

DEMANDA OCUPACIONAL Y
COMPETENCIAS LABORALES

Gastronomía



SINAFOCAL
Sistema Nacional de Formación
y Capacitación Laboral

FICHA TÉCNICA

Elaboración

Natalia Torres
Viviana Baez
Diego Laterra

Revisión de tabulaciones y nomenclaturas

Margarita Fernández

Apoyo técnico

Soledad Mallorquín
Julio Velotto

Diseño de portada

Katherine Moreno

Diciembre 2025
Asunción – Paraguay

SINAFOCAL
www.sinafocal.gov.py



Título: Gastronomía. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales

Serie: Prospectiva y demanda ocupacional

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral



[+595 961 555 274](tel:+595961555274) – Departamento de Investigación



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.

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.

Índice

Siglas	3
Presentación	3
Introducción	5
Contexto	6
Avances tecnológicos.....	7
Aplicación tecnológica en la cadena de valor gastronómica	9
Las categorías del foodtech	10
El sector gastronómico en la economía paraguaya.....	11
Población ocupada	13
Formación en el sector	16
Educación Técnica y Formación Profesional	16
Educación Técnica Superior	18
Diplomado y Especializaciones	19
Educación Superior Universitaria	19
Análisis ocupacional del sector gastronómico	21
Proceso de la encuesta a empresas.....	21
Proceso de las entrevistas a informantes clave	21
Resultados de la encuesta	23
Empresas participantes.....	23
Proceso de contratación	24
Dificultades de contratación	26
Contrataciones futuras	29
Características ocupacionales	31
Ocupaciones priorizadas.....	32
Fichas ocupacionales	33
Evaluación y certificación de competencias	39
Innovaciones en el mercado nacional.....	41
Asistencia a empresas	42
Alianzas estratégicas.....	44
Resultados de las entrevistas.....	47
Paradigma mundial del sector gastronómico.	47
Evolución del sector gastronómico en Paraguay	47
Nuevas tecnologías.....	48
Demanda Laboral.....	49
Ocupaciones más solicitadas.....	50
Medios de contratación	54
Capacitación.....	54
Oportunidades de empleo	58
Fortalecimiento del sector a través de la formación y el turismo.....	58

Fomento de las oportunidades de capacitación	58
Consolidación del Modelo Nacional de Certificación de Competencias	59
Promoción del turismo gastronómico	59
Participación de las instancias de supervisión	60
Conclusiones	61
Recomendaciones	63
Anexos	63
Anexo 1. Cuestionario de la encuesta en línea	65
Anexo 2. Guía de preguntas para las entrevistas a referentes	73
Anexo 3. Detalles de las entrevistas a referentes expertos	75
Anexo 4. Ocupaciones demandadas para el periodo 2025-2026.....	76
Anexo 5. Listado de nuevas ocupaciones para el sector gastronómico identificadas durante las entrevistas	76
Bibliografía	77

Tablas

Tabla 1. Componentes del seguimiento de inventario digital	8
Tabla 2. Población ocupada según Rama de actividad económica	14
Tabla 3. Población ocupada en el sector Comercio, Restaurantes y Hoteles por Grupo de edad ...	14
Tabla 4. Ficha técnica del perfil profesional de «Servicio de atención a mesas»	16
Tabla 5. Ficha técnica del perfil profesional de «Cocina»	17
Tabla 6. Ficha técnica del perfil profesional de «Operaciones básicas de cocina»	17
Tabla 7. Ficha técnica del perfil profesional de «Pastelería y repostería»	18
Tabla 8. Ofertas de tecnicaturas en gastronomía	18
Tabla 9. Oferta de diplomados y especializaciones	19
Tabla 10. Oferta de carreras de grado y postgrado	20
Tabla 11. Empresas participantes según Grupo de la actividad económica principal	24
Tabla 12. Ocupaciones más buscadas en los procesos de contratación de las Empresas participantes. Últimos 12 meses.....	26
Tabla 13. Dificultades al momento de intentar la contratación de ocupaciones buscadas	27
Tabla 14. Vacancias generadas en las ocupaciones más difíciles de contratar	28
Tabla 15. Top 10 de ocupaciones más demandadas para el periodo 2025-2026.....	31
Tabla 16. Requisitos o competencias para las ocupaciones priorizadas	32
Tabla 17. Requisitos y competencias de cuatro de las ocupaciones prioritarias	39

Gráficos

Gráfico 1. Estructura del PIB a precios constantes. Año 2024*	12
Gráfico 2. Estructura del Sector Servicios (millones de guaraníes). Año 2024*	12
Gráfico 3. Evolución de la participación del Sector de restaurantes y hoteles en el PIB a precios constantes (millones de guaraníes)	13
Gráfico 4. Porcentaje de la población ocupada por Sexo.....	14
Gráfico 5. Trabajadores privados en el Sector de comercio, restaurantes y hoteles según Aporte a una caja de jubilación.....	15
Gráfico 6. Tamaño de empresas	15
Gráfico 7. Distribución territorial de las empresas participantes	23
Gráfico 8. Tamaño de las empresas participantes.....	24
Gráfico 9. Intención de contratación de las Empresas participantes. Últimos 12 meses	25
Gráfico 10. Intención de contratación según el Tamaño de las empresas participantes	25
Gráfico 11. Porcentaje de empresas según Cantidad de ocupaciones distintas en búsqueda	25
Gráfico 12. Empresas que experimentaron dificultades en los procesos de contratación	26
Gráfico 13. Porcentaje de cobertura de vacancias	28
Gráfico 14. Intención de contratación futura. Periodo 2025-2026.....	29
Gráfico 15. Ocupaciones priorizadas para contratación en el periodo 2025-2026.....	31
Gráfico 16. Empresas con trabajadores empíricos que podrían realizar procesos de Evaluación y Certificación de Competencias	40
Gráfico 17. Ocupaciones susceptibles de Evaluación y Certificación de Competencias.....	40
Gráfico 18. Porcentaje de empresas participantes según consideración de introducción de Innovaciones en el mercado nacional.....	41
Gráfico 19. Ocupaciones afectadas por las Innovaciones en el mercado nacional	42
Gráfico 20. Interés de las empresas participantes en recibir asistencias de SINAFOCAL	43
Gráfico 21. Áreas para asistencia a empresas	43
Gráfico 22. Medios preferidos por las empresas para recibir asistencia	44
Gráfico 23. Porcentaje de empresas que considerarían establecer Alianzas estratégicas con el SINAFOCAL	44
Gráfico 24. Alianzas estratégicas.....	45

Fichas ocupacionales

Ficha ocupacional 1. Asistente/ Auxiliar administrativo	33
Ficha ocupacional 2. Ayudante de cocina.....	33
Ficha ocupacional 3. Bachero	34
Ficha ocupacional 4. Barista	34
Ficha ocupacional 5. Cocinero	35
Ficha ocupacional 6. Confitero.....	36
Ficha ocupacional 7. Delivery.....	36
Ficha ocupacional 8. Jefe de cocina	37
Ficha ocupacional 9. Mozo	37
Ficha ocupacional 10. Panadero	38

Siglas

BCP	Banco Central del Paraguay
CNAEP	Clasificación Nacional de todas las Actividades Económicas del Paraguay
CNPP	Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales
EPHC	Encuesta Permanente de Hogares Continua
INE	Instituto Nacional de Estadística
IoT	Internet de las cosas (<i>Internet of Things</i> , en inglés)
MEC	Ministerio de Educación y Ciencias
MIC	Ministerio de Industria y Comercio
MIPYMES	Micro, pequeñas y medianas empresas
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
PIB	Producto Interno Bruto
SINAFOCAL	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
SNPP	Sistema Nacional Promoción Profesional
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

Presentación

El sector gastronómico atraviesa un proceso de transformación profunda, impulsado por la innovación, la incorporación de tecnologías digitales y cambios en el hábito de consumo de la población.

Herramientas como la inteligencia artificial, los sistemas de reservas en línea, la gestión digital de inventarios y nuevas formas de atención al cliente están redefiniendo la manera en que operan las empresas y se relacionan con sus consumidores.

Aun con las limitaciones de acceso tecnológico que persisten en el país, la gastronomía muestra un crecimiento sostenido y un alto potencial de desarrollo. Más allá de su aporte económico, se consolida como un sector estratégico, capaz de generar empleo, fortalecer la inclusión social, estimular la innovación local y promover la sostenibilidad.

En este marco, el programa «Hambre Cero» se erige como un motor de transformación social y económico. Además de su objetivo central de garantizar la nutrición escolar y contribuir a la mejora de los niveles educativos, impulsa la creación de oportunidades laborales en el ámbito gastronómico, favorece la contratación de trabajadores locales y promueve procesos de capacitación y certificación que dignifican la profesión.

En este nuevo escenario, los perfiles laborales evolucionan hacia formatos híbridos que combinan habilidades técnicas tradicionales con competencias digitales, de gestión y de atención personalizada. Esta transformación plantea la necesidad urgente de fortalecer la formación y la reconversión de los trabajadores del sector, asegurando su adaptación a las nuevas exigencias del mercado.

Con este propósito, el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), a través de su Observatorio Ocupacional, presenta el estudio **«Gastronomía: Demanda Ocupacional y Competencias Laborales»**. Este informe busca convertirse en una herramienta útil para instituciones formadoras, autoridades y ciudadanía en general, contribuyendo a alinear la oferta formativa con las demandas actuales y a fortalecer el capital humano.

Con la convicción de que este estudio aportará al desarrollo del talento humano y a la consolidación de un sector gastronómico más profesionalizado, sostenible e inclusivo, hacemos entrega del presente informe.

Econ. Alfredo Javier Mongelós
Secretario Técnico

Introducción

En los últimos años, el sector gastronómico ha experimentado una transformación sin precedentes, impulsada en gran medida por la necesidad de adaptarse a un entorno global en constante cambio. La pandemia de la COVID-19, que sacudió al mundo a partir de 2020, no solo trajo consigo desafíos significativos, sino que también aceleró una serie de innovaciones tecnológicas que han redefinido la manera en que los restaurantes y otros establecimientos de comida operan y se relacionan con sus clientes. En este contexto, la capacidad de resiliencia del sector ha quedado en evidencia, destacando cómo la adopción de nuevas tecnologías y la transformación de los modelos de adquisición y distribución se han convertido en pilares fundamentales para la supervivencia y el crecimiento (Arias et al., 2022).

La tecnología también está desempeñando un papel crucial en la preparación y distribución de alimentos. La robótica y la impresión en 3D, por ejemplo, están permitiendo niveles de precisión y consistencia que antes eran inalcanzables, mientras que las aplicaciones móviles y los sistemas de seguimiento y control están mejorando la eficiencia en la cadena de suministro (Tosta Manzanares, 2023). Estos avances no solo reducen los costos operativos, sino que también contribuyen a una mayor sostenibilidad, un aspecto cada vez más valorado por los consumidores (Soft Restaurant®, s. f.).

El sector de restaurantes y hoteles ha demostrado ser un pilar significativo en la economía paraguaya. En 2023, este rubro no solo se posicionó como el de mayor peso dentro del sector Servicios, sino que también exhibió una recuperación constante después de una caída del 32,01% en el primer año de la pandemia. El crecimiento del 8% registrado en comparación con el año anterior subraya la importancia del sector en la generación de empleo y en el dinamismo económico del país (Banco Central del Paraguay - BCP, s. f.).

La formación en el sector gastronómico es esencial para su desarrollo y sostenibilidad. El sistema educativo paraguayo ofrece una amplia gama de programas en educación técnica y profesional, que incluyen especializaciones en servicio de atención a mesas, cocina, pastelería y repostería (Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP, s. f.). Además, la educación técnica superior y los diplomados proporcionan habilidades avanzadas que son cruciales para enfrentar los desafíos contemporáneos del sector. La formación universitaria, por su parte, juega un rol fundamental en la preparación de futuros líderes y gestores del sector, promoviendo la innovación y el intercambio de conocimientos.

En este contexto, el presente estudio además de examinar cómo la tecnología está transformando la industria gastronómica, identifica tanto las oportunidades como los desafíos que se generan debido a otros factores. El análisis incorpora las perspectivas de empresas del sector y de referentes que aportaron sus visiones sobre la importancia de la capacitación profesional y la necesidad de diseñar estrategias de contratación alineadas con las exigencias actuales del mercado. A partir de la situación presente, se exploran las tendencias laborales, los retos vinculados a la formación y la contratación, así como las oportunidades para consolidar y fortalecer el sector gastronómico dentro del contexto económico paraguayo.

Contexto

La gastronomía ha sido uno de los sectores económicos más afectados por la pandemia del COVID-19, debido a las restricciones sanitarias que impidieron la movilidad, limitando el aforo de comensales a los locales. Las medidas de seguridad sanitaria implementadas para minimizar la propagación del virus tuvieron un impacto significativo en los ingresos y la sostenibilidad de estos negocios.

Al mismo tiempo, el sector ingresó a la pandemia en medio de un proceso de transformación digital impulsado por la aparición y popularización de las plataformas digitales de reparto. Las políticas de distanciamiento social y la inexorable obligación en adquirir productos básicos de primera necesidad potenciaron este sistema de negociación virtual volviéndose esencial para la supervivencia de los comercios y también una alternativa de trabajo para muchas personas (Mera et al., 2022).

A pesar de estos desafíos, el sector gastronómico mostró una notable resiliencia y capacidad de adaptación, con muchas empresas innovando en su modelo de negocio y buscando alternativas innovadoras para llegar a sus clientes.

A través de la gastronomía y la alimentación se puede trabajar la sostenibilidad, la inclusión, la lucha contra la pobreza, el mercado laboral, la innovación, la digitalización y la cultura. Por tanto, es una herramienta clave para el desarrollo sostenible. Un sector que puede favorecer el crecimiento equilibrado de la economía y el empleo, mejorar la calidad de vida, fomentar la inclusión social, la reducción de la pobreza, la solidaridad y la igualdad de género (Secretaría General Iberoamericana - SEGIB & Basque Culinary Center - BCC, 2022).

La tendencia gastronómica latinoamericana está viviendo una etapa de transformación y renovación, impulsada por las nuevas demandas y preferencias de los consumidores, los avances tecnológicos, los desafíos sociales y ambientales. Una de las tendencias gastronómicas más evidentes y aceleradas por la pandemia es el crecimiento del servicio de entrega a domicilio o delivery, tanto para restaurantes como para consumidores (CESSA Universidad, s. f.).

En 2050, se estima que la población mundial alcance 10 mil millones de personas. Este crecimiento plantea desafíos significativos especialmente considerando que habitaremos un planeta con recursos limitados. La gastronomía, como cadena de valor y sector estratégico, tiene un papel crucial en abordar esta situación (Secretaría General Iberoamericana - SEGIB & Basque Culinary Center - BCC, 2022).

Por otro lado, el turismo gastronómico se ha convertido en una tendencia creciente, atrayendo a viajeros interesados en explorar la cultura culinaria de diferentes regiones. Este tipo de turismo no solo aumenta los ingresos de los establecimientos gastronómicos, sino que también fomenta el desarrollo local y la preservación de tradiciones culinarias (Falcón, 2014).

Entonces, la gastronomía no solo es un pilar fundamental en la economía, sino que también es un elemento integrador que potencia y dinamiza múltiples sectores económicos, contribuyendo así al desarrollo y crecimiento sostenible de las comunidades.

Avances tecnológicos

La pandemia ha evidenciado la resiliencia del sector, destacando su capacidad de innovación mediante la transformación de modelos de adquisición y distribución, como las plataformas digitales colaborativas de intercambio, y su habilidad para penetrar en nuevos mercados (Secretaría General Iberoamericana - SEGIB & Basque Culinary Center - BCC, 2022).

La innovación constante es la combinación para que los restaurantes no solo se conserven al ritmo de las versátiles demandas del mercado, sino también destacarse como líderes en la industria. Si bien la inflación y otros desafíos económicos pueden afectar al sector, la búsqueda constante de soluciones creativas y la adopción de nuevas prácticas son primordiales para el éxito continuo.

Se destacó que la tecnología no solo atrae talento al sector, sino que también mejora la experiencia laboral en la industria, facilita la personalización de los servicios turísticos, contribuye a la sostenibilidad mediante el uso más eficiente de los recursos y permite la automatización de numerosos procesos (Organización Mundial del Turismo - OMT, 2023).

La industria gastronómica, compuesta en su mayoría de microempresarios formados en pequeñas y medianas empresas, desempeña un papel crucial en la inclusión y el impulso de la innovación (Secretaría General Iberoamericana - SEGIB & Basque Culinary Center - BCC, 2022).

Así, en la gastronomía la inteligencia artificial se puede aplicar de distintas maneras, pero la más frecuente son los paneles de pedidos. Sin necesidad de inteligencia humana, se puede hacer el pedido y el panel lo envía directamente a cocina (*La inteligencia artificial en gastronomía*, 2022).

Las dos grandes tendencias que han cobrado mayor impulso son la digitalización y la sostenibilidad, pilares fundamentales sobre los que se proyecta el futuro de la gastronomía y la alimentación (Secretaría General Iberoamericana - SEGIB & Basque Culinary Center - BCC, 2022). En respuesta, las empresas están implementando modelos de doble transformación que integran ambos enfoques para recuperar y potenciar su crecimiento. Este proceso supone aprovechar la tecnología no solo para incrementar la eficiencia operativa, sino también para minimizar el impacto ambiental y avanzar hacia un desarrollo más responsable y sostenible.

En la actualidad existen varias tendencias tecnológicas de restaurantes (Barten, 2024), las mismas se describen a continuación:

1. **Los sistemas de seguimiento de inventarios electrónico o digital** permiten que las empresas realicen un seguimiento continuo de los niveles de existencias, pidan nuevos suministros en el mejor momento posible, al mismo tiempo que identifican tendencias relevantes, como: cuándo aumenta o desciende la demanda.

Sobre el punto, en la Tabla 1 se observan los componentes del seguimiento del inventario digital de restaurantes hoteleros, sus funcionalidades y beneficios.

Tabla 1. Componentes del seguimiento de inventario digital

Componente del seguimiento del inventario digital	Funcionalidad	Beneficios
Monitoreo de inventario en tiempo real	Permite un seguimiento continuo de los niveles de inventario de artículos como ropa de cama, artículos de tocador y artículos del minibar.	Previene el desabastecimiento y el exceso de existencias; garantiza la disponibilidad de los artículos necesarios para la satisfacción y comodidad de los huéspedes.
Reordenamiento automatizado	El sistema realiza automáticamente pedidos para reabastecimiento de inventario según umbrales predefinidos.	Ahorra tiempo en pedidos manuales, reduce errores y mantiene niveles óptimos de inventario de manera eficiente.
Análisis de datos y pronósticos	Analiza patrones de uso y predice necesidades futuras de inventario.	Mejora la toma de decisiones sobre cantidades y plazos de compra; reduce el desperdicio y los gastos innecesarios.
Integración con otros sistemas	Se sincroniza con otros sistemas de gestión hotelera (p. ej., limpieza, POS) para operaciones cohesivas.	Agiliza las operaciones; mejora la coordinación entre departamentos; mejora la eficiencia operativa general.

Fuente: Últimas tendencias en tecnología de restaurantes de 2024 que debe conocer. Martijn Barten. *Revfine Optimising Revenue*

- Entrega autónoma de comidas**, se trata de la utilización de vehículos autónomos, como robots o drones, para llevar alimentos directamente a los clientes sin intervención humana. Entre las ventajas se puede mencionar una rapidez en la entrega, reducción de costos y eficiencia y conveniencia.
- Menús de realidad aumentada**, es una tecnología de restaurantes aún emergente y posiblemente experimental, la cual está transformando la experiencia gastronómica, a través de ella los clientes pueden visualizar los platos antes de realizar sus pedidos.
- Incorporación de realidad virtual**, una de las formas más importantes en que se implementa la realidad virtual en los restaurantes es incorporando nuevos reclutas. Permitiendo que los empleados nuevos o potenciales exploren las instalaciones del restaurante y vean el restaurante en acción, todo desde la comodidad de su hogar. Esto minimiza la interrupción del restaurante al tiempo que brinda a los reclutas información sobre los procedimientos del restaurante.
- Pantallas digitales de cocina**, conecta directamente a los sistemas de punto de venta. Como resultado, los pedidos aparecen en la pantalla automáticamente una vez procesados a través del sistema POS¹. La legibilidad es muy superior a las órdenes escritas a mano y los boletos impresos. Se puede mostrar y rastrear mucha información en una sola pantalla, incluidos cada pedido, servicio o tiempos de entrega, y datos de inventario.
- Software de reserva de mesas**, una parte clave de la gestión eficaz de un restaurante implica optimizar las reservas para que los tiempos de espera se

¹ **Sistema POS:** (Point of Sale o Punto de Venta) es una herramienta tecnológica que permite a los negocios registrar y procesar ventas, pagos y pedidos en tiempo real, además de gestionar inventarios, clientes y reportes (¿Qué es un sistema POS y cómo funciona?, 2024)

mantengan al mínimo y el espacio se utilice de forma eficaz. El software de reserva de mesas es un ejemplo importante de tecnología para restaurantes porque beneficia tanto a los restaurantes como a los clientes.

7. **Preparación robótica de comidas**, no significa necesariamente que un robot preparará comidas completas, pero sí significa que la tecnología robótica se puede utilizar dentro del proceso de preparación de comidas. La automatización reduce los costos de mano de obra, mejora la eficiencia, reduce los errores y aumenta la consistencia.
8. **Tecnología de purificación del aire**, ayudan a los clientes a sentirse seguros en un mundo donde estos son más conscientes de la posibilidad de presencia de virus y otras amenazas transmisibles en los lugares donde se reúne la gente.
9. **Chatbots para restaurantes**, son aplicaciones de software diseñadas específicamente para atender las necesidades de la industria gastronómica en cuanto a atención al cliente. Los chatbots son bots que pueden ofrecer respuestas automatizadas basadas en texto a los clientes. Esto los hace extremadamente valiosos porque pueden estar disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

En síntesis, los sistemas de gestión de restaurantes en la gastronomía actual afirman su importancia, por los beneficios que proveen, entre ellas reduce el esfuerzo manual, minimizar los errores *«un sistema inteligente no solo puede aumentar su eficiencia, sino también mejorar la experiencia del cliente»* (Foof Retail & Service, 2024).

Aplicación tecnológica en la cadena de valor gastronómica

Como se mencionó, la tecnología gastronómica está transformando la industria de la alimentación y la restauración en múltiples niveles (*La tecnología culinaria*, 2024), los siguientes son ejemplos de cómo se implementan en la cadena de valor del sector:

Preparación de alimentos

- **Robótica:** Se utiliza para preparar alimentos de manera más eficiente y precisa.
- **La impresión en 3D:** Permite a los chefs crear formas y diseños innovadores con los alimentos.
- **La inteligencia artificial:** Ayuda en la selección de ingredientes y en la creación de nuevos platos.

Distribución de alimentos

- **Seguimiento y control:** La tecnología garantiza la seguridad y calidad de los alimentos durante el transporte y almacenamiento.
- **Aplicaciones móviles:** Facilitan la entrega de alimentos y mejoran la experiencia del cliente.

Atención al cliente

- **Reservas en líneas:** Los clientes pueden hacer reservas y pedidos a domicilio de manera más conveniente.
- **Menús digitales:** Los menús tradicionales están siendo reemplazados por menús digitales accesibles a través de códigos QR.

- **Marketing digital:** Las redes sociales y las reseñas en línea juegan un papel crucial en la reputación y promoción de los restaurantes. Las redes sociales han transformado radicalmente la forma de comunicar y difundir los productos culinarios, la continua creación de contenidos y su capacidad de viralización han redefinido las reglas del juego comunicacional (Ocaña Echeverría & Freire Aillón, 2021).
- **Realidad aumentada:** se incrementó en los últimos años, a medida que la tecnología ha ido penetrando en todos los sectores y el mundo real se fusiona cada vez más con el virtual. En el sector gastronómico se le conoce como Revolución 4.0 (*Realidad aumentada*, 2023). Además de la digitalización, implica cambios en los hábitos y preferencias de los consumidores, que se inclinan por la sostenibilidad y las experiencias. Pero todavía se encuentra en una etapa de desarrollo y expansión dentro del sector gastronómico (*Ulises Jesús*, 2023).

En Paraguay estas tecnologías mencionadas son implementadas de acuerdo con la disponibilidad, necesidad y/o a la demanda, generando una sensación de rezago en la implementación, pero hay que tener en cuenta que es una inversión de alto costo a la cual solo pueden acceder algunas empresas del sector, aun así, existen “*adelantos tecnológicos que son cada vez más accesibles en cuanto a costos*” y que se están utilizando en el país («Cómo los restaurantes están utilizando la tecnología a su favor en 2021», 2021).

Las categorías del foodtech

Al respecto, **foodtech** es cuando se menciona un sector industrial emergente que explora las posibilidades que ofrece la tecnología a la hora de mejorar las tasas de sostenibilidad y eficiencia en el diseño, la producción, la elección, la entrega y el disfrute de los alimentos (Winterhalter, 2021).

En este sentido, el sector ha desarrollado una taxonomía propia que incluye las siguientes categorías:

- **Agtech:** servicios y tecnologías cuyo objetivo es aumentar la eficiencia y la sostenibilidad de la agricultura. Incluye el uso de sensores de campo, drones, software de gestión agrícola, maquinaria automatizada o soluciones de gestión de agua y fertilizantes. Esta categoría también incluye técnicas agrícolas novedosas como la agricultura vertical, la acuicultura y la cría de insectos.
- **Next-gen:** soluciones y procesos que aprovechan la ciencia y la tecnología para crear nuevos tipos de alimentos y bebidas.
- **Procesamiento:** productos o servicios que aprovechan técnicas innovadoras para procesar alimentos o mejorar la funcionalidad de los ingredientes alimentarios. Por ejemplo, soluciones de **impresión 3D** diseñadas específicamente para alimentos, tecnología de encapsulación para ingredientes particulares, o soluciones robóticas a escala industrial.
- **Delivery:** servicios de entrega de alimentos directo a los consumidores bajo demanda, modelo **Delivery B2C** (Business-to-Consumer), esta categoría incluye entrega de alimentos sin cocinar, entrega de platos preparados en restaurantes, kits de comida, de alimentos y bebidas especiales de productores locales, y también tecnologías de entrega y servicios.

- **Cocina y restaurante:** electrodomésticos de cocina inteligentes que ayudan a los restaurantes a administrar su negocio de manera más eficiente. Esta categoría incluye hardware y software para hacer que las cocinas profesionales sean más eficientes a través de la tecnología **internet de las cosas** (IoT – *Internet of Things*).
- **Aplicaciones y servicios:** apps y servicios que facilitan el acceso a los alimentos y a la información que hay detrás. Por ejemplo, aplicaciones personalizadas de nutrición y recetas o plataformas de comercio electrónico especializadas.
- **Trazabilidad y seguridad:** Soluciones tecnológicas para desinfectar equipos de procesamiento de alimentos, evaluar la frescura de los productos y prolongar su vida útil. Esta categoría también incluye productos o servicios para detectar ingredientes alimentarios no deseados, patógenos y alérgenos, así como aplicaciones que ayudan a rastrear toda la cadena de suministro.
- **Surplus y gestión de desechos:** productos y soluciones que ayudan a reducir el desperdicio de alimentos. Por ejemplo, aplicaciones orientadas al consumidor que redistribuyen los excedentes de alimentos de restaurantes y supermercados. Esta categoría también incluye soluciones de envasado sostenibles, como alternativas plásticas hechas de biopolímeros o soluciones de biorrevestimiento para prolongar la vida útil de los productos.

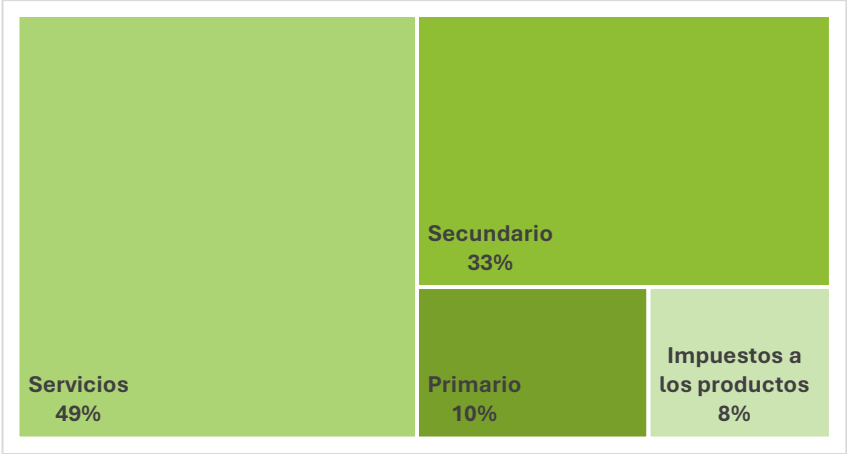
El sector gastronómico en la economía paraguaya

En las últimas dos décadas, la economía paraguaya ha experimentado un crecimiento superior al promedio regional, impulsado por condiciones externas favorables y una sólida gestión macroeconómica. Paraguay se ha consolidado como un destacado exportador mundial en los sectores de agricultura, ganadería y energía eléctrica (The World Bank Group, 2021)

Ese crecimiento también se ve reflejado en el sector gastronómico, cómo referencia es este caso tenemos a la Asociación de Restaurantes del Paraguay (ARPY), está compuesta por más de 290 restaurantes y aproximadamente 80 empresas asociadas relacionadas con el sector. La ARPY, previo a la pandemia, representaba a alrededor del 15% de los restaurantes del país los cuales contribuían con el 25% de la facturación del sector gastronómico a nivel nacional. El impacto del sector gastronómico en el PIB fue significativo, alcanzando casi el 2% (CEOpy, 2020).

En el año 2024 el Producto Interno Bruto (PIB) de Paraguay se monetizó en 235 725 163 millones de guaraníes, datos publicados por el Banco Central del Paraguay (BCP), distribuidos en la siguiente proporción reflejada en el Gráfico 1, donde se evidencia el impacto que puede lograr el **Sector Servicios** para la economía nacional en comparación con los demás sectores económicos.

Gráfico 1. Estructura del PIB a precios constantes. Año 2024*



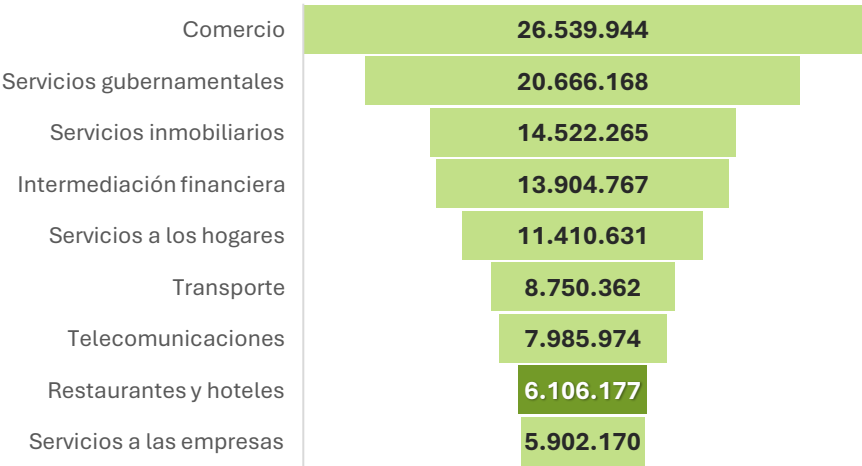
Fuente: Elaboración propia con datos del BCP.
Observación: (*) Cifras preliminares

Las estadísticas del BCP evidencian que el Sector Servicios registró un incremento de ingresos en la mayoría de sus rubros durante el año 2024.

En particular, el rubro de **Restaurantes y hoteles** mostró un crecimiento del 6%, alcanzando 6 106 177 millones de guaraníes en 2024, frente a los 5 736 727 millones de guaraníes registrados en 2023. Este desempeño lo posiciona como el principal generador de ingresos dentro del sector.

En segundo lugar, se destacan los rubros de Servicios a las empresas, el Comercio y el Transporte, ambos con un crecimiento igualmente del 6%, tal como se aprecia en los montos registrados en el Gráfico 2.

Gráfico 2. Estructura del Sector Servicios (millones de guaraníes). Año 2024*

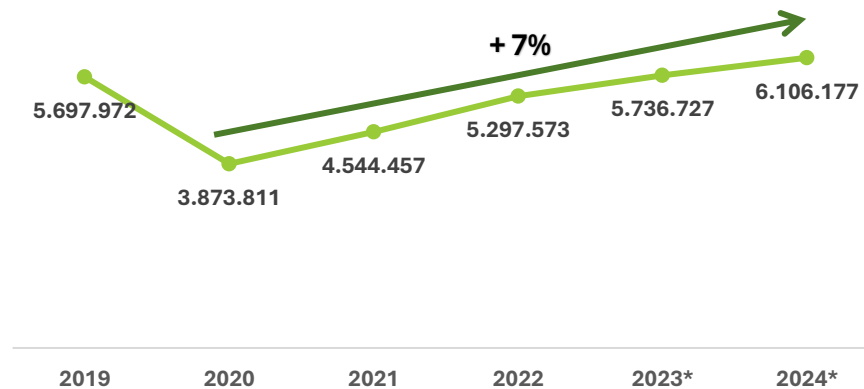


Fuente: Elaboración propia con Datos del BCP
Observación: (*) Cifras preliminares

La pandemia de la COVID-19 produjo una caída del 32% del sector Restaurantes y hoteles en el 2020, de acuerdo con las estadísticas oficiales del BCP, sin embargo, en los años

siguientes, este sector mostró un crecimiento constante, evidenciando una recuperación post pandemia, con un incremento del 7% al final del quinquenio como se aprecia en el Gráfico 3.

Gráfico 3. Evolución de la participación del Sector de restaurantes y hoteles en el PIB a precios constantes (millones de guaraníes)



Fuente: Elaboración propia con Datos del BCP.

Observación: (*) Cifras preliminares

Población ocupada

Durante el desarrollo del último Foro Mundial de Turismo Gastronómico, llevado a cabo en España, se destacó durante el mensaje principal sobre la importancia de la educación y la creación de empleos de calidad para avanzar hacia un sector más profesionalizado (Organización Mundial de Turismo - OMT, 2023).

Con esta finalidad al término de la pandemia el gobierno nacional ha implementado políticas públicas de turismo gastronómico, reconociendo la importancia de este sector como motor clave para la generación de empleo que impulsa el desarrollo económico del país (Secretaría Nacional de Turismo - SENATUR, s. f.).

Varios trabajos colaborativos entre los sectores público y privado han sido fundamentales para la recuperación y continuo fortalecimiento de los emprendimientos gastronómicos del país. Según las publicaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), los datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC) del segundo trimestre del 2024 revelan que las empresas gastronómicas junto con los comercios y los hoteles son los sectores económicos que más personas han contratado, como se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2. Población ocupada según Rama de actividad económica

Actividad económica	Población
Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	407.899
Industrias Manufactureras	326.742
Construcción	240.846
Comercio, Restaurantes y Hoteles	876.130
Servicios Comunales, Sociales y Personales	774.948
Otros*	348.338
Total	2.974.903

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC. Segundo trimestre 2024

Observación: * Incluye: Electricidad, Gas y Agua; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y Finanzas, Seguros e Inmuebles

Los datos proporcionados por el INE exponen que en el sector gastronómico hay una cantidad superior de personas mayores de 30 años con una diferencia de 33,6 puntos porcentuales en comparación con el grupo etario que comprende las edades de 15 a 29 años. En la siguiente Tabla 3, se puede apreciar esta diferencia.

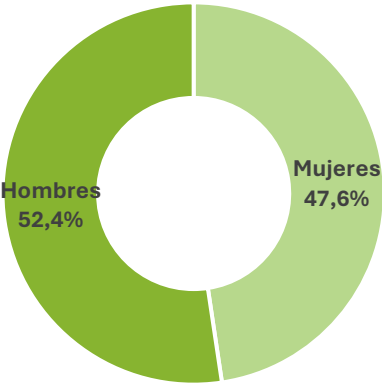
Tabla 3. Población ocupada en el sector Comercio, Restaurantes y Hoteles por Grupo de edad

Grupo de edad	Cantidad de trabajadores	%
Jóvenes (15 a 29 años)	291.052	33,2
Adulto (30 años y más)	585.078	66,8
Total	876.130	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC Segundo trimestre 2024

En el comparativo según el sexo de las personas ocupadas en el sector, el Gráfico 4 indica que la mayoría de los ocupados son hombres, con una diferencia del 4,7 puntos porcentuales equivalente a 458 802 hombres ocupados, mientras que las mujeres constituyen la menor cantidad de trabajadoras (417 328 mujeres ocupadas).

Gráfico 4. Porcentaje de la población ocupada por Sexo

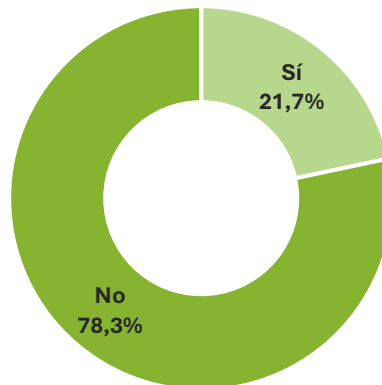


Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC Segundo trimestre 2024

Entre otros datos aportados por la EPHC del segundo trimestre de 2024, el 78,3 % de las personas ocupadas en el sector declararon no aportar a una caja de jubilación lo que representa alrededor de 686 181 personas. Además, el INE en su publicación «Ocupación Informal 2017, 2022 y 2023» registra una tasa de informalidad del 66,3% en el sector de

Comercio, Restaurantes y Hoteles, lo que equivale a aproximadamente 543 376 personas ocupadas (Instituto Nacional de Estadística - INE, 2024), estos datos se pueden observar en el Gráfico 5.

Gráfico 5. Trabajadores privados en el Sector de comercio, restaurantes y hoteles según Aporte a una caja de jubilación



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC Segundo trimestre 2024

En la distribución por tamaño de empresa la EPHC 2024 confirma que las MiPymes se adjudican el 88,5% del mercado laboral, en comparación con las grandes empresas. En el Gráfico 6 se puede apreciar la distribución porcentual según el tamaño de las empresas en el país.

Gráfico 6. Tamaño de empresas



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC Segundo trimestre 2024

Formación en el sector

Educación Técnica y Formación Profesional

En relación con la formación de los trabajadores del sector en los niveles de Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP), se revisó el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP) con el fin de identificar la conceptualización de la correspondiente Familia Profesional. Se constató que esta se denomina «**Hospitalidad (HOSP)**» e incluye los perfiles de *Servicio de atención a mesas*, *Cocina*, *Operaciones básicas de cocina*, así como el de *Pastelería y repostería*. Estos perfiles fueron aprobados mediante la Resolución MTESS N.º 529/2018 y la Resolución MTESS N.º 4051/2019, emitidas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Al respecto, se presentan extractos de las fichas técnicas para los perfiles señalados.

Tabla 4. Ficha técnica del perfil profesional de «Servicio de atención a mesas»

Ficha técnica	
Familia Profesional	Hospitalidad (HOSP)
Nivel de Cualificación	2 (dos)
Perfil Profesional	Servicio de atención a mesas
Código del Perfil	HOSP0001_2
Competencia General	
Servir al comensal comidas y bebidas según normas nacionales e internacionales de salubridad, higiene y calidad atendiendo sus requerimientos.	
Unidades de Competencias	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Organizar el lugar de trabajo teniendo en cuenta el plan de actividades y la distribución del establecimiento, respetando las normas de salubridad, higiene y seguridad. ♦ Recibir al comensal realizando el procesamiento del pedido según las políticas del establecimiento. ♦ Servir el pedido teniendo en cuenta los procedimientos del servicio y las normas de salubridad, higiene y seguridad. ♦ Servir las bebidas y el vino prestando información básica al cliente. ♦ Realizar las tareas de limpieza del área de trabajo, del equipo y utensilios utilizados respetando los procedimientos y normas de higiene y salubridad 	
Módulos Formativos asociados con el Perfil Profesional	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Actividades previas del servicio al comensal. ♦ Protocolo de recepción a comensales. ♦ Servicio de atención a mesas. ♦ Servicio de vinos y bebidas. ♦ Seguridad e higiene en el trabajo. 	

Fuente: Extraído de la Resolución MTESS N° 529/2018

Tabla 5. Ficha técnica del perfil profesional de «Cocina»

Ficha técnica	
Familia Profesional	Hospitalidad (HOSP)
Nivel de Cualificación	2 (dos)
Perfil Profesional	Cocina
Código del Perfil	HOSP0002_2
Competencia General	
Realizar los procesos de pre-elaboración, preparación, presentación y conservación de toda clase de alimentos, aplicando con autonomía las técnicas y respetando la normativa vigente de higiene y calidad.	
Unidades de Competencias	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Planificar los servicios y controlar el aprovisionamiento y consumos del área de cocina. ♦ Realizar las operaciones previas a la preparación y manipulación de alimentos respetando las normas de salubridad e higiene y la orden de trabajo. ♦ Elaborar los platos atendiendo las porciones y la receta estándar establecidas en la orden de trabajo respetando las normas de higiene y salubridad. ♦ Preparar y decorar las recetas más significativas de la cocina paraguaya e internacional. ♦ Realizar las tareas de limpieza del área de trabajo, del equipo y utensilios utilizados respetando los procedimientos y normas de higiene y salubridad 	
Módulos Formativos asociados al Perfil Profesional	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Aprovisionamiento de materias primas o planificación de servicios del área de cocina. ♦ Operaciones previas para la manipulación de alimentos. ♦ Elaboración de platos. ♦ Cocina paraguaya e internacional. ♦ Seguridad e higiene en el trabajo. 	

Fuente: Extraído de la Resolución MTESS N° 529/2018

Tabla 6. Ficha técnica del perfil profesional de «Operaciones básicas de cocina»

Ficha técnica	
Familia Profesional	Hospitalidad (HOSP)
Nivel de Cualificación	1 (uno)
Perfil Profesional	Operaciones básicas de cocina
Código del Perfil	HOSP0004_2
Competencia General	
Realizar operaciones auxiliares de aprovisionamiento, pre-elaboración y conservación de géneros y productos culinarios, y presentar elaboraciones sencillas de cocina colaborando, a su nivel, en la confección de todo tipo de elaboraciones culinarias	
Unidades de Competencias	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ejecutar operaciones básicas de aprovisionamiento, pre-elaboración y conservación de alimentos. ♦ Asistir en la elaboración culinaria y realizar y presentar preparaciones sencillas. ♦ Realizar las tareas de limpieza del área de trabajo, del equipo y utensilios utilizados respetando los procedimientos y normas de higiene y salubridad. 	
Módulos Formativos asociados al Perfil Profesional	
<ul style="list-style-type: none"> ♦ Aprovisionamiento, pre-elaboración y conservación de alimentos. ♦ Elaboración culinaria básica. ♦ Seguridad e higiene en el trabajo. 	

Fuente: Extraído de la Resolución MTESS N° 529/2018

Tabla 7. Ficha técnica del perfil profesional de «Pastelería y repostería»

Ficha técnica	
Familia Profesional	Hospitalidad (HOSP)
Nivel de Cualificación	2 (dos)
Perfil Profesional	Pastelería y repostería
Código del Perfil	HOSP0020_2
Competencia General	
Realizar la ejecución, organización y conducción de las operaciones necesarias para fabricar productos de pastelería y confitería, controlando el aprovisionamiento y el almacenamiento de las materias primas y de los productos terminados, elaborando masa, pastas y productos básicos de pastelería-repostería, así como de confitería, chocolatería, galletería y otras, todo ello con el acabado, la decoración, el envasado y la presentación requeridas y con la calidad e higiene establecidas.	
Unidades de Competencias	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Coordinar la organización de los recursos disponibles y el cumplimiento de los objetivos de producción y comercialización, en condiciones sanitarias adecuadas para las personas, los medios de trabajo y los productos. ◆ Elaborar y controlar las operaciones de elaboración de masas, pastas y productos básicos de pastelería-repostería, de acuerdo con las indicaciones de clase, tipo y cantidad, controlando la calidad del proceso y del producto hasta supuesta a la venta o distribución. ◆ Elaborar y controlar las operaciones de elaboración de productos de confitería, chocolatería, galletería, helados y otras elaboraciones. ◆ Realizar el envasado y la presentación de los productos de pastelería y repostería y las decoraciones y presentaciones de expositores para facilitar la comercialización. ◆ Realizar las tareas de limpieza del área de trabajo, del equipo y utensilios utilizados respetando los procedimientos y normas de higiene y salubridad. 	
Módulos Formativos asociados con el Perfil Profesional	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Gestión de empresas de pastelería y repostería. ◆ Elaboración de masas, pastas y productos básicos de pastelería - repostería. ◆ Productos de confitería, chocolatería, galletería, helados y otros. ◆ Envasado, presentación y decoraciones en pastelería y repostería. ◆ Seguridad e higiene en el trabajo 	

Fuente: Extraído de la Resolución MTESS N° 4051/2019

Educación Técnica Superior

En el nivel de tecnicaturas superiores con mínimo dos años de duración se encuentran ofertas tanto nacionales como regionales. En la Tabla 8, se detallan los cursos de tecnicatura disponibles.

Tabla 8. Ofertas de tecnicaturas en gastronomía

Certificación	Duración	País
Técnico Superior en Gastronomía con énfasis en Administración de Restaurantes	3 años	Paraguay
Tecnicatura Superior en Gastronomía	3 años	Paraguay
Tecnicatura Superior en Alta Pastelería	3 años	Paraguay
Técnico Superior en Gastronomía	2 años	Paraguay
Técnico Superior en Sommelier	3 años	Argentina
Técnico de Nivel Superior en Gastronomía Internacional y Tradicional Chilena	2 ½ años	Chile

Fuente: Elaboración propia con datos de los portales web de institutos gastronómicos

Diplomado y Especializaciones

En el ámbito de diplomados y especializaciones, existen diversas ofertas de formación que abarcan una amplia variedad de temas. Algunos ejemplos incluyen cursos de repostería, panadería, aspectos de seguridad e higiene, y también formación relacionada con bebidas, entre otros. Estos programas otorgan certificados emitidos por institutos especializados en el sector. Entre ellos se tienen:

Tabla 9. Oferta de diplomados y especializaciones

Certificación	Duración	País
Alta Gastronomía	3 años	Paraguay
Profesional Gastronómico	3 años	Paraguay
Cocina y Repostería General	2 años	Paraguay
Panadería, Confitería y Pastelería Básica Artesanal e Industrial	2 años	Paraguay
Pastelería Profesional	2 años	Paraguay
Gastronomía y Alta Cocina	2 años	Paraguay
Certificación Avanzada en Gastronomía	1 año	Paraguay
Gastronomía y Alta Cocina. Intensivo	1 ½ año	Paraguay
Pastelería Profesional y Avanzada	2 años	Paraguay
Maestro Pastelero	1 año	Paraguay
Profesional Panadero	1 año	Paraguay
Máster en Pastelería	1 año	Paraguay
Chef Profesional	2 años	Paraguay
Barismo	3 días	Argentina - Brasil
Diplôme de Cuisine de Le Cordon Bleu	36 meses	Brasil
Diplôme de Cuisine de Le Cordon Bleu. Intensivo	6 meses	Brasil
Maîtres Cuisiniers de France	2 años	Chile
Maitre - Diplomado En Servicio de Restaurantes Meseros y Maitres	450 horas	Perú. Online
Chef - Catering para Eventos	3 meses	Uruguay
Técnico en Gestión de Vinos	8 meses	Uruguay
Bartender Internacional - Técnico en Coctelería	6 meses	Uruguay

Fuente: Elaboración propia con datos de los portales web de institutos paraguayos y extranjeros

Educación Superior Universitaria

La educación superior universitaria es un pilar fundamental para el desarrollo personal y profesional de todo ser humano, desempeña un papel crucial, enriqueciendo el conocimiento cultural y científico, impulsando las transformaciones económicas, tecnológicas y sociales. Además, fomenta el intercambio de conocimientos, la investigación y la innovación, dotando a los estudiantes con las habilidades necesarias para adaptarse al mercado laboral en constante evolución (*Revista Ciencias de la documentación*, s. f.).

Tal es así, que en la Tabla 10 se puede observar que a nivel mundial existe una variedad de accesos a una formación de grado y postgrado. En su gran mayoría, estas carreras se desarrollan de manera presencial debido al alto requerimiento de prácticas durante los semestres en el sector estudiado.

Esta investigación también señala la escasa oferta de formación universitaria en gastronomía en el país, lo que dificulta el acceso especializado para aquellos interesados en desarrollarse en este rubro. El resultado de oportunidades de formación más complejas provoca que las personas o ya profesionales con aspiraciones de escalar en el sector deban realizar sus estudios en el exterior.

Por lo tanto, resulta fundamental que el gobierno, las instituciones educativas y las empresas colaboren en el desarrollo de programas de formación para fomentar las habilidades en el campo de la gastronomía. La adaptación a las demandas del mercado laboral es esencial para garantizar que los profesionales estén preparados para enfrentar los desafíos actuales y futuros del sector.

Tabla 10. Oferta de carreras de grado y postgrado

Titulación	Duración	País
Licenciado en Gestión de la Hospitalidad, énfasis en Gastronomía	4 años	Paraguay
Licenciado en Gastronomía	4 años	Argentina - Bolivia - Ecuador - Colombia
Gastrónomo y Administrador de Negocios Gastronómicos mención Cocinas Andinas.	4 años	Chile
Licenciado en Dirección y Gestión de Artes Culinarias	4 años	Chile
Gastronomía y Gestión Culinaria	5 años	Perú
Profesional en Gastronomía	5 años	Perú
Master in New Food Thinking	3 años	Italia
Máster Oficial en Ciencias Gastronómicas	2 años	España
Magíster en Gestión e Innovación: énfasis en Eventos	2 años	Colombia
Magíster en Gestión e Innovación: énfasis en Gastronomía	2 años	Colombia
Maestría en Gastronomía y Turismo	2 años	México
Maestría en Dirección de Negocios Gastronómicos	1 año y 6 meses	México
Master in Culinary Arts for Innovation	1 año y 6 meses	Nueva Zelanda
Máster en Gastronomía sostenible	1 año	España
Maestría en Gastronomía	1 año	España
Master of Arts in Gastronomy	1 año	Estados Unidos
Máster en Gastronomía y Management Culinario	7 meses	España
Doctorado en Ciencias Gastronómicas	3 años	Dinamarca - España

Fuente: Elaboración propia con datos de los portales web de universidades de extranjeras

Análisis ocupacional del sector gastronómico

Los estudios sobre demanda ocupacional y competencias laborales que realiza el Observatorio Ocupacional del SINAFOCAL son el resultado de la combinación de una encuesta a empresas y entrevistas a referentes o informantes clave del sector de interés, en esta ocasión, el gastronómico, con el objetivo de obtener una visión integral que ayude a comprender las necesidades del sector. En este sentido:

- **La encuesta:** mide aspectos descriptivos del negocio y las competencias de los trabajadores identificando ocupaciones específicas.
- **La entrevista:** aporta una visión global de las necesidades y aspiraciones de los actores del sector.

Proceso de la encuesta a empresas

Para la recolección de datos empresariales se aplicó un cuestionario en línea a través de la plataforma [LimeSurvey](#), cuya versión impresa se encuentra disponible en el Anexo 1.

Con el propósito de incentivar la participación, se enviaron correos electrónicos de invitación que incluían el enlace al instrumento, complementados posteriormente con un seguimiento telefónico. Esta estrategia permitió obtener respuestas tanto mediante la autoadministración del cuestionario como a través de su aplicación presencial, utilizando el mismo enlace web, por parte de los técnicos del Observatorio.

En la etapa de procesamiento, las respuestas correspondientes a variables abiertas fueron estandarizadas y codificadas, con el fin de facilitar su análisis y la elaboración de gráficos y tablas. El tratamiento y organización de los datos se realizaron empleando Python, IBM SPSS Statistics y Microsoft Excel para Microsoft 365.

A partir del análisis de los tabulados (gráficos y tablas), se presentan los principales hallazgos en el apartado «**Resultados de la encuesta a empresas**» de este informe.

Proceso de las entrevistas a informantes clave

Tras la identificación de los informantes clave; entre ellos, representantes de gremios y asociaciones del sector gastronómico, así como chefs de reconocida trayectoria; se coordinaron entrevistas individuales.

Las entrevistas, realizadas en modalidad virtual (Zoom) o presencial según la preferencia de los participantes, siguieron una guía semiestructurada disponible en el Anexo 2 y fueron grabadas con consentimiento previo. Las grabaciones se transcribieron en Microsoft Word para Microsoft 365, lo que permitió disponer del contenido textual para su análisis.

El tratamiento de las entrevistas se efectuó mediante técnicas de análisis cualitativo, con codificación e interpretación de las respuestas. Para preservar la confidencialidad se asignaron códigos a los participantes, aunque sus perfiles se detallan en el Anexo 3.

Finalmente, las conclusiones más resaltantes se exponen en el apartado «**Resultados de las entrevistas a referentes**» de este informe.

Resultados de la encuesta

Empresas participantes

De las 92 empresas participantes, se visualiza en el Gráfico 7 que Asunción² (75,0%) y Central (16,3%) registraron mayores participaciones³. Igualmente se presentaron respuestas en departamentos fronterizos como Itapúa y Alto Paraná, y otros más cercanos a Central como Cordillera, Paraguari e incluso en el chaco paraguayo que es el caso de Presidente Hayes.

Considerando que el comercio fronterizo y el turismo son características en las matrices económicas de estos departamentos resultaría interesante que de este estudio pueda ser complementado con otros que indaguen sobre la demanda ocupacional en el turismo y el alojamiento.

Gráfico 7. Distribución territorial de las empresas participantes



² Para los fines de este estudio se considera a la capital del país, Asunción, como un departamento.

³ Todos los gráficos y tablas presentados en este apartado de «Resultados de la encuesta» son de elaboración propia con los datos recolectados en el cuestionario en línea, por lo que se omite la cita de la fuente al pie de cada uno.

La Tabla 11 muestra la actividad económica que desempeñan las participantes dentro del sector. Los bares y restaurantes, así como los servicios de catering condensan al 89,1% de las empresas participantes.

Tabla 11. Empresas participantes según Grupo⁴ de la actividad económica principal

Actividad económica	Cantidad	%
Restaurantes, bares y similares	71	77,2%
Abastecimiento de eventos y otros servicios de comida	11	12,0%
Venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en comercios especializados	4	4,3%
Alojamiento en hoteles, pensiones y otras residencias de alojamiento temporal	2	2,2%
Elaboración de otros productos alimenticios no clasificada previamente	2	2,2%
No disponible*	1	1,1%
Actividades vinculadas al servicio de bebidas	1	1,1%
Total	92	100,0%

*Para el nivel de División (2 dígitos) esta actividad se reportó como Elaboración de productos alimenticios.

Con relación al tamaño de las unidades económicas, el Gráfico 8 evidencia una predominante participación de micro y pequeñas empresas en la encuesta, lo que da indicios de su papel importante como generadoras de empleo, tanto en modalidades de autoempleo como de empleo en relación de dependencia.

Gráfico 8. Tamaño de las empresas participantes



Proceso de contratación

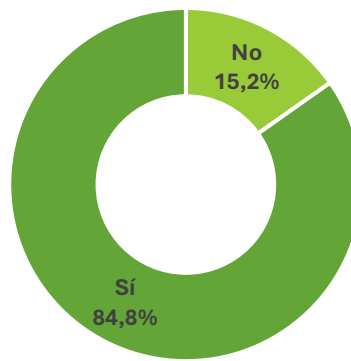
Al respecto de la generación de empleos, una amplia mayoría, el 84,8% que se observa en el Gráfico 9, manifestó su intención de contratación en los doce meses anteriores a la encuesta, es decir, de mayo de 2023 a abril de 2024.

Este porcentaje se alinea con las tendencias de crecimiento reflejadas en las estadísticas oficiales del BCP. Si bien aún se requiere profundizar con estudios que determinen la causalidad, todo indica que este alto porcentaje está influido por cambios en la dinámica del negocio gastronómico y en los nuevos hábitos de consumo de la población, tales como la expansión de los servicios de comida a domicilio (delivery) y el crecimiento sostenido del comercio electrónico.

Es importante además destacar que la medición en el Gráfico 9 revela la intención de contratación independientemente de si la contratación del personal buscado fue efectiva o no.

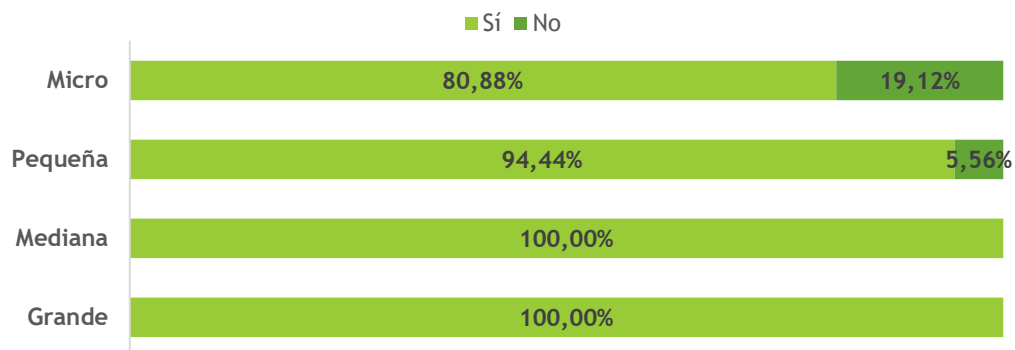
⁴ La actividad económica principal fue codificada con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP 1.0) con una desagregación a 3 dígitos, correspondiente al nivel de Grupo.

Gráfico 9. Intención de contratación de las Empresas participantes. Últimos 12 meses



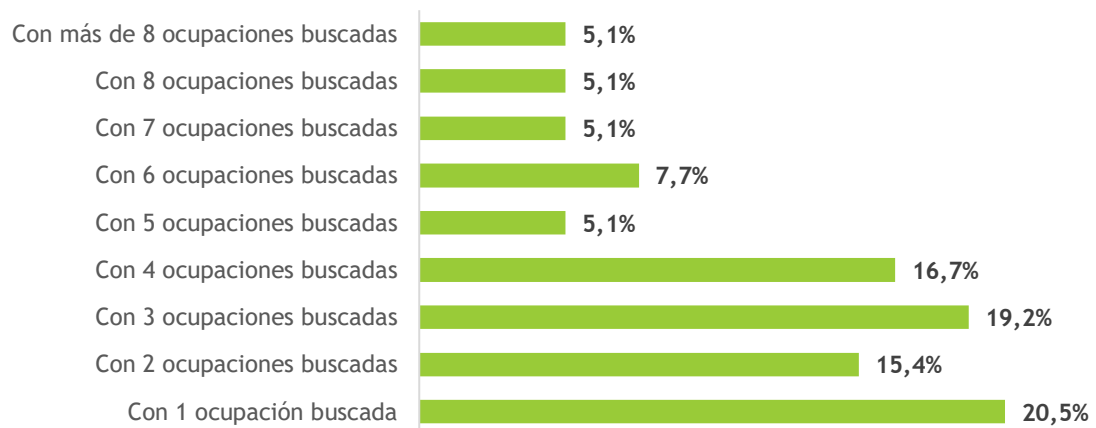
Como se manifestó anteriormente el potencial de las empresas participantes para la generación del empleo se revela en los altos porcentajes de intención de contratación para todos los tamaños empresariales, incluso en las microempresas, que fueron las que menos intentaron contratar (Gráfico 10).

Gráfico 10. Intención de contratación según el Tamaño de las empresas participantes



Un dato interesante se observa en el Gráfico 11 que revela que las empresas buscaron contratar una variedad de ocupaciones distintas, pues algo más de la mitad de ellas (51,3%) reportó su intención de contratar entre dos y cuatro ocupaciones diferentes.

Gráfico 11. Porcentaje de empresas según Cantidad de ocupaciones distintas en búsqueda



Dada esta diversidad en las ocupaciones convocadas por cada empresa, se consultó acerca de cuáles fueron aquellas buscadas, resultando una lista liderada por Ayudante de cocina y Cocinero, ocupaciones que pueden observarse en la Tabla 12 junto con otras ocho más frecuentes en las búsquedas.

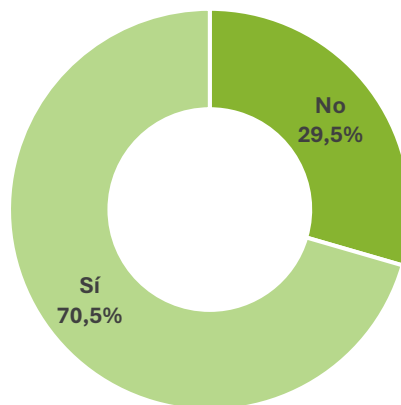
Tabla 12. Ocupaciones más buscadas en los procesos de contratación de las Empresas participantes. Últimos 12 meses

Ocupación	%	Ocupación	%
<i>(pregunta con respuestas múltiples)</i>			
• Ayudante de cocina	79,5%	• Delivery	20,5%
• Cocinero	56,4%	• Confitero	16,7%
• Mozo	42,3%	• Personal de atención al cliente	15,4%
• Pastelero	39,7%	• Cajero	12,8%
• Bachero	24,4%	• Panadero	11,5%

Dificultades de contratación

En el periodo consultado, de las 78 empresas que realizaron procesos de contratación, el 70,5% ha experimentado dificultades de contratación en las ocupaciones buscadas (Gráfico 12) debido principalmente a dos factores; por un lado, la falta de capacitaciones adecuadas y por el otro, la escasez de postulantes con experiencia laboral específica.

Gráfico 12. Empresas que experimentaron dificultades en los procesos de contratación



En la Tabla 13 se observa que tanto el Ayudante de cocina como el Cocinero, dos de las ocupaciones más demandadas, son también las que presentan mayores dificultades durante el proceso de contratación, independientemente de si este concluye con éxito. Otra ocupación que evidencia obstáculos similares es la de Bachero, también ubicada dentro del área de cocina. En general, estas funciones especializadas reflejan una tendencia polarizada en la dificultad para cubrir puestos clave en el ámbito gastronómico, por un lado, hay una escasez de postulantes sin experiencia o capacitaciones necesarias y por otro, se presentaron postulantes sobre calificados.

Tabla 13. Dificultades al momento de intentar la contratación de ocupaciones buscadas

Ocupación	Edad de las personas disponibles	Escasez de postulantes con capacitaciones adecuadas	Escasez de postulantes con experiencia laboral específica	No se presentaron postulantes	Postulantes sobre calificados	La remuneración ofrecida fue insuficiente	Riesgo laboral	Turnos/horarios de trabajo	Inconvenientes de traslado (Distancia/Disponibilidad de transporte)	Escasez de postulantes con competencias actitudinales o socioemocionales	Reporte
Asistente/Auxiliar administrativo		X	X	X		X		X	X		6
Auxiliar contable	X	X	X	X				X			5
Auxiliar de depósito y almacenamiento		X	X		X	X		X			5
Ayudante de cocina	X	X	X	X	X	X		X		X	8
Bachero	X	X	X	X	X	X	X	X			8
Barista	X	X	X			X					4
Cajero	X	X	X	X				X	X	X	7
Chofer		X	X	X							3
Cocinero	X	X	X	X	X	X		X	X		8
Confitero		X		X							2
Encargado de local	X	X	X	X	X			X			6
Especialista en jugos	X	X	X								3
Jefe de mozos/maitre		X	X			X					3
Mozo			X					X	X		3
Panadero		X	X								2
Personal de atención al cliente		X									1
Reporte	8	15	14	9	5	7	1	9	4	2	

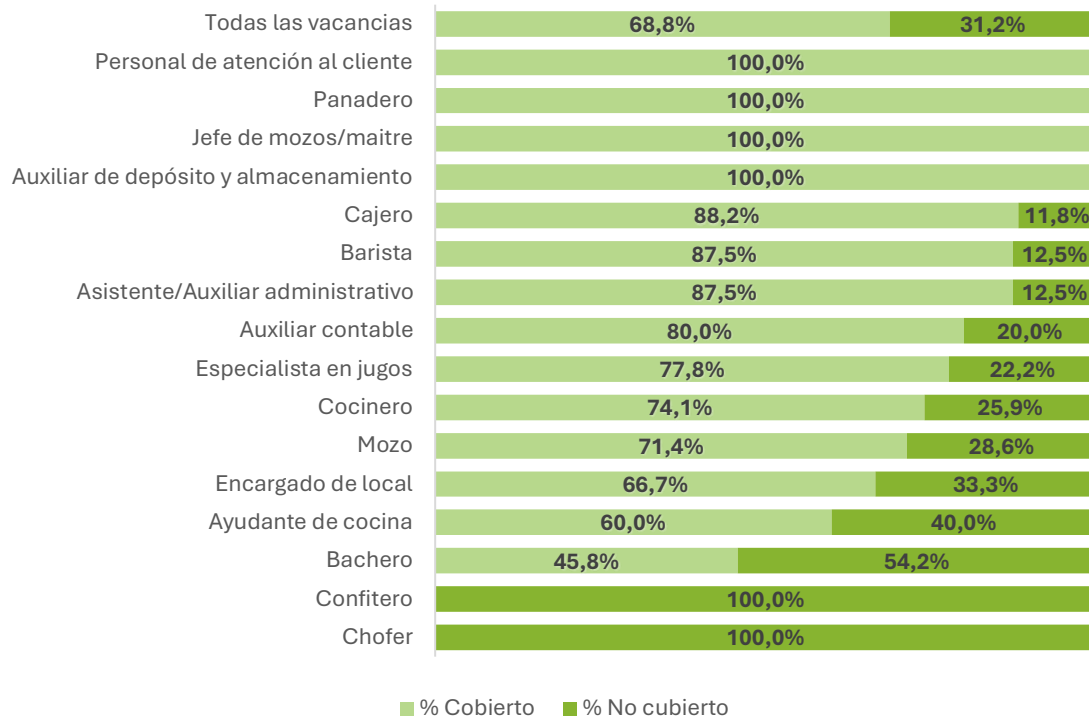
A pesar de las dificultades reportadas, es relevante destacar que, en las 55 empresas que identificaron una ocupación específica con obstáculos para la contratación, se generaron 237 vacancias correspondientes a 16 ocupaciones distintas. De ellas, se alcanzó la contratación de 163 puestos, lo que representa una tasa de cobertura del 68,8%, Tabla 14.

Tabla 14. Vacancias generadas en las ocupaciones más difíciles de contratar

Ocupación	Empresas	Vacancias	Cobertura
Asistente/Auxiliar administrativo	11	24	21
Auxiliar contable	3	5	4
Auxiliar de depósito y almacenamiento	1	2	2
Ayudante de cocina	19	55	33
Bachero	7	48	22
Barista	3	8	7
Cajero	6	34	30
Chofer	2	2	0
Cocinero	9	27	20
Confitero	1	1	0
Encargado de local	5	9	6
Especialista en jugos	2	9	7
Jefe de mozos/maitre	1	2	2
Mozo	3	7	5
Panadero	3	3	3
Personal de atención al cliente	1	1	1
Total	55	237	163

En general, las vacancias han sido cubiertas con porcentajes elevados por ocupación, superando la mitad de cobertura en la mayoría de los casos, según se observa en el Gráfico 13.

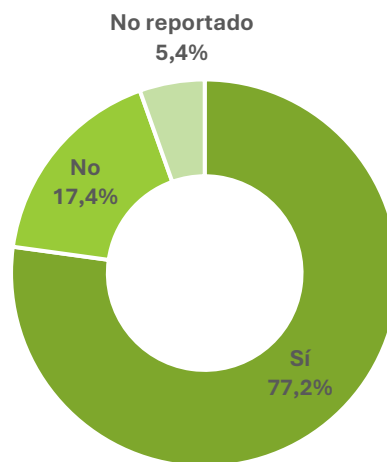
Gráfico 13. Porcentaje de cobertura de vacancias



Contrataciones futuras

Las proyecciones a corto plazo del sector gastronómico evidencian una continuidad en la demanda de contratación, dado que el 77,4 % de las empresas participantes ha manifestado su intención de incorporar nuevo personal. Esta tendencia se refleja en el Gráfico 14.

Gráfico 14. Intención de contratación futura. Periodo 2025-2026



Las empresas que mencionaron requerir personal para el periodo 2025-2026 (71 empresas participantes), identificaron 25 ocupaciones diferentes en las que necesitarán personal generando un total de 437 puestos vacantes.

Entre las ocupaciones que se requerirán para futuras contrataciones se detectaron tanto aquellas que lograron una cobertura total en la búsqueda anterior como aquellas en las que no se alcanzó a cubrir la totalidad de los puestos solicitados.

El primer grupo está conformado por 3 ocupaciones: Jefe de mozos/maitre, Panadero y Personal de atención al cliente. En conjunto, representan 28 nuevos puestos laborales distribuidos en 22 empresas. Esto indica que, en la búsqueda previa, se logró cubrir completamente la demanda, por lo que los puestos actuales corresponden a necesidades nuevas.

El segundo grupo reúne 10 ocupaciones cuya demanda no fue satisfecha en la búsqueda anterior y que continuarán siendo requeridas. Estas concentran el 71,2% de la demanda futura y el 84,5 % de las empresas contratantes. Entre ellas destacan Ayudante de cocina, Cocinero y Mozo, que en conjunto representan más de la mitad (52,6 %) de las vacancias proyectadas.

La Tabla 15 presenta las 10 ocupaciones con mayor demanda laboral reportada, independientemente de la coincidencia o no con la búsqueda pasada; resultando que concentran el 85,8% de la demanda futura total y el 93,0% de las empresas contratantes; permitiendo visualizar con claridad las tendencias del sector, mientras que la completitud de las ocupaciones demandadas puede consultarse en el Anexo 4.

Tabla 15. Top 10 de ocupaciones más demandadas para el periodo 2025-2026

Ocupación	Empresas	Demanda
<i>(pregunta con respuestas múltiples ordenadas según demanda)</i>		
Ayudante de cocina	45	85
Cocinero	36	84
Mozo	20	61
Delivery	18	44
Bachero	16	32
Cajero	9	18
Jefe de cocina	11	15
Confitero	10	13
Barman	7	12
Personal de atención al cliente	7	11
Total	55	237

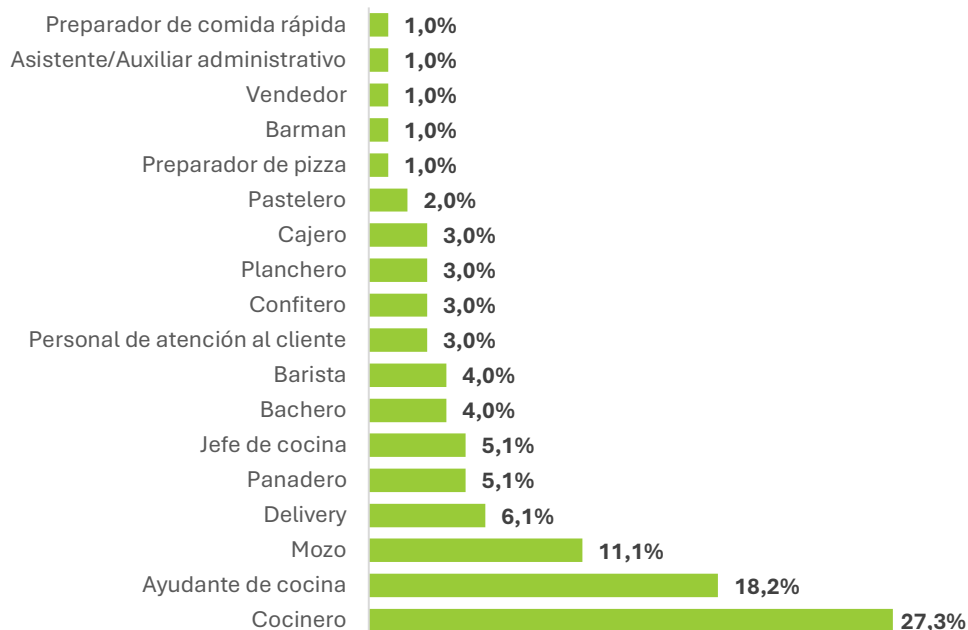
Características ocupacionales

De entre el total ocupaciones distintas que se mencionaron con intenciones de contratación futura, se solicitó a las respondientes que pudieran priorizar aquellas cuya contratación consideraban más importantes de concretar, resultando un total de 18 ocupaciones distintas priorizadas de las 25 inicialmente detectadas. La frecuencia de reporte de estas ocupaciones priorizadas puede contemplarse en el Gráfico 15.

Cabe destacar que la posibilidad de que las empresas pertenecientes al sector puedan establecer esta priorización es de gran importancia, puesto que, permite establecer una guía en la planificación tanto para los servicios de oferta formativa y la certificación de competencias como para los mecanismos de apoyo a la inserción de trabajadores.

Gráfico 15. Ocupaciones priorizadas para contratación en el periodo 2025-2026

(pregunta con respuestas múltiples)



Ocupaciones priorizadas

En relación con la contratación de las ocupaciones priorizadas, las respondientes indicaron que suelen dar preferencia a postulantes con experiencia laboral previa, lo que implica valorar también el desarrollo de habilidades técnicas y blandas. Esta tendencia se refleja en la Tabla 16, donde únicamente para el caso del Delivery consideran excluyente que el postulante cuente con un determinado nivel educativo.

Tabla 16. Requisitos o competencias para las ocupaciones priorizadas

Ocupación	Competencias técnicas o profesionales	Experiencia laboral previa	Habilidades blandas	Movilidad propia	Nivel educativo requerido	Total
Asistente/Auxiliar administrativo			X			1
Ayudante de cocina	X	X	X			3
Bachero		X	X			2
Barista	X	X	X			3
Barman		X				1
Cajero		X				1
Cocinero	X	X	X			3
Confitero	X	X	X			3
Delivery		X	X	X	X	4
Jefe de cocina	X	X	X			3
Mozo	X	X	X			3
Panadero	X	X				2
Pastelero	X					1
Personal de atención al cliente	X					1
Planchero		X				1
Preparador de comida rápida	X					1
Preparador de pizza		X				1
Vendedor	X					1
Total de ocupaciones = 18	11	13	9	1	1	

Profundizando en estos requisitos y competencias laborales para cada ocupación, se presentan las fichas ocupacionales que describen aquellos conocimientos, destrezas, uso de tecnología y otros requisitos mínimos que las empresas gastronómicas participantes consideran que deben cumplir los trabajadores.

Fichas ocupacionales

Ficha ocupacional 1. Asistente/ Auxiliar administrativo

Asistente/Auxiliar administrativo

Habilidades socioemocionales

- ◆ Habilidad para el trabajo en equipo
- ◆ Predisposición para el aprendizaje activo



Nivel educativo mínimo

- ◆ Estudiante universitario

Debe conocer/manejar

- ◆ Software de gestión contable
- ◆ Software de gestión del negocio gastronómico

Ficha ocupacional 2. Ayudante de cocina

Ayudante de cocina

Competencias técnicas

- ◆ Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]
- ◆ Capacidad para la gestión de inventario y almacenamiento
- ◆ Conocimientos de elaboración de chocolate
- ◆ Habilidad para la elaboración de bocaditos dulces y/o salados
- ◆ Habilidad para la preparación de ingredientes para la elaboración de alimentos (Mise en place)
- ◆ Manejo de herramientas y utensilios de cocina
- ◆ Manejo de tipos de cortes para frutas y verduras
- ◆ Manejo técnico de recetas culinarios
- ◆ Pensamiento analítico



Habilidades socioemocionales

- ◆ Habilidad para el trabajo en equipo
- ◆ Percepción social
- ◆ Predisposición para el aprendizaje activo
- ◆ Proactividad
- ◆ Responsabilidad

Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media

Debe conocer/manejar

- ◆ Electrodomésticos industriales inteligentes (amasadora, batidora, horno, etc)

Certificados y licencias

- ◆ Análisis clínico expedido por laboratorios
- ◆ Carné de manipulación de alimentos, otorgado por un Instituto de Formación y Capacitación Laboral
- ◆ Certificado de ayudante de cocina, de un Instituto Gastronómico
- ◆ Certificado de cocinero, de un Instituto Gastronómico

Ficha ocupacional 3. Bachero

Bachero

Habilidades socioemocionales

- ◆ Habilidad para el trabajo en equipo
- ◆ Honestidad
- ◆ Predisposición para el aprendizaje activo
- ◆ Responsabilidad



Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media

Certificados y licencias

- ◆ Análisis clínico expedido por laboratorios

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa

Debe conocer/manejar

- ◆ Máquina digital para preparación de cafés
- ◆ Molinillo de café

Ficha ocupacional 4. Barista

Barista

Competencias técnicas

- ◆ Destreza en la administración de barras de café
- ◆ Destreza para la calibración y el mantenimiento de molinillos y máquinas de café espresso
- ◆ Manejo de molinillos y máquinas de café espresso
- ◆ Manejo de técnicas de preparación de café



Habilidades socioemocionales

- ◆ Habilidad para el trabajo en equipo
- ◆ Honestidad
- ◆ Liderazgo

Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media

Certificados y licencias

- ◆ Certificado de barista, de un Instituto Gastronómico

Idiomas

- ◆ Inglés

Debe conocer/manejar

- ◆ Máquina digital para preparación de cafés
- ◆ Molinillo de café

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa

Ficha ocupacional 5. Cocinero

Competencias técnicas

- ◆ Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]
- ◆ Capacidad para la gestión de costos
- ◆ Capacidad para la gestión de inventario y almacenamiento
- ◆ Conocimiento para la preparación de comida oriental
- ◆ Conocimientos básicos de cocina
- ◆ Conocimientos básicos en preparación de alimentos
- ◆ Dominio de buenas prácticas de manufactura para alimentos
- ◆ Habilidad para la preparación de comida paraguaya
- ◆ Manejo de emplatado
- ◆ Manejo de equipos o maquinas industriales
- ◆ Manejo de herramientas y utensilios de cocina
- ◆ Manejo de hornos especializados
- ◆ Manejo de tipos de cortes para frutas y verduras
- ◆ Manejo técnico de recetas culinarios

Habilidades socioemocionales

- ◆ Capacidad de relacionamiento con el cliente
- ◆ Destreza para administrar y optimizar el tiempo
- ◆ Habilidad para el trabajo en equipo
- ◆ Habilidad para la memorización
- ◆ Integridad
- ◆ Percepción social
- ◆ Proactividad
- ◆ Tolerancia a la frustración y/o al estrés

Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa

Certificados y licencias

- ◆ Análisis clínico expedido por laboratorios
- ◆ Carné de manipulación de alimentos, del Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición (INAN)
- ◆ Certificado de antecedentes policiales, Policía Nacional
- ◆ Certificado de ayudante de cocina, Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
- ◆ Certificado de cocinero expedido por: Instituto de Educación Superior, Instituto de Formación y Capacitación Laboral, Instituto Gastronómico o el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
- ◆ Certificado de gestión en costos de producción
- ◆ Certificado de gestión en negocios gastronómicos
- ◆ Certificado de técnico superior en gastronomía, Instituto de Formación y Capacitación Laboral
- ◆ Certificado de vida y residencia, Policía Nacional

Cocinero



Debe conocer/manejar

Nuevos equipos o maquinarias

- ◆ Electrodomésticos industriales inteligentes (amasadora, batidora, horno, etc)
- ◆ Máquina digital para preparación de cafés
- ◆ Molinillo de café
- ◆ Plancha para cocina oriental

Nuevos procesos

- ◆ Actualización en las buenas prácticas de manufactura (BPM)
- ◆ Elaboración de alimentos para celíacos y veganos
- ◆ Proceso alternativo para preparación de infusiones
- ◆ Técnicas de emplatado

Nuevos softwares

- ◆ Software para la gestión del negocio gastronómico

Ficha ocupacional 6. Confitero

Confitero

Competencias técnicas

- ◆ Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]



Nivel educativo mínimo

- ◆ Sin instrucción

Debe conocer/manejar

- ◆ Electrodomésticos industriales inteligentes (amasadora, batidora, horno, etc)

Certificados y licencias

- ◆ Certificado de antecedentes judiciales, Corte Suprema de Justicia
- ◆ Certificado de antecedentes policiales, Policía Nacional
- ◆ Certificado de Confitero, Instituto Gastronómico

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa

Ficha ocupacional 7. Delivery

Delivery

Habilidades socioemocionales

- ◆ Honestidad
- ◆ Percepción social
- ◆ Proactividad



Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa
- ◆ Movilidad propia

Certificados y licencias

- ◆ Carné de manipulación de alimentos, Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
- ◆ Certificado de antecedentes policiales, Policía Nacional
- ◆ Habilitación vehicular, Municipalidad
- ◆ Registro de conducir, Municipalidad

Debe conocer/manejar

Nuevos equipos o maquinarias

- ◆ Pos para cobros con tarjetas y QR

Nuevos procesos

- ◆ Procesamiento de pagos/cobros

Ficha ocupacional 8. Jefe de cocina

Jefe de cocina



Competencias técnicas

- ◆ Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa

Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media

Certificados y licencias

- ◆ Carné de manipulación de alimentos, del Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición (INAN)
- ◆ Certificado de cocinero expedido por: Instituto de Educación Superior, Instituto de Formación y Capacitación Laboral, Instituto Gastronómico o el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)

Ficha ocupacional 9. Mozo

Mozo

Competencias técnicas

- ◆ Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]
- ◆ Dominio de técnicas de ventas

Habilidades socioemocionales

- ◆ Adaptación / Flexibilidad
- ◆ Capacidad de relacionamiento con el cliente
- ◆ Claridad de expresión
- ◆ Habilidad para el trabajo en equipo
- ◆ Habilidades de persuasión
- ◆ Honestidad
- ◆ Percepción social
- ◆ Proactividad
- ◆ Pulcritud y prestancia
- ◆ Responsabilidad
- ◆ Tolerancia a la frustración y/o al estrés

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa

Certificados y licencias

- ◆ Certificado de antecedentes penales, Corte Suprema de Justicia
- ◆ Certificado de atención al cliente, Instituto de Formación y Capacitación Laboral
- ◆ Certificado de mozo de salón, Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)
- ◆ Certificado de vida y residencia, Policía Nacional
- ◆ Certificado sobre etiqueta y protocolo, Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)

Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media



Debe conocer/manejar

Nuevos equipos o maquinarias

- ◆ Pos para cobros con tarjetas y QR

Nuevos procesos

- ◆ Procesamiento de pagos/cobros

Nuevos softwares

- ◆ Software de gestión contable
- ◆ Software para la gestión del negocio gastronómico

Ficha ocupacional 10. Panadero

Panadero

Competencias técnicas

- ◆ Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]
- ◆ Capacidad para el cumplimiento riguroso de los estándares de higiene

Nivel educativo mínimo

- ◆ Egresado de la Educación Media



Debe conocer/manejar

Nuevos equipos o maquinarias

- ◆ Electrodomésticos industriales inteligentes (amasadora, batidora, horno, etc)

Nuevos procesos

- ◆ Elaboración de alimentos para celíacos y veganos

Otros requisitos

- ◆ Experiencia laboral previa

Certificados y licencias

- ◆ Certificado de cumplimiento de buenas prácticas de manufactura, Centro Paraguayo Japonés
- ◆ Certificado de panadero, Instituto de Formación y Capacitación Laboral, Instituto Gastronómico o el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)

De las 18 ocupaciones identificadas como prioritarias por las empresas participantes, únicamente en 10 de ellas se han reportado con mayor nivel de detalle las descripciones de competencias y otros requisitos mínimos.

No obstante, la Tabla 17 evidencia que para otras 4 ocupaciones prioritarias se han podido consignar ciertos requisitos o competencias técnicas consideradas relevantes, aunque con menor grado de precisión.

Es importante subrayar que, en el caso de las 4 ocupaciones restantes: *Planchero*, *Barman*, *Cajero* y *Preparador de pizza*; el único requisito señalado fue *contar con experiencia previa*. Este aspecto no es menor, ya que tal requisito, además de excluir a las personas que buscan acceder a su primer empleo, implica de manera implícita la adquisición de competencias técnicas tanto básicas como específicas, el desarrollo de habilidades socioemocionales y el manejo empírico de diversas tecnologías en el puesto de trabajo. En consecuencia, la exigencia de experiencia previa se convierte en un filtro que limita la incorporación de nuevos talentos y, al mismo tiempo, refleja la necesidad de fortalecer los procesos de formación y capacitación que permitan a los aspirantes adquirir dichas competencias de manera formal y estructurada.

Tabla 17. Requisitos y competencias de cuatro de las ocupaciones prioritarias

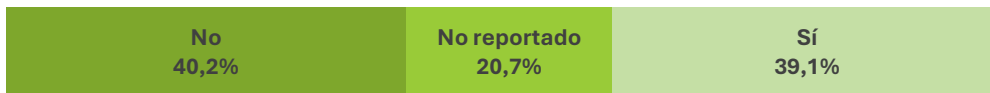
Ocupación	Competencias técnicas	Nivel educativo mínimo	Certificados y licencias	Debe conocer/manejar
Pastelero	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Capacidad para la gestión de inventario y almacenamiento ◆ Manejo técnico de recetas culinarios 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sin instrucción 	---	---
Personal de atención al cliente	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dominio de técnicas de ventas 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Egresado de la Educación Media 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Certificado de atención al cliente, Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) 	---
Preparador de comida rápida	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Conocimiento de técnicas de fritura ◆ Conocimientos básicos de cocina ◆ Manejo de técnicas de corte de carnes 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado) 	---	---
Vendedor	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Dominio de técnicas de ventas 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Egresado de la Educación Media 	---	<p>Nuevos equipos o maquinarias</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Electrodomésticos industriales inteligentes (amasadora, batidora, horno, etc)

Evaluación y certificación de competencias

El reconocimiento de saberes ha adquirido gran relevancia en los últimos años, al propiciar un pensamiento más crítico y objetivo respecto a las oportunidades de las personas para acceder a la formación, las barreras que enfrentan para su continuidad y las causas de la deserción del sistema educativo, vinculadas en muchos casos a necesidades económicas que las obligan, desde edades tempranas, a aprender oficios que contribuyan a los ingresos del hogar. En otros casos, dichos aprendizajes se transmiten por tradición familiar; y en situaciones diversas, como la mera curiosidad, el resultado es semejante: la persona logra acumular suficiente experiencia y destrezas para desempeñarse en una ocupación determinada; sin embargo, carece de un certificado que respalde formalmente esa trayectoria, por lo que la Evaluación y Certificación de Competencias se convierte en un proceso de gran utilidad para el sistema laboral.

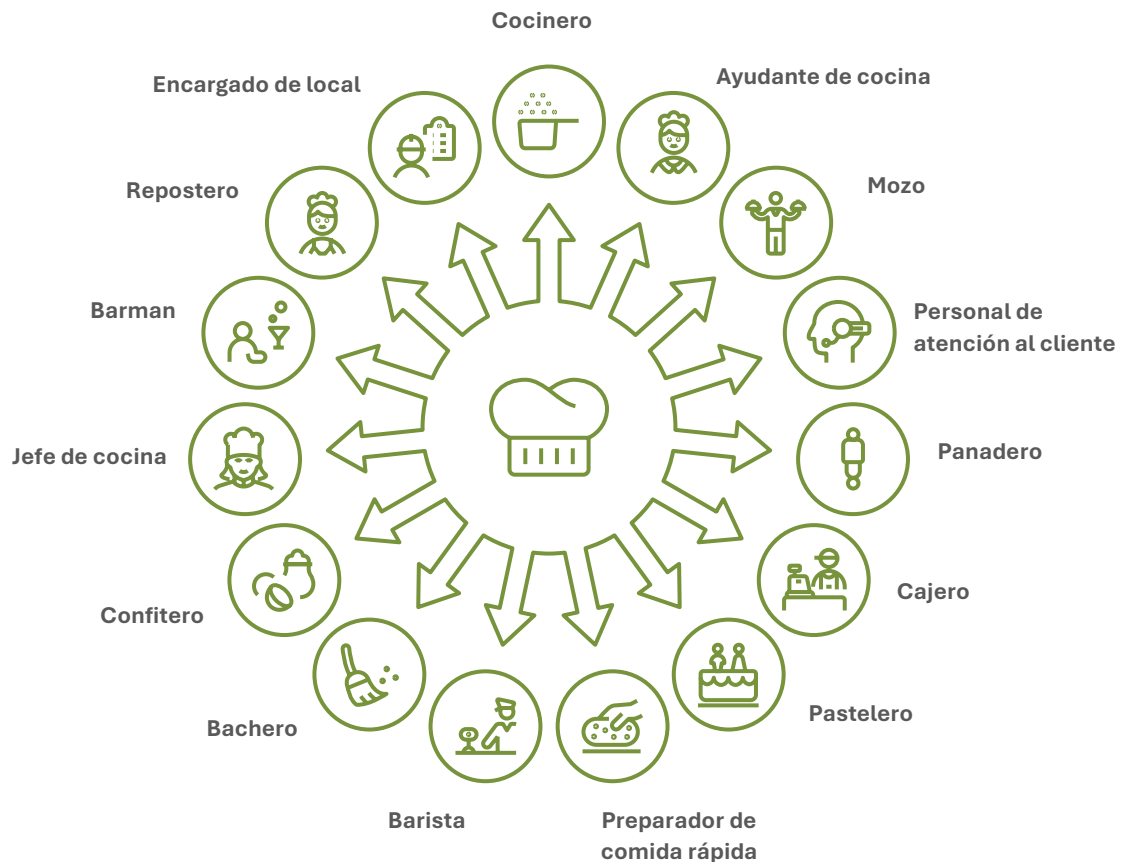
En este contexto, se consultó a las empresas participantes si cuentan en sus planteles con trabajadores que poseen conocimientos empíricos y que podrían ser sujetos de procesos destinados a medir sus competencias laborales con el fin de certificarlas. Un poco más de un tercio manifestó disponer de este tipo de trabajadores, tal como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 16. Empresas con trabajadores empíricos que podrían realizar procesos de Evaluación y Certificación de Competencias



Las ocupaciones en las que, con mayor recurrencia, las empresas del sector gastronómico registran trabajadores con estas características se detallan a continuación:

Gráfico 17. Ocupaciones susceptibles de Evaluación y Certificación de Competencias



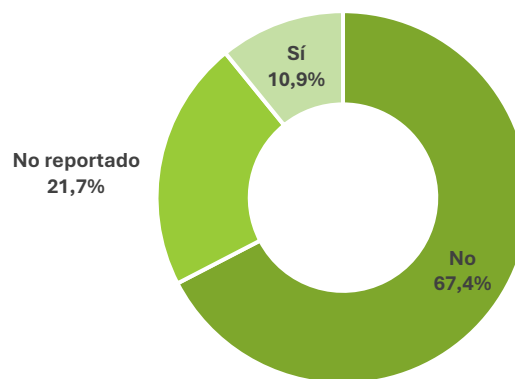
Innovaciones en el mercado nacional

La crisis sanitaria transformó innumerables aspectos del mundo, especialmente los hábitos de consumo de la población. En el sector gastronómico, esta coyuntura impulsó en el último quinquenio un notable auge de innovaciones, obligando a las empresas a adaptarse al uso de plataformas digitales para pedidos, reservas, pagos sin contacto y servicios de delivery, así como a incorporar procesos de automatización en la cocina y la gestión de inventarios.

A lo mencionado, se sumó la incursión de la inteligencia artificial, aplicada a la personalización de menús, la fidelización de clientes y la optimización de costos; innovaciones que también fueron adoptadas por el mercado nacional y que hoy forman parte de su dinámica operativa.

En este contexto, se presume que la mayoría de las empresas gastronómicas (67,4%) considera que ya son escasas las tecnologías o innovaciones que podrían introducirse en el mercado paraguayo, independientemente de su implementación en las firmas encuestadas. A su vez, un porcentaje significativo (21,7%) manifestó no poder identificar con claridad si esta situación se presenta o no. La distribución porcentual se expone en el Gráfico 18.

Gráfico 18. Porcentaje de empresas participantes según consideración de introducción de Innovaciones en el mercado nacional



A partir de lo señalado, las empresas que manifestaron la posibilidad de incursiones tecnológicas o de procesos reportaron principalmente prácticas y tecnologías ya implementadas, lo que sugiere que las innovaciones se traducirían en actualizaciones de dichas variables.

El Gráfico 19 expone estas tecnologías o técnicas declaradas, así como las ocupaciones vinculadas a su aplicación.

Gráfico 19. Ocupaciones afectadas por las Innovaciones en el mercado nacional



Asistencia a empresas

Ciñéndose a su misión institucional de ser la entidad reguladora de la formación y capacitación laboral que impulsa el desarrollo del capital humano para un Paraguay más competitivo y sostenible el SINAFOCAL va afianzando sus diversos servicios que ofrece como:

- ◆ el financiamiento de acciones formativas (cursos);
- ◆ la supervisión de las acciones formativas impartidas por instituciones públicas y privadas;
- ◆ la asistencia técnica a profesionales independientes y unidades económicas de producción de bienes y servicios;
- ◆ el apoyo al fortalecimiento metodológico, técnico y de infraestructura de las
- ◆ instituciones de formación y capacitación laboral;
- ◆ la colaboración en el desarrollo y difusión de investigaciones sobre el mercado laboral.

En este sentido, el Gráfico 20 muestra que la mayoría de las empresas participantes (62,0%) ha manifestado su interés en recibir asistencia del SINAFOCAL, en especial para acciones formativas, en distintas áreas relacionadas con la calidad del negocio gastronómico, así como con su comercialización; siendo las de Marketing, Comercialización y Ventas, la de Gestión de la Calidad y la de Salud y Seguridad Ocupacional, las más mencionadas como se observa en el Gráfico 21.

Gráfico 20. Interés de las empresas participantes en recibir asistencias de SINAFOCAL

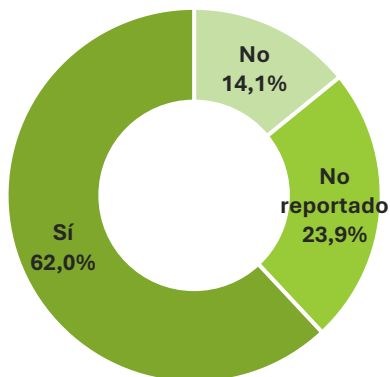
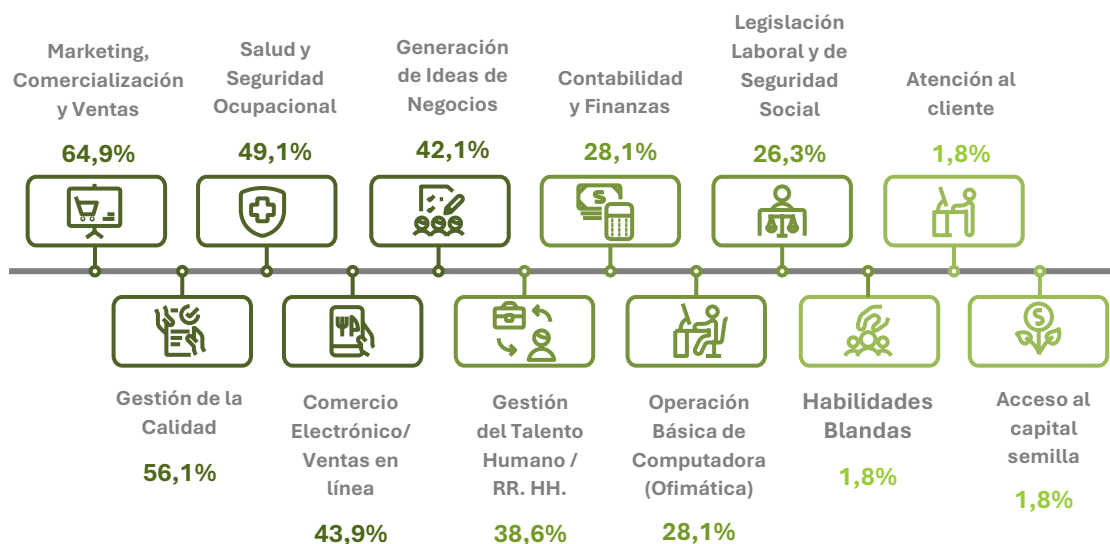


Gráfico 21. Áreas para asistencia a empresas
(pregunta con respuestas múltiples ordenadas según demanda)



Al ser consultadas acerca de la manera en que desear acceder a las asistencias, el 63,2% de las respondientes contestó que prefiere hacerlo por medio de talleres presenciales y un porcentaje no menor, la mitad de ellas, considera los entrenamientos y plataformas digitales para su desarrollo.

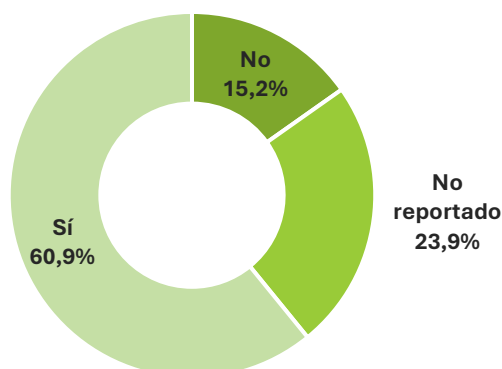
Gráfico 22. Medios preferidos por las empresas para recibir asistencia
(pregunta con respuestas múltiples ordenadas según demanda)

Medios de asistencia	Porcentaje
 Talleres presenciales	63,2%
 Entrenamientos en línea, plataformas, seminarios web	50,9%
 Videos en YouTube	31,6%
 Mensajes de texto o WhatsApp	22,8%
 Correos electrónicos con lecturas	21,1%
 Mentoría o asesorías entre pares	10,5%
 Medios de comunicación escritos o audiovisuales	1,8%

Alianzas estratégicas

La articulación con el sector privado constituye un eje de gran relevancia para el SINAFOCAL, ya que reconoce que permite impulsar la generación de productos de calidad vinculados a las necesidades concretas del entorno. En este marco, se exploró el interés de las empresas gastronómicas en participar de manera conjunta en la elaboración de determinados productos del Sistema. Los resultados, reflejados en el Gráfico 23, evidencian que un 60,9% de estas considera factible asumir un rol activo en el desarrollo de los servicios del Sistema.

Gráfico 23. Porcentaje de empresas que considerarían establecer Alianzas estratégicas con el SINAFOCAL



Entre los trabajos colaborativos que resultaron de interés de las empresas del sector se encuentran la participación en estudios de mercado y las capacitaciones al personal de la empresa. Aquí cabe hacer hincapié en que, a diferencia de las asistencias; la modalidad de alianzas permite a las empresas ser partícipes activos en todos los procesos de desarrollo.

Gráfico 24. Alianzas estratégicas



Resultados de las entrevistas

Paradigma mundial del sector gastronómico.

Las pautas internacionales gastronómicas están enfocadas a la elaboración y ejecución de planes nacionales interinstitucionales de turismo gastronómico, este escenario genera nuevos procesos de producción en el arte culinario, en el cual el plato local de cada país tiene un protagonismo fundamental, *“el mundo [se] va volviendo más a sus raíces, en un tiempo era la cocina molecular, era más tecnología, era más de laboratorio, ahora eso se calmó y está volviendo más a lo regional, a valorar más lo que es de la tierra”* (Entrevista 10), las empresas gastronómicas se esfuerzan en elaborar productos alimenticios únicos, que las identifiquen y las diferencien de otras ofertas, utilizando materia prima autóctona para elaborar productos típicos enriquecidos con relatos históricos de cada región, país o ciudad para un público extranjero *“[El] área de [la] gastronomía que se está desarrollando a nivel mundial, [y que] se está ampliando notoriamente, ya no está centrado en lo clásico de gastronomía de restauración, (...) el claro ejemplo que tenemos es Perú, que hizo un manual de procedimiento de 6 años, potenciando la gastronomía de la calle, y en conjunto con el Estado, hicieron un posicionamiento en el mundo de su gastronomía autóctona, razón por la cual hoy la tercera entrada de divisas que tiene Perú es el turismo gastronómico”* (Entrevista 05). El turismo gastronómico es más que una propuesta gastronómica, es una iniciativa que busca generar fuentes de trabajo y se está desarrollando a nivel mundial.

El ejemplo más cercano a Paraguay es el plan turístico gastronómico de Perú, que ha implementado la «Estrategia Nacional de Reactivación del Sector Turismo 2022 - 2025» (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo de Perú, s. f.), al igual que otros países o ciudades del mundo, por medio de la oferta gastronómica local busca beneficiar también a otros sectores económicos, a través del turismo, y como producto potenciado, a la gastronomía local. *“y hoy a Perú la gente no va a la playa, se va por turismo gastronómico”* (Entrevista 06). Los referentes del sector gastronómico ven como un importante desafío local la elaboración de una política turística gastronómica nacional.

Evolución del sector gastronómico en Paraguay

A pesar de los estragos ocasionados por la pandemia de la COVID-19 a la industria gastronómica paraguaya, los expertos ven un crecimiento optimista en el sector aunque esta nueva actualidad viene con cambios en los hábitos de consumo, con nuevas tecnologías y nuevas ofertas de productos, existe una mayor demanda de servicios que antes de la pandemia no eran muy solicitados, como por ejemplo los cafés. Según los referentes de la gastronomía este tipo de servicio ha mejorado y existen más tiendas que ofrecen productos de buena calidad, *“Sí o sí va a crecer mucho más, porque está levantando muchísimo público al pasar de los días”* (Entrevista 08), *“imagínate que un solo emblema tiene 350 estaciones de servicio y está implementando sistemas de restaurantes, restaurantes rápidos”* (Entrevista 05).

La apreciación de los referentes es que ha aumentado la cantidad de personas que acuden a los locales gastronómicos, *“la nueva realidad es que la gente sigue saliendo a cenar, pero a cenar a un precio más económico y, estamos viendo que, a partir de la reapertura de la pandemia, ese estilo de restaurantes está en franco crecimiento”* (Entrevista 12), además se amplió la oferta

gastronómica, y actualmente el tipo de servicios más requerido está relacionado con el consumo de comida rápida, como comparten 2 entrevistados, “... los servicios rápidos son los primeros que crecen, porque son los que mayormente tienen la particularidad de tener más el sabor generalizado de todos, (...), si lo comparamos con nuestra gastronomía nacional, es más fácil vender, por ejemplo, una chipa so’o, una empanada de mandioca” (Entrevista 14), esta actividad interrumpida por la pandemia se reanudó a partir del 2022 cuando se levantaron las restricciones de seguridad sanitaria, “También, se vio que la gente después, a partir del 2022, empezó a salir más” (Entrevista 13).

Nuevas tecnologías

Hoy en día la elevada conectividad y rápida velocidad de transmisión de información permite de manera fácil acceder a los conocimientos actualizados, esto impide que el desfase entre lo nuevo y lo obsoleto sea perceptible “nosotros tenemos acceso a toda esa tecnología que se lanzó este año en Italia ...” (Entrevista 01).

Los nuevos equipos tecnológicos permiten trabajar de manera colaborativa y eficiente. Por ejemplo, los hornos inteligentes con conexión a internet se integran a bases de datos globales que optimizan la preparación de los platos al compartir recetas y tiempos de cocción en tiempo real. Como expresó uno de los entrevistados: “...equipamos una cocina con lo último que hay en tecnología. Los hornos son inteligentes y esa es una realidad [con acceso a internet] están conectados a la red, y nosotros tenemos la posibilidad de bajar los platos de una base de datos de recetas que hay en línea de los restaurantes de todo el mundo” (Entrevista 01). Esta tecnología no solo facilita el acceso a recetas internacionales y optimiza el tiempo de espera de los clientes, sino que también transforma los procesos culinarios al incorporar herramientas como placas electrónicas, baños María y calentaplatos. Estas innovaciones exigen nuevas competencias del personal de cocina, que debe adaptarse a un entorno cada vez más digitalizado y especializado.

En relación con las nuevas tecnologías y técnicas de producción emergentes en Paraguay, podemos considerar dos escenarios posibles. Uno de ellos es que no se precise del nuevo equipo o del nuevo proceso porque no es una demanda del consumidor local, “...nosotros no estamos muy lejos, si bien, tenemos muchos de esos avances, tampoco llega todo, porque nosotros tenemos una manera muy tradicional de preparar [los alimentos]...” (Entrevista 03), “Sí, hay tecnología que no se está usando en Paraguay. Pero también todo depende de la evolución y del tecnicismo que maneja cada cocina...” (Entrevista 10).

Otra situación se presenta cuando se debe efectuar el proceso administrativo de venta o de un nuevo equipo lanzado en Europa o Asia. Para acceder a estos productos se deben cumplir diversos pasos, como el registro de marca, la búsqueda de un representante, la capacitación del nuevo personal, entre otras gestiones (Entrevistas 01 y 06). Este proceso puede generar retrasos de dos a tres años, según la complejidad del producto. Como señaló un entrevistado: “Bueno yo diría que en Paraguay sí se usa la tecnología más moderna, la cuestión es, que no se usa tanto porque esa tecnología moderna tiene que venir primero de afuera, tiene que tener un representante, un distribuidor...” (Entrevista 12).

Lista de nuevos equipos tecnológicos del sector gastronómico por orden de relevancia.

◆ Horno inteligente

◆ Máquina de vacío

- ◆ Bolsas de vacío
- ◆ Abatidor de frío
- ◆ Termocirculador o roner
- ◆ Horno ahumador profesional
- ◆ Máquina de expreso
- ◆ Molinos de café
- ◆ Horno industrial

Lista de programas informáticos

- ◆ Programas para pagos por plataformas virtuales
- ◆ Programas para levantamiento de pedidos en los locales

Nueva técnica de producción de alimentos

- ◆ Cocina Sous Vide: es una técnica de cocción que consiste en envasar los alimentos al vacío en una bolsa y cocinarlos en un baño de agua regulado con precisión.

Demanda Laboral

En la actualidad, el sector gastronómico ofrece una variedad de servicios, productos y tipos de atención para satisfacer la demanda, e innova constantemente para atraer nuevos clientes. Con el pasar del tiempo la elaboración y manipulación de los productos, y la presentación de los mismos fueron evolucionando, volviéndose más compleja y profesionalizada, “... el sector gastronómico está obligado a innovar todos los días en recetas, ahí digamos que cada cual sigue su propia línea, pero sí hay mucha innovación permanente en la preparación de los platos, en la manera de presentar” (Entrevista 01), lo que motiva a la demanda de personal competente en ocupaciones cada vez más especializadas sin abandonar el conocimiento general del sector; mientras que la adquisición de nuevos equipos de producción modifican las habilidades y conocimientos que debe tener el personal de cocina, “...un cocinero convencional que utiliza solo las hornallas a gas, ya no es suficiente, hay que saber qué tenemos que usar placas electrónicas, tenemos que usar hornos eléctricos” (Entrevista 01).

La profesionalización del sector junto con la utilización de las tecnologías y nuevos métodos de elaboración de alimentos han hecho que la contratación de personal capacitado sea compleja y dificultosa para cubrir las vacantes necesarias, “nosotros tenemos que capacitar al personal a través de la ayuda de los proveedores de tecnología” (Entrevista 01).

Según los referentes del sector, el crecimiento gastronómico tiene una necesidad de cubrir vacantes con personal calificado, “...hemos visto un crecimiento importante en el sector, mucho más grande, mucho más rápido, mucho más ágil que la capacidad laboral que tenemos en el país o la mano de obra [que] puede [se] ofrecer; no crecen a la misma velocidad” (Entrevista 03), ya sea en servicios móviles tipo catering o en locales fijos que no están logrando cubrir, acentuándose más en el interior del país, “...suele pasar que, tenemos eventos en San Bernardino, Altos, Areguá, y de repente para mí es muy difícil encontrar el mozo que sea de la zona” (Entrevista 13), “En nuestra zona [...] tenemos pocos profesionales capacitados para poder atender al público, [...] no conozco ningún maître. [...] También nos falta bastante lo que es Chefs. Tenemos muchos cocineros, pero gente estudiada tenemos poco en la zona y es necesario” (Entrevista 04).

Ocupaciones más solicitadas

Una empresa gastronómica puede organizarse de diversas formas según su tamaño y el tipo de servicio que ofrece. Por lo general, un establecimiento se estructura en dos áreas principales que operan de manera conjunta, pero con funciones específicas: la cocina, encargada de la producción de los alimentos, y el salón, dedicado a la atención al cliente. . Como señala uno de los entrevistados: *“todos los lugares (...) básicamente se dividen en dos partes, dos partes grandes, que tienen otra vez la subdivisión, que sería la parte de la atención y la parte de la producción de las cosas, que básicamente se conoce como la sala y como la cocina”* (Entrevista 07).

En el mercado laboral gastronómico actual se observan dos problemáticas principales: la escasez de profesionales capacitados para roles técnicos y gerenciales, y una alta demanda de personal en mandos medios. Como señala un entrevistado: *“hay una mayor exigencia del perfil profesional de los nuevos cocineros”* (Entrevista 01). Sin embargo, muchos postulantes carecen de formación profesional o experiencia, lo que dificulta cubrir estas vacantes. *“Estamos probando la gente, la gente viene, prueba una semana y muy pocos son los que tienen una formación profesional, la mayoría de ellos son empíricos, son muy buenos, pero (...) empíricos”* (Entrevista 01). Además, la alta rotación y la falta de compromiso agravan la situación: *“Se presentan 200, de los 200 cuando les convocas para venir a trabajar, viene 1”* (Entrevista 12). Por otro lado, muchos candidatos optan por el sector gastronómico no por vocación, gusto o elección, sino por necesidad económica, lo que impacta en su desempeño *“chocamos con la parte cultural, chocamos con gente que por necesidad económica está tratando de desarrollar una profesión que no es la que él eligió, sino que, por cuestiones económicas del país, él se inclina para encontrar trabajo en ese segmento”* (Entrevista 05).

Ocupaciones solicitadas con conocimientos técnicos y experiencia

Los empresarios o responsables del sector gastronómico están buscando profesionales capacitados y/o con experiencia tanto en producción como en gestión de personal para cubrir puestos específicos *“el problema está en que estamos tardando en la capacitación de muchas personas y estamos necesitando de factor humano, y ese factor humano, [al no encontrarlo] lo tenemos que buscar nosotros los chefs”* (Entrevista 02). Es decir, además de las capacitaciones técnicas que deben tener los profesionales en este rubro, se agregan los factores de experiencia y práctica, para ocupar un puesto vacante, *“...tenés que acompañar tu título con experiencia, y mucha gente no tiene la posibilidad de tener la experiencia”* (Entrevista 12).

En las ocupaciones con responsabilidad, como jefaturas o encargados, del área de producción y de la atención, los empresarios buscan personas con experiencia para cubrir estas vacantes, *“La gran mayoría de las veces nosotros contratamos empíricos, vemos el perfil de la persona, les planteamos y nosotros les formamos”* (Entrevista 12).

De acuerdo con los resultados de las entrevistas, las ocupaciones más solicitadas por los expertos en orden de relevancia son las siguientes:

Cocinero

El cocinero, es la ocupación técnica más solicitada por los referentes, no solo debe conocer las técnicas de cocina, también debe saber utilizar los instrumentos, los productos, manejar las

buenas prácticas para la obtención de alimentos seguros, entre otros conocimientos que se van forjando con la capacitación y la experiencia, *“Un cocinero hoy debería de trabajar con receta, con recetario, debería manejar su pedido, stock, inventario.”* (Entrevista 06).

Panadero

La segunda ocupación más solicitada fue el profesional panadero, *“en panadería nos cuesta conseguir panaderos, (los) buenos panaderos son contados con los dedos de una mano”* (Entrevista 10). Esta escasez es especialmente notable en el interior del país, donde debido a la falta de panaderos capacitados algunos hoteles, a pesar de contar con hornos y materias primas propias, recurren a panaderías locales para abastecerse de productos panificados.

Maître - Jefe de mozos - Capitán de mozos

El maître es el jefe del área de atención, así como el chef es el jefe del área de producción, el maître es el responsable del salón, existen empresas que están precisando de profesionales con estos conocimientos, y no están encontrando, es una profesión técnica y los cursos disponibles son ofrecidos por pocos centros de formación, *“(El) maître, en este momento cuesta conseguir muchísimo, es más, nosotros estamos buscando maître, pero hace tiempo, y no lo podemos conseguir, [ya sea] maître o capitán de mozos”* (Entrevista 10), *“...no conozco ningún maître. Yo me recibí de maître en el SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) en Foz.”* (Entrevista 04). Además de la formación técnica que demanda esta ocupación, los referentes explican que debe ser un empleado con años de experiencia en la empresa para llegar ocupar este cargo, porque debe conocer a profundidad la dinámica del establecimiento, *“siendo jefe de salón, (...) tenía que ver todos los detalles, de la atención, de las luces, de la música, de que se le atienda bien, de que el recepcionista esté bien peinado, que esté bien vestido, que los meseros estén con los zapatos bien lustrados...”* (Entrevista 07).

Confitero, Pastelero y Repostero

Son de las ocupaciones que más cuesta conseguir según respondieron los entrevistados *“definitivamente (...) pasteleros o patisserie, confiteros y reposteros”* (Entrevista 01), *“[Los] confiteros pasteleros, esos son los puestos que se necesitan, y lo que también demanda la gente”* (Entrevista 10). Al igual que los panaderos, estos profesionales deben de tener habilidades técnicas y experiencia.

Barista

El auge de las cafeterías de especialidad en Asunción y Central trajo consigo la necesidad de contratar a baristas profesionales para hacer frente a la demanda local. *“la profesión de barista de especialidad, [...], es algo reciente acá en Paraguay, [...] tiene unos 3 o 4 años...”* (Entrevista 08). El barismo es el arte de preparar bebidas a base de café, el barista debe tener un amplio conocimiento sobre la procedencia del grano, y cómo manipular los instrumentos para la extracción de café, *“...necesitas conocer la historia [...] es todo un conocimiento que tienes que adquirir, [debes] saber controlar una máquina, saber hablar con las personas [...] son conocimientos básicos que deberías tener ya antes de entrar a una barra [. ...]. Conocimientos para hacer latte art [...], qué es eso de los dibujos sobre el café.”* (Entrevista 08). Es una profesión que está ganando terreno actualmente, debido al crecimiento de la industria del café en Paraguay,

“la línea de los bartenders por ejemplo está creciendo muchísimo, que es la gente que prepara los tragos, y de ahí tenemos dos líneas, tenés la línea de bartender y tenés las cafeterías donde tenemos crecimiento” (Entrevista 06).

Sous Chef, Chef, Chef ejecutivo y Maestro chocolatero

Estas ocupaciones corresponden a cargos gerenciales o administrativos. En las entrevistas, la formación de los puestos de jefatura fue señalada como una de las principales necesidades, *“no se está apostando tanto a la formación gastronómica y se necesitan, y cada día se abre un local gastronómico”* (Entrevista 02). Estos cargos requieren una prolongada experiencia y, además, conocimientos técnicos específicos del sector. Dada la complejidad de esta formación, la demanda de profesionales es constante, especialmente en el interior del país.

Demanda de profesionales con formación y experiencia versus convocatoria

Es necesario hacer algunas observaciones sobre las ocupaciones mencionadas. Aunque hay una demanda para estos puestos de trabajo y los entrevistados han destacado la necesidad y la escasez de profesionales en estas áreas, también es importante considerar que las convocatorias de personal son mínimas y posiblemente, escasas: *“El tema del trabajo, sí suelo ver que hay poco, [...] hay demasiada explotación laboral en [el] puesto que ocupa. Nosotros invertimos aproximadamente si no te miento Gs. 60 000 000, los que somos técnicos (Técnico Superior en Cocina) para recibarnos. En lo que sería el rubro, en los trabajos gastronómicos sí hay más, lo que sería para comida rápida y más que nada, mozo, bachero, limpiadores, ayudante de cocina, [...]. Me recibí [en] dos carreras técnicas [...], hice varios cursos y también estudié en el exterior [...] para ganar algo que no va.”* (Entrevista 11), no hay muchos locales que soliciten estos tipos de profesionales; además, también requieren un periodo de capacitación *“...va a tener que ser un filtro, de aquel que realmente tiene condiciones a aquel que no, [...] se fue porque estaba de moda, se fue porque vio en la televisión y dijo, yo también puedo [...] como cuando uno estudia medicina, pero no sirve para doctor, va a abandonar en la mitad o nunca lo va a ejercer”* (Entrevista 14), *“hay mucha gente que va a tener la posibilidad de ser el chef Ejecutivo o chef de cocina de algún lugar y hay otras personas que van a terminar siendo los cocineros, depende del crecimiento de cada uno y depende de la ambición de cada uno”* (Entrevista 02).

Ocupaciones solicitadas que no requieren de formación técnica

Otro grupo de ocupaciones que han sido identificadas entre las demandadas corresponde a aquellas en las que los trabajadores adquieren sus conocimiento y habilidades principalmente a través de la experiencia. En general, estos puestos no implican grandes responsabilidades ni requieren formación específica. Algunas de estas ocupaciones señaladas por un entrevistado son: *“(...) «necesito bachero», «necesito ayudante de cocina», «necesito mozos»* (Entrevista 12).

En este sentido, los entrevistados señalaron ocupaciones que se desarrollan tanto en el área de la cocina como afuera de ella, por ejemplo:

◆ **Ocupaciones solicitadas para el área de producción**

Ayudante de cocina

Los ayudantes de cocina apoyan a los chefs o cocineros en la preparación de alimentos sencillos, además, deben tener nociones básicas de cocina, seguridad y cuidados culinarios.

Bachero

Encargado de la limpieza de todos los utensilios utilizados en la cocina y en el salón.

◆ **Ocupaciones solicitadas para el área de atención**

Mozo profesional

El profesional de Servicio de Atención a Mesas es el más solicitado por los referentes, es una profesión primordial, porque es la imagen de la empresa y debe conocer varias técnicas para ofrecer un servicio de calidad.

Bartender

El Bartender o Barman se ocupa de la elaboración y decoración de tragos utilizando técnicas de coctelería en una barra, *“Los tragos se impusieron, incluso se popularizaron, no solamente para la gente de clase media-alta, en general, en todas partes se podía encontrar siempre, incluso en las calles...”* (Entrevista 01).

Delivery o repartidor

Es el profesional que se encarga de transportar los productos solicitados fuera del local gastronómico, este rubro se fortaleció durante la pandemia, *“...buscar la manera de seguir actualizado, ya sea, no solamente [en] marketing, [también en] todo lo que sea delivery...”* (Entrevista 13).

Personal de atención al público, Cajero y Recepcionista

Los entrevistados señalaron también la necesidad de incorporar Recepcionistas, Personal de atención al cliente y Cajeros, destacando que un requisito fundamental es la flexibilidad del personal para asumir múltiples tareas y funciones, especialmente en establecimientos de tamaño micro y pequeño.

Flexibilidad laboral y multitareas como puente entre ocupaciones

Esta característica de desempeño en multitareas no es exclusiva del área de administración y gestión del negocio gastronómico, se presenta también en otras áreas puesto que las empresas subdividen los puestos diferenciados de acuerdo con las características o complejidades de cada local. Un entrevistado lo explicó de la siguiente manera: *“lo que hay que saber es que la gente que trabaja en los restaurantes es multifuncional, hacen de baristas, hacen de coctelero, hacen de mozo, hacen un poco de todo ...”* (Entrevista 12).

Una ventaja de esta dinámica es que permite al trabajador transitar de una ocupación a otra según sus intereses y aptitudes. Por ejemplo, *“Los ayudantes de cocina entran como bacheros, se les ve con interés y se les empieza a preparar y pasan a ser ayudantes de cocina y así se van formando”* (Entrevista 10). En el caso de quienes inician trabajando en la atención, suelen hacerlo en la categoría de **Runner**, **Extras** o **Ayudante de mozo** donde se familiarizan con el local y el servicio. Esta experiencia inicial les brinda la posibilidad de prepararse mejor para acceder a

puestos más elevados dentro de la cadena de servicio, así *“un mozo que no está preparado termina siendo un runner”* (Entrevista 6) hasta que adquiriera las competencias necesarias.

El listado de las nuevas ocupaciones detectadas durante las entrevistas a referentes, se resumen en el Anexo 5.

Medios de contratación

Para ocupar las vacantes o anticiparse a las proyecciones de nuevas contrataciones, en primer lugar, se acude a la información interna, o a las recomendaciones de los empleados actuales. como segunda medida se realiza la búsqueda externa, se realizan publicaciones en redes sociales o de cartelería, dependiendo del cargo o llamado el tipo de convocatoria va variando (Entrevistas 07 y 12).

Para la contratación de un profesional con aplicación de conocimientos técnicos y experiencia, la búsqueda se realiza en las redes de contacto, entre responsables y/o gerentes de la empresa, *“la Asociación (...) es fundamenta (...), si yo necesito parrillero, basta con que tire un mensaje ahí; Señores, necesito, o quién está libre para esta fecha en este lugar, y ahí enseguida cubrimos con asociados que están libres o que puedan recomendar”* (Entrevista 03). Este tipo de redes de contacto y otros métodos similares se utilizan, debido a la urgencia, porque no dan los tiempos para preparar a una persona, entonces la experiencia es un factor fundamental; un entrevistado lo explica de esta manera: *“...un doctorado en gastronomía tailandesa podés tener, pero viene alguien que trabajó en 20 lugares diferentes, se le va a tener [en cuenta] eso, porque la experiencia es lo que manda”* (Entrevista 07).

Lo mismo ocurre con las ocupaciones que no requieren de una formación técnica o no implican responsabilidad sobre otros puestos y que generalmente son las más solicitadas y tienen una mayor rotación de personal, en palabras del entrevistado: *“Tengo que pedir un número, contacto, hacer unas cuantas llamadas para encontrar [personal], entonces, es bueno, saber más o menos, tener una red ya establecida...”* (Entrevista 13).

Otra vía de contratación la constituyen los convenios con escuelas o institutos gastronómicos, por medio de los cuales las empresas gastronómicas ceden sus locales para las prácticas de los alumnos, convirtiéndose en una oportunidad propicia para la selección de nuevos profesionales y su posterior incorporación. En las experiencias de los referentes, *“El [instituto] hace muchos cursos y nos envían pasantes acá, entonces tenemos un convenio interempresarial donde nosotros enviamos a nuestra gente a capacitarse en los cursos que ellos imparten, y ellos envían a nosotros los pasantes para poder entrenarse* (Entrevista 02). *“...dentro de la asociación, tenemos algunos institutos gastronómicos que son socios [...] y cuando ellos nos solicitan pasantía, normalmente con mucho gusto recibimos a los pasantes”* (Entrevista 12).

Estas son las dos vías de contratación más utilizadas por los propietarios y empresas del sector gastronómico, quienes también realizan contrataciones con otras estrategias, pero en menor medida, como a través de la intermediación de las agencias de contratación o agencias de empleo, *“nosotros hacemos convocatoria a través de reclutadores de talento humano”* (Entrevista 02).

Capacitación

La industria gastronómica nacional aspira a la profesionalización del trabajador en su respectiva ocupación, por ejemplo, durante el proceso de análisis de las entrevistas se identificaron

múltiples factores por los cuales las empresas gastronómicas pretenden incorporar a profesionales más capacitados en sus empresas.

Los factores influyentes señalados son:

- ◆ el **aumento de locales gastronómicos** generado al liberar las restricciones que se establecieron durante la emergencia sanitaria lo cual contribuye a establecer una mayor competitividad y búsqueda de mejores empleados, *“...muchos están apostando a la gastronomía, porque es redituable, y no solamente es redituable, sino que también tiene sus beneficios”* (Entrevista 02), *“...van a surgir siempre nuevos emprendimientos gastronómicos que van a demandar personal calificado en todas las posiciones”* (Entrevista 01) *“...pido a veces mano de obra, y en cuanto al mozo es un poco más complicado [conseguir]”* (Entrevista 13);
- ◆ el **incremento de clientes con capacidad crítica en servicios de atención y del producto** que recibe, *“nuestro público también tiene una mayor fluidez de salida del país entonces, es más exigente, yo veo que la gastronomía en general está tratando de cumplir con esos requisitos que le pone el consumidor final”* (Entrevista 14);
- ◆ la **incorporación de nuevas tecnologías** y la **multiplicación de centros o institutos de formación gastronómica**, que proporciona personal para la demanda laboral del sector *“hoy en día nosotros de entrada somos exigentes con el perfil porque, ahora podemos ser más exigentes porque hay una oferta de cocineros jóvenes muy talentosos, bien preparados”* (Entrevista 01).

Dados estos factores los expertos esperan que el sector se expanda e incremente aún más y como respuesta han destacado las capacidades y habilidades necesarias para trabajar en áreas de producción y atención.

Requisitos de conocimientos y habilidades para el área de producción

El área de producción engloba a todos los profesionales que se desempeñan dentro de la cocina, desde el bachero hasta el Chef ejecutivo, y tiene una línea de mando establecida *“básicamente, la cocina en sí, el mundo de la gastronomía es un mundo muy jerarquizado donde el chef es el [jefe de la cocina]”* (Entrevista 17).

Las solicitudes específicas para el área de producción, es que las capacitaciones o cursos incluyan en lo posible herramientas tecnológicas para familiarizar al alumno con un instrumento que va a usar o podrá utilizar, *“...hay que [ofrecer] una capacitación [sobre] cocina con tecnología, que sepan cómo funciona, como: nuevas temperaturas, cómo se guardan [los alimentos en] las cámaras, cómo se mantienen, el mantenimiento del equipo, limpieza”* (Entrevista 06).

Actualmente las empresas o locales gastronómicos tiene dificultades para adaptar los conocimientos de un profesional que acaba de terminar sus estudios en un centro de formación con las necesidades y requerimientos de un local gastronómico, que puede ser desde la limpieza y cuidado de los equipos, *“...un cocinero tiene que estar dispuesto a hacer de todo, incluso la limpieza”* (Entrevista 01), hasta desarrollar tareas que requieran conocimientos técnicos administrativos, *“...[el] jefe de cocina tiene que encargarse de todo eso [de las responsabilidades del cocinero], aparte, manejar el personal, y organizar los días libres, vacaciones, horarios de trabajo”* (Entrevista 06).

Asimismo, se requiere competencia en el manejo de herramientas informáticas. *“[Para elaborar] la carta, excel nomas que sepa usar, para hacer una proyección de rentabilidad de un plato, [que*

pueda calcular] cuánto es el porcentaje de costo de materia prima, cuánto es la rentabilidad de todos los platos...” (Entrevista 06).

Otro requerimiento se centra en las habilidades de gestión del negocio, dado que los roles gerenciales, como el de Jefe de cocina o Chef ejecutivo, implican no solo conocimientos técnicos en cocina, sino también habilidades para la gestión empresarial. “Yo creo que es súper interesante que se tenga en cuenta que hay que enseñar a hacer costos, hay que hacer números, hay que enseñarles a hacer negocios a muchos de ellos” (Entrevista 14).

Requisitos de conocimientos y habilidades para el área de servicio

El área de servicio contempla una gama amplia de ocupaciones, que tiene que ver con el relacionamiento entre un producto ofrecido y el cliente final, como es un sector económico que va más allá de vender alimentos, algunas empresas se encargan de vender una experiencia o un estilo de vida “es muy importante, la limpieza, de que tu cubierto esté bien, todo eso (...) para el mesero es muy importante, porque cada mesero se gana su cliente (...). [Los clientes] volvían al restaurant por la comida, pero más volvían por la atención” (Entrevista 07), para este fin las empresas invierten tiempo y dinero en capacitar a los profesionales que tendrán contacto con el cliente, se busca que ofrezcan un buen servicio, “se hacía una capacitación de atención al cliente, era tipo un laboratorio de atención al cliente que estaba muy bueno, porque tenía su factor psicológico, el factor emocional, o sea, se trabajaba un poco eso, lo que es, cómo le atendés a la gente, cómo le recibís, una parte de relaciones humanas...” (Entrevista 07).

Para desempeñarse eficazmente en el área de atención al cliente en un restaurante o en cualquier servicio que implique interacción con el público, es fundamental cumplir con ciertos requisitos. Los mozos, por ejemplo, deben tener buena presencia y correcta dicción. “si vos más o menos sos rápido, sos guapo⁵, pero no tenés mucha presencia o dicción, vas a ser runner, ¿qué es runner? es el que levanta la mesa y ayuda a llevar la gaseosa” (Entrevista 06).

En la medida en que un profesional va creciendo y progresando en su oficio, los requisitos en cuanto en conocimientos y habilidades aumentan, “el Jefe de salón, [tiene] que ver todos los detalles, la atención” (Entrevista 07).

Modalidad de los cursos

En este punto todos los expertos coincidieron en dos puntos claves, (1) la incorporación de clases presenciales y (2) la instalación de un sistema de pasantías.

Cursos presenciales y virtuales

Existen materias que resultan más convenientes de realizar en modalidad virtual, especialmente aquellas de carácter teórico, lo que permitiría dedicar mayor tiempo a la práctica. Tal como se señala: “...sería mucho más fácil asociar lo que es las clases por videoconferencia, principalmente lo que es lo teórico” (Entrevista 04).

O se puede participar de una capacitación virtual para temas específicos, “a nivel online se pueden hacer muchas capacitaciones, directamente, nosotros tenemos forma de capacitarnos en Europa [...] pero los costos son bastante altos y no todas las personas tienen la posibilidad de pagar esos valores” (Entrevista 02).

⁵ **Guapo-a:** dj/sust. Co:O, Bo; Py, Ar, Ur, pop. Referido a persona, muy decidida para el trabajo o para las tareas más pesadas (ASALE, 2025).

Sin embargo, *“(...) la parte práctica, principalmente en la parte gastronómica es imposible hacer eso por videoconferencia. ¿Por qué? Porque se tiene que: manejar los utensilios, conocer de los cortes, cortar, aprender”* (Entrevista 04). El profesional capacitado debe saber manejar los instrumentos, conocer los equipos y su funcionamiento, en palabras de otro entrevistado: *“La verdad que, para mí, lo más bueno, es presencial, porque así aprende más ¿En qué sentido? Porque ellos tocan, ellos hacen todo y virtualmente uno no puede hacer esas cosas, entonces es importante que un instructor o una instructora esté ahí al lado de ellos permanentemente”* (Entrevista 09).

Asimismo, es indispensable que el estudiante conozca los ingredientes, pruebe los alimentos y perciba la temperatura, aspectos que no pueden ser reproducidos en la virtualidad. Estas prácticas básicas son esenciales para la formación. Como se destaca: *“(...) así como te dije, tienen que ir acompañadas, la parte de gastronomía siempre tiene que ir acompañada de unas clases de química, para poder comprender, por ejemplo, el panadero, tiene que saber en qué proporción tiene que poner el antimoho, qué tipo de antimoho va a utilizar, para la humedad, para el tiempo, cómo se debe hacer la limpieza de los materiales de trabajo”* (Entrevista 14).

Sistema de pasantías

Los expertos del sector indicaron de manera unánime que se incrementen las horas de prácticas en los establecimientos gastronómicos, *“Hay ciertas materias que se pueden dar virtual, que son las leídas, teóricas, legislación, por ejemplo, puede ser virtual, pero después hay ciertas materias que tienen que ser sí o sí prácticas y otras que tienen que ser en pasantía sí o sí.”* (Entrevista 13), porque los recién egresados de los institutos y escuelas gastronómicas tienen dificultades para adaptarse a un nuevo ambiente o sistema laboral, *“se chocan con muchas realidades, que en las escuelas no te pintan tanto así, en la escuela es parece todo fantástico, espectacular hacer platos, postres, fondos, degustaciones, y demás que uno sale y capaz en el local donde uno se va no tiene el mismo equipo [electrodoméstico]”* (Entrevista 13).

Consideran que con la aplicación de un sistema de pasantías adecuado bien estructurado con la escuela o instituto gastronómico permitirá que el alumno tenga la oportunidad de tener experiencia en el sector y los ayudará a mejorar su desempeño y sus capacidades en el ámbito laboral y los expresaron de la siguiente manera: *“(...) tendría que haber obligatoriamente una pasantía de por lo menos 6 meses a horario completo dentro de un establecimiento comercial gastronómico”* (Entrevista 12).

Además, la implementación de este sistema de pasantías contribuirá a optimizar el tiempo destinado a las capacitaciones que las empresas invierten para que sus empleados desarrollen de manera eficiente sus actividades laborales. En efecto, cuando se contrata personal sin experiencia, los locales gastronómicos deben dedicar tiempo a su formación. Como se señala: *“(...) el restaurante nos daba esa capacitación justo en ese horario donde nosotros teníamos las puertas cerradas, (...) o fuera del horario de trabajo, entonces, ahí lo que se complicaba mucho, era muy importante, pero la gente por ahí no le daba tanta importancia porque era su hora de descanso”* (Entrevista 07)

Una propuesta para mejorar estas capacitaciones consiste en aplicarlas durante el rush [rush: momento de mayor trabajo] para que no afecte el horario de descanso, *“Entonces en el rush que esté alguien capacitándose sería genial. Porque si se hace afuera, es muy difícil, o sea, no le dan la importancia”* (Entrevista 07).

Oportunidades de empleo

Los referentes coinciden en que el sector gastronómico continuará creciendo *“el sector gastronómico en Paraguay va a crecer, va a seguir creciendo”* (Entrevista 07) y el aumento de locales gastronómicos tendrá un impacto en la demanda de profesionales.

La necesidad de personal capacitado generado por las expectativas de crecimiento motiva a las personas a estudiar, trabajar o montar su propio negocio en el sector, hay una sensación de progreso y estabilidad en este rubro, *“Creo que hoy día un rubro que da rentabilidad a ellos, un rubro se demanda muchísimo [personal]”* (Entrevista 13).

En este contexto, es importante subrayar que, aunque existen personas con gran motivación y vocación por el trabajo gastronómico, requieren acompañamiento para consolidar sus competencias. De este modo, la capacitación se convierte en un factor clave para que la fuerza laboral pueda responder a la creciente demanda del sector: *“hay gente que tiene ganas de trabajar, que tiene muchas ganas de trabajar porque les gusta, pero necesitan un apoyo, necesitan de unos talleres, unas capacitaciones, necesitan que sean empujados, necesitan una mano”* (Entrevista 10).

Fortalecimiento del sector a través de la formación y el turismo

Durante la realización de las entrevistas, los referentes identificaron aspectos clave que impulsarán al sector mediante la articulación de la formación y el estímulo al turismo gastronómico, por ello, sugieren como estrategias fundamentales:

Fomento de las oportunidades de capacitación

Los referentes solicitan una mayor cantidad de centros de formación en el interior del país, para que las personas que no puedan acceder a una carrera universitaria logren formarse en el sector gastronómico sin necesidad de desplazarse largas distancias, *“hay personas que no tienen la capacidad de ir a la facultad, entonces para ellos es muy importante recibir esas capacitaciones, ellos ven un objetivo porque en este rubro hay mucha salida laboral.”* (Entrevista 09).

Además, los empresarios, independientemente del lugar donde se asientan sus establecimientos, realizan eventos el interior y no encuentran personal capacitado para cubrir puestos vacantes, *“...que haya más capacitaciones alrededor de central e interior para este mundo de mozos, que es algo también muy lindo y se solicita bastante”* (Entrevista 13).

Otra instancia que se considera fundamental es la participación de los centros públicos en el interior del país en los procesos de capacitación y formación, tanto de profesionales como de emprendedores del sector gastronómico. *“[continuar] también [con el] SNPP, todo el trabajo que están haciendo, desde el SINAFOCAL y, además, con las capacitaciones de mozos, de bartender, de la parte de cocina internacional, cocina paraguaya. Hacer esos mismos cursos, mismos talleres tanto en el interior del país, como en todo lo que es Central, [...] para que puedan salir después con un pequeño puesto laboral, con una tecnicatura”* (Entrevista 13).

Sus recomendaciones se enriquecen con las sugerencias de mejorar el acceso a los centros de formación, invertir en los centros y en los equipamientos para los cursos. De esta manera, podrán profesionalizarse personas de escasos o limitados *“todo el mundo dice [que quiere] estudiar cocina, [pero] estudiar cocina es caro”* (Entrevista 06).

En este sentido, una de las opciones propuestas para las instituciones del Estado es establecer un cupo o proceso de becas para las personas interesadas en capacitarse en los centros de formaciones nacionales o privados, *“yo prefiero que [la capacitación] esté en manos del sector privado, por ejemplo, así como hay becas de Itaipú para estudiar carrera universitaria, yo habilitaría becas del gobierno”* (Entrevista 01).

El entrevistado plantea un mecanismo para la implementación de becas, consistente en que el SINAFOCAL regule el acceso a los cursos de formación y habilite la utilización de *vouchers* o bonos. Este sistema permitiría que las personas interesadas en capacitarse identifiquen una oferta formativa disponible y accedan a ella mediante el bono, optimizando los recursos existentes sin necesidad de habilitar un curso completo. De esta manera, se amplían las oportunidades de elección conforme a las necesidades y capacidades individuales. En palabras del entrevistado: *“Que yo pueda irme al SINAFOCAL, pueda retirar un voucher, un bono y pueda irme a cualquier instituto privado a inscribirme y a tomar el curso de Mozo. Si yo soy un joven, tengo 18 años, terminé mi secundaria y quiero ser un mozo, entonces que yo pueda irme al SINAFOCAL; que el SINAFOCAL pueda entregarme un bono, decirme; bueno, mirá, vos tenés estos 5 institutos donde podés hacer tu curso de mozo...”* (Entrevista 01).

Consolidación del Modelo Nacional de Certificación de Competencias

El tiempo para participar de una capacitación es uno de los mayores obstáculos identificados durante las entrevistas, y es por eso que el modelo de certificación es tan valorado por los referentes que tuvieron la oportunidad de participar de la implementación, y están convencidos de que es una buena estrategia para potenciar la profesionalización en el sector, *“Felizmente, a través del SINAFOCAL se está haciendo todo el tema de certificación de competencias, pero imagínense cuánta gente sin certificación, anda por ahí trabajando. ¿Pero por qué es eso? ¿Por qué? Por falta de centros que realmente trabajen con esa gente”* (Entrevista 02).

En la actualidad existen personas trabajando en el sector, en ocupaciones para las cuales no se capacitaron formalmente, pero tienen los conocimientos y la experiencia para desempeñarse en sus funciones; es por eso por lo que los referentes consideran al Modelo Nacional de Certificación de Competencias un elemento potencial para reconocer y valorizar la experiencia laboral del personal capacitado que no pudo acceder a una formación. *“Considero muy importante para nosotros, [...] que se le esté dando la importancia que se le debe dar a la gastronomía acá en Paraguay. Que haya gente que se esté acercando, lo digo porque lo vi, que haya gente que se está acercando a los colaboradores, a los funcionarios para ver cómo trabajan, para ver como están, dando un certificado, es muy importante en ese caso”* (Entrevista 10).

Por estos motivos, recomiendan continuar y promover el modelo de certificación implementado por el SINAFOCAL, ya que ha demostrado ser eficaz y funcionar adecuadamente en los sectores aplicados, *“¿Por qué está funcionando en SINAFOCAL la certificación? Porque hay mucha gente empírica, porque no han estudiado y tienen una profesión hecha hoy en día”* (Entrevista 02).

Promoción del turismo gastronómico

Los referentes consideran que el país dispone las condiciones necesarias para potenciar el turismo gastronómico y proyectar una imagen nacional capaz de atraer visitantes., *“ya que Asunción [...] es la madre de la gastronomía de toda la región, entonces ese es material que tenemos [y] no está siendo utilizado por el Estado”* (Entrevista 05). Asimismo, destacan que el nuevo paradigma mundial está orientado a la explotación del turismo gastronómico y los recursos

locales permitirán alinearse a esta tendencia. *“Tenemos demasiadas cosas, [...] legados de nuestros antepasados, [...] creo que el maíz, la carne y la mandioca son nuestras herramientas principales para salir adelante”* (Entrevista 03).

Además, perciben que la calidad de nuestros productos gastronómicos está a la altura de la demanda internacional ampliando la ventana de posicionamiento *“[La] buenísima [gastronomía] que tenemos, se puede trabajar para levantar el nivel, se puede presentar de distintas maneras. Yo creo que hace falta un lugar donde podamos exponer realmente nuestra gastronomía y explotarla de verdad. En eso podríamos ponernos a trabajar todos y realzar nuestra gastronomía, porque es rica, es muy rica”* (Entrevista 14).

Sin embargo, consideran que la oferta turística actual no está articulada para responder adecuadamente a las necesidades de los visitantes nacionales y extranjeros. Al respecto señaló un entrevistado: *“te vas a las posadas, no encontrás qué comer, te vas al centro, que también si tenés suerte abren de noche algunos lugares y [encontrás] hamburguesa en la calle, lomito de la calle...”* (Entrevista 06).

En consecuencia, sostienen que los planes turísticos, tanto locales como nacionales deben diseñarse con una visión integral que contemple dimensiones como la alimentación, el hospedaje, el transporte y la seguridad. En este sentido manifestaron que *“...el turismo gastronómico puede generar una reactivación económica, en Asunción y también del país”* (Entrevista 05).

Asimismo, en el marco de la elaboración de tales planes, los representantes de gremios y empresarios enfatizaron estar a disposición de las instancias correspondientes para poder trabajar juntos en proyectos que promuevan la gastronomía nacional y fortalezcan el sector generando nuevas empresas y puestos de trabajo.

Participación de las instancias de supervisión

El aumento de locales gastronómicos debe ir acompañado por las instituciones gubernamentales encargadas de la protección, certificación y validación que garanticen que un establecimiento es apto y seguro para recibir clientes y ofrecer los servicios, *“Entonces yo creo que una vigilancia mayor ayudaría mucho a brindar a toda la población una mejor calidad de producto final recibido en la mesa”* (Entrevista 04).

Para los referentes debe haber una comunión entre el sector privado y los ministerios relacionados para atender y entender al sector gastronómico con las mismas normas sanitarias que la salud pública. Explican que, en la buena manipulación de alimentos, en el transporte de mercaderías radica la diferencia entre un buen producto o uno que puede causar intoxicación, en las palabras de un entrevistado: *“...te puede traer una salmonella (...), una intoxicación, gastroenteritis (...), la importancia del cocinero es casi igual que un médico que te da una receta, vos le estas dando comida”* (Entrevista 06).

Las entrevistas realizadas revelan una buena predisposición por parte de los expertos hacia la colaboración para mejorar la calidad de los productos y aumentar la eficiencia del servicio, por eso recomiendan mejorar la vigilancia sanitaria de los locales principalmente en el interior, *“En línea general, la vigilancia sanitaria de los locales es muy deficiente, principalmente en nuestro interior”* (Entrevista 04). Adicionalmente, el trabajo en supervisado aportará beneficios como la prevención de accidentes, catástrofes, incendios en los locales gastronómicos” (Entrevista 06).

Conclusiones

Los resultados de la combinación de la encuesta a 92 empresas gastronómicas y 14 referentes del sector revelan un consenso en torno al crecimiento sostenido del sector con potencial clave para el desarrollo económico y cultural, en especial si se alinea con políticas de alojamiento, servicio de provisión de alimento, turismo y planes locales.

Los empleadores y referentes coinciden en que la gastronomía en Paraguay se ha consolidado como un motor de empleo con demanda creciente de personal capacitado en cocina, servicios de atención a mesas, panadería y servicios de catering.

Reportan además que hay espacio para la inserción en restaurantes, hoteles, servicios de delivery y turismo gastronómico, pero advierten que la falta de competencias en gestión y administración, además de la baja remuneración de los empleos de baja cualificación y la escasa formalización limitan la sostenibilidad de los emprendimientos.

Al respecto, las tres ocupaciones que presentaron mayores dificultades en las intenciones de contratación son la de Cocinero, Ayudante de cocina y Bachero, siendo llamativa la polaridad entre las causas de las dificultades; por un lado, se presentaron candidatos sin experiencia o capacitaciones necesarias para asumir tales puestos y por otro, se presentaron postulantes sobrecalificados.

Esta última causa, es atípica en los estudios sectoriales, lo que puede estar indicando o bien, que los trabajadores han venido invirtiendo en su formación o que el sector cuenta con profesionales empíricos, de hecho, las tres ocupaciones mencionadas, pertenecen a la lista de las 15 ocupaciones candidatas para aplicarles los procesos de evaluación y certificación de competencias.

En cuanto a las ocupaciones, las más destacadas con mayor demanda futura son las de Cocinero, Ayudante de cocina, Mozo y Delivery. Con respecto al caso de los Panaderos, otra de las ocupaciones con gran demanda, los entrevistados manifestaron la escasez de estos para concretar contrataciones en hoteles principalmente, por lo que se requerirá prestar atención a la formación de esta ocupación fuera de Asunción y Central.

Este crecimiento también presenta grandes desafíos para la formación de los trabajadores evidenciando la necesidad de modernizar la oferta curricular para que se articule con los requerimientos del mercado laboral.

Los entrevistados insisten en que los programas deben incorporar competencias vinculadas a la innovación, sostenibilidad y gestión empresarial, en especial para aquellas propuestas gastronómicas como cafeterías o cocina tradicional paraguaya que exigen la contratación de Baristas y Cocineros especializados, respectivamente.

Aparte de las competencias citadas el sector continúa apostando a el uso de tecnología para la agilización de sus servicios, en este sentido encuentra aliados importantes en la automatización con la incorporación de electrodomésticos industriales inteligentes, softwares de gestión del negocio gastronómico, y diversas plataformas tanto para reservas y pedidos como para el procesamiento de pagos; por lo que las mallas curriculares de la educación y formación técnica profesional deberán añadir módulos que permitan a los participantes conectar con las habilidades digitales que afectan cada ocupación.

Por otro lado, el sector gastronómico es un sector en el que existe una importante cantidad de personas con vasta experiencia, en especial Mozos, que demandan contar con una certificación que avale todas las habilidades adquiridas durante su trayectoria. Los trabajadores en estas condiciones pueden asimismo formarse para ser instructores o tutores empresariales (personal de la empresa que instruye a las nuevas incorporaciones) agregando valor a su perfil ocupacional.

Durante las entrevistas con los expertos, se destacó las ventajas que ofrece la formación dual o los convenios entre los centros de enseñanza gastronómica y las empresas del sector, ya que representan una excelente oportunidad de reclutar personal para el empleador y de descubrir las aptitudes e intereses para el trabajador.

Esta sinergia permite al mismo tiempo abaratar costos, ya que el centro formativo no requerirá la inversión significativa para equipar aulas-talleres que simulen el ambiente laboral, sino que pueden concentrarse en reforzar las aulas para la parte teórica.

En síntesis, los hallazgos muestran que la gastronomía es percibida como un sector con alto potencial de generación de empleo, tanto en ocupaciones tradicionales como en nuevas especializaciones vinculadas al turismo y la sostenibilidad.

Sin embargo, la inserción laboral enfrenta desafíos como la baja formalización, la necesidad de infraestructura moderna y las carencias en competencias transversales. La articulación entre instituciones formativas y el sector productivo es clave para transformar estas oportunidades en empleos estables y de calidad.

Recomendaciones

Los hallazgos muestran que la gastronomía es un sector con alto potencial de generación de empleo, pero enfrenta desafíos de formalización, infraestructura y pertinencia curricular. La acción coordinada entre todos los actores del sistema de formación y capacitación laboral puede transformar estos desafíos en oportunidades de empleos estables, especializados y con proyección futura. Es por eso por lo que, tras el análisis de los resultados obtenidos, nos permitimos recomendar algunas estrategias que conlleven a la mejora de las habilidades y la empleabilidad de los trabajadores del sector.

- ◆ Priorizar la gastronomía en políticas de formalización laboral en restaurantes, hoteles, servicios de delivery y turismo gastronómico.
- ◆ Revisar la existencia de los perfiles profesionales asociados a las 25 ocupaciones que serán más demandadas en los próximos años, dando prioridad a:
 - ➡ Actualizar los diseños curriculares de Ayudante de cocina, Cocinero, Mozo, Bachero, Panadero, Confitero, Pastelero y Repostero.
 - ➡ Diseñar el perfil profesional que incluya la malla curricular para los trabajadores de Delivery y Baristas.
- ◆ Incluir en todos los diseños curriculares, módulos transversales que formen sobre gestión y administración del negocio gastronómico; uso de softwares y plataformas para reservas, manejo de reparto y procesamiento de pagos; y organización de eventos gastronómicos.
- ◆ Reforzar el oferta formativa en áreas de Marketing, comercialización y ventas; Gestión de la calidad; Salud y seguridad ocupacional y Comercio electrónico para entornos del sector gastronómico.
- ◆ Impulsar la ejecución de cursos de Panadería en departamentos del interior del país.
- ◆ Colaborar con los diseñadores de cursos en la creación de programas orientados a ocupaciones de alta cualificación, especialmente en perfiles especializados como Chef Ejecutivo, Maestro Pastelero, Maestro Chocolatero y Jefe de Mozos/Maitre.
- ◆ Impulsar la certificación de competencias de las 15 ocupaciones que los empleadores identificaron como candidatas para ser evaluadas, iniciando por: Cocinero, Ayudante de cocina, Mozo, Personal de atención al cliente, Panadero y Cajero.
- ◆ Promover la formación como instructores o tutores empresariales de profesionales con vasta experiencia en el sector. Los más mencionados fueron el Jefe de mozos/Maitre y el Chef ejecutivo.
- ◆ Fomentar y fortalecer las relaciones entre el Sistema de Formación, los institutos gastronómicos y las empresas del sector, con el objetivo de promover la inserción laboral y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, a través de los siguientes mecanismos:
 - ➡ Implementación del Modelo de Formación Dual en el área de producción (cocina).
 - ➡ Otorgamiento de becas, vouchers o bonos para acceder a cursos de formación en institutos privados.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de la encuesta en línea

Para facilitar la lectura de las preguntas realizadas, el cuestionario mostrado a continuación es una adaptación impresa del aplicado en la web.

Las aclaraciones entre corchetes [...] dentro de la versión impresa se adecuan o reemplazan según las respuestas del encuestado durante su aplicación web. Ello permite que las preguntas contenidas en los apartados E, y desde G hasta K puedan ser repetidas las veces necesarias, en este estudio se habilitó la declaración de hasta 3 ocupaciones en los mencionados apartados.

Demanda Ocupacional y Competencias Laborales

ID: Versión Imp 2024-03-07

A. Datos de la empresa

A.1. Denominación o Razón social de la empresa*:

Por favor, escriba aquí el nombre de la empresa (o de la persona si es trabajador independiente)

A.2. Correo electrónico:

A.3. Página web y/o:

Por favor complete cómo podríamos encontrarlo en la Web

A.4. Redes sociales:

Por favor complete cómo podríamos encontrarlo en las Redes sociales.

A.5. Número de línea fija y/o celular:

Por favor complete también el código de área en el caso de la línea fija

No olvide el código de la compañía telefónica en el caso de la línea de celular

A.6. Dirección:

A.7. Barrio o localidad:

A.8. Departamento*:

A.9. Distrito*:

B. Datos de la empresa

B.1. Por favor, marque la actividad económica de la empresa que representa*

Una Actividad Económica es una agrupación que puede incluir varios rubros

Puede marcar varias opciones

- ☐ 56300 Actividades vinculadas al servicio de bebidas
- ☐ 56210 Catering para eventos
- ☐ 56103 Heladerías que no elaboran el producto
- ☐ 56101 Restaurantes y afines
- ☐ 56102 Rotisería/Pizzería/ hamburguesería/lomitería
- ☐ 88888 Otra (favor especificar):

B.2. ¿De las actividades económicas que marcó ¿podría escoger cuál es la que genera mayores ganancias a la empresa? *

Su respuesta equivale a la ACTIVIDAD PRINCIPAL de la empresa

Actividad PRINCIPAL de la empresa:

C. Empleo generado

C.1. Al momento de completar esta encuesta, ¿Cuál es la cantidad de personal contratado de forma directa por la empresa? *

Si no recuerda el número exacto, proporcione su mejor estimación

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Hasta 5 personas | <input type="checkbox"/> De 31 a 50 personas |
| <input type="checkbox"/> De 6 a 10 personas | <input type="checkbox"/> Más de 50 personas |
| <input type="checkbox"/> De 11 a 30 personas | |

D. Proceso de contratación

Observación: en la aplicación web las preguntas D2 a la D5, se preguntan por cada puesto con dificultades de contratación. Hasta 3 puestos.

D.1. En los últimos 12 meses, ¿Ha intentado contratar personal en alguno de los siguientes puestos?

** Puede marcar varias opciones*

En el caso de marcar la opción Otro puesto, sea lo más específico posible. Por ejemplo: Es más conveniente describir «Encargado de la parrilla», «Chef Panadero», «Chef ejecutivo» o «Sous Chef» que solamente «Chef»

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Anfitrión | <input type="checkbox"/> Jefe de cocina |
| <input type="checkbox"/> Ayudante de cocina | <input type="checkbox"/> Jefe de mozos/maitre |
| <input type="checkbox"/> Bachero | <input type="checkbox"/> Mozo |
| <input type="checkbox"/> Barman | <input type="checkbox"/> Panadero |
| <input type="checkbox"/> Cocinero | <input type="checkbox"/> Pastelero |
| <input type="checkbox"/> Confitero | <input type="checkbox"/> Ninguno → (pasa a «Contrataciones futuras. E1») |
| <input type="checkbox"/> Delivery | <input type="checkbox"/> Otro puesto (favor especificar): |

D.2. ¿Ha tenido dificultades para la contratación en alguno de los puestos de trabajo marcados? *

- ☐ Sí
- ☐ No → (pasa a «Contrataciones futuras. E1»)

D.3. De los puestos que mencionó, ¿en cuál ha tenido más dificultades al momento de intentar la contratación? * *Escriba un (1) solo puesto, más adelante tendrá la oportunidad de señalar otro puesto*

Puesto con más dificultades de contratación:

D.4. ¿Cuáles fueron las dificultades que ha tenido al momento de intentar contratar el puesto de [puesto con más dificultad]? * *Puede marcar varias opciones*

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Edad de las personas disponibles | <input type="checkbox"/> Postulantes sobre calificados |
| <input type="checkbox"/> Escasez de postulantes con capacitaciones adecuadas | <input type="checkbox"/> La remuneración ofrecida fue insuficiente |
| <input type="checkbox"/> Escasez de postulantes con experiencia laboral específica | <input type="checkbox"/> Riesgo laboral |
| <input type="checkbox"/> No se presentaron postulantes | <input type="checkbox"/> Turnos/horarios de trabajo |
| | <input type="checkbox"/> Otra (favor especificar): |

D.5. Con relación a las vacancias generadas en los últimos 12 meses en el puesto de [puesto con más dificultad] ¿Podría indicar? * *Coloque las cantidades en números enteros, sin puntos, espacios ni decimales*

Cantidad buscada

Cantidad cubierta

D.6. A. ¿Ha tenido dificultad para contratar algún otro puesto de trabajo en los últimos 12 meses? *

Se hace solamente al terminar el Puesto (1)

- ☐ Sí → (repiten las preguntas «D3 a la D5» para el puesto 2)
- ☐ No → (pasa a «Contrataciones Futuras. E1»)

D.6. B. ¿En los últimos 12 meses, ¿ha tenido dificultad para contratar algún otro puesto de trabajo sobre el que pueda contarnos? * *Se hace solamente al terminar el Puesto (2), en lugar de la D.6.A.*

- ☐ Sí → (repiten las preguntas «D3 a la D5» para el puesto 2)
- ☐ No → (pasa a «Contrataciones Futuras. E1»)

E. Contrataciones futuras

Observación: en la aplicación web las preguntas E2 a la I3.B, se preguntan por cada puesto con intenciones de contratación. Hasta 3 puestos.

E.1. En el periodo 2025 – 2026, ¿tiene prevista la contratación de algunos de los siguientes puestos? *

- Puede marcar varias opciones

- Coloque las cantidades en números enteros, sin puntos, espacios ni decimales

- En el caso de marcar la opción Otro puesto, sea lo más específico posible. Por ejemplo: Es más conveniente describir «Encargado de la parrilla», «Chef Panadero», «Chef ejecutivo» o «Sous Chef» que solamente «Chef»

Ocupación	E.2. Cantidad aproximada	Ocupación	Cantidad aproximada
<input type="checkbox"/> Anfitrión	_____	<input type="checkbox"/> Jefe de cocina	_____
<input type="checkbox"/> Ayudante de cocina	_____	<input type="checkbox"/> Jefe de mozos/maitre	_____
<input type="checkbox"/> Bachero	_____	<input type="checkbox"/> Mozo	_____
<input type="checkbox"/> Barman	_____	<input type="checkbox"/> Panadero	_____
<input type="checkbox"/> Cocinero	_____	<input type="checkbox"/> Pastelero	_____
<input type="checkbox"/> Confitero	_____	<input type="checkbox"/> Otro puesto (favor especificar):	_____
<input type="checkbox"/> Delivery	_____	<input type="checkbox"/> Ninguno	_____

→ (pasa a «Evaluación y
Certificación de
competencias. J1»)

E.3. De los puesto que identificó ¿cuál sería el más importante o necesario de contratar? *

Escriba un (1) solo puesto, más adelante tendrá la oportunidad de señalar otro puesto.

E.4. ¿Cuál de las siguientes características sería la PRINCIPAL para que un postulante sea contratado en el puesto de [puesto a contratar]? *

Marque una sola opción

Cuando se menciona la palabra COMPETENCIAS, se hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Cuento con competencias técnicas o profesionales | ⇒ | (Pasa a «Competencias Laborales. Competencias Actitudinales.F3») |
| <input type="checkbox"/> Cuento con competencias actitudinales o socioemocionales | ⇒ | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| <input type="checkbox"/> Posea el nivel educativo requerido | ⇒ | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| <input type="checkbox"/> Cuento con experiencia laboral | ⇒ | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| <input type="checkbox"/> Otra (favor especificar): | ⇒ | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |

F. Contrataciones futuras

Cuando se menciona la palabra COMPETENCIAS, se hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

F.1. ¿Qué tipos de competencias Técnicas o Profesionales son requeridas para el puesto de [puesto a contratar]? *

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos] | ⇒ | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| <input type="checkbox"/> Manejo básico de Computadora [ofimática] | ⇒ | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| <input type="checkbox"/> Específicas del puesto de trabajo [competencias técnicas o profesionales específicas] | | |
| <input type="checkbox"/> Idiomas extranjeros | ⇒ | (Pasa a «Competencias Laborales. Idiomas extranjeros. F4») |
| <input type="checkbox"/> Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) [manejo de software especializado, programación, redes, etc] | ⇒ | (Pasa a «Competencias Laborales. TIC.F5») |
| <input type="checkbox"/> Otras (favor especificar): | ⇒ | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |

F.2. ¿Podría indicar las competencias TÉCNICAS o PROFESIONALES ESPECÍFICAS requeridas para el puesto de [puesto a contratar]? Completa solamente si marcó la opción «Específicas del puesto de trabajo» en F.1.

- Complete las que considere más importantes

- *Ejemplos:* Gestión de inventario y almacenamiento, Manejo técnico de recetas culinarios.

Competencia técnica o profesional específica 1: _____

Competencia técnica o profesional específica 2: _____

Competencia técnica o profesional específica 3: _____

Competencia técnica o profesional específica 4: _____

Competencia técnica o profesional específica 5: _____

F.3. ¿Podría indicar las COMPETENCIAS ACTITUDINALES o SOCIOEMOCIONALES requeridas para el puesto de [puesto a contratar]? Completa solamente si marcó la opción «Cuenta con competencias actitudinales o socioemocionales» en E.3.

- Complete las que considere más importantes

- *Ejemplos:* Liderazgo, facilidad de trabajo en equipo, proactividad

Competencia actitudinal 1: _____

Competencia actitudinal 2: _____

Competencia actitudinal 3: _____

F.4. ¿Qué IDIOMAS EXTRANJEROS son requeridos para ocupar el puesto? Completa solamente si marcó la opción «Idiomas extranjeros» en F.1.

Idioma extranjero 1: _____

Idioma extranjero 2: _____

Idioma extranjero 3: _____

F.5. ¿Qué TECNOLOGÍAS de la INFORMACIÓN y la COMUNICACIÓN son necesarias manejar para ocupar el puesto de [puesto a contratar]? Completa solamente si marcó la opción «Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)» en F.1.

TIC 1: _____

TIC 2: _____

TIC 3: _____

G. Nivel educativo

G.1. ¿Cuál es el nivel de estudios requerido para ocupar el puesto de [puesto a contratar]? *

EEB: significa Educación Escolar Básica

<input type="checkbox"/> Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)		
<input type="checkbox"/> Estudiante de la EEB- Primer y Segundo Ciclo (1° al 6° grado)	➔	(pasa a «Certificaciones y Licencias.H1»)
<input type="checkbox"/> Estudiante de la EEB- Tercer Ciclo (7° al 9° grado)		
<input type="checkbox"/> Estudiante de la Educación Media (1° al 3° curso)		
<input type="checkbox"/> Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)		
<input type="checkbox"/> Estudiante de la Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)	➔	(pasa a «Certificaciones y Licencias.H1»)
<input type="checkbox"/> Estudiante de la Educación Post Universitaria (Maestría y/o Doctorado)		
<input type="checkbox"/> Egresado de la EEB- Segundo Ciclo (6° grado)		
<input type="checkbox"/> Egresado de la EEB- Tercer Ciclo (9° grado)		
<input type="checkbox"/> Egresado de la Educación Media (3° curso)		
<input type="checkbox"/> Egresado de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)		
<input type="checkbox"/> Egresado de Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)	➔	(pasa a «Certificaciones y Licencias.H1»)
<input type="checkbox"/> Egresado de la Educación Post Universitaria (Maestría y/o Doctorado)		
<input type="checkbox"/> Otro (favor especificar): _____		

G.2. Por favor, indique el tipo de Bachillerato *

☐ Bachillerato Científico (con énfasis en Ciencias Sociales, Artes y Letras y Ciencias Básicas)

☐ Bachillerato Técnico en Elaboración y Conservación de Alimentos

☐ Bachillerato Técnico en Hotelería y Turismo

☐ Bachillerato Indistinto

☐ Otro tipo de Bachillerato (favor especificar) _____

H. Certificaciones y licencias

H.1. Para el puesto de [puesto a contratar], ¿es necesario que el postulante cuente con certificados, licencias o haber aprobado algún tipo de examen, como el físico? *

No considerar el título de escuela, colegio o universidad

Ejemplo 1: Documento / Certificado: Análisis clínico expedido por laboratorios
Organismo que otorga: Laboratorios de análisis clínicos

Ejemplo 2: Documento / Certificado: Certificado de Cocinero
Organismo que otorga: Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP

- ☐ Sí
☐ No ➡ (pasa a «Innovaciones en el Puesto. I1»)

H.2. ¿Cuáles serían las certificaciones, licencias o exámenes requeridos para el puesto mencionado?

No considerar el título de escuela, colegio o universidad

Ejemplo 1: Documento / Certificado: Carné de manipulación de alimentos
Organismo que otorga: Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición – INAN

Ejemplo 2: Documento / Certificado: Certificado de Cocinero
Organismo que otorga: Instituto X de Formación y Capacitación Laboral

	Documento/Certificado	Organismo otorgante
1.		
2.		
3.		

I. Innovaciones en el puesto

I.1. ¿Existen innovaciones que deben conocer/manejar los postulantes al puesto de [puesto a contratar]? *

Como por ejemplo nuevos softwares, nuevos equipos o maquinarias, nuevos materiales o nuevos procesos

- ☐ Sí
☐ No ➡ (pasa a «I3»)

I.2. ¿Cuáles serían esas innovaciones?

Complete las que considere más importantes

Nuevos softwares			
Nuevos equipos			
Nuevos materiales			
Nuevos procesos			
Otras (especificar)			

I.3. A. ¿Tendría la necesidad de contratar otro puesto durante el periodo 2025-2026? *

Se hace solamente al terminar el Puesto (1)

- ☐ Sí ➡ (repiten las preguntas desde la «Sección E. Puesto para contratar», para el puesto 2)
☐ No ➡ (continúa con «Evaluación y Certificación de Competencias. J1»)

B. De los demás puestos mencionados ¿hay otro puesto de trabajo sobre el que pueda contarnos? *

Se hace solo al terminar el Puesto (2), en lugar de la I.3.A.

- ☐ Sí ➡ (repiten las preguntas desde la «Sección E. Puesto para contratar», para el puesto 3)
☐ No ➡ (continúa con «Evaluación y Certificación de Competencias. J1»)

J. Evaluación y certificación de competencias

AHORA PREGUNTAREMOS CONSIDERANDO TODOS LOS PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA

J.1. ¿En la empresa existen puestos con los que se podrían iniciar procesos de «Evaluación y Certificación de Competencias»? *

Evaluación y Certificación de Competencias: Reconocimiento mediante un proceso de evaluación formal de las competencias de las personas, independientemente de cómo se adquirieron y de que se posea o no un título académico.

- ☐ Sí
☐ No → (pasa a «Innovación en el Mercado Nacional.K1»)

J.2. ¿Podría indicar cuáles serían esos puestos?

Complete con los puestos que considere más importantes.

Evaluación y Certificación de Competencias: Reconocimiento mediante un proceso de evaluación formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de cómo se adquirieron y de que se posea o no un título académico.

	Puestos de trabajo para Evaluación y Certificación de Competencias
1.	
2.	
3.	

K. Innovaciones en el mercado nacional

EN ESTA SECCIÓN QUEREMOS CONOCER LO QUE EXISTE EN EL PAÍS, INDEPENDIENTEMENTE QUE SE UTILICE O NO EN LA EMPRESA

K.1. ¿Podría mencionar algunas tecnologías que se utilicen en el sector y otras que considera que se introducirían en el mercado nacional y que ocupaciones o puestos laborales puntuales estarían afectando? *

Las innovaciones incluyen: nuevos softwares, nuevos equipos o maquinarias, nuevos materiales o nuevos procesos

	Nueva tecnología	Puesto afectado
1.		
2.		
3.		

L. Asistencia a empresas

L.1. ¿En qué área le sería útil recibir asistencia? *

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Comercio electrónico / Ventas en Línea | <input type="checkbox"/> Marketing, Comercialización y Ventas |
| <input type="checkbox"/> Contabilidad y Finanzas | <input type="checkbox"/> Operación Básica de Computadora (Ofimática) |
| <input type="checkbox"/> Generación de Ideas de Negocios | <input type="checkbox"/> Salud y Seguridad Ocupacional |
| <input type="checkbox"/> Gestión de la Calidad | <input type="checkbox"/> Otra (favor especificar): |
| <input type="checkbox"/> Gestión del Talento Humano / RR. HH. | <input type="checkbox"/> Ninguna |
| <input type="checkbox"/> Legislación Laboral y de Seguridad Social | |

L.2. ¿Cómo le gustaría recibir la asistencia? *

- ☐ Correos electrónicos con lecturas
☐ Entrenamientos en línea, plataformas, seminarios web (webinar), etc.
☐ Mensajes de texto o WhatsApp
☐ Mentoría o asesorías entre pares
☐ Medios de comunicación escritos o audiovisuales (TV o periódicos)
☐ Talleres presenciales
☐ Videos en YouTube
☐ Otra (favor especificar):

M. Alianzas estratégicas

M.1. ¿Considera que su empresa estaría dispuesta a trabajar juntamente con SINAFOCAL para...? *

Para más información visítenos en www.sinafocal.gov.py

- ☐ Participación en estudios sobre el mercado de trabajo
- ☐ Desarrollo de mallas curriculares para la formación y capacitación laboral
- ☐ Capacitaciones al personal de la empresa
- ☐ Evaluación y certificación de competencias
- ☐ Ninguna
- ☐ Otra (favor especificar):

N. Sugerencias y comentarios

N.1. ¿Tiene alguna sugerencia o comentario que le gustaría agregar sobre los temas tratados?

O. Resultados

¿Dónde le gustaría que le enviemos los resultados del estudio? *

Remitiremos una copia digital del informe al correo electrónico que nos proporcione aquí

Nombre de la persona que concedió la entrevista:

Cargo que ocupa:

Correo electrónico:

Teléfono de contacto:

¡Muchas gracias por su apoyo!

Anexo 2. Guía de preguntas para las entrevistas a referentes

ESTUDIO DEL SECTOR DE GASTRONOMÍA 2024

Entrevista a Referentes clave del sector Gastronómico

Los datos personales y de identificación de su empresa/entidad suministrados en esta entrevista son confidenciales y no tendrán usos diferentes a los de este estudio.

El objetivo de la entrevista es extraer, de los referentes clave, información actualizada del sector gastronómico y sus perspectivas en cuanto a la dinámica del mercado laboral, la evolución del sector gastronómico nacional y la inserción de nuevas tecnologías y los nuevos procesos de producción; que no se pueden obtener de la encuesta. Con la finalidad de recomendar políticas públicas ajustadas a las necesidades del sector y apoyar de esta manera al desarrollo de las empresas.

La metodología utilizada es la entrevista semiestructurada; se basa en la utilización de una guía de preguntas que contempla asuntos y preguntas que el entrevistador preparó con antelación, aun así, tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información. Combinando dos clases de preguntas; las preguntas para ejemplificar, que son disparadores para exploraciones más profundas y las preguntas de estructura, las cuales solicitan una lista de conceptos y categorías con base a la experiencia del entrevistado. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 404).

Las entrevistas serán individuales de acuerdo con la disponibilidad del referente en formato virtual a través del programa de software de video chat “Zoom Communications”, esta plataforma además permite disponer de una grabación de la entrevista como registro audio visual.

Preguntas

A. Información del/la [gremio/asociación/cámara/empresa]

- A.1. Podría explicarnos brevemente cómo es el proceso de trabajo o en qué consisten concretamente las actividades del/ de la [gremio/asociación/cámara/empresa]?

B. Innovaciones del sector

- B.1. A nivel mundial, ¿cuáles son las áreas del sector de Gastronomía que se están desarrollando, y cuáles de estas sufrirán cambios en los próximos años?
- B.2. ¿Estas áreas se han desarrollado también en nuestro país? o existen otros que pueda mencionar?
- B.3. ¿Podrías mencionar algunas tecnologías o nuevos procesos de producción que utilicen el sector en la región, y cuáles de ellas considera que se introducirían en el mercado nacional en los próximos 5 años y que ocupaciones o puestos laborales puntuales estarían afectando?, ¿por qué considera eso?
- B.4. Según su perspectiva ¿cómo espera que sea la dinámica de la demanda laboral en su sector para los próximos 5 años; aumentará, se estancará o disminuirá, ¿y cuáles serían los motivos?
- B.5. ¿Existen nuevas ocupaciones en el sector de Gastronomía que no existían en los últimos años?
- B.6. ¿Conoce ocupaciones o puestos de trabajo de nivel técnico (no universitario) que serían los más demandados en los próximos 5 años, y en los que se debería enfatizar la formación profesional?
- B.7. ¿Cuáles son las ocupaciones o puestos de trabajo técnicos más requeridos por el sector Gastronómico?

- B.8.** ¿Cuáles considera Ud. que serían las políticas (macroeconómicas, sectoriales y/o de empleo) que podría adoptar el gobierno para estimular el nivel de empleo en el sector de Gastronomía?, ¿podría especificar de qué manera impactarían?
- B.9.** ¿Cuáles considera que son las ocupaciones o puestos laborales de mandos medio que el sector necesitaría en el corto plazo (2 años) para incrementar su participación efectiva en la economía y que puedan ser potenciadas a través de políticas públicas?

C. Capacitaciones

- C.1.** ¿Qué capacitaciones específicas considera oportunas desarrollar para apoyar el mejoramiento y desarrollo de los trabajadores del sector de Gastronomía?
- C.2.** ¿Tiene alguna sugerencia sobre...?
- la modalidad (presencial, virtual, híbrida, etc.)
 - las posibles instituciones que pudieran dictarlas
 - tecnologías en las que hacer énfasis
- C.3.** ¿Posee el/la [gremio/asociación/cámara/empresa] algún tipo de entidad para la formación de nivel técnico de los trabajadores del sector? Si no, ¿existe algún plan de implementar algo similar?, en el caso de las universidades ¿expiden una titulación intermedia?
- C.4.** En los últimos años, ¿han implementado capacitaciones charlas o cursos en el ámbito de seguridad?
- C.5.** ¿Alguna sugerencia que le gustaría transmitir u otra información que considere oportuna señalar sobre los temas tratados en esta entrevista?

D. Datos de la persona entrevistada

Nombre y apellido:	
Empresa/Entidad:	
Cargo:	
Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:	

E. Redes

- E.1.** ¿Conoce a algún otro referente o profesional del sector a quien podríamos consultar sobre estos temas? ¿Nos podría facilitar el contacto?

F. Reconocimientos

- F.1.** Por último, si el informe de resultados tuviera un apartado de agradecimientos a los profesionales, empresas o entidades que aportaron a su realización: ¿Autoriza Ud. la publicación de su nombre en el apartado de agradecimientos por sus aportes al estudio?

- ☐ Sí
- ☐ No

- F.2.** ¿Autoriza Ud. la publicación de la denominación de la empresa o entidad en la que presta servicios?

- ☐ Sí
- ☐ No

G. Agradecimiento final y cierre de la entrevista

Anexo 3. Detalles de las entrevistas a referentes expertos

- ◆ **Entrevista 01:** Gerente copropietario de establecimientos gastronómicos, integrante de gremios profesionales del sector y experto en gestiones administrativas, 13 de mayo de 2024.
- ◆ **Entrevista 02:** Chef ejecutivo, actualmente se desempeña en el gerenciamiento de establecimientos en el interior del país, 17 de mayo de 2024.
- ◆ **Entrevista 03:** Chef, propietario de empresa gastronómica, 21 de mayo de 2024.
- ◆ **Entrevista 04:** Maitre y propietario de establecimientos gastronómicos en el interior del país, 23 de mayo de 2024.
- ◆ **Entrevista 05:** Chef, propietario de establecimientos gastronómicos, integrante de gremios profesionales del sector, 27 de mayo de 2024.
- ◆ **Entrevista 06:** Chef ejecutivo, actualmente se desempeña en el gerenciamiento de establecimientos gastronómicos, integrante de gremios profesionales del sector, 28 de mayo de 2024.
- ◆ **Entrevista 07:** Capitán de mozos, actualmente se desempeña como profesional en el exterior, 03 de junio de 2024.
- ◆ **Entrevista 08:** Instructor, actualmente se desempeña en el gerenciamiento de locales gastronómicos en Asunción y en capacitación del personal, 03 de junio de 2024.
- ◆ **Entrevista 09:** Instructor, actualmente se desempeña en capacitación a profesionales en el Departamento Central, 07 de junio de 2024.
- ◆ **Entrevista 10:** Chef ejecutivo, actualmente se desempeña en el gerenciamiento de establecimientos gastronómicos en el interior del país, 11 de junio de 2024.
- ◆ **Entrevista 11:** Instructor, actualmente se desempeña en capacitación a profesionales en el Departamento Central, y Asunción, 11 de junio de 2024.
- ◆ **Entrevista 12:** Chef ejecutivo, copropietario de establecimiento gastronómico e integrante de gremios profesionales del sector, 12 de junio de 2024.
- ◆ **Entrevista 13:** Chef, propietario de empresa gastronómica, 17 de junio de 2024.
- **Entrevista 14:** Chef, actualmente se desempeña como jefe técnico en empresa orientada al sector, 04 de julio de 2024.

Anexo 4. Ocupaciones demandadas para el periodo 2025-2026

Orden	Ocupación	Demanda de puestos
1	Ayudante de cocina	85
2	Cocinero	84
3	Mozo	61
4	Delivery	44
5	Bachero	32
6	Cajero	18
7	Jefe de cocina	15
8	Confitero	13
9	Barman	12
10	Personal de atención al cliente	11
11	Panadero	9
12	Pastelero	8
13	Jefe de mozos/Maitre	8
14	Encargado de local	8
15	Anfitrión	8
16	Barista	7
17	Vendedor de helados	3
18	Planchero	3
19	Asistente/Auxiliar administrativo	2
20	Supervisor	1
21	Preparador de pizza	1
22	Vendedor	1
23	Personal de limpieza	1
24	Auxiliar contable	1
25	Preparador de comida rápida	1

Anexo 5. Listado de nuevas ocupaciones para el sector gastronómico identificadas durante las entrevistas

- ◆ Barista
- ◆ Chef Ejecutivo
- ◆ Chef Grille
- ◆ Chef Pâtissier/Maestro Pastelero
- ◆ Chef Rôtisseur
- ◆ Maestro chocolatero o Chocolatier
- ◆ Maître, Jefe de mozo o Capitán de mozos
- ◆ Operador de Horno
- ◆ Repostero
- ◆ Sumiller
- ◆ Sous Chef de Catering
- ◆ Sous Chef de Eventos

Bibliografía

- Arias, J. P. S., Caro Arroyo, J. M., Suarez Ramírez, R., & Álvarez Puello, S. L. (2022). Comercio electrónico y las tendencias tributarias del sector gastronómico en Colombia durante la COVID-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 217-230. Redalyc.
- ASALE. (2025, mayo 27). *Guapo, guapa* | *Diccionario de americanismos*. «Diccionario de americanismos». <https://www.asale.org/damer/guapo>
- Banco Central del Paraguay - BCP. (s. f.). *Anexo Estadístico*. Banco Central del Paraguay. Recuperado 12 de diciembre de 2025, de <https://www.bcp.gov.py/anexo-estadistico->
- Barten, M. (2024, diciembre 25). Descubre las últimas tendencias tecnológicas para restaurantes en 2026. *Revfine.com*. <https://www.revfine.com/es/restaurante-tecnologia/>
- CEOpy, R. (2020, noviembre 18). Gastronomía y pandemia: Los restaurantes durante la cuarentena social. *Revista CEO py*. <https://www.revistaceopy.com/2020/11/18/la-gastronomia-durante-la-pandemia/>
- CESSA Universidad. (s. f.). *El Futuro de la Gastronomía: Innovaciones que marcarán el 2025*. Recuperado 12 de diciembre de 2025, de <https://www.cessa.edu.mx/blog/el-futuro-de-la-gastronomia-innovaciones-que-marcaran-el-2025>
- Cómo los restaurantes están utilizando la tecnología a su favor en 2021. (2021, febrero 22). *Paraguay Ti - Ciudad del Este TI - Paraguay*. <https://www.paraguayti.com/17359/como-los-restaurantes-estan-utilizando-la-tecnologia-a-su-favor-en-2021/>
- Falcón, J. P. (2014). Tendencias globales de desarrollo del turismo gastronómico aplicadas al caso de Argentina. *Redmarka. Revista de Marketing Aplicado*, 1(012), 35-67. <https://doi.org/10.17979/redma.2014.01.012.4816>
- Food Retail & Service. (2024, julio 16). *La revolución en la gastronomía: Todo lo que necesitas saber sobre los sistemas de gestión de restaurantes*. FRS. https://www.foodretail.es/especiales/remitidas/revolucion-gastronomia-sistemas-gestion-restaurantes_0_1894610537.html
- Instituto Nacional de Estadística - INE. (2024). *Ocupación informal 2017, 2022 y 2023*. Instituto Nacional de Estadística - INE. <https://www.ine.gov.py/publication-single.php?codec=250>
- La inteligencia artificial en gastronomía*. (2022, marzo 30). Barcelona Culinary Hub. <https://www.barcelonaculinaryhub.com/blog/inteligencia-artificial>
- La tecnología culinaria: Clave en la innovación gastronómica*. (2024, octubre 7). Barcelona Culinary Hub. <https://www.barcelonaculinaryhub.com/blog/tecnologia-gastronomica>
- Mera, M., Petrone, L., & Echandi, J. (2022). *Nuevos desafíos en el sector gastronómico: La crisis de la pandemia y la expansión de las plataformas de reparto*. <https://doi.org/10.18235/0004422>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo de Perú. (s. f.). *Mincetur anuncia nueva “Estrategia Nacional de Reactivación del Sector Turismo 2022-2025”*. Plataforma

- Digital Única del Estado Peruano. Recuperado 11 de enero de 2026, de <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/noticias/584979-mincetur-anuncia-nueva-estrategia-nacional-de-reactivacion-del-sector-turismo-2022-2025>
- Ocaña Echeverría, P. M., & Freire Aillón, T. M. (2021). Impacto de la gestión de redes sociales en las empresas gastronómicas. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 16, 52-67. <https://doi.org/10.37135/chk.002.16.03>
- Organización Mundial de Turismo - OMT. (2023). 8º *Foro Mundial de Turismo Gastronómico de la OMT*. https://pre-webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2024-02/Final_Informe%20Conclusiones%20WFGT%202023_ESP.pdf?VersionId=I.4lkxawXmgAxxkoum5C_1egh9o2Yo0tz#:~:text=con%20el%20territorio%2C%20e%20impulsa%20el%20desarrollo,para%20avanzar%20hacia%20un%20sector%20m%C3%A1s%20profesionalizado
- Organización Mundial del Turismo - OMT. (2023). Punto 3 a) del orden del día Tendencias actuales del turismo internacional—CE/118/3(a). *UNWTO Executive Council Documents*, 2023(3), 1-4. <https://doi.org/10.18111/unwtoecd.2023.3.g51w645001604503>
- ¿Qué es un sistema POS y cómo funciona? (2024, junio 21). <https://www.siesa.com/blog/sistema-pos-que-es-como-funciona/>
- Realidad aumentada: Usos y aplicaciones dentro del sector gastronómico*. (2023, agosto 4). Barcelona Culinary Hub. <https://www.barcelonaculinaryhub.com/blog/realidad-aumentada-usos-y-aplicaciones-dentro-del-sector-gastronomico>
- Revista Ciencias de la documentación*. (s.f.). Recuperado 4 de enero de 2026, de <https://bkp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/3%20v3n4%202017%20csdoc.pdf>
- Secretaría General Iberoamericana - SEGIB & Basque Culinary Center - BCC. (2022, septiembre 12). *La contribución de la gastronomía a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://issuu.com/segibpdf/docs/informe-gastronomia-y-ods-esp>
- Secretaría Nacional de Turismo - SENATUR. (s.f.). *Programa Nacional de Turismo Gastronómico del Paraguay*. SENATUR. Recuperado 12 de diciembre de 2025, de <https://senatur.gov.py/turismo-gastronomico/>
- Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP. (s.f.). *Fortaleciendo el área de Gastronomía en todo el país*. Recuperado 12 de diciembre de 2025, de <https://www.snpp.edu.py/noticias-snpp/13688-fortaleciendo-el-area-de-gastronomia-en-todo-el-pais.html>
- Soft Restaurant®. (s.f.). *Tecnología para restaurantes | La receta para crecer en el 2021*. Soft Restaurant®. Recuperado 6 de diciembre de 2025, de <https://softrestaurant.com/tecnologia-para-restaurantes-la-receta-para-crecer-en-el-2021>
- The World Bank Group. (2021). *Climate Risk Profile: Paraguay*. https://climateknowledgeportal.worldbank.org/sites/default/files/2021-04/15726-WB_Paraguay%20Country%20Profile-WEB-2.pdf

- Tosta Manzanares, M. A. (2023). *Diseño de un efector final para el manejo de alimentos mediante la robótica suave*.
<https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/9780>
- Ulises Jesús: “Debemos entender la transformación digital como algo positivo en la restauración”. (2023, abril 19). Barcelona Culinary Hub.
<https://www.barcelonaculinaryhub.com/actualidad/la-transformacion-digital-positivo-restauracion>
- Winterhalter. (2021, noviembre 25). *Foodtech: ¿qué es y cómo está revolucionando la industria alimentaria?* Winterhalter. <https://www.winterhalter.com/cl-es/blog-winterhalter/foodtech-que-es-y-como-esta-revolucionando-la-industria-alimentaria/>

