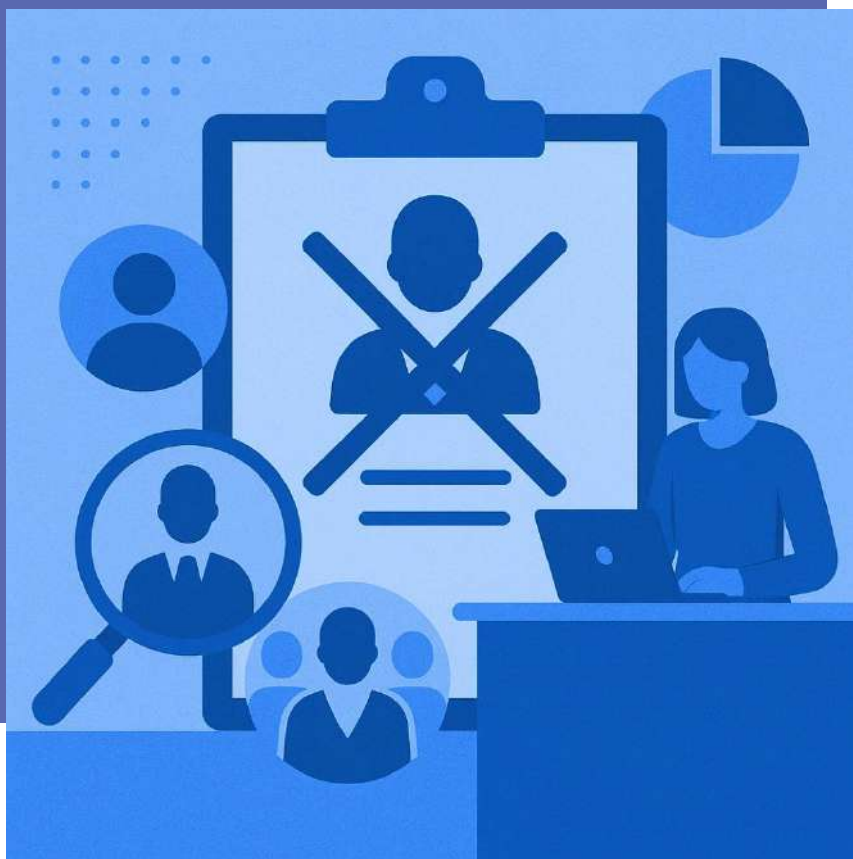


Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)



Nota técnica N° 4

Análisis de vacancias y dificultades de contratación

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

Observatorio Ocupacional – Departamento de Estadísticas

FICHA TÉCNICA

Elaboración

Mirtha Soledad Mallorquín

Julio Velotto

Observatorio Ocupacional

Natalia Torres

Margarita Fernández

Viviana Báez

Diego Laterra

Mirtha Soledad Mallorquín

Julio Velotto

Setiembre 2025

observatorio@sinafocal.gov.py

Asunción – Paraguay

www.sinafocal.gov.py



Título: *Nota técnica N° 4. Análisis de vacancias y dificultades de contratación*

Serie: Prospectiva y demanda ocupacional

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral



(0961) 555 274 - (0961) 555 275



observatorio@sinafocal.gov.py



www.observatorio.sinafocal.gov.py



Iturbe 175 esquina Eligio Ayala

El contenido de este material puede ser reproducido siempre y cuando se mencione la fuente.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre varones y mujeres es una de las preocupaciones del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre el cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos géneros, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

NOTA TÉCNICA

Análisis de vacancias y dificultades de contratación

1. Propósito del documento

El presente documento tiene como objetivo examinar la relación entre el sector económico y las dificultades para cubrir puestos vacantes, junto con los requisitos y competencias demandadas en los procesos de contratación, basado en los datos del Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central 2024 (ETML 2024).

2. Metodología

Fuente de datos

Los datos provienen del Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024), que fue diseñado con una metodología probabilística y representativa de las empresas de Asunción y el departamento Central. Para el presente análisis, se consideraron exclusivamente las empresas que respondieron haber tenido dificultad al momento de contratación de personal.

Variables analizadas

- Sector económico: clasifica a la empresa según la actividad económica principal en la que opera. Los sectores se clasifican en Industria, Comercio y Servicios.
- Dificultades para cubrir vacantes: esta variable indica si la empresa enfrentó dificultades para cubrir las vacantes disponibles durante el período de referencia, en este caso, mayo del 2023 a mayo del 2024.
- Motivos de dificultad: esta variable indica el motivo que supuso una dificultad en el proceso de contratación, independientemente de si la vacante fue finalmente cubierta o no.
- Requisitos solicitados y competencias valoradas por las empresas: esta variable recoge los criterios que establecen las empresas como condición para contratar nuevo personal y las habilidades socioemocionales y técnicas que consideran relevantes.

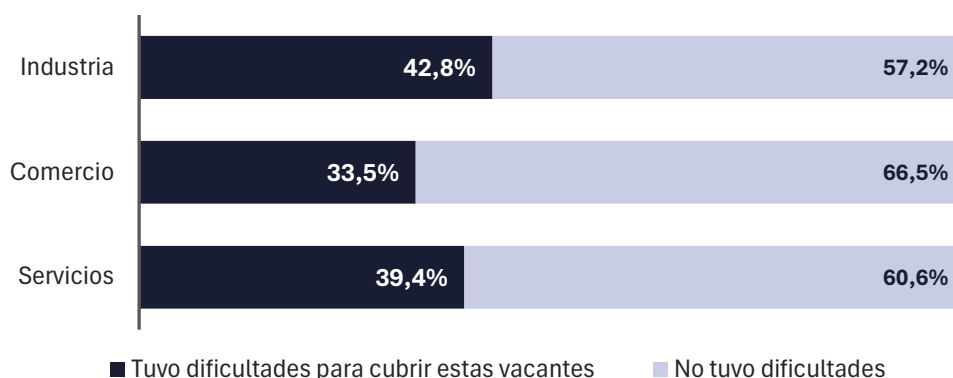
Pruebas estadísticas

Se aplicó la prueba de chi-cuadrado de independencia para evaluar la asociación entre sector económico y dificultades de contratación.

3. Análisis de resultados

Según el Gráfico 1, se observa que la mayoría de las empresas no reportó dificultades para cubrir vacantes en los últimos 12 meses. Por sector económico, se identifica que los sectores Industria y Servicios presentaron mayor proporción de empresas con dificultades de contratación.

Gráfico 1 | Distribución porcentual de empresas con dificultades de contratación según sector económico



La prueba Chi-cuadrado ($\chi^2 = 35,54$; $p < 0,05$) indica que existe una asociación estadísticamente significativa entre el sector económico y las dificultades para cubrir vacantes, donde el sector industrial presenta mayor dificultad de lo esperado.

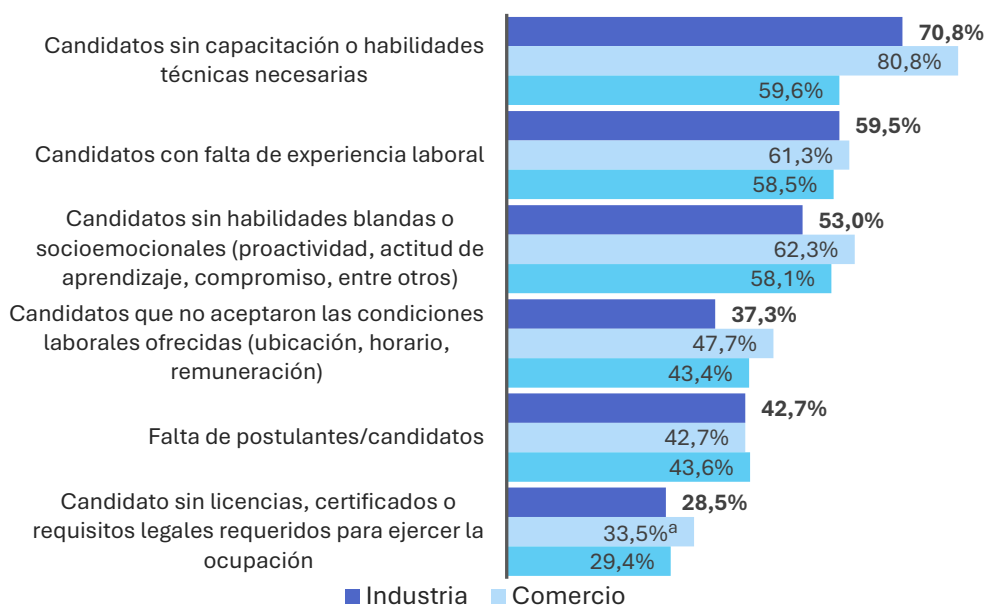
Tabla 1 | Residuos estandarizados

	Tuvo dificultades	No tuvo dificultades
Industria	2,9	-2,3
Comercio	-3,5	2,8
Servicios	1,3	-1,0

Dificultades de contratación

La principal barrera identificada por las empresas fue la falta de capacitación o habilidades técnicas necesarias para desempeñar el puesto, seguida por la falta de experiencia laboral como un obstáculo frecuente. Es importante destacar que algunas reportaron la escasa disponibilidad de postulantes, lo que representa una limitación adicional al proceso de contratación.

Tabla 2 | Dificultades de contratación por sector económico
(pregunta con respuestas múltiples)

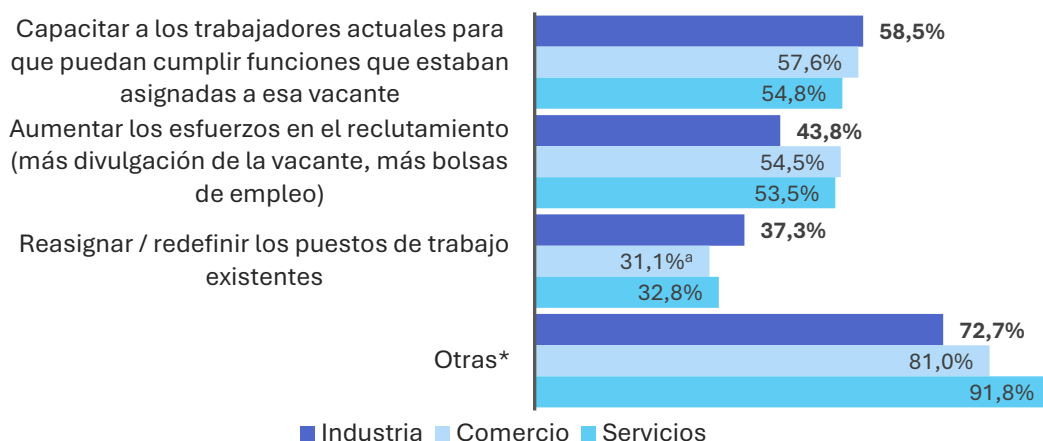


^a Porcentaje basado en menos de 30 casos muestrales, que puede ser considerado como insuficiencia muestral

Medidas adoptadas para la contratación de vacantes difíciles de cubrir

De las empresas del sector Industria, que manifestaron haber tenido dificultades de contratación, gran parte de ellas ha declarado haber realizado una capacitación interna entre sus empleados para cumplir las funciones asignadas a los puestos vacantes. Del mismo modo, han manifestado haber aumentado el esfuerzo en el reclutamiento y reasignado o redefinido los puestos de sus empleados. Las empresas del sector Comercio y Servicios siguen el mismo patrón.

Gráfico 2 | Medidas adoptadas para contratación de personal
(pregunta con respuestas múltiples)



* Otras incluye: aumentar la remuneración para hacer la vacante más atractiva, externalizar el trabajo por fuera de la empresa (outsourcing), utilizar tecnología o maquinaria para sustituir el trabajo de la vacante, redefinir el perfil y características de la vacante, incorporar trabajadores temporales a través de agencias, contratar trabajadores del exterior y otras categorías con menor frecuencia.

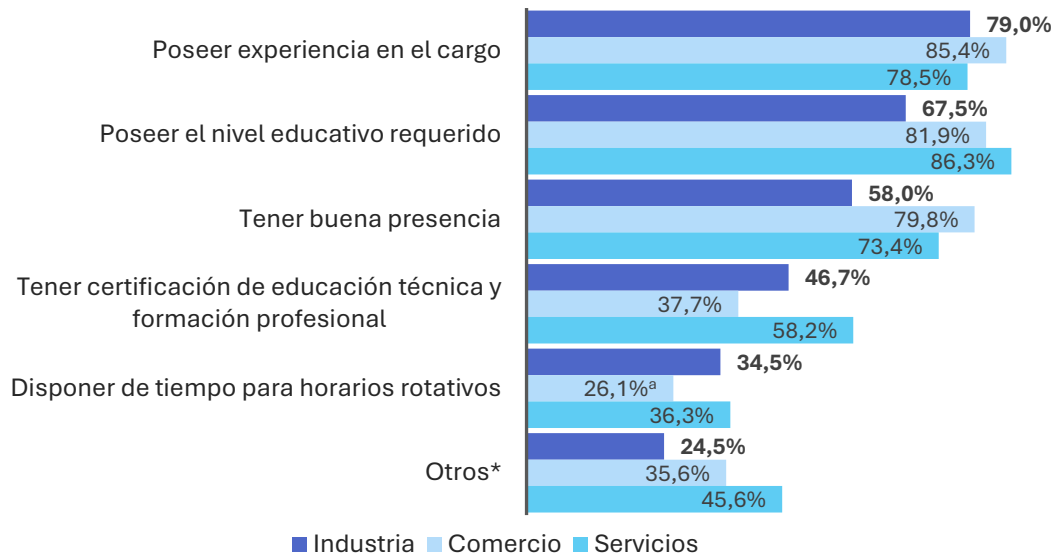
^a Porcentaje basado en menos de 30 casos muestrales, que puede ser considerado como insuficiencia muestral.

Requisitos y competencias

De las empresas del sector Industria que reportaron dificultades de contratación, la mayoría valoran especialmente que los postulantes tengan experiencia en el cargo, posean el nivel educativo requerido, posean buena presencia y cuenten con certificaciones técnicas o de formación profesional.

Gráfico 3 | Requisitos solicitados por las empresas que reportaron dificultades de contratación por sector económico

(pregunta con respuestas múltiples)



* Otros incluye: manejar idiomas extranjeros, contar con movilidad propia y otras categorías con menor frecuencia.

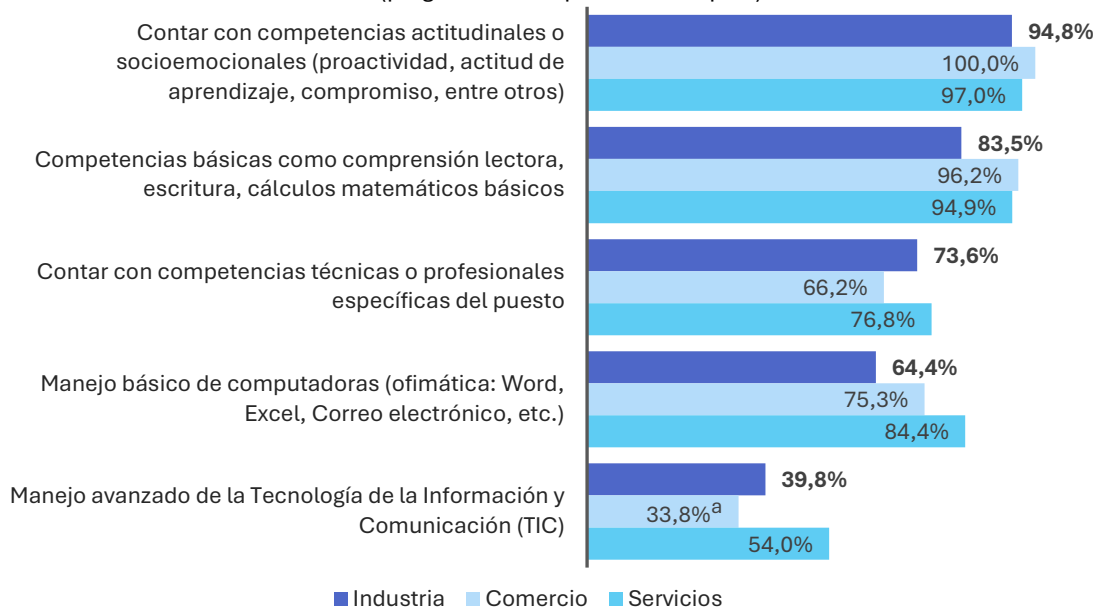
^a Porcentaje basados en menos de 30 casos muestrales, que puede ser considerado como insuficiencia muestral.

Al comparar los requisitos exigidos por las empresas que presentaron dificultades de contratación en los otros sectores, se observa que las empresas del sector Comercio son las que con mayor frecuencia exigen a los postulantes experiencia laboral previa, nivel educativo adecuado y buena presencia. Por su parte, el sector Servicios se destaca por requerir, en mayor proporción, certificaciones técnicas o de formación profesional.

En cuanto a las competencias requeridas, el Gráfico 4 muestra que, entre las empresas del sector Industria que reportaron dificultades de contratación, las más demandadas, son las competencias actitudinales o socioemocionales, seguidas por las competencias básicas, como la comprensión lectora, la escritura y el manejo de cálculos matemáticos básicos, así como las competencias técnicas específicas para el puesto.

Un aspecto importante que destacar es la coincidencia entre lo reportado como dificultad al momento de contratar y los requisitos y competencias que solicitan las empresas a los candidatos. La principal dificultad reportada fue la falta de candidatos con competencias técnicas específicas, lo que coincide con los principales requisitos y competencias solicitados, poseer experiencia en el cargo y contar con competencias técnicas y profesionales específicas del puesto.

Gráfico 4 | Competencias valoradas en el proceso de contratación por sector económico
(pregunta con respuestas múltiples)



^a Porcentaje basado en menos de 30 casos muestrales, que puede ser considerado como insuficiencia muestral.

Revisando las competencias requeridas por las empresas que reportaron dificultades de contratación en los otros sectores, se puede notar que todas las del sector Comercio reportaron que, contar con las competencias actitudinales o socioemocionales son las condiciones deseables para contratar un nuevo personal. En cambio, las del sector Servicios han declarado que los postulantes con competencias técnicas específicas y con manejo básico de computadoras son los más valorados al momento de contratación.

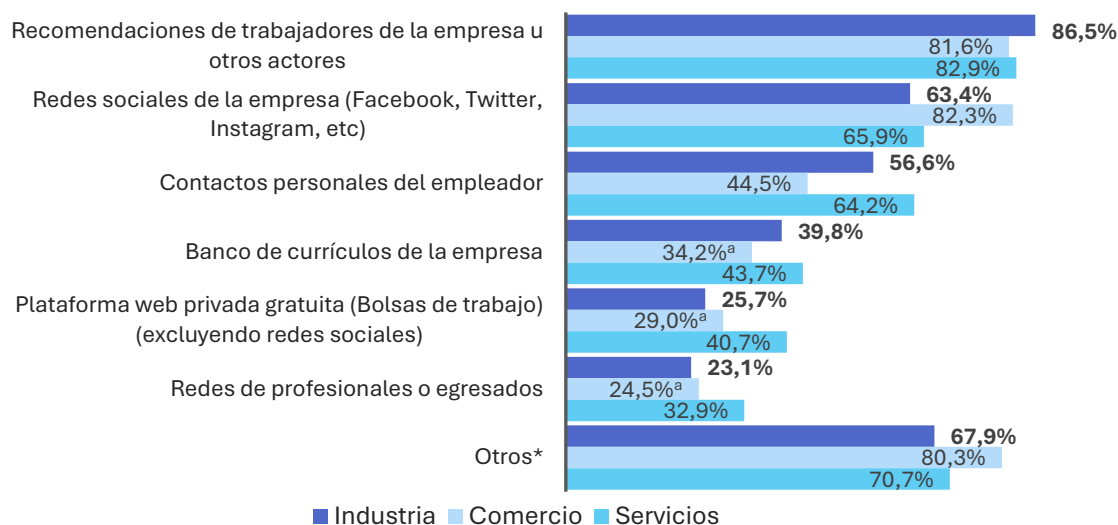
Tanto el sector Comercio, como el de Servicios, normalmente requieren que los postulantes cuenten con competencias actitudinales y las competencias básicas de comprensión lectora, escritura y cálculos matemáticos básicos.

Canales de reclutamiento

Las empresas del sector Industria con dificultades de contratación, en su mayoría, optan por buscar personal mediante recomendaciones de trabajadores de la empresa. Así mismo, utilizan las redes sociales de la empresa y los contactos personales del empleador para encontrar nuevos colaboradores.

Gráfico 5 | Principales canales de reclutamiento para la contratación de personal por sector económico

(pregunta con respuestas múltiples)



^a Porcentaje basado en menos de 30 casos muestrales, que puede ser considerado como insuficiencia muestral.

* Otros incluye: anuncio en un medio de prensa impreso, aviso en las inmediaciones de la empresa, ferias de empleo, Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo, contratación de empresas de reclutamiento, y otras categorías con menor frecuencia.

Respecto a los otros sectores, teniendo en cuenta las empresas con dificultades de contratación, las del sector Comercio optan con frecuencia buscar empleados por medio de las redes sociales de la empresa o por medio de recomendaciones de sus trabajadores y contactos personales del empleador. Las del sector Servicio utilizan mayormente los mismos canales del sector Industria.

Principales ocupaciones¹ con dificultades

En la Tabla 3 se puede observar la distribución de los puestos con frecuentes dificultades de contratación. La mayoría de las empresas con dificultades concentran los problemas en los grupos ocupacionales de “Personal de apoyo administrativo”, “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios”, “Técnicos y profesionales del nivel medio” y “Personales científicos e intelectuales”.

Dentro del grupo de apoyo administrativo, las mayores dificultades de contratación se presentan principalmente en los oficios vinculados a procesos contables, recepción, control de abastecimiento e inventarios y, otros procesos vinculados al personal de apoyo administrativo.

En el grupo de trabajadores de los servicios y vendedores, las empresas señalan problemas frecuentes para contratar asistentes de venta en tiendas y almacenes,

¹ La CIUO-08 permite clasificar las ocupaciones a 4 niveles. El nivel más agregado es el denominado Gran Grupo. Dentro de cada uno de los grandes grupos, las ocupaciones se ordenan en subgrupos principales, subgrupos y grupos primarios, basándose sobre todo en aspectos relativos a la especialización de las competencias.

vendedores por teléfono y cajeros. También se mencionan dificultades para cubrir puestos de cocineros.

En cuanto a los «Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios», las vacancias más difíciles de cubrir corresponden a mecánicos y reparadores de vehículos, barnizadores, chapistas, electricistas e impresores. También se identifican obstáculos para incorporar soldadores, panaderos, mecánicos agrícolas y operadores de máquinas herramientas. Aunque en menor medida, los empleadores también señalan dificultades para contratar herreros, montadores de instalaciones de refrigeración y climatización, y carniceros.

Dentro del grupo de «Técnicos y profesionales de nivel medio», la problemática se concentra en representantes comerciales y personal administrativo. También se reportan dificultades en áreas técnicas vinculadas a tecnologías de la información, gestión aduanera, producción audiovisual y supervisión de manufactura.

Por su parte, en el grupo de «Profesionales científicos e intelectuales», las empresas enfrentan mayores retos para contratar profesionales del área de publicidad y comercialización, contabilidad y diseño gráfico.

Tabla 3 | Principales ocupaciones con dificultades en el proceso de contratación²

Ocupación	
Personal de apoyo administrativo	18,32%
Empleados de contabilidad y cálculo de costos	19,21%
Recepcionistas	13,89%
Empleados de control de abastecimientos e inventario	13,79%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	15,80%
Asistentes de venta de tiendas y almacenes	29,60%
Vendedores por teléfono	17,94%
Cajeros y expendedores de billetes	16,69%
Cocineros	9,03%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	15,78%
Mecánicos y reparadores de vehículos de motor	15,45%
Barnizadores y afines	10,30%
Chapistas y caldereros	7,89%
Impresores	7,55%
Mecánicos y ajustadores electricistas	6,52%
Soldadores y oxicortadores	6,29%
Panaderos, pasteleros y confiteros	5,49%
Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales	5,15%
Reguladores y operadores de máquinas herramientas	4,69%
Herreros y forjadores	3,32%
Mecánicos-montadores de instalaciones de refrigeración y climatización	2,97%
Carniceros, pescaderos y afines	2,75%
Técnicos y profesionales de nivel medio	14,91%
Representantes comerciales	30,51%

² Porcentaje basado en menos de 30 casos muestrales, que puede ser considerado como insuficiencia muestral.

Ocupación

Secretarios administrativos y ejecutivos	17,43%
Técnicos en operaciones de tecnología de la información y las comunicaciones	8,84%
Declarantes o gestores de aduana	5,69%
Técnicos de radiodifusión y grabación audio visual	5,21%
Supervisores de industrias manufactureras	4,12%
Agentes de servicios comerciales no clasificados bajo otros epígrafes	3,63%
Agentes de compras	3,63%

Profesionales científicos e intelectuales

12,55%

Profesionales de la publicidad y la comercialización	21,58%
Contables	9,50%
Diseñadores gráficos y multimedia	5,76%
Profesionales de ventas técnicas y médicas (excluyendo la TIC)	5,32%
Analistas financieros	4,46%
Arquitectos	3,88%
Maestros preescolares	3,74%
Analistas de gestión y organización	3,74%
Asesores financieros y en inversiones	3,45%
Desarrolladores de software	3,31%
Abogados	2,88%
Instructores en tecnología de la información	2,30%
Profesionales en derecho no clasificados bajo otros epígrafes	2,30%
Maestros de enseñanza primaria	2,30%
Veterinarios	2,30%
Programadores de aplicaciones	2,30%

4. Conclusión

Existe una relación estadísticamente significativa entre el sector económico y las dificultades de contratación enfrentadas por las empresas. Particularmente, las empresas del sector industrial reportaron una mayor incidencia de dificultades.

Al analizar las razones más comunes por las cuales las empresas del sector industrial enfrentan dificultades para contratar, se identificaron patrones que se alinean con los requisitos y competencias demandadas por el mercado. Específicamente, las dificultades más frecuentes incluyen la falta de habilidades técnicas, la falta de experiencia laboral y la escasez de competencias socioemocionales, coincidentes con requisitos y competencias como la experiencia laboral previa, la formación técnica o la buena presencia.

En el sector Comercio, aunque se reportan barreras similares a las del sector industrial, como la falta de experiencia y de habilidades técnicas, se observa que una mayor proporción de empresas, en comparación con los otros sectores, señala como dificultad que los candidatos no aceptan las condiciones laborales ofrecidas.

En el sector Servicios, por su parte, se destacan dificultades asociadas con la falta de habilidades técnicas y falta de experiencia laboral, junto con una mayor exigencia en experiencia laboral y manejo de competencias de comprensión lectora, escritura y cálculos matemáticos básicos, siendo las competencias actitudinales las más valoradas en este ámbito.

En relación con los canales de reclutamiento utilizados por las empresas que presentan dificultades de contratación, el sector Industria recurre principalmente a las recomendaciones de trabajadores de la misma empresa, las redes sociales corporativas y los contactos personales del empleador. Este patrón evidencia una fuerte dependencia de canales no institucionales, lo que puede limitar el alcance y la diversidad de los candidatos. Por otro lado, aunque en los sectores Comercio y Servicios también se utilizan estos canales; en el Comercio, tienen mayor relevancia las redes sociales como herramientas de difusión.

Las principales dificultades de contratación reportadas por las empresas se concentran en los grupos de personal de apoyo administrativo; trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; y oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios; técnicos y profesionales de nivel medio y; profesionales científicos e intelectuales. Dentro de estos grupos, se destacan los problemas para incorporar personal administrativo general, asistentes de venta, mecánicos de vehículos, representantes comerciales y profesionales de publicidad.

5. Recomendaciones

Para reducir las dificultades de contratación en el sector industrial, se recomienda fortalecer el relacionamiento entre el sistema de formación y las demandas específicas del mercado laboral. Si bien ya existen ofertas formativas en áreas como contabilidad básica, atención a clientes, mecánica; es necesario mejorar su cobertura y su adecuación a los perfiles ocupacionales requeridos por las empresas. Asimismo, se sugiere ampliar la difusión de estas oportunidades formativas y facilitar el acceso a ellas.

Además de la formación técnica, es importante incorporar el desarrollo de habilidades socioemocionales y brindar oportunidades de experiencia práctica mediante pasantías o talleres en contexto real, esto permitiría abordar las principales limitaciones señaladas por las empresas, como la falta de experiencia y de competencias actitudinales, expresadas no solo por el sector industrial, sino también por los sectores como servicios y comercio, donde la presencia, y la atención al cliente cobran mayor relevancia.

Por otro lado, se sugiere que a través de la Dirección General de Empleo, puedan elaborarse planes estratégicos para incentivar a las empresas a que flexibilicen ciertos criterios de selección que podrían limitar el acceso de trabajadores con alto potencial de desarrollo; contemplando además que, procesos de inducción, capacitación interna, o contratación por competencias pueden facilitar la incorporación de perfiles que no cumplen inicialmente con todos los requisitos, pero que pueden adaptarse al puesto.

A continuación, se listan los perfiles profesionales que responden a las áreas ocupacionales donde se concentran mayores dificultades de contratación:

Administración y gestión, debido a su fuerte presencia en las empresas, se recomienda promover cursos vinculados a los perfiles de asistencia a la gestión contable, tributaria y de auditoría, asistente en gestión administrativa y documental en pequeñas, medianas y grandes empresas, secretarios administrativos y ejecutivos.

Mecánica y metales, donde se evidencian dificultades en la contratación de soldadores, oxicortadores, chapistas. Se recomienda impulsar cursos relacionados con los perfiles de soldadura de los materiales y productos metálicos, montaje y mantenimiento de estructuras metálicas.

Automotores, ya que se evidencian dificultades de contratación en la ocupación de mecánicos y reparadores de vehículos de motor. Se recomienda fomentar cursos vinculados al perfil de ajustes mecánicos de los sistemas de chasis de vehículos automotores.

Del mismo modo, se recomienda trabajar en perfiles relacionados con las siguientes ocupaciones:

- Asistentes de venta de tiendas y almacenes
- Vendedores por teléfono
- Impresores
- Representantes comerciales
- Profesionales de la publicidad y la comercialización