf
- Observatorio Ocupacional. (2021). *Construcción. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales. Edición 2021*. Asunción, Paraguay: Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral.
- OCDE. (2018). Estudio multidimensional de Paraguay: Volumen 2. Análisis detallado y recomendaciones, *Caminos de Desarrollo*, Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264306226-es>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_TRU_SP.pdf
- Reinecke, G., Montt, G., Cunego, A., Herken, V., Ocampos, A. y Valfredi, P. (2020). *Paraguay: Impactos de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_75932.pdf
- Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social. (2020). *Inversión privada en 2019 impactó generando empleos en 14 departamentos del país*. Recuperado de <https://www.stp.gov.py/v1/inversion-privada-en-2019-impacto-generando-empleos-en-14-departamentos-del-pais/>

9. Anexos

9.1. Cuestionario de encuesta

El instrumento de recolección de la encuesta fue aplicado a través de dispositivos móviles tipo tableta, a continuación, se presenta una versión impresa de su contenido.

MÓDULO A. IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADOR

| | |
|----------------------------|----------|
| A1. CÓDIGO DEL ENCUESTADOR | |
| A2. NOMBRE DEL ENCUESTADOR | |
| A3. FECHA DE LA ENTREVISTA | |
| A4. GEOREFERENCIA | X: Y: |

ENCUESTA DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL 2022

SINAFOCAL

Usted ha sido invitado a participar en la “Encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral” del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), en su versión 2022, a cargo de Investigación para el Desarrollo.

El objetivo de esta encuesta es levantar información sobre los perfiles laborales que requiere contratar su empresa.

El estudio busca conocer las necesidades de las empresas en materia de empleo, de tal manera de orientar las políticas de empleo, formación y capacitación.

Esta valiosa información permitirá diseñar programas de formación y capacitación que sean de utilidad para su empresa y sus trabajadores. Para este fin, resulta indispensable que usted conozca bien los perfiles de cargo, las vacantes de empleo que ha tenido su empresa y sus necesidades de contratación para los próximos años.

Con su participación en el estudio podremos contribuir a apoyar la reactivación del empleo, mejorando la productividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.

Compromiso de confidencialidad

Toda la información que provea usted, será utilizada únicamente para fines estadísticos y de estudio. Por lo tanto, los datos recopilados nunca serán publicados o difundidos con referencia expresa a las personas o entidades a quienes directa o indirectamente se refieran.

Su participación consistirá en responder una encuesta con la información más completa y fidedigna que disponga, cuyo objetivo es generar información representativa sobre los requerimientos laborales de las empresas para apoyarles con programas de capacitación y formación laboral pertinentes a sus necesidades.

Al contestarla, usted acepta que la información brindada pueda ser utilizada para fines estadísticos.

ESTADO DE LA ENCUESTA

- Comenzar, continúa al módulo B.
- Rechazo, fin de la encuesta. Pasa a agradecimientos.

MÓDULO B: IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL INFORMANTE

Datos de la empresa:

Completar cada uno

| | |
|---|--|
| B1. Nombre o razón social de la empresa | |
| B2. Dirección | |
| B3. Distrito | |
| B4. Departamento | |
| B5. Teléfono | |
| B6. RUC | |
| B7. Correo electrónico | |

Datos del informante:

Completar cada uno

| | |
|-----------------------------|--|
| B8. Nombre del informante | |
| B9. Cargo en la empresa | |
| B10. Antigüedad en el cargo | |
| B11. Teléfono de contacto | |
| B12. Correo electrónico | |

MÓDULO C: DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

En este módulo le solicitaremos información sobre la actividad económica principal que desarrolla su empresa.

C1. ¿Qué antigüedad tiene la empresa en el mercado?

| | |
|--------|--|
| Meses: | |
| Años: | |

C2. ¿Cuál es la actividad económica principal de su empresa (la que le reporta mayores utilidades o ventas)?

| |
|-------------------|
| Respuesta abierta |
|-------------------|

C3. ¿La empresa tiene sucursales en otras partes del país?

| | |
|----|---|
| Sí | 1 |
| No | 6 |

MÓDULO D: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A continuación, voy a preguntarle por los trabajadores de su empresa hoy en día.

D1. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa al día de hoy? Considere a todos los trabajadores contratados directamente por su empresa, y a sea que tengan una relación laboral permanente o temporal.

| # | Empleados | Marcar |
|----|-------------------------|--------|
| 1. | De 1 a 10 trabajadores | |
| 2. | De 11 a 30 trabajadores | |
| 3. | De 31 a 50 trabajadores | |
| 4. | Más de 50 trabajadores | |

D.2 De la cantidad total de sus trabajadores, podría decirme cuántos son:

| Sexo | Cantidad |
|---------|----------|
| Hombres | |
| Mujeres | |

D.3 De la cantidad total de trabajadores de su empresa, podría decirme según sus estudios formales qué porcentaje son:

Marcar en todas las opciones que correspondan

| # | Estudios formales de empleados | % |
|---|--|---|
| 1 | Profesionales universitarios | |
| 2 | Técnico superior no universitario | |
| 3 | Secundaria, (Educación Media) Terminada | |
| 4 | Secundaria, (Educación Media) Incompleta | |
| 5 | Primaria, (EEB) Terminada | |
| 6 | Primaria, (EEB) Incompleta | |
| 7 | Sin instrucción | |
| 8 | Otro. Especificar | |

D.4 La empresa tiene políticas específicas para contratar:

Marcar en todas las opciones que correspondan

| # | Políticas de contratación | Sí | No | Para cada respuesta afirmativa, |
|---|---------------------------|----|----|---------------------------------|
| 1 | Jóvenes de primer empleo | 1 | 6 | |
| 2 | Pasantes y/o aprendices | 1 | 6 | |
| 3 | Mujeres | 1 | 6 | |
| 4 | Personas con discapacidad | 1 | 6 | |
| | Indígenas | 1 | 6 | |

| Código | Política aplicada |
|--------|--|
| 1 | Ley de primer empleo (Ley 1980/19) |
| 2 | Ley de empleo parcial (Ley 6339/19) |
| 3 | Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N.º 1159/19) |
| 4 | A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONGs |
| 5 | A través de convenios con organizaciones públicas |
| 6 | Decisión por directorio de la empresa |
| 7 | Decisión de los dueños de la empresa |
| 8 | Otro. Especificar |

MÓDULO E: VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO

A continuación, indagaremos sobre los vacantes de puestos de trabajo que ha tenido su empresa, los mecanismos de contratación y las dificultades asociadas al proceso de reclutamiento. Considere todas las vacantes que haya tenido en los últimos 12 meses sobre las que maneja información.

E1. ¿Su empresa tuvo vacantes durante los últimos 12 meses?

| | |
|----|--------------|
| Sí | 1 |
| No | 6 (Salto E4) |

E2. ¿En qué puestos de trabajo tuvo esas vacantes?

| # | Puesto de trabajo u ocupación | N° de vacantes |
|----|-------------------------------|----------------|
| 1. | | |
| 2. | | |
| 3. | | |
| 4. | | |

E3. ¿Logró la empresa cubrir todas las vacancias que tuvo en los últimos 12 meses?

| | |
|----|---|
| Sí | 1 |
| No | 6 |

E4. ¿Cuáles son los requisitos que pide normalmente la empresa para llenar cualquier vacancia que surja?

Marcar en todas las opciones que corresponda

| Requisitos | Sí | No |
|---|----|----|
| Posea experiencia en el cargo | 1 | 6 |
| Cuenta con Competencias Actitudinales o Socioemocionales (personalidad, | 1 | 6 |
| Posea el nivel educativo requerido | 1 | 6 |
| Certificación de educación técnica y formación profesional | 1 | 6 |
| Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos) | 1 | 6 |
| Movilidad | 1 | 6 |
| Buena presencia | 1 | 6 |
| Idiomas | 1 | 6 |
| Cuenta con Competencias Técnicas o Profesionales | 1 | 6 |
| Otro. Especificar | 1 | 6 |

E5. ¿Qué tipos de Competencias son requeridas por la empresa para llenar cualquier vacancia que surja?

| Competencias Generales | Sí | No |
|---|----|----|
| Básicas (Comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos) | 1 | 6 |
| Manejo básico de Computadoras (Ofimática) | 1 | 6 |
| Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) | 1 | 6 |
| Habilidades Blandas (Responsabilidad, organización, trabajo en equipo, resolución de problemas) | 1 | 6 |
| Otro. Especificar | 1 | 6 |

E6. Durante el proceso normal de búsqueda y selección, ¿tiene alguna de las siguientes dificultades para llenar cualquier vacancia que surja?

Marque todas las que correspondan.

| # | Dificultades | Sí | No |
|----|--|----|----|
| 1. | Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias | 1 | 6 |
| 2. | Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales (personalidad, actitud, compromiso, entre otros) | 1 | 6 |
| 3. | Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación | 1 | 6 |
| 4. | Falta de experiencia laboral | 1 | 6 |
| 5. | Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) remuneración no fueron aceptadas | 1 | 6 |
| 6. | Falta de postulantes | 1 | 6 |
| 7. | Otro. Especificar | 1 | 6 |
| 8. | No, ninguna dificultad | 1 | 6 |

E7. ¿Cuáles son los principales canales de reclutamiento que utiliza su empresa para llenar vacantes?

Marque todos los canales que utiliza de forma regular

| # | Canales de reclutamiento | Marcar |
|-----|---|--------|
| 1. | Anuncio en un medio de prensa impreso | |
| 2. | Plataforma web privada gratuita (Bolsas de trabajo) (excluyendo redes sociales) | |
| 3. | Redes sociales de la empresa (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) | |
| 4. | Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo | |
| 5. | Redes de profesionales o egresados | |
| 6. | Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores. Ej.: boca a boca | |
| 7. | Contratación de empresas de reclutamiento | |
| 8. | Ferias de empleos | |
| 9. | Avisos en las inmediateces de la empresa o banco de currículos de la empresa | |
| 10. | Redes personales del empleador | |
| 11. | Otro. Especificar | |

MÓDULO F: NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EMPRESA

Teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y los efectos de las transformaciones digitales en las empresas actualmente, quisiéramos saber

F1. ¿Su empresa tiene planeado incorporar nuevas tecnologías en los próximos 5 años (2023-2027)

| | |
|----|--------------|
| Sí | 1 |
| No | 6 (Salto F6) |

F2. ¿En cuáles de estas áreas desea incorporar nuevas tecnologías?

Marcar en todas las opciones que corresponda

| # | Nuevas áreas tecnológicas | Marcar |
|----|--|--------|
| 1. | Procesos organizacionales/administrativos (tercerización de procesos como contabilidad, cobranzas, otros) | |
| 2. | Procesos productivos (automatización, robotización, cambios en procesos productivos, logística de insumos y/o materias primas) | |
| 3. | Procesos de comercialización (servicios tercerizados de atención al cliente, pagos/cobros electrónicos) | |

F3. Para implementar estas nuevas tecnologías. ¿Su empresa requeriría la contratación de nuevos trabajadores o la transformación de las competencias de los trabajadores actuales?

Marcar en todas las opciones que corresponda:

| # | Personal para... | Nuevas contrataciones | Transformación de competencias | No |
|----|--|-----------------------|--------------------------------|----|
| 1. | Ampliación de nuevos productos o líneas de negocios | | | |
| 2. | Utilización de nuevos insumos o materias primas | | | |
| 3. | Adopción de mercados o de segmentos de clientes | | | |
| 4. | Apertura de nuevos canales de comercialización (entregas a domicilio [delivery], ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo [app]) | | | |
| 5. | Otro. Especificar | | | |

F4. ¿Qué tipo de formación requeriría para nuevas contrataciones o transformación de competencias de trabajadores actuales? Marcar en todas las opciones que corresponda

| # | Tipo de formación requerida | Marcar |
|----|---|--------|
| 1. | Operador/programador de equipos/sistemas informáticos | |
| 2. | Desarrollador/operador de software/aplicativos | |
| 3. | Operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización) | |
| 4. | Otro. Especificar | |

F5. ¿La empresa ha disminuido personal debido a las transformaciones digitales o a automatización del trabajo?

| | |
|----|---|
| Sí | 1 |
| No | 6 |

F6. Pensando en los próximos 5 años (2023-2027), utilizando una escala de 0 a 100 (donde 0 es "Nada probable" y 100 "Totalmente probable") ¿cuán probable es que ocurran los siguientes eventos al interior de su empresa?

Marcar en todas las opciones que corresponda

| # | Tema | Probabilidad (0 A 100) |
|----|--|------------------------|
| 1. | Apertura de nuevos establecimientos, sucursales | |
| 2. | Cierre de establecimientos, sucursales | |
| 3. | Reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías | |
| 4. | Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías | |
| 5. | Capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas | |

F7. Teniendo en cuenta los planes de inversión y de negocios de su empresa, así como las políticas de reactivación económica, ¿usted cree que durante los próximos 5 años (2023-2027) la dotación total de trabajadores de su empresa va a crecer, mantenerse o reducirse?

| | Cantidad de trabajadores (periodo 2023-2027) | Marcar |
|----|--|--------|
| 1. | Va a crecer | |
| 2. | Se va a mantener | |
| 3. | Se va a reducir | |
| 4. | No lo sé, aún no hay certeza sobre ello | |

Salto a MODULO G si responde opción 2 o 3 o 4

F8. ¿Cree que requerirá contratar más trabajadores para cubrir puestos de trabajo durante los próximos 5 años (2023-2027)?

| | |
|----|--------------------|
| Sí | 1 |
| No | 6 Salto a MODULO G |

F9. ¿Podría indicar una estimación del número requerido?

Se puede colocar hasta 3 cargos específicos por cada grupo de actividad económica

| Cantidad de personal requerido, por cargo | Cargo | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|-------|------|------|------|------|------|
| 1-Personal Directivo de la Empresa | | | | | | |
| 1-Personal Directivo de la Empresa | | | | | | |
| 1-Personal Directivo de la Empresa | | | | | | |
| 2-Profesionales Científicos e Intelectuales | | | | | | |
| 2-Profesionales Científicos e Intelectuales | | | | | | |
| 2-Profesionales Científicos e Intelectuales | | | | | | |
| 3-Técnicos y Profesionales de nivel medio | | | | | | |
| 3-Técnicos y Profesionales de nivel medio | | | | | | |
| 3-Técnicos y Profesionales de nivel medio | | | | | | |
| 4-Empleados de Oficina | | | | | | |
| 4-Empleados de Oficina | | | | | | |
| 4-Empleados de Oficina | | | | | | |
| 5-Trabajadores de Servicios y Vendedores de Mercados | | | | | | |
| 5-Trabajadores de Servicios y Vendedores de Mercados | | | | | | |
| 5-Trabajadores de Servicios y Vendedores de Mercados | | | | | | |
| 6-Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios | | | | | | |
| 6-Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios | | | | | | |
| 6-Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios | | | | | | |
| 7-Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios | | | | | | |
| 7-Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios | | | | | | |
| 7-Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios | | | | | | |
| 8-Operadores de Instalaciones y máquinas y montadores | | | | | | |
| 8-Operadores de Instalaciones y máquinas y montadores | | | | | | |
| 8-Operadores de Instalaciones y máquinas y montadores | | | | | | |
| 9-Trabajadores no calificados | | | | | | |
| 9-Trabajadores no calificados | | | | | | |
| 9-Trabajadores no calificados | | | | | | |
| 10-No lo sé, aún no hay certeza sobre ello | | | | | | |

MÓDULO G: CAPACITACIÓN Y USO DE OFERTA PÚBLICA

El objetivo de esta sección es recabar información sobre los planes de capacitación de su empresa y su opinión sobre la oferta pública de capacitación, certificación y empleo.

G1. ¿La empresa realiza capacitaciones a sus empleados para que estos mejoren sus habilidades y su desempeño en su puesto de trabajo?

| | |
|----|-------------|
| Sí | 1 |
| No | 6 SALTO G 4 |

G2a. ¿Qué tipos de capacitaciones son las que realiza normalmente su empresa?

| | Habilidades blandas | Marcar |
|----|-------------------------------|--------|
| 1. | Motivación | |
| 2. | Iniciativa | |
| 3. | Responsabilidad | |
| 4. | Habilidad de trabajo en grupo | |
| 5. | Otro. Especificar | |

G2b.

| # | Capacitaciones técnicas específicas de los puestos de trabajo | Puesto de trabajo |
|----|---|-------------------|
| 1. | Respuestas abiertas | |
| 2. | | |
| 3. | | |
| 4. | | |
| 5. | | |

G3. ¿Bajo qué sistema se imparten más frecuentemente las capacitaciones?

| # | Sistemas de capacitación | Marcar |
|----|--|--------|
| 1. | Capacitación con instructor interno de la empresa | |
| 2. | Contratación de cursos con financiamiento de la empresa | |
| 3. | Cursos a través del SINAFOCAL (Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral) | |
| 4. | Cursos a través del SNPP (Servicio Nacional de Promoción Profesional) | |
| 5. | Otro. Especificar | |

G4. En su opinión, ¿cuáles son los principales cursos de capacitación que necesitaría su empresa para mantener o incrementar la productividad?

| # | Tipos de capacitación demandadas |
|----|----------------------------------|
| 1. | |
| 2. | |
| 3. | |
| 4. | |
| 5. | |

G5. ¿Cuál es el formato preferido para las capacitaciones?

| # | Formato | Marcar |
|----|--------------|--------|
| 1. | Virtuales | |
| 2. | Presenciales | |
| 3. | Mixtas | |

G6. ¿Qué importancia atribuye a las siguientes razones para capacitar a sus trabajadores?

| # | Razones de capacitación | Nada Importante | Poco | 3.Moderada | 4.Importante | 5. Muy Importante |
|----|--|-----------------|------|------------|--------------|-------------------|
| 1. | Desarrollo de competencias, habilidades o conocimientos técnicos | | | | | |
| 2. | Incorporación de nuevas tecnologías | | | | | |
| 3. | Contribuir al desarrollo profesional de nuestros trabajadores | | | | | |
| 4. | Desarrollo de habilidades socioemocionales o blandas | | | | | |
| 5. | Entregar habilidades básicas o inducción laboral | | | | | |
| 6. | Cumplimiento de estándares de seguridad | | | | | |
| 7. | Cumplimiento de protocolos sanitarios | | | | | |
| 8. | Otro. Especificar | | | | | |

G7. ¿Conoce Usted los servicios que brinda el SINAFOCAL?

| | |
|----|---|
| Sí | 1 |
| No | 6 |

MÓDULO H. CIERRE Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Gobierno de Paraguay, a través del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), está desarrollando e implementando programas y políticas que apuntan a la formación y capacitación de las personas a fin de lograr reactivar la economía y el empleo.

En este contexto, solicitamos su consentimiento para que la información provista en esta encuesta sea utilizada eventualmente para la planificación de mejoras en los servicios de formación y capacitación de personas.

H1. ¿Usted acepta que los datos aportados en esta encuesta sean usados por el SINAFOCAL para brindarle una mejor atención?

| | |
|----|---|
| Sí | 1 |
| No | 6 |

MÓDULO I. PALABRAS DE AGRADECIMIENTO

Con esto finaliza la encuesta. A nombre de SINAFOCAL e Investigación para el Desarrollo, le agradezco su participación.

Ante cualquier duda, puede contactar al encargado del estudio al siguiente correo:

desarrollo@desarrollo.org.py.

Muchas gracias nuevamente.

9.2. Cuestionario de entrevistas

Guía de pautas semiestructuradas

1. ¿A qué sector de la economía se aboca la organización?
2. ¿Su entidad trabaja desarrolla actividades relacionadas al mercado laboral?
3. ¿Tienen una dependencia (Secretaría, Dirección, Jefatura) encargada de temas laborales?
4. Cantidad de funcionarios/técnicos que realizan las actividades
5. Qué tipo de actividades realizan con ellos:
 - a. Asistencia Técnica
 - b. Capacitación
 - c. Intermediación laboral
 - d. Otros
6. Descripción de las actividades que realizan
7. ¿Qué cobertura geográfica tienen las actividades?
8. ¿Cuenta con datos cuantitativos que pueda facilitar?
9. Tienen acuerdos/alianzas para promover el empleo? En caso de ser afirmativo, ¿en qué consistió dicho acuerdo?
 - a. ¿Con instituciones del gobierno central/departamental/distrital?
 - b. Con el sector privado (empresas/gremios)?
 - c. ¿Tiene acuerdos con la academia? (universidades, institutos superiores)
10. ¿Ha trabajado en coordinación con instituciones del gobierno central? En caso de ser afirmativo, ¿en qué consistió el trabajo?
 - a. SINAFOCAL?
 - b. SNPP?
 - c. ¿Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social?
 - d. ¿Ministerio de Industria y Comercio?
 - e. ¿Otras dependencias?
11. ¿Cuándo se necesita contratar un nuevo empleado, qué métodos se utilizan tradicionalmente para convocar?
 - a. Contrata a conocidos, amigos o parientes
 - b. Acude a un centro educativo
 - c. Hace un llamado público
 - d. Anuncia en las redes sociales o medios de prensa
12. ¿Cuáles son las fortalezas del mercado laboral regional/local?
13. ¿Cuáles son los sectores que mayor cantidad de empleo generan?
14. ¿Cuáles son las mayores fuentes de empleo para jóvenes? (hombres y mujeres)
15. ¿Hay diferencias en el acceso a empleo entre hombres y mujeres?
16. En su opinión, si los jóvenes de su región/distrito no encuentran empleo, que estrategia utilizan?
 - a. Migran a otras ciudades
 - b. Migran al exterior
 - c. Se emplean o autoemplean en el sector informal
17. ¿En la zona se ha tenido problema para contratar mano de obra calificada?
18. En su opinión, ¿Cuáles son las principales debilidades del mercado laboral en su área geográfica?
19. ¿Qué acciones considera que se deberían hacer para fortalecer el empleo formal en su área geográfica?
20. ¿En general, cual es el nivel de formación con que ingresan los nuevos empleados al mercado laboral?
21. ¿Existen servicios de formación y capacitación profesional en la zona?

22. ¿Qué cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de la zona?
23. ¿Cuáles son las expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años?
 - a. Más demanda
 - b. Igual
 - c. Menos demanda
24. ¿Qué sectores considera serán los más demandantes?
25. ¿Tiene alguna opinión o comentario sobre alguna cuestión adicional que le parezca relevante sobre los temas tratados?