

Tendencias del Mercado Laboral

Edición: **Paraguarí 2024**

GOBIERNO DEL PARAGUAY
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL PARAGUAY
SINAFOCAL
Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
VISUAL RESEARCH

Tendencias del Mercado Laboral

Edición: **Paraguarí 2024**

Santiago Peña Palacios
Presidente de la República del Paraguay

Mónica Recalde De Giacomi
Ministra del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Norma Zárate de Monges
Gobernadora del Departamento de Paraguarí

Alfredo Javier Mongelós
Secretario Técnico del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

Natalia Torres
Coordinadora del Observatorio Ocupacional (SINAFOCAL)

ELABORACIÓN

Visual Research S.A.

Revisión. Coordinación de Observatorio Ocupacional
Natalia Torres
Margarita Fernández
Viviana Báez
Diego Laterra
Soledad Mallorquín
Julio Velotto

Diseño y diagramación: Camila Jara

Título: Tendencias del Mercado Laboral. Edición: Paraguarí 2024
Serie: Estudios Prospectivos

OBSERVATORIO OCUPACIONAL
Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
(+595 21) 495-487 al 8
observatorio@sinafocal.gov.py
observatorio.sinafocal.gov.py
Iturbe 175 esquina Eligio Ayala
www.sinafocal.gov.py

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

SINAFOCAL
www.sinafocal.gov.py
Diciembre 2024
Asunción – Paraguay

Índice de contenido

CAPÍTULO 1. Introducción	**10**
CAPÍTULO 2. Metodología	**13**
CAPÍTULO 3. Indicadores laborales del departamento de Paraguarí	**20**
Tasa de la fuerza de trabajo, ocupación y desempleo	21
Tasa de la fuerza de trabajo por Sector Económico	22
Categorías ocupacionales	22
Informalidad laboral	23
Capacitación en el ámbito laboral	24
CAPÍTULO 4. Resultados de las entrevistas	**26**
Presentación de los entrevistados	27
Sectores productivos del departamento de Paraguarí	28
Características del mercado laboral	29
Mercado laboral en Paraguarí según grupos poblacionales específicos	30
Modalidades de capacitación que usan las empresas consultadas	31
Necesidades de capacitación	32
Acuerdos o alianzas para promover el empleo	33
Expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años en Paraguarí	34
Evaluación del SINAFOCAL y del SNPP	34
CAPÍTULO 5. Resultados de la metodología cuantitativa	**36**
Características de las empresas	37
Disponibilidad de personal	41
Vacantes de puestos de trabajo, mecanismos de contratación y proceso de reclutamiento	47
Nuevas tecnologías en la empresa	54
Capacitación y uso de la oferta pública de capacitación	65
Evaluación de programas de capacitación y servicios públicos para la promoción del empleo	75
CAPÍTULO 6. Conclusiones	**80**
CAPÍTULO 7. Recomendaciones	**86**
CAPÍTULO 8. Referencias Bibliográficas	**90**
CAPÍTULO 9. Anexos	**92**
Instrumentos de recolección de datos	93
Cuestionario de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral el departamento deParaguarí	93
Guía de pautas para los Grupos Focales	108

Índice de gráficos

GRÁFICO 1. Evolución del PIB de Paraguay, en USD constantes 2014 – 2022 11

GRÁFICO 2. Tasa de la fuerza de trabajo por sector económico en el periodo 2022-2024 22

GRÁFICO 3. Porcentajes de Ocupados según categoría ocupacional en los periodos 2022-2024 23

GRÁFICO 4. Formalidad e informalidad laboral en los trabajadores no agropecuarios, según año 23

GRÁFICO 5. Distribución de empresas según sector económico 37

GRÁFICO 6. Distribución de empresas según tamaño 37

GRÁFICO 7. Antigüedad de las empresas 38

GRÁFICO 8. Porcentaje de empresas que tienen sucursales 40

GRÁFICO 9. Cantidad de sucursales que tienen las empresas 41

GRÁFICO 10. Distribución geográfica de las sucursales de empresas que cuentan con al menos una sucursal 41

GRÁFICO 11. Porcentaje de trabajadores según sexo 42

GRÁFICO 12. Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores 42

GRÁFICO 13. Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores, por sector económico 43

GRÁFICO 14. Grupos poblacionales específicos que las empresas deciden emplear 44

GRÁFICO 15. Vacantes generadas en los últimos 12 meses en las empresas encuestadas 47

GRÁFICO 16. Cobertura de vacantes que se generaron en las empresas en los últimos 12 meses 49

GRÁFICO 17. Requisitos y competencias que las empresas consideran para cubrir posibles vacantes 51

GRÁFICO 18. Principales canales de reclutamiento que utilizan las empresas para llenar las vacantes 53

GRÁFICO 19. Herramientas y tecnologías actuales y proyectadas en las empresas para el período 2025-2029 54

GRÁFICO 20. Requerimientos de las empresas para incorporar nuevas tecnologías 55

GRÁFICO 21. Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías 56

GRÁFICO 22. Probabilidad de ocurrencia de los siguientes eventos al interior de las empresas en los próximos 5 años (2025-2009) 59

GRÁFICO 23. Posible evolución de la cantidad total de trabajadores de las empresas en los próximos 5 años (2025-2009) 60

GRÁFICO 24. Intención de las empresas de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses 65

GRÁFICO 25. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades blandas 67

GRÁFICO 26. Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades blandas 69

GRÁFICO 27. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas 70

GRÁFICO 28. Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades técnicas 72

GRÁFICO 29. Preferencia sobre el sistema para las capacitaciones de las empresas 73

GRÁFICO 30. Preferencia sobre el formato de las capacitaciones para las empresas 74

GRÁFICO 31. Evaluación en escala de importancia, de razones para capacitar a los trabajadores 75

GRÁFICO 32. Conocimiento y/o utilización de programas y servicios públicos para la promoción del empleo 76

Índice de tablas

TABLA 1. Distribución de las empresas en Paraguarí según su tamaño y sector económico 16

TABLA 2. Total de empresas censales observadas 17

TABLA 3. Distribución de la muestra 18

TABLA 4. Distribución de la muestra en Paraguarí 19

TABLA 5. Distribución de la muestra en Paraguarí con ajuste de la muestra 19

TABLA 6. Porcentaje de la fuerza de trabajo ocupada y desempleada 21

TABLA 7. Cursos de capacitación y certificados otorgados por el SINAFOCAL 24

TABLA 8. Cantidad de cursos ejecutados según rubro económico 24

TABLA 9. Beneficiarios certificados, según su Sexo 25

TABLA 10. Actividad económica a la que se dedican las empresas entrevistadas de cada sector 39

TABLA 11. Grupos poblacionales específicos que las empresas deciden emplear, por sector económico 45

TABLA 12. Políticas de contratación que aplican las empresas para emplear a grupos poblacionales específicos 46

TABLA 13. Cantidad de vacantes que se generaron en los últimos 12 meses, por grupos ocupacionales 48

TABLA 14. Dificultades que experimentaron las empresas para cubrir vacantes, durante el proceso normal de búsqueda y selección 50

TABLA 15. Requisitos y competencias solicitadas por las empresas para cubrir vacantes, según sector económico 52

TABLA 16. Principales canales de reclutamiento que utiliza la empresa para llenar las vacantes, por sector económico 53

TABLA 17. Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías, por sector económico 57

TABLA 18. Cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales/automatización del trabajo. Total y por sector económico 58

TABLA 19. Probabilidad de ocurrencia de los siguientes eventos en las empresas en los próximos 5 años (2025-2009), según sectores económicos 59

TABLA 20. Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029) 62

TABLA 21. Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029), por sector económico 63

TABLA 22. Razones para no capacitar. Total y por sector económico 66

TABLA 23. Puestos o cargos que se beneficiarían con capacitaciones de habilidades blandas 68

TABLA 24. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas, por sectores económicos 71

TABLA 25. Opinión sobre la gestión del SINAFOCAL 77

TABLA 26. Disposición de las empresas a trabajar en alianza con SINAFOCAL. Total y por sector económico 79

Resumen ejecutivo

El estudio sobre tendencias del mercado laboral en el departamento de Paraguarí, encargado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) presenta informaciones sobre la situación actual del mercado laboral y su evolución, utilizando datos de fuentes primarias y secundarias. Considera dimensiones tales como requisitos formativos que exige el mercado laboral y la demanda ocupacional actual y futura, las actividades económicas que suponen nuevos nichos de empleo, las estrategias empresariales para la adaptabilidad a los cambios en el mercado de trabajo, y la incorporación de nuevas tecnologías.

El informe se elabora a partir de la información que brindaron referentes de empresas de los tres sectores económicos (PRIMARIO, SECUNDARIO Y TERCIARIO), así como también referentes locales del ámbito académico y del gobierno local, todos ellos pertenecientes al departamento de Paraguarí.

Teniendo en cuenta la estructura de la población ocupada por sectores, se observa que el de mayor relevancia es el terciario. Además, en los últimos 3 años, disminuyó significativamente el porcentaje de ocupados en el sector primario, en favor de los sectores secundario y terciario.

Si bien el mercado laboral del departamento se caracteriza por altos índices de informalidad, en 2023 y 2024 se nota una tendencia sostenida –aunque aún leve- de caída en el porcentaje de los trabajadores informales en favor de los formales. Esta tendencia coincide con lo observado por los participantes del estudio cualitativo, quienes hacen mucho hincapié en que ven un esfuerzo importante por parte del gobierno a favor de la formalización de las actividades económicas, y como consecuencia, del empleo.

Se encuestó a 386 empresas, de las cuales 51,8% son del sector terciario, 30,6% del sector primario y 17,6% del sector secundario. Las empresas del departamento muestran persistencia en el mercado, con una antigüedad promedio de 14,1 años.

Entre las actividades económicas de las empresas encuestadas, se destacan las siguientes: en el sector primario, “Agricultura, ganadería, caza y actividades de apoyo”. En el sector secundario, “Industrias manufactureras”. En el sector terciario, “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicleta”.

Se observa mayor participación de hombres contratados en las empresas (63,0% VERSUS 37,0% DE MUJERES) y el nivel de educación más común entre los trabajadores es el secundario completo (43,1%), seguido por la educación primaria completa (15,9%).

Entre los hallazgos más importantes del estudio, se resalta que el 22,5% de las empresas han tenido vacantes para cubrir en los últimos 12 meses, sobre todo en los sectores terciario y secundario (29,0% Y 26,5% DE LAS EMPRESAS DE ESOS SECTORES, RESPECTIVAMENTE).

Además, 96,6% de las empresas no tuvo dificultades durante sus procesos de búsqueda y selección de personal en los últimos 12 meses. Entre los que sí encontraron obstáculos, el más relevante es la "Falta de experiencia laboral" y la "Falta de capacitación o habilidades técnicas de los candidatos".

El requisito más mencionado para cubrir los puestos es contar con movilidad propia (64,0% DE LOS ENCUESTADOS); luego también se señalan competencias básicas como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos (52,8%) y tener buena presencia (51,0%).

Sobre los próximos 5 años, el 42,0% de los entrevistados cree que su mayor necesidad será la de "Capacitar o reconvertir a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías"; 39,9% debe prepararse para "Abrir nuevos establecimientos/sucursales" y 36,0% para "Contratar trabajadores en función de implementar nuevas tecnologías".

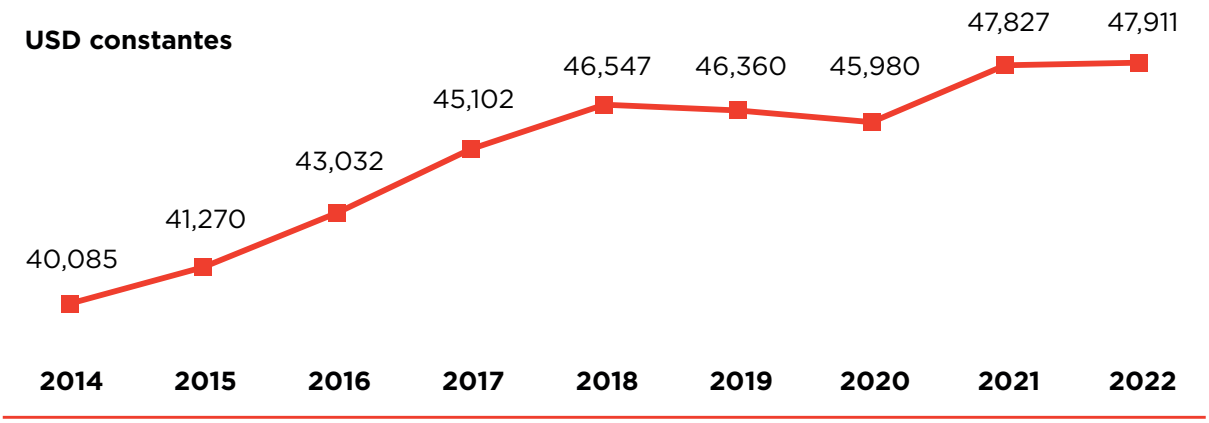


Capítulo 1.

Introducción

Según las estadísticas del Banco Central del Paraguay (BCP), la evolución del Producto Interno Bruto (PIB) en nuestro país muestra una tendencia positiva, y un marcado ascenso en los últimos dos años (2021-2022).

GRÁFICO 1. Evolución del PIB de Paraguay, en USD constantes 2014-2022



Fuente: elaboración propia con datos de la Serie histórica del PIB Base 2014 del BCP(1)

Una consecuencia muy positiva del crecimiento de la economía de Paraguay ha sido la reducción de la pobreza monetaria total en el año 2022, respecto al año 2021: presentó una disminución en 2,2 puntos porcentuales. Pero hay todavía una deuda importante dado que la incidencia de la pobreza monetaria extrema a nivel nacional en el año 2022 fue de 5,6%, y tuvo un aumento de 1,7 puntos porcentuales. (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, 2022)

Por ende, Paraguay necesita incrementar la calidad y el nivel de su gasto público en infraestructura y en capital humano para acelerar y consolidar el crecimiento económico, y lograr una mayor reducción de la pobreza.

En este sentido, tiene mucha importancia el Decreto Reglamentario N° 5442/2016 de la Ley de Creación del SINAFOCAL, ya que esta institución contribuye con su accionar a mejorar el capital humano del país. Entre sus fines y funciones establece: "Elaborar y proveer información -directa o indirectamente- sobre la oferta y demanda de capacitación en el marco de las tendencias del mercado de trabajo, tanto para fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del Sistema" (ART. 8, INCISO H).

Es así como el SINAFOCAL ha hecho varias mediciones en distintos departamentos del país, y en el 2024 se ha planteado la necesidad de investigar las tendencias del mercado laboral en el departamento de Paraguarí El estudio lo promueve el Obser-

(1) Los gráficos de esta sección fueron elaborados con datos la Serie histórica del PIB Base 2014 del BCP

vatorio Ocupacional del SINAFOCAL, cuyo objetivo es proveer información oportuna, pertinente y significativa sobre el mercado de trabajo, con el fin de poner a disposición de los tomadores de decisión las herramientas válidas para la planificación estratégica de las políticas de empleo.

Objetivo del estudio

El objetivo general del estudio es recabar información sobre el mercado laboral de Paraguarí, para conocer cómo es la generación de empleo en este territorio, cuáles son las políticas empresariales que se toman y las previsiones del mercado.

Se han utilizado fuentes primarias y secundarias, para identificar las actividades económicas que suponen nuevos nichos de empleo, los cambios en las variables económicas y las políticas de las empresas, la incorporación de nuevas tecnologías, los requisitos profesionales y formativos que exige el mercado laboral actual y futuro, la demanda ocupacional actual y futura, así como las opiniones sobre el mercado laboral manifestadas por referentes claves.

Antecedentes

Este mismo estudio se ha realizado con anterioridad en los siguientes departamentos del país:

- Tendencias del mercado laboral Edición Misiones 2023.
- Tendencias del mercado laboral Edición Concepción 2022.
- Tendencias del mercado laboral. Edición Cordillera 2022.
- Tendencias del mercado laboral. Edición Itapúa 2022.
- Tendencias del mercado laboral. Edición Alto Paraná 2022.



Capítulo 2.

Metodología

Para dar respuesta al objetivo del estudio, que fue analizar la situación del mercado laboral en el departamento de Paraguarí, se recopilaron datos primarios a través de dos metodologías:

- **Metodología cualitativa**, se realizaron 5 grupos focales, de 90 minutos de duración cada uno. Los participantes fueron informantes clave, como representantes de diferentes sectores, gremios productivos, gobiernos locales y academia

- **Metodología cuantitativa**, se realizaron entrevistas cara a cara a dueños, encargados, gerentes o en su defecto a la persona mejor informada en las de empresas ubicadas en Paraguarí. El universo del estudio está compuesto de empresas clasificadas según tamaño y sector económico.

El tamaño de la empresa se determinó según la cantidad de personal directamente contratado, y para este estudio se consideró el siguiente criterio:

- **Micro:** de 5 a 10 personas
- **Pequeña:** de 11 a 30 personas
- **Mediana**: de 31 a 50 personas
- **Grande:** más de 50 personas

El sector económico de las empresas entrevistadas (PRIMARIO, SECUNDARIO, TERCIARIO), se estableció a partir de la actividad económica principal de las mismas.

Metodología cualitativa.

GRUPOS DE DISCUSIÓN CON REFERENTES

Se realizaron 5 grupos de discusión de 90 minutos de duración, en promedio; con un mínimo de 3 participantes, en los grupos del sector primario, secundario y terciario, y de 6 participantes en los sectores: académico y gobierno local. La muestra quedó constituida como se observa en la planilla a continuación:

PERFIL	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
1. **Representantes del sector primario:** agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	5 participantes
2. Representantes del sector secundario: industrias manufactureras, construcciones, minas y canteras.	4 participantes
3. Representantes del sector terciario: comercio, transporte, establecimientos financieros, servicios personales y comunales, electricidad y agua	5 participantes
4. Representantes del sector académico: universidades, institutos y centros de formación	5 participantes
5. Representantes del gobierno local: cargos vinculados al sector de formación profesional en gobernación y municipalidades del departamento	2 participantes

Los referentes de cada grupo fueron definidos en conjunto con el SINAFOCAL, considerando que debían representar a organizaciones, asociaciones y/o empresas representantes de cada sector. Dentro de las organizaciones, asociaciones y empresas solicitamos que los referentes participantes tuvieran el rol que le permitiera tener una visión amplia del mercado de trabajo en el departamento.

Así, fueron invitados presidentes de asociaciones y propietarios, gerentes o responsables de empresas locales, así como representantes de gobiernos locales o académicos.

Para la convocatoria, los referentes fueron contactados por teléfono. En esta primera comunicación se les explicó verbalmente los objetivos del estudio, haciendo énfasis en la importancia de su participación. Posteriormente se les extendió la invitación formal mediante una nota por correo electrónico en la mayoría de los casos, y a través de WhatsApp en otros. Una vez obtenida la confirmación de participación, se realizó un seguimiento para garantizar la asistencia al grupo. El seguimiento consistió en llamadas y/o mensajes de recordatorio de manera espaciada hasta un día antes de la reunión.

Metodología cuantitativa.

DISEÑO MUESTRAL Y MUESTRA

Se realizaron 386 entrevistas cara a cara a los representantes de cada empresa que formó parte de la muestra del estudio. Las entrevistas se llevaron a cabo en sus lugares de trabajo, en diferentes distritos del departamento de Paraguarí y con una duración promedio de 20 minutos cada una.

Para la aplicación del cuestionario se realizaron jornadas de capacitación al equipo de encuestadores y supervisores, entre el 12 y el 16 de agosto, en las oficinas de Visual Research S.A., en Asunción. Finalizadas las capacitaciones, el trabajo de campo comenzó el 19 de agosto con una prueba piloto; al verificar que el cuestionario fluía correctamente, se decidió avanzar con el estudio cuantitativo.

El trabajo de campo inició el día 19 de agosto y se extendió hasta el 5 de octubre; se recorrieron varios distritos de Paraguarí para completar la cantidad de la muestra en todos los sectores económicos, los grupos de encuestadores estaban organizados en 4 grupos de dos encuestadores y un supervisor.

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra para el estudio de Paraguarí, el primer paso consistió en conocer el universo de empresas, segmentado según su tamaño y sector económico. Para ello, se consultó el Directorio General de Empresas y Establecimientos (DIRGE) del INE, el cual dispone de datos actualizados a 2022, obtenidos a partir de los registros fiscales de los establecimientos.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

TABLA 1. Distribución de las empresas en Paraguarí según su tamaño y sector económico

TAMAÑO/SECTORES	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	TOTAL
MICROEMPRESAS	1584	843	2835	5262
PEQUEÑAS EMPRESAS	24	12	23	59
MEDIANAS EMPRESAS	8	0	8	16
GRANDES EMPRESAS	8	4	7	19
TOTAL	1624	859	2873	5356

Fuente: elaboración propia con datos del DIRGE, INE[2]

(2) Las tablas de esta sección fueron elaboradas con base en datos del Directorio General de Empresas y Establecimientos 2022 (DIRGE) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

En el segundo paso para el cálculo del tamaño muestral se definieron los parámetros de la muestra. En este caso, se estableció un nivel de confianza del 95% (Z = 1.96), una proporción esperada de la característica de interés en la población del 50% (P = 0.5) y un margen de error del 5% (E = 0.05). Se trata de parámetros estándar y conservadores que maximizan el tamaño de la muestra necesaria, asegurando que la misma sea lo suficientemente grande para cumplir con los objetivos del estudio.

Una vez definidos los parámetros, se procedió al cálculo del tamaño muestral para Paraguarí. Para ello, se utilizó una fórmula específica para el cálculo de tamaño de muestra para poblaciones finitas;

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}$$

Donde:

- n es el tamaño de la muestra.
- N es el tamaño del universo de empresas en el departamento de estudio
- Z es el nivel de confianza
- p es la proporción esperada de la característica de interés en la población
- e es el margen de error

Sustituyendo los parámetros y los valores de N el resultado que obtuvimos fue el siguiente:

Un tamaño muestral de 360 empresas para Paraguarí.

Como tercer paso, se distribuyeron los casos de la muestra proporcionalmente entre los distintos subgrupos definidos anteriormente. Para tal efecto, se propuso una distribución según el siguiente esquema.

TABLA 2. Total de empresas censales observadas

TAMAÑO/SECTORES	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	TOTAL
MICROEMPRESAS	X11	X12	X13	A
PEQUEÑAS EMPRESAS	X21	X22	X23	B
MEDIANAS EMPRESAS	X31	X32	X33	C
GRANDES EMPRESAS	X41	X42	X43	D
TOTAL	E	F	G	N

TABLA 3. Distribución de la muestra

TAMAÑO/SECTORES	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	TOTAL
MICROEMPRESAS	$\left(\frac{X^{11}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{12}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{13}}{N}\right) *n$	
PEQUEÑAS EMPRESAS	$\left(\frac{X^{21}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{22}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{23}}{N}\right) *n$	
MEDIANAS EMPRESAS	$\left(\frac{X^{31}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{32}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{33}}{N}\right) *n$	
GRANDES EMPRESAS	$\left(\frac{X^{41}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{42}}{N}\right) *n$	$\left(\frac{X^{43}}{N}\right) *n$	
TOTAL				

Donde:

- **A:** es el total de microempresas en el departamento en estudio.
- **B:** es el total de pequeñas empresas en el departamento en estudio.
- **C:** es el total de medianas empresas en el departamento en estudio.
- **D:** es el total de grandes empresas en el departamento en estudio.
- **E:** es el total de empresas del sector primario en el departamento en estudio.
- **F:** es el total de empresas del sector secundario en el departamento en estudio.
- **G:** es el total de empresas del sector terciario en el departamento en estudio.
- **N:** es el total de empresas en el departamento en estudio.
- **n:** es el tamaño de la muestra definido anteriormente.

Una vez hechos los correspondientes cálculos, la cantidad de empresas de la muestra quedó distribuida de la siguiente manera:

TABLA 4. Distribución de la muestra en Paraguarí

TAMAÑO/SECTORES	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	TOTAL
MICROEMPRESAS	106	57	191	354
PEQUEÑAS EMPRESAS	2	1	1	4
MEDIANAS EMPRESAS	0	0	1	1
GRANDES EMPRESAS	1	0	0	1
TOTAL	109	58	193	360

Sobre muestra

Por último, se realizó el cálculo de una sobre muestra, basándose en el establecimiento de un valor crítico de 4 empresas a encuestar en cada subgrupo o categoría con empresas presentes en Paraguarí. El establecimiento de un valor crítico mínimo de casos por subgrupo es una práctica común en estadística para garantizar que cada uno tenga suficientes casos para ser analizados de manera confiable. El valor crítico de 4 casos supone la posibilidad de la no respuesta, y asegura que la variabilidad dentro de cada subgrupo pueda ser capturada adecuadamente.

Con dicho valor crítico mínimo, la distribución y el tamaño de la muestra quedaron establecidos de la siguiente manera.

TABLA 5. Distribución de la muestra en Paraguarí con ajuste de la muestra

TAMAÑO/SECTORES	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	TOTAL
MICROEMPRESAS	106	60	188	354
PEQUEÑAS EMPRESAS	4	4	4	12
MEDIANAS EMPRESAS	4	0	4	8
GRANDES EMPRESAS	4	4	4	12
TOTAL	118	68	200	386



Capítulo 3.

Indicadores laborales del departamento de Paraguarí

El departamento de Paraguarí es el cuarto departamento menos extenso de Paraguay, con sus 8 705 km^2 de superficie total, por delante de Cordillera, Guairá y Central. Con 200 472 habitantes en 2022, es el octavo departamento más poblado. La población se compone por un 50,2% de hombres y 49,8% de mujeres-proporciones similares a la distribución del total país. Posee una población mayoritariamente rural con un 63,0% frente al 37,0% de la urbana. (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, 2022)

Su capital, Paraguarí, que es homónima del departamento, tiene 20 678 habitantes. Las otras dos ciudades más pobladas después de la capital son Carapeguá, con 29 351 habitantes, y Yaguarón, con 29 242 habitantes. (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, 2022)

Tasa de la fuerza de trabajo, ocupación y desempleo

El primer trimestre del año 2024 es el mejor de todos los trimestres 2023-2024 para las medidas de las tasas de la fuerza de trabajo y de ocupación en el departamento de Paraguarí; incluso el desempleo abierto muestra un valor muy auspicioso, solo superado por el del segundo trimestre del año 2023. En el segundo trimestre del año 2024 se ve un leve retroceso en todos los valores.

En todos los períodos, los datos para el departamento son algo más bajos que los registrados a nivel total país, salvo en el caso del desempleo abierto en el segundo trimestre del 2023 y el primer trimestres del 2024, donde el departamento logra un mejor desempeño que el total del país. La tasa de ocupación del primer trimestre 2024 también muestra un buen desempeño para el departamento, ya que iguala a la del total país.

TABLA 6. Porcentaje de la fuerza de trabajo ocupada y desempleada

	AÑO 2023								AÑO 2024			
	PRIMER TRIMESTRE		SEGUNDO TRIMESTRE		TERCER TRIMESTRE		CUARTO TRIMESTRE		PRIMER TRIMESTRE		SEGUNDO TRIMESTRE	
	TOTAL PAÍS	PARAGUARÍ	TOTAL PAÍS	PARAGUARÍ	TOTAL PAÍS	PARAGUARÍ	TOTAL PAÍS	PARAGUARÍ	TOTAL PAÍS	PARAGUARÍ	TOTAL PAÍS	PARAGUARÍ
TASA DE LA FUERZA DE TRABAJO	68,4%	65,0%	69,9%	65,5%	70,4%	66,2%	70,4%	67,5%	70,2%	69,4%	69,5%	64,5%
TASA DE OCUPACIÓN	64,3%	60,4%	66,4%	62,1%	66,6%	61,2%	67,2%	60,7%	65,7%	65,8%	65,5%	59,8%
DESEMPLEO ABIERTO	4,1%	4,6%	3,5%	3,4%	3,8%	5,1%	3,2%	6,8%	4,6%	3,6%	4,1%	4,7%

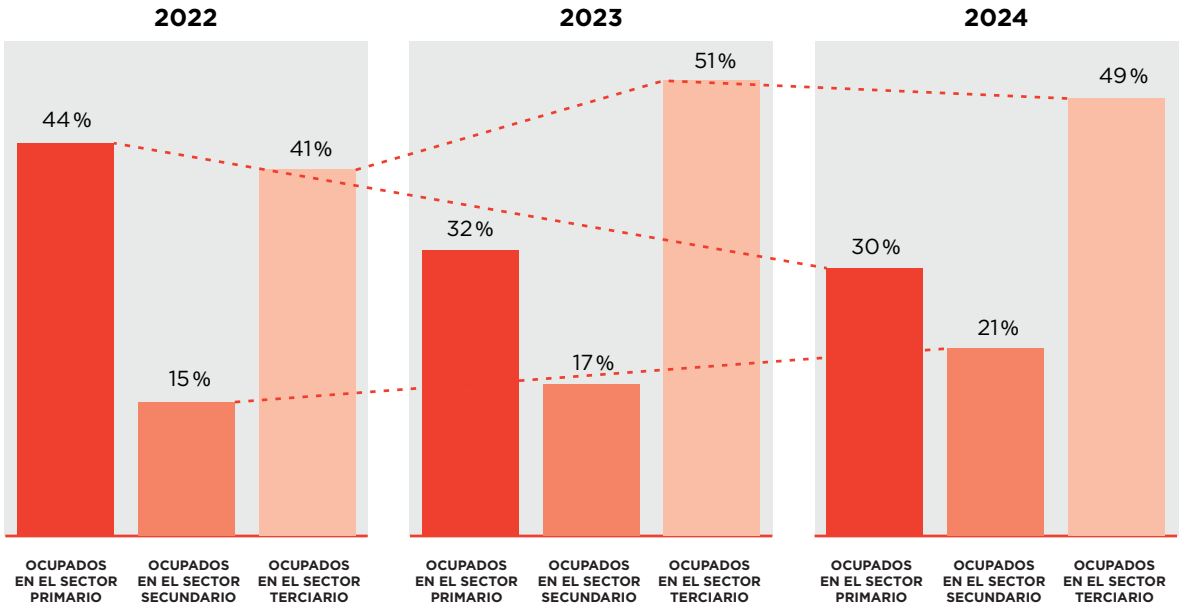
Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE(3)

(3) Los gráficos de esta sección fueron elaborados con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE

Tasa de la fuerza de trabajo por Sector Económico

Analizando la población ocupada que vive en el departamento de Paraguarí se observa que, en los últimos 3 años, disminuyó significativamente el porcentaje de ocupados en el sector primario, en favor de los sectores secundario y terciario. Es muy importante el crecimiento del sector terciario, dado que pasa a ser el principal empleador a partir del 2023.

GRÁFICO 2. Tasa de la fuerza de trabajo por sector económico en el periodo 2022-2024



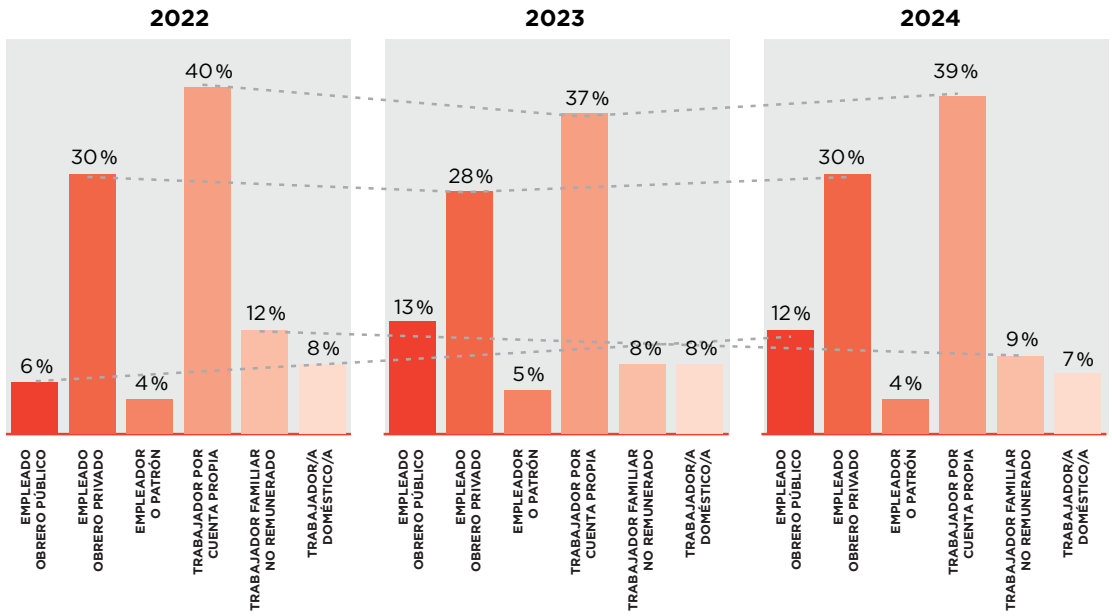
Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE[4]

Categorías ocupacionales

Dentro de la población ocupada en Paraguarí, se observa que en los últimos 3 años se mantienen las principales categorías ocupacionales: Trabajador por cuenta propia y Empleado/obrero privado, con una merma muy sutil en 2023, pero se recuperan en el 2024. La categoría que duplica su representatividad a partir de 2023 es Empleado/obrero público (DE 6% EN 2022 A 12% EN 2024), y la que cae es Trabajador familiar no remunerado (DE 12% EN 2022 A 9% EN 2024).

(4) Los gráficos de esta sección fueron elaborados con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE

GRÁFICO 3. Porcentajes de Ocupados según categoría ocupacional en los periodos 2022-2024

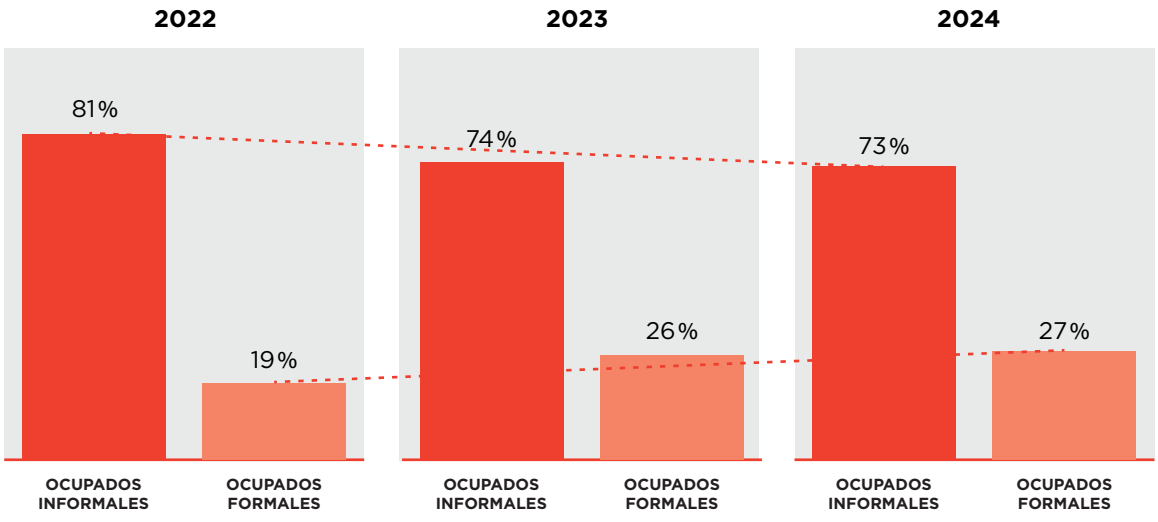


Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE[5]

Informalidad laboral

Teniendo en cuenta que la situación del mercado laboral del departamento es de alta informalidad, se observa una tendencia sostenida en los últimos 3 años: el porcentaje de los trabajadores informales ha disminuido en favor de los formales

GRÁFICO 4. Formalidad e informalidad laboral en los trabajadores no agropecuarios, según año



Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE

(5) Los gráficos de esta sección fueron elaborados con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE

Capacitación en el ámbito laboral

Desde el año 2021 el SINAFOCAL realizó un total de 50 cursos de capacitación y entregó 936 certificados a personas residentes en el departamento de Paraguarí.

TABLA 7. Cursos de capacitación y certificados otorgados por el SINAFOCAL

	2021	2022	2023	TOTAL
CANTIDAD DE CURSOS DE CAPACITACIÓN	25	9	16	50
CANTIDAD DE CERTIFICADOS	526	156	254	936

Fuente: elaboración propia con datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024[6]

Con respecto a los sectores económicos en los que el SINAFOCAL brindó capacitación, el principal es el sector Servicios (27 CURSOS), seguido por el sector Industrial (15 CURSOS), desde 2021 hasta 2023.

TABLA 8. Cantidad de cursos ejecutados según rubro económico

AÑO	TOTAL	INDUSTRIAL	SERVICIOS	AGROPECUARIO	COMERCIAL
2021	25	8	13	2	2
2022	9	2	5	0	2
2023	16	5	9	1	1
TOTAL	50	15	27	3	5

Fuente: elaboración propia con datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024

En ese periodo de tiempo, a través del SINAFOCAL se certificaron 1 347 personas en el departamento, siendo la proporción de mujeres poco más del doble que la de hombres.

(6) Las tablas de esta sección fueron elaboradas con base en datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024

TABLA 9. Beneficiarios certificados, según su Sexo

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2021	725	199	526
2022	226	70	156
2023	396	142	254
TOTAL	1347	411	936

Fuente: elaboración propia con datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024



Capítulo 4.

Resultados de las entrevistas

Presentación de los entrevistados

Para relevar información exploratoria, que permita comprender de primera mano la situación del mercado laboral y las necesidades de los actores de la economía del departamento de Paraguarí, se llevaron a cabo 5 grupos de discusión, segmentados según sector económico e institucional. A continuación, se detallan los participantes de cada grupo:

GRUPO 1 – SECTOR PRIMARIO

- Un representante de asociación de productores frutihortícola y agropecuaria.
- Un representante de asociación de productores ovinos.
- Un representante de asociación de productores ganaderos.
- Un representante de asociación de productores de varios distritos.
- Un representante de empresa productora de miel de abejas.

GRUPO 2 – SECTOR SECUNDARIO

- Un representante de comité de artesanos.
- Un representante de coordinadora de artesanos.
- Un representante de industria frigorífica.
- Un representante de empresa dedicada a la ferretería industrial.

GRUPO 3 – SECTOR TERCIARIO

- Un representante de asociación de empresas dedicadas al turismo
- Un representante de empresa hotelera.
- Un representante de empresa supermercadista.
- Un representante de empresa de transporte.
- Un representante de junta de saneamiento.

GRUPO 4 – REPRESENTANTES DEL SECTOR ACADÉMICO

- Un representante de universidad nacional.
- Un representante del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP).
- Un representante de institución de formación y capacitación laboral.
- Un representante de institución de formación técnica en salud.
- Un representante de institución de formación en oficios.

GRUPO 5 – REPRESENTANTES DEL GOBIERNO LOCAL

- Un representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Un representante de la Dirección de Extensión Agraria.

Sectores productivos del departamento de Paraguarí

Los resultados de la entrevista determinan que Paraguarí, es una zona muy productiva, con mucha mano de obra disponible para trabajar. Los principales sectores productivos del departamento que se nombran en los grupos son: la actividad agropecuaria, frutihortícola, apicultura, artesanía, canteras (PARA EXTRACCIÓN DE PIEDRAS), el comercio, el turismo, la gastronomía y la artesanía.

Por ejemplo *"En Quiindy hay una fábrica de pelotas, una de ladrillos y una de caña de azúcar. Y todos se dedican a la horticultura, o sea cultivos menores. Ybycuí es turístico y tiene también horticultura"* (GRUPO 4).

En cuanto a la artesanía *"también creció mucho, en el circuito del Ñandú Rape cada fin de semana y los feriados, están instalados los artesanos con trabajos hechos allí en Pirayú, y ellos mismos venden"* (GRUPO 3); este crecimiento del mercado de las artesanías fue acompañado por el aumento de la actividad en locales gastronómicos y en turismo en esa zona. En este sentido, los entrevistados coinciden en que han observado un notable crecimiento en los sectores de turismo y gastronomía.

Alpasa (INGENIO AZUCARERO/ALCOHOLERA), Conoflex (FABRICANTES DE ELEMENTOS DE SEÑALIZACIÓN Y SEGURIDAD VIAL), Alcogreen (INDUSTRIA ALCOHOLERA) son las empresas nombradas en los grupos como las más importantes del departamento. Sin embargo, los referentes de los sectores económicos e institucionales entrevistados expresaron su preocupación por la falta de desarrollo industrial en el departamento. Los productores primarios mencionaron que hay pocas empresas y que son ellas quienes impulsan la economía.

El contrabando es señalado como uno de los grandes causantes del freno al desarrollo de las economías locales, *"no podemos invertir por culpa de los productos ilegales, no hay una regularización de precios que nos pueda dar en número de una ganancia"* (GRUPO 1).

Los referentes del sector secundario señalaron que, de las 17 fábricas de calzado que existían en el departamento, 12 han cerrado. Esto ha generado una gran preocupación debido a las dificultades para conseguir empleo estable, especialmente para los artesanos. Ante esta situación, sugieren y solicitan al Estado que invierta en el crecimiento de la actividad mediante medidas como créditos blandos, con el fin de fomentar el empleo en el sector.

Otro aspecto de preocupación relacionado con la actividad económica es la burocracia, percibida como una serie de obstáculos para la producción y comercialización. Los productores primarios, por ejemplo, deben contar con registros sanitarios y del Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal (SENACSA), además de cumplir con múltiples requisitos: *"te tienen que venir a habilitar, son demasiadas trabas cuando uno quiere trabajar"* (GRUPO 1). Para facilitar el proceso, sugieren la creación de una oficina de asesoría jurídica que oriente a los trabajadores en los trámites necesarios, indicando qué formularios completar y cómo hacerlo.

Y, por último, también mencionan otro aspecto relacionado con los permisos: el gobierno nacional –a través del Servicio Nacional de Calidad y Sanidad Vegetal y de Semillas (SENAVE)- no regula el ingreso de insumos de empresas extranjeras –por ejemplo, de Argentina y de Colombia-, quedando los productos nacionales en una situación de desventaja competitiva *"entran toda clase de insumos, hay mucha competencia"* (GRUPO 1).

Características del mercado laboral

En los grupos se señala que Paraguay es un país de producción primaria, lo cual lleva a los referentes a cuestionar la gran cantidad de universitarios que se forman, ya que luego encuentran limitadas oportunidades laborales en sus áreas. *"Cuando hice un taller sobre economía social campesina en Choré con 500 jóvenes, ni uno quiso ser agricultor, todos querían ser ingenieros, locutores, cualquier otra cosa menos ser productor"* (GRUPO 2). También se enfatizó la gran cantidad de abogados formados en el país; *"eso se debe también a las instalaciones de varias universidades privadas y nacionales dentro del departamento"* (GRUPO 5).

Más allá del acento que se pone en el número sobredimensionado de universitarios para el mercado laboral del departamento, hay consenso en que la población de Paraguarí tiene ganas de trabajar, es flexible, voluntariosa y predispuesta al trabajo constante.

Lo mencionado en el párrafo anterior representa una oportunidad para impulsar otros tipos o niveles de formación. Uno de los puntos clave es la formación de mandos medios: todos coinciden en la necesidad de capacitación en este nivel, ya que la economía ofrece muchas oportunidades para estos perfiles, pero hay pocas personas formadas. Se destaca la falta de perfiles técnicos, como mecánicos industriales, y personal para mantenimiento preventivo y correctivo.

Asimismo, es necesario capacitar a los empleados en habilidades blandas, como la disciplina, la responsabilidad, el liderazgo, la proactividad; *"*[hay que] *concienciar, porque yo conozco personas que salieron otra vez de su trabajo porque no les permitían tomar tereré, por muy poca cosa verdad, pero lo que les gusta hacer no se les deja, pues no se les contrata para tomar tereré; hablamos de la disciplina, del interés"* (GRUPO 3).

Los referentes del sector académico comentan dos fenómenos presentes en el mercado laboral del departamento: por un lado, la escasez de empleo para los jóvenes que terminan sus estudios, muchos de estos jóvenes, optan por el emprendedurismo como una salida laboral, convirtiéndose en gestores de su propio trabajo. *"Eso es lo bueno en la gente que se preparó y no se conformó con ser un empleado nada más, nosotros siempre encaramos eso, emprender lo que sea y aplicar lo que uno sabe"* (GRUPO 4); y por el otro, personas que tienen más de un empleo, como los funcionarios públicos, que además tienen actividades secundarias como venta de ropa, de bijouterie, etc. (GRUPO 4).

Mercado laboral en Paraguarí según grupos poblacionales específicos

Se consultó en los grupos sobre las oportunidades laborales para los jóvenes (VARONES Y MUJERES), personas de comunidades indígenas y personas con discapacidad.

Los jóvenes varones tienen posibilidades de trabajar en la construcción (ALBAÑILERÍA), en las estaciones de servicio, en la logística, talleres mecánicos, comercios y supermercados, en la gastronomía y también ingresan en la academia de policía. En cambio, las jóvenes mujeres encuentran oportunidades de trabajo en el sector comercial, especialmente en supermercados, en atención al cliente, ventas, confección y costura.

El comercio ha crecido luego de la pandemia en el departamento, y *"la ampliación de uno de los supermercados, Costa Irala, absorbió mucha mano de obra juvenil"* (GRUPO 5).

Otra oportunidad para los jóvenes de Paraguarí se ha dado últimamente en la parte agrícola, *"logramos que varios jóvenes puedan incorporarse nuevamente al sector productivo; tuvimos un abandono de los jóvenes, por migración hacia la capital para el tema del empleo; pero, volvieron"* (GRUPO 5). Este arraigo de los jóvenes en las fincas fue posible gracias al apoyo del Ministerio de Agricultura, que brindó la *"preparación del suelo y semillas de papa y cebolla, con financiamiento de la municipalidad y la gobernación para fortalecer el sector"* (GRUPO 1).

En general no se observa discriminación por género, por el contrario, hay un avance importante hacia la paridad; *"en las gasolineras, por ejemplo, hay una dotación de 50 y 50 de mujeres y varones que trabajan, era el trabajo más discriminativo que había para la mujer; en el tema de salud, que normalmente eran enfermeras nomás, ahora hay varios hombres"* (GRUPO 5).

El grupo de discusión del sector primario considera que las mujeres no son contratadas por algunas empresas ya que tienen los siguientes cuestionamientos: *"se embarazan y deben estar cuatro (4) meses afuera, y ese recurso humano se pierde"* (GRUPO 1). Argumentando que estas empresas están relacionadas con el sector servicios como los bancos y supermercados que solo toman cajeros varones.

En relación con los jóvenes indígenas, se los identifica principalmente en actividades como la confección, la artesanía y las labores agrícolas.

Y, por último, con respecto al mercado laboral para las personas con discapacidad, no se tiene conocimiento de si tienen oportunidades, y cuáles serían. De hecho, los entrevistados de los 3 sectores de la economía –primario, secundario, terciario- que fueron consultados no tienen experiencia con este grupo poblacional en sus empresas o actividades.

Modalidades de capacitación que usan las empresas consultadas

En cuanto a la oferta de formación del departamento de Paraguarí, se citan por un lado las instituciones educativas que se concentran en las ciudades de Paraguarí y Carapeguá:

- Facultad de Economía de la Universidad Nacional de Asunción (UNA)-Filial Paraguarí
- Universidad Nacional de Villarrica del Espíritu Santo (UNVES)-sede Carapeguá.
- Universidad Técnica de Comercialización y Desarrollo (UTCD) con carreras de: Enfermería, Salud y Veterinaria.
- Universidad San Lorenzo.
- Centro Educativo Gamma Gamma: Farmacia, Laboratorio, enfermería.
- Instituto Técnico Superior en Enfermería.
- Instituto de Formación Docente de Paraguarí.
- Institutos de informática.
- Instituto Técnico Superior del Saber: cursos para ser guardia de seguridad (funciona en la sede de la Universidad San Lorenzo).

También se mencionan algunas instituciones del Estado que dan capacitaciones en el departamento:

- Instituto Paraguayo de Artesanía (IPA): capacita, por ejemplo, para la confección de la frazada de trapo.
- SINAFOCAL: hace capacitaciones en el salón del cuerpo de bomberos de Carapeguá, sobre las "5 S" en las empresas, manejo de estaciones de servicio, seguridad industrial y salud ocupacional, corte y confección.
- Secretaria Nacional de Turismo (SENATUR): capacita para la calidad turística y la tecnología verde.
- Junta de saneamiento con la ayuda del Servicio Nacional de Saneamiento Ambiental (SENASA): capacitaciones en plomería, electricidad y albañilería.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS): organiza charlas y cursos en las universidades sobre derecho laboral; y en colegios en el tercer ciclo -séptimo, octavo, noveno- sobre las normas del trabajo infantil.
- Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG): la capacitación es parte del sistema de asistencia técnica a productores a través de las organizaciones de productores.

En el grupo de referentes del sector académico se mencionó que el SNPP tiene un proyecto para una tecnicatura en seguridad industrial, una especialidad de alta demanda actualmente, esto debido a que cada industria lo requiere. Se espera que el programa esté disponible en 2025 o 2026.

Otra modalidad de capacitación es la que se realiza al interior de las empresas, dirigida por sus propios funcionarios, por ejemplo: seguridad industrial. En el sector primario las que dan las asociaciones, por ejemplo: la Asociación de Productores Ovinos del Departamento de Paraguarí (APODEPA); *"hay bastante capacitación, y aparte son muy amenas porque son encuentros"* (GRUPO 1).

Por último, cabe resaltar la mención que hacen los referentes del sector académico: existen instituciones educativas en exceso para el departamento, y por eso algunas escuelas cierran por falta de alumnos. Además, señalan que, aunque hay muchas universidades privadas, no todas ofrecen la misma calidad.

Necesidades de capacitación

Se indagó en los grupos sobre las necesidades específicas de capacitación existentes en este momento en sus ámbitos de trabajo.

En general, lo más mencionado, hace referencia a la formación en mandos medios técnicos, para mantenimiento:

- Plomero –comentan que solo hay un plomero en Carapeguá
- Electricista
- Carpintero
- Cerrajero
- Refrigeración
- Reparación de celulares y computadoras

Otros mandos medios para los cuales se necesita también formación:

- Operador de maquinaria agrícola
- Guía de turismo
- Choferes para transporte
- Panadería, confitería
- Carnicería
- Mucama
- Cocinero. Ayudante de cocina

Asimismo, se señala que la oratoria es una habilidad blanda que requiere capacitación, especialmente para los mandos medios, ya que muchas personas enfrentan dificultades para expresarse correctamente. Como menciona uno de los participantes: *"A veces los paraguayos somos tímidos, estamos inseguros; pero cuando ya nos lanzamos, cuando ya entendemos y sabemos lo que tenemos que hacer, nos soltamos. Para empezar, cuesta"* (GRUPO 4). En la misma línea, se señala una necesidad de capacitación adicional: atención al cliente, al público; "*algunos con cara larga te espantan a la gente en vez de atender, y esas cosas, por ejemplo, hace falta"* (GRUPO 3).

- Además, los referentes del sector primario indican estas necesidades de capacitación:
- Expertos en apicultura para ayudar a los productores.
- Manejo de ganado ovino –porque no es lo mismo que el vacuno.

Acuerdos o alianzas para promover el empleo

Se indagó en los grupos el nivel de conocimiento sobre alianzas o acuerdos institucionales para fomentar la creación de empleo.

Las iniciativas que se conocen son las siguientes:

- **Ministerio de Agricultura y Ganadería:** entrega semillas de papa y de cebolla a las economías familiares como incentivo a la producción (GRUPO 1).

- **Instituto Paraguayo de Artesanía (IPA):** con el Bachillerato Técnico Agropecuario, y el Programa de Crédito Agrícola, crearon cooperativas para mujeres artesanas, y trabajan en conjunto con ellas para diversificar la producción, producir más y mejor, y así satisfacer a la comunidad (producción de maní, poroto, arveja, etc.).

- **Centro de Estimulación Temprana:** fomentó que sus profesionales contratados fueran del departamento de Paraguarí, que sean de la comunidad.

- **Crédito Agrícola de Habilitación:** otorgaba créditos para emprendedores en el programa "Mi primer trabajo".

- **El Registro de Instructores de Formación y Capacitación Laboral (REIFOCAL) del SINAFOCAL:** su página contiene una base de datos, donde las empresas pueden buscar personas que se capacitaron, del rubro que necesiten. Se carga generalmente a los egresados del SNPP con certificado. (Nota: en este punto, los entrevistados cometen un error, ya que REIFOCAL es un registro de instructores, y no de beneficiarios capacitados en cursos de oficios).

Los representantes del gobierno local mencionan algunas iniciativas que llevan a cabo en sus reparticiones:

- Entre el MAG y la Universidad Nacional de Paraguarí (UNAPI) con la carrera de Ciencias Contables, para que los estudiantes hagan sus pasantías y asesoren a las organizaciones sobre qué necesitan para formalizarse en la subsecretaria de Estado de Tributación (SET).

- Entre el MAG y la Organización No Gubernamental (ONG) ALTER VIDA, para la certificación orgánica de productos hortícolas: se entregaron insumos a la organización Brillantes, que agrupa a 150 productores de los distritos de Paraguarí, Yaguarón y Pirayú. Los insumos incluían semillas de hortalizas, conservadoras, toldos; y están iniciando el proceso de certificación de la producción.

El tema generó una serie de sugerencias orientadas a crear oportunidades de empleo, la mayoría de las cuales estaban dirigidas al Estado y al gobierno

- Créditos blandos para sostener al sector de los artesanos, que ha caído mucho; *"yo hice más de 40 cursos en el SINAFOCAL, en el SNPP, y en la [Organización*

de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura] (UNESCO), y ya me cansan los cursos de capacitación. Pero no hay inversión, nosotros no pedimos regalías, no pedimos asistencialismo barato, pedimos al Estado paraguayo créditos blandos, porque si no, no alcanzamos nada lastimosamente" (GRUPO 2).

- Crédito para la compra de maquinarias y herramientas para las personas de mando medio, como para un gomero o un herrero, para modernizar sus máquinas.

- Políticas de gobierno para fomentar el crecimiento de servicios de turismo.

- Concientizar al Estado y a los gobernadores de que el pueblo necesita fuentes de trabajo, ya que los jóvenes no tienen oportunidades (GRUPO 4).

Expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años en Paraguarí

Para un grupo de entrevistados, las expectativas de crecimiento de la economía son positivas, especialmente por el auge de la agricultura y de la ganadería, como la producción de cerdos para exportación.

También perciben un crecimiento en el sector de la construcción, que "*genera empleo local en los municipios y en las ciudades"* (GRUPO 5).

Otro sector que muestra un desarrollo positivo es el parque automotor, tanto en Paraguarí como en Carapeguá, y *"hay que tenerlo en cuenta, por la demanda de trabajo que genera sobre todo para el sector de reparación de motores y mantenimiento de los vehículos"* (GRUPO 5).

El crecimiento del comercio y el turismo en la zona podría generar fuentes adicionales de empleo.

Sin embargo, un grupo de entrevistados ve el futuro de manera más negativa, debido a la influencia del contrabando en los precios –como ya se señaló anteriormente.

Por su parte, los referentes del sector académico comentan que notan mucha migración de las personas que egresan, principalmente de la universidad, a causa de la escasa oferta laboral; *"lo que nosotros notamos es que hay mucha migración de jóvenes talentos, la gente que se capacitó no tiene oportunidad en nuestro departamento, los cupos son muy limitados" (GRUPO 4).*

Evaluación del SINAFOCAL y del SNPP

Tanto el SINAFOCAL como el SNPP fueron mencionados de manera espontánea en todos los grupos. No obstante, el SNPP se conoce más ya que tiene una sede en la ciudad de Paraguarí; y además porque encuentran más información en sus redes. Mencionan que está trabajando muy bien, tiene bastante aceptación en la gente –en especial en los jóvenes- y está realizando cursos y capacitaciones muy importantes.

El SINAFOCAL, en cambio, es menos visible dentro del departamento: no tiene una oficina local y además en su página web no encuentran mucha información.

Desde los representantes del gobierno local se la define como *"una institución que brinda capacitaciones técnico-profesionales en distintas áreas, para mandos medios principalmente"* (GRUPO 5).

La mayoría de los participantes está más familiarizada con el programa de certificación de SINAFOCAL, mientras que solo unos pocos conocen la existencia del registro de instructores para las capacitaciones (REIFOCAL).

Los cursos que mencionan de SINAFOCAL son los siguientes:

- Secretariado ejecutivo
- Cocina
- Pastelería
- Cursos para emprendedores
- Informática
- Reparación de celulares y computadoras
- Construcción: en Paso Yobái e Independencia
- Turismo
- Cocina/confituras: en Independencia
- Horticultura orgánica: en Botrell
- Fontanería: en Valle Borja

Y los cursos que conocen de SNPP son los que siguen:

- Secretariado ejecutivo
- Atención al cliente
- Costura
- Cocina/pastelería
- Fontanería
- Zapatería
- Refrigeración
- Colocación de equipos de aire acondicionado

Otra información que manejan sobre el SNPP es que cuando una empresa necesita personal de algún rubro, puede buscarlo en su base de datos. Y además se pueden hacer capacitaciones duales, acordadas entre el SNPP y empresas o asociaciones; *"yo veo muy bien esa formación de personal de mando medio en SNPP; plomero, electricista, artesano. Estoy trabajando con ellos la parte de operadores de maquinarias agrícolas, porque no tenemos. Tengo 4 tractores y no tengo quién los maneje. Hicimos hasta el momento tres jornadas, con jóvenes del sector rural que vinieron a capacitarse, y ahora tengo un listado de esas personas y si las necesito yo u otras empresas las puedo llamar"* (GRUPO 5).

Por último, resultan de tanto valor las capacitaciones que dan ambas instituciones, que fue masivo el pedido de apoyo tanto al SNPP como al SINAFOCAL para que lleguen a otros puntos importantes del departamento, por ejemplo, a Pirayú, para que la gente no tenga que trasladarse fuera del horario laboral a otras ciudades.



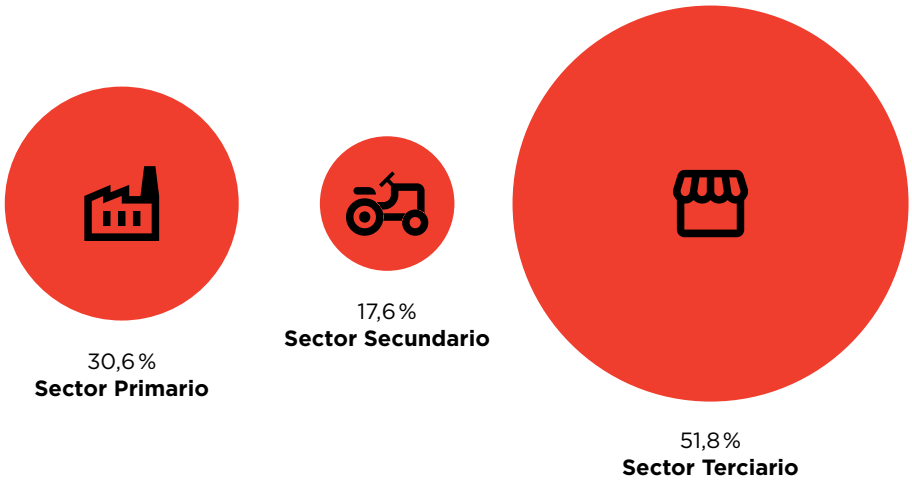
Capítulo 5.

Resultados de la encuesta

Características de las empresas

En el departamento de Paraguarí se entrevistó a 386 empresas. Se observa una mayor proporción de empresas del sector terciario (51,8%), en segundo lugar, las del sector primario (30,6%) y, por último, el sector secundario que es el menos numeroso en el departamento (17,6%).

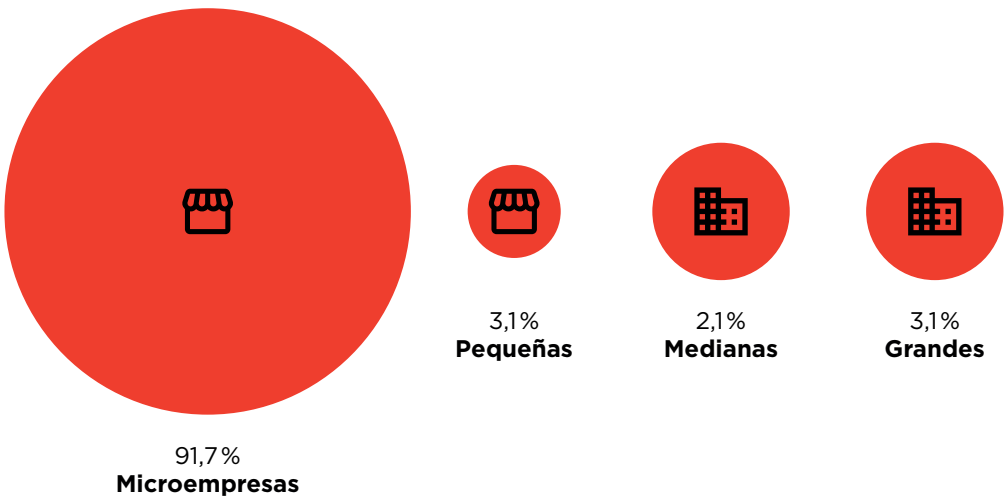
GRÁFICO 5. Distribución de empresas según sector económico



Fuente: encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral. Edición Paraguarí 2024

De las empresas que formaron parte del estudio, el 91,7% son microempresas, el 3,1% son pequeñas, el 2,1% medianas y el 3,1% grandes.

GRÁFICO 6. Distribución de empresas según tamaño



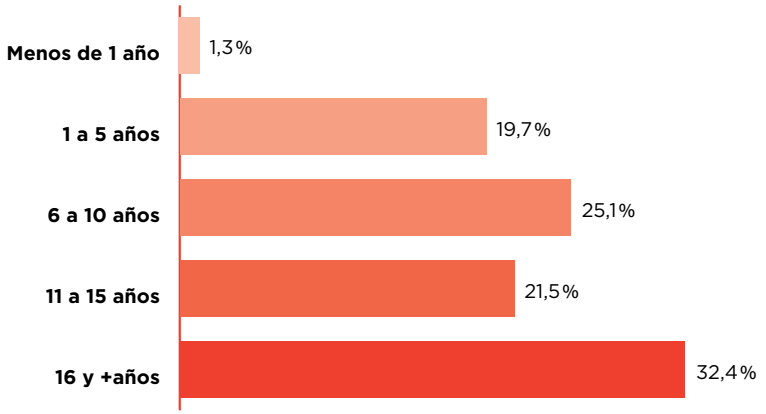
El rango de antigüedad más frecuente de las empresas consultadas es de 16 años y más (32,4%). Este porcentaje es aún más alto para las empresas del sector primario (42,4%). Solamente el 1,3% de las empresas encuestadas se han establecido hace menos de un año, predominantemente en el sector secundario (4,4%).

La antigüedad promedio de las empresas encuestadas es de 14,1 años. Por sector económico, en el sector primario y secundario encontramos a las empresas de mayor antigüedad, mientras que, en el sector terciario, el promedio de antigüedad menor.

- **SECTOR PRIMARIO:** 15,5 años
- **SECTOR SECUNDARIO:** 15,5 años
- **SECTOR TERCIARIO:** 12,9 años

GRÁFICO 7. Antigüedad de las empresas

PANEL A. ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS



PANEL B. ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS, SEGÚN SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 empresas)	**SECUNDARIO** (68 empresas)	**TERCIARIO** (200 empresas)
MENOS DE 1 AÑO	0,8%	4,4%	0,5%
1 A 5 AÑOS	10,2%	16,2%	26,5%
6 A 10 AÑOS	25,4%	26,5%	24,5%
11 A 15 AÑOS	21,2%	17,6%	23,0%
16 Y + AÑOS	42,4%	35,3%	25,5%

Con respecto a la actividad que desarrollan las empresas que participaron del estudio, es decir a qué se dedica cada una, se pueden ver los resultados por sector económico:

- En el sector primario, todas las empresas se dedican a la "Agricultura, ganadería, caza y actividades de apoyo"
- En el sector secundario el 98,5% de las empresas son "Industrias manufactureras".
- En el sector terciario, el 78,0% de las empresas se dedican a "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas".

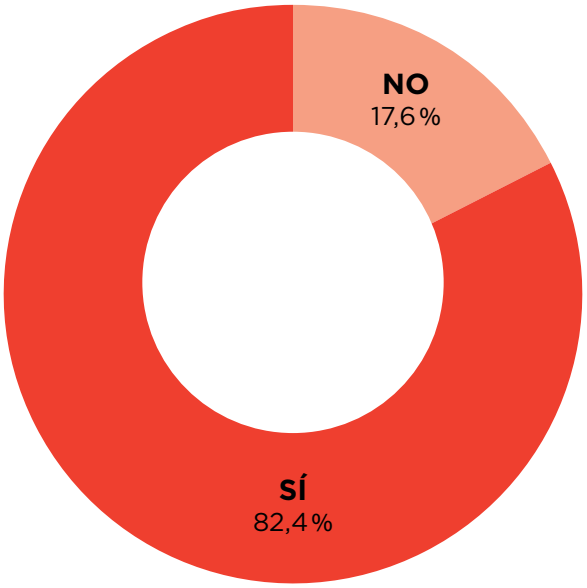
TABLA 10. Actividad económica a la que se dedican las empresas entrevistadas de cada sector

ACTIVIDAD ECONÓMICA	TOTAL	SECTORES ECONÓMICOS		
		PRIMARIO (118 empresas)	SECUNDARIO (68 empresas)	TERCIARIO (200 empresas)
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	40,4%	0,0%	0,0%	78,0%
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y ACTIVIDADES DE APOYO	30,6%	100,0%	0,0%	0,0%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	17,4%	0,0%	98,5%	0,0%
ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDAS	7,0%	0,0%	0,0%	13,5%
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	2,3%	0,0%	0,0%	4,5%
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	0,8%	0,0%	0,0%	1,5%
ARTE, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	0,3%	0,0%	0,0%	0,5%
SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES	0,3%	0,0%	0,0%	0,5%
ENSEÑANZA	0,3%	0,0%	0,0%	0,5%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	0,3%	0,0%	0,0%	0,5%
CONSTRUCCIÓN	0,3%	0,0%	1,5%	0,0%
IGNORADO	0,3%	0,0%	0,0%	0,5%

Un dato adicional sobre las características de las empresas encuestadas, solo el 17,6% de ellas cuentan con sucursales. Este porcentaje asciende en el sector terciario (30,0% DE LAS EMPRESAS DE ESTE SECTOR POSEEN SUCURSALES).

GRÁFICO 8. Porcentaje de empresas que tienen sucursales

PANEL A. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE TIENEN SUCURSALES

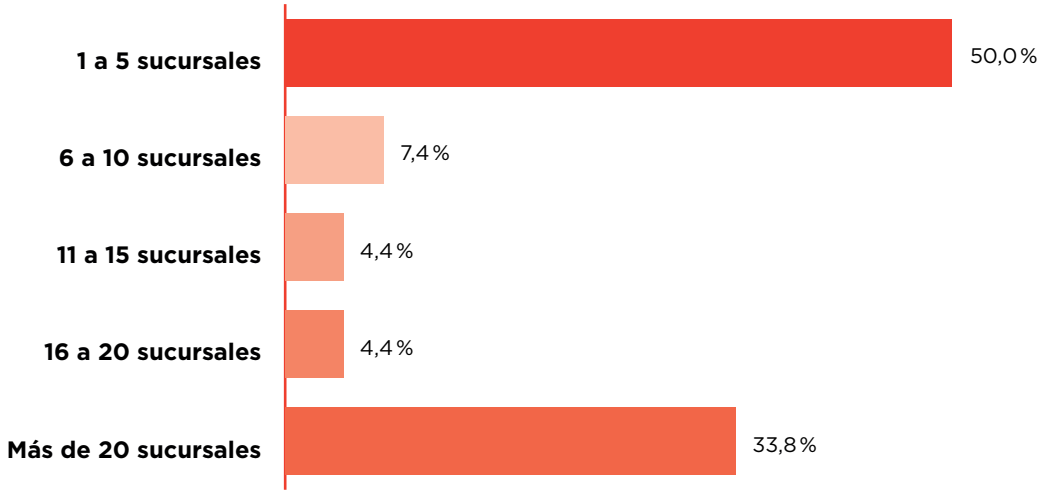


PANEL B. PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE TIENEN SUCURSALES, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 empresas)	**SECUNDARIO** (68 empresas)	**TERCIARIO** (200 empresas)
SI, TIENEN SUCURSALES	2,5%	7,4%	30,0%
NO TIENEN SUCURSALES	97,5%	92,6%	70,0%

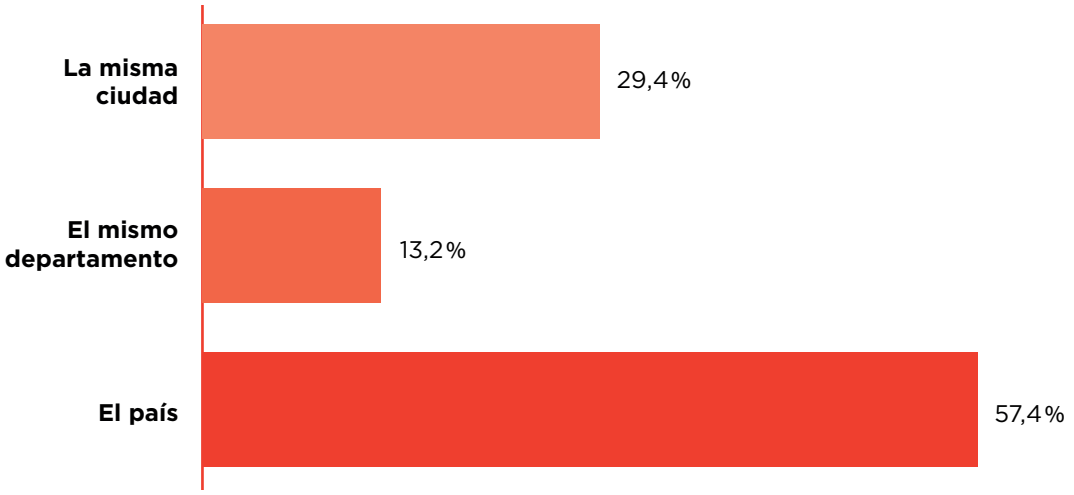
En cuanto a la cantidad de sucursales, se observa una marcada diferencia, dado que el 50,0% de las empresas posee entre 1 y 5 sucursales, y casi 34,0% más de 20 sucursales.

GRÁFICO 9. **Cantidad de sucursales que tienen las empresas (68 empresas)**



Casi 6 de cada 10 empresas que tienen sucursales las tienen distribuidas por todo el país, mientras que aproximadamente 3 de cada 10 las tienen en la misma ciudad y el 13,2% restante en el mismo departamento.

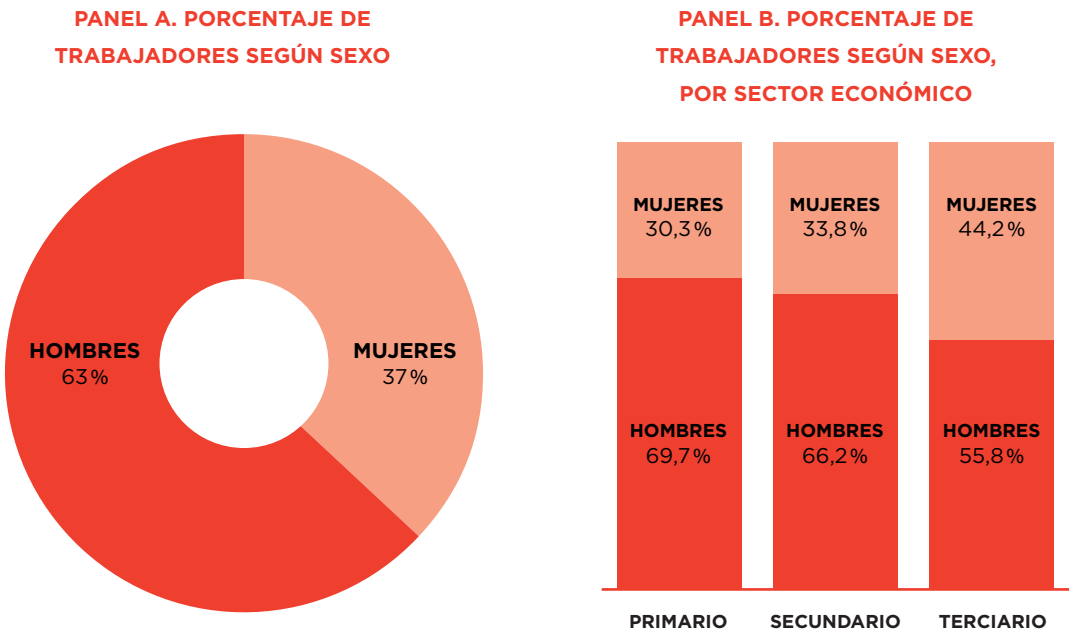
GRÁFICO 10. **Distribución geográfica de las sucursales de empresas que cuentan con al menos una sucursal (68 empresas)**



Disponibilidad de personal

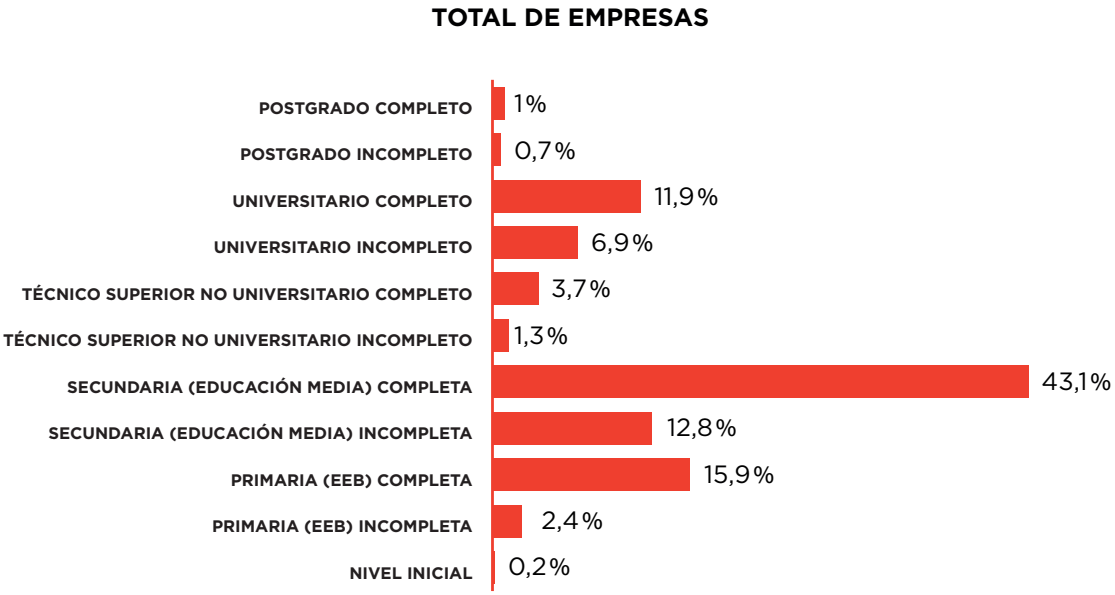
Se consultó a los encuestados sobre la distribución de los trabajadores de sus empresas según el sexo; se observa una mayor proporción de hombres (63,0%) que de mujeres (37,0%). Esto ocurre de manera similar en las empresas de sector primario y secundario; pero se diferencia en el sector terciario, donde se nota una proporción más igualitaria entre hombres y mujeres, con un 55,8% de hombres y un 44,2% de mujeres.

GRÁFICO 11. Porcentaje de trabajadores según sexo



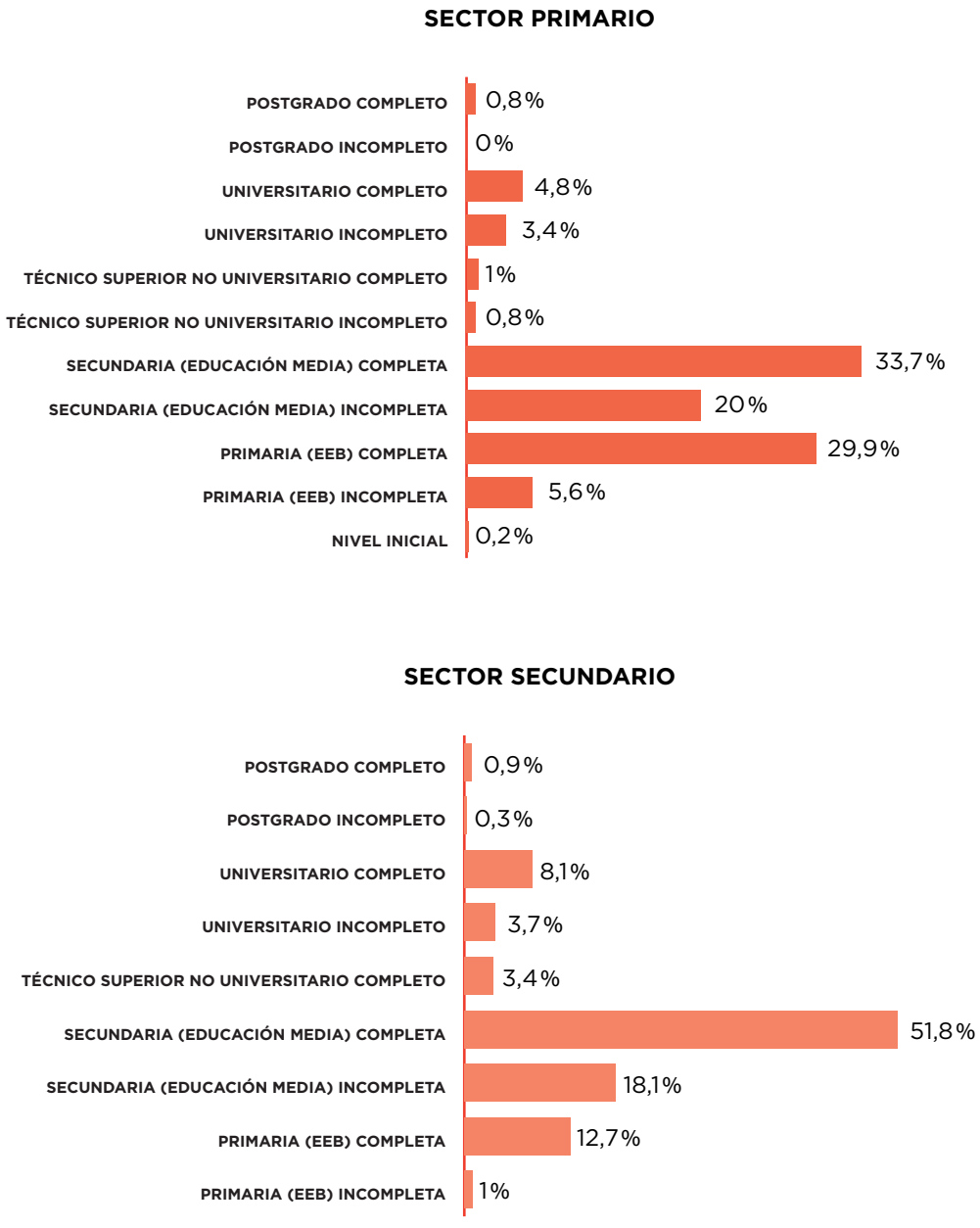
Con respecto al nivel educativo, se observó que el más alto entre los encuestados es la educación secundaria completa (EDUCACIÓN MEDIA), con un 43,1%, seguido por la educación primaria completa, con un 15,9%. Luego, quienes no han completado la secundaria (12,8%) y los profesionales universitarios (11,9%).

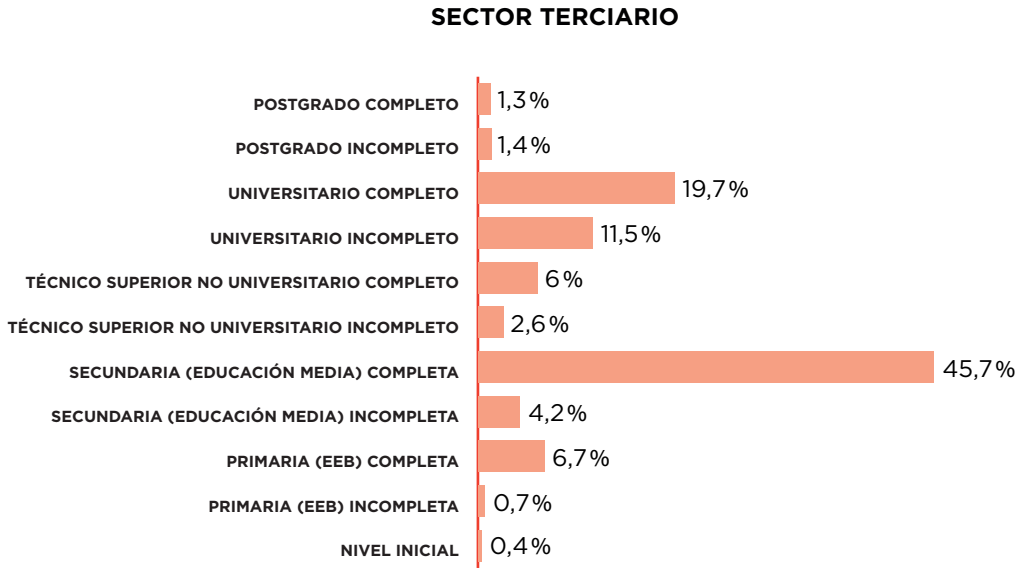
GRÁFICO 12. Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores.



En el Gráfico 13, se refleja la distribución de la educación formal alcanzada por los trabajadores en distintos sectores económicos, destacándose la educación secundaria en todos ellos, especialmente en el sector secundario. En el sector primario la mayoría de las personas tienen la secundaria completa (33,7%), seguida de primaria completa (29,9%). En el sector secundario predomina la secundaria completa con un 51,8%, y también hay una proporción importante con secundaria incompleta (18,1%), y en el sector terciario al igual que en otros sectores, la secundaria completa es la más común (45,7%), aunque en este sector hay un porcentaje más alto de personas con estudios universitarios completos (19,7%) comparado con los otros sectores.

GRÁFICO 13. Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores, por sector económico.

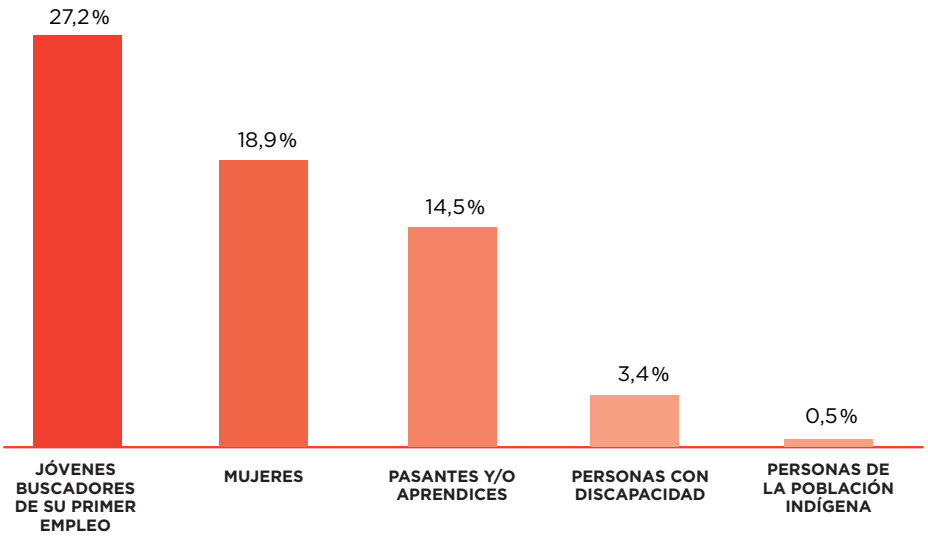




El gráfico 14 muestra la implementación de políticas específicas de contratación para diversos grupos poblacionales en los sectores económicos de Paraguarí. Se observa que la mayoría de las políticas están dirigidas a contratar personas jóvenes buscadores de su primer empleo, seguidas por políticas para contratar a mujeres. Esto podría reflejar el enfoque de las empresas orientadas en la igualdad de género y la promoción del empleo juvenil como prioridades para la contratación.

Otros grupos, como personas con discapacidades y la población indígena, también son mencionados, pero con menor frecuencia, lo que podría indicar una baja participación en la oferta laboral o que no reciben tanta atención en comparación con los primeros grupos, esto podría ser una oportunidad de ampliar las iniciativas de inclusión para abarcar a más sectores de la población.

GRÁFICO 14. Grupos poblacionales específicos que las empresas deciden emplear (Respuesta múltiple)



La tabla 11 muestra la proporción de políticas de contratación dirigidas a distintos grupos de personas en la empresa, desglosada por sector económico (PRIMARIO, SECUNDARIO Y TERCIARIO). Como se vio en el Gráfico 14, las empresas parecen centrarse en la inclusión de jóvenes y mujeres, y esto se da especialmente en los sectores terciario y secundario. Si bien la contratación de personas con discapacidad es baja en general, es un poco más alta en el sector secundario.

TABLA 11. Grupos poblacionales específicos que las empresas deciden emplear, por sector económico (Respuesta múltiple)

GRUPOS POBLACIONALES	TOTAL	PRIMARIO (118 EMPRESAS)	SECUNDARIO (68 EMPRESAS)	TERCIARIO (200 EMPRESAS)
JÓVENES BUSCADORES DE SU PRIMER EMPLEO	27,2%	11,9%	20,6%	38,5%
MUJERES	18,9%	11,9%	25,0%	21,0%
PASANTES Y/O APRENDICES	14,5%	11,0%	10,3%	18,0%
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3,4%	1,7%	5,9%	3,5%
PERSONAS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA	0,5%	0,8%	0,0%	0,5%

A continuación, se analiza qué tipo de políticas aplican las empresas para contratar personal de los grupos poblacionales analizados en el apartado anterior:

- El 61,0% de las empresas que deciden contratar a jóvenes en busca de su primer empleo, lo hace a través de la Ley de inserción al empleo juvenil Ley 4951/2013, Decreto 4345/15, Ley 6305/18 -Modificación de artículo 5); y 26,7% por Decisión del directorio.

- Para la contratación de Mujeres, la política más aplicada, con el 64,4%, es por Decisión de los dueños de la empresa, mientras que el 20,5% menciona aplicar la Ley de inserción al empleo juvenil Ley 4951/2013, Decreto 4345/15, Ley 6305/18 -Modificación de artículo 5).

- El tercer grupo poblacional es el de los Pasantes/aprendices; en este caso, el 55,4% lo contrata por Decisión de los dueños de la empresa; un 16,1% aplica la Ley de empleo parcial (Ley 6339/19, Decreto 2817/19, Resolución MTESS 951/22) y el 12,5% la Ley de inserción al empleo juvenil Ley 4951/2013, Decreto 4345/15, Ley 6305/18 -Modificación de artículo 5).

- En las empresas que deciden la contratación de Personas con discapacidad, 46,2% lo hacen a través de la Ley para la incorporación de personas con discapacidad (Ley 4962/13), 38,5% por Decisión del directorio/propietarios de la empresa, y 15,4% por la Ley de empleo parcial (Ley 6339/19, Decreto 2817/19, Resolución MTESS 951/22).

› Finalmente, aquellas empresas que deciden emplear a personas de la población indígena, lo hacen por decisión de sus dueños.

TABLA 12. Políticas de contratación que aplican las empresas para emplear a grupos poblacionales específicos

POLÍTICAS	JÓVENES BUSCADORES DE PRIMER EMPLEO	MUJERES	PASANTES	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	PERSONAS DE LA POBLACIÓN INDÍGENA
DECISIÓN DEL DIRECTORIO/ PROPIETARIOS DE LA EMPRESA	26,7%	64,4%	55,4%	38,5%	100,0%
LEY DE INSERCIÓN AL EMPLEO JUVENIL LEY 4951/2013, DECRETO 4345/15, LEY 6305/18 -MODIFICACIÓN DE ARTÍCULO 5)	61,0%	20,5%	12,5%	0,0%	0,0%
CONVENIOS CON ORGANIZACIONES PÚBLICAS	1,9%	1,4%	3,6%	0,0%	0,0%
CONVENIOS CON ORGANIZACIONES PRIVADAS/ONG	0,0%	2,7%	3,6%	0,0%	0,0%
CONTRATO DE APRENDIZAJE (CÓDIGO LABORAL Y RESOLUCIÓN N° 1159/19)	3,8%	1,4%	8,9%	0,0%	0,0%
LEY PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY 4962/13)	0,0%	1,4%	0,0%	46,2%	0,0%
LEY DE EMPLEO PARCIAL (LEY 6339/19, DECRETO 2817/19, RESOLUCIÓN MTESS 951/22)	6,7%	5,5%	16,1%	15,4%	0,0%
OTRA	**0,0%**	**2,7%**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**

Vacantes de puestos de trabajo, mecanismos de contratación y proceso de reclutamiento

En relación con las vacancias generadas, los resultados de la encuesta revelan que el 77.5% no ha registrado vacantes en los últimos 12 meses. Sin embargo, en aquellos casos donde sí se presentaron vacantes, los sectores terciario y secundario fueron los más destacados, representando el 29.0% y 26.5% del total, respectivamente.

GRÁFICO 15. Vacantes generadas en los últimos 12 meses en las empresas encuestadas

PANEL A. GENERACIÓN DE VACANTES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES



PANEL B. GENERACIÓN DE VACANTES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 empresas)	SECUNDARIO (68 empresas)	TERCIARIO (200 empresas)
SÍ, TUVO PUESTOS VACANTES	9,3%	26,5%	29,0%
NO TUVO PUESTOS VACANTES	90,7%	73,5%	71,0%

Los participantes proporcionaron información sobre la cantidad de vacantes laborales generadas en las empresas en Paraguarí en el último año: 286 vacantes.

El 37,4% de las mismas se concentró en puestos de trabajo de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, y el 23,1% en puestos de “Ocupaciones elementales”.

TABLA 13. Cantidad de vacantes que se generaron en los últimos 12 meses, por grupos ocupacionales (7) (87 empresas que tuvieron vacantes en los últimos 12 meses)

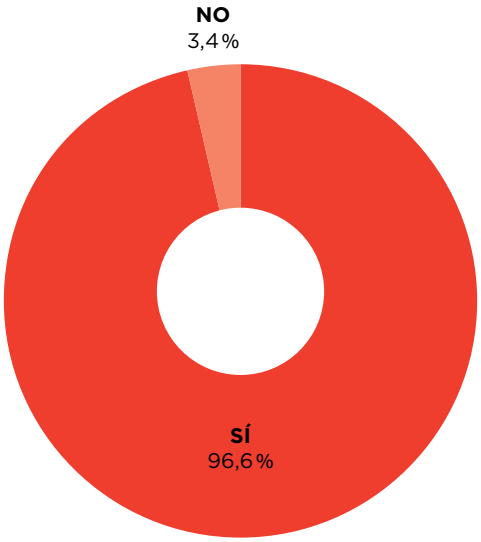
PUESTOS O CARGOS	TOTAL	
	CANT.	%
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	107	37,4%
OCUPACIONES ELEMENTALES	66	23,1%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	39	13,6%
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	36	12,6%
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS, FORESTALES Y PESQUEROS	12	4,2%
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	9	3,1%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	8	2,8%
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	3	1,0%
IGNORADO	6	2,1%
TOTAL	**286**	**99,9%**

El 96,6% de las empresas que contaban con puestos disponibles en los últimos 12 meses, logró cubrir las vacantes. Si se analiza según sectores económicos, el 100% de las empresas del sector primario y secundario pudieron cubrir las vacantes, y el sector terciario lo logró en un 94,8%; en ese sector los dos puestos que no pudieron cubrir fueron: "Profesionales científicos e intelectuales" y "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados".

(7) Para la clasificación y codificación de las ocupaciones o puestos de trabajo se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08

GRÁFICO 16. Cobertura de vacantes que se generaron en las empresas en los últimos 12 meses

PANEL A. COBERTURA DE VACANTES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES



PANEL B. COBERTURA DE VACANTES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 empresas)	**SECUNDARIO** (68 empresas)	**TERCIARIO** (200 empresas)
SI	100,0%	100,0%	94,8%
NO	0,0%	0,0%	5,2%

Al preguntar a los entrevistados sobre las dificultades que experimentaron durante el proceso normal de búsqueda y selección de personal en los últimos 12 meses, la mayoría -7 de cada 10- respondieron que no encontró ninguna dificultad.

Aquellos que reportaron haber encontrado algún obstáculo al momento, señalaron que los más relevantes fueron la "Falta de experiencia laboral de los candidatos" y la "Falta de capacitación o habilidades técnicas de los mismos", mencionados por el 15,0% y 9,6% de las empresas respectivamente.

Al observar los sectores económicos, se destaca que el sector terciario fue el que enfrentó las mayores dificultades.

TABLA 14. Dificultades que experimentaron las empresas para cubrir vacantes, durante el proceso normal de búsqueda y selección

DIFICULTADES	TOTAL	SECTORES ECONÓMICOS		
		PRIMARIO (118 EMPRESAS)	SECUNDARIO (68 EMPRESAS)	TERCIARIO (200 EMPRESAS)
FALTA DE EXPERIENCIA LABORAL	15,0%	6,8%	16,2%	19,5%
FALTA DE HABILIDADES TÉCNICAS NECESARIAS	9,6%	4,2%	8,8%	13,0%
CANDIDATOS QUE NO ACEPTAN LAS CONDICIONES LABORALES (UBICACIÓN, HORARIO, REMUNERACIÓN)	4,1%	1,7%	4,4%	5,5%
FALTA DE HABILIDADES BLANDAS (PROACTIVIDAD, COMPROMISO, ETC.)	3,9%	2,5%	1,5%	5,5%
FALTA DE CERTIFICACIONES O REQUISITOS LEGALES PARA EL PUESTO	3,6%	3,4%	1,5%	4,5%
FALTA DE POSTULANTES	2,6%	0,8%	2,9%	3,5%
NINGUNA	72,0%	89,8%	76,5%	60,0%

Entre los requisitos y competencias que requieren las empresas para cubrir los puestos, los más destacados son:

- Contar con movilidad propia, 64,0% de los encuestados
- Tener competencias básicas como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos, con casi 52,8%
- Tener buena presencia, con 51,0%

GRÁFICO 17. Requisitos y competencias que las empresas consideran para cubrir posibles vacantes.



Si se analizan estos requisitos por sector económico, se confirma que "Contar con movilidad propia" y "Ser competente en comprensión lectora, escritura y cálculos matemáticos básicos" es importante para los tres sectores. Tanto para el sector primario como para el secundario, se destacan: "Disponer de tiempo para horarios rotativos" y "Poseer experiencia en el cargo". Para el sector terciario, además de los requisitos mencionados anteriormente, sobresale "Buena presencia" como el más importante en este ámbito.

Se destaca que los entrevistados del sector terciario mencionan, en promedio, más requisitos que los otros dos sectores, con un promedio de 5,9 requisitos por persona, frente a 3,3 en el sector secundario y 1,9 en el sector primario.

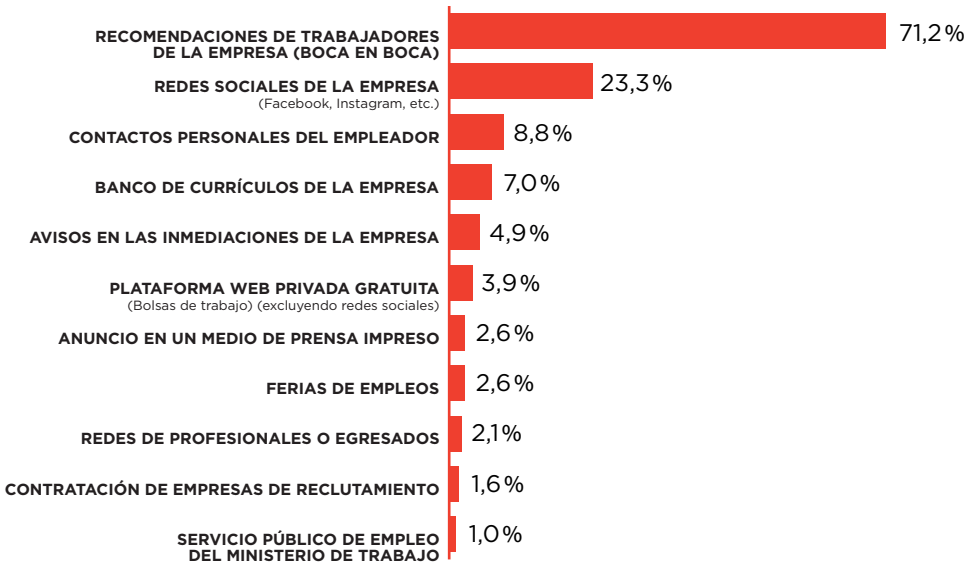
TABLA 15. Requisitos y competencias solicitadas por las empresas para cubrir vacantes, según sector económico

REQUISITOS	PRIMARIO (118 EMPRESAS)	SECUNDARIO (68 EMPRESAS)	TERCIARIO (200 EMPRESAS)
CONTAR CON MOVILIDAD PROPIA	54,2%	51,5%	74,0%
COMPETENCIAS BÁSICAS (COMPRENSIÓN LECTORA, CÁLCULOS MATEMÁTICOS BÁSICOS, ETC.)	17,8%	44,1%	76,5%
BUENA PRESENCIA	10,2%	38,2%	79,5%
DISPONER DE TIEMPO PARA HORARIOS ROTATIVOS	48,3%	39,7%	47,5%
POSEER EXPERIENCIA EN EL CARGO	17,8%	38,2%	61,5%
POSEER EL NIVEL EDUCATIVO REQUERIDO	10,2%	26,5%	69,0%
MANEJO BÁSICO DE COMPUTADORAS (WORD, EXCEL, ETC.)	5,9%	25,0%	64,0%
CONTAR CON COMPETENCIAS ACTITUDINALES (PROACTIVIDAD, COMPROMISO, ETC.)	16,9%	32,4%	33,0%
CONTAR CON COMPETENCIAS TÉCNICAS O PROFESIONALES ESPECÍFICAS DEL PUESTO	4,2%	14,7%	28,5%
TENER CERTIFICACIÓN DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y FORMACIÓN PROFESIONAL	1,7%	11,8%	30,5%
MANEJO AVANZADO DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)	0,0%	2,9%	14,5%
MANEJAR IDIOMAS EXTRANJEROS	2,5%	1,5%	7,5%
PROMEDIO DE MENCIONES	1,9	3,3	5,9

En el Gráfico 18 se evidencian los canales de reclutamiento para cubrir vacantes. A la hora de buscar candidatos, el 71,2% de las empresas indica que tiene en cuenta las "Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores (BOCA EN BOCA)". En segundo lugar, manifiestan que utilizan las "Redes sociales de la empresa" (23,3%), como Facebook, Twitter o Instagram.

Los canales menos utilizados son el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (1,0%), la Contratación de empresas de reclutamiento (1,6%) y las Redes de profesionales o egresados (2,1%).

GRÁFICO 18. Principales canales de reclutamiento que utilizan las empresas para llenar las vacantes



La principal fuente de reclutamiento de las empresas de Paraguarí en los tres sectores económicos es por medio de las "Recomendaciones de trabajadores de la empresa". El segundo canal utilizado por los sectores terciario y secundario es el de "Redes sociales de la empresa" (35.5% Y 17,6% RESPECTIVAMENTE). En contraste con el sector primario donde las "Redes personales o contactos personales con el empleador" ocupan el segundo lugar, con un 11.9%.

TABLA 16. Principales canales de reclutamiento que utiliza la empresa para llenar las vacantes, por sector económico

CANALES DE RECLUTAMIENTO	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 EMPRESAS)	SECUNDARIO (68 EMPRESAS)	TERCIARIO (200 EMPRESAS)
RECOMENDACIONES DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA (BOCA EN BOCA)	83,9%	85,3%	59,0%
REDES SOCIALES DE LA EMPRESA (FACEBOOK, INSTAGRAM, ETC.)	5,9%	17,6%	35,5%
CONTACTOS PERSONALES DEL EMPLEADOR	11,9%	4,4%	8,5%
BANCO DE CURRÍCULOS DE LA EMPRESA	0,8%	5,9%	11,0%
AVISOS EN LAS INMEDIACIONES DE LA EMPRESA	0,8%	8,8%	6,0%
PLATAFORMA WEB PRIVADA GRATUITA (BOLSAS DE TRABAJO) (EXCLUYENDO REDES SOCIALES)	1,7%	1,5%	6,0%

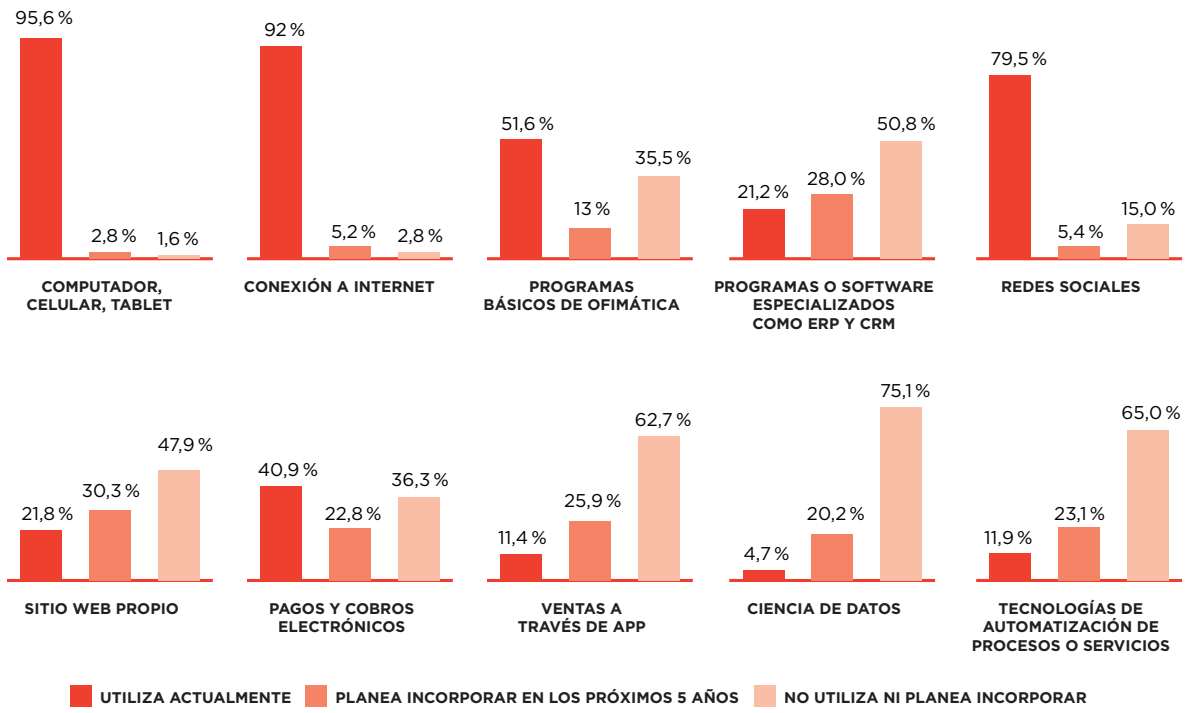
FERIAS DE EMPLEOS	0,0%	1,5%	4,5%
ANUNCIO EN UN MEDIO DE PRENSA IMPRESO	0,0%	1,5%	4,5%
REDES DE PROFESIONALES O EGRESADOS	0,0%	1,5%	3,5%
CONTRATACIÓN DE EMPRESAS DE RECLUTAMIENTO	1,7%	1,5%	1,5%
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DEL MINISTERIO DE TRABAJO	0,0%	0,0%	2,0%

Nuevas tecnologías en la empresa

La adopción de nuevas tecnologías representa una oportunidad para el mundo productivo, en términos de crecimiento y mayor eficiencia.

Teniendo en cuenta que se está viviendo una era de cambios tecnológicos, en la encuesta se indagó qué herramientas tecnológicas se usan hoy en las empresas, y cuáles planean incorporar, si fuera el caso. La mayoría de las empresas encuestadas utilizan herramientas básicas como computadoras y conexión a internet, existen brechas en la adopción de tecnologías más avanzadas. Por ejemplo, solo el 4.7% utiliza actualmente herramientas de ciencia de datos. Sin embargo, existe un interés creciente unánime en incorporar tecnologías como: sitios web propios, software especializados y pagos y cobros electrónicos. La tecnología menos utilizada y sin planes de incorporación en las empresas es la Ciencia de datos.

GRÁFICO 19. Herramientas y tecnologías actuales y proyectadas en las empresas para el período 2025-2029



El gráfico 20 revela las necesidades de las empresas al momento de incorporar las tecnologías mencionadas anteriormente, teniendo en cuenta los criterios de: nuevas contrataciones de profesionales con la capacidad de poder aplicar las nuevas tecnologías o transformación de competencias, dotando al personal actual las capacidades para poder utilizar las nuevas tecnologías.

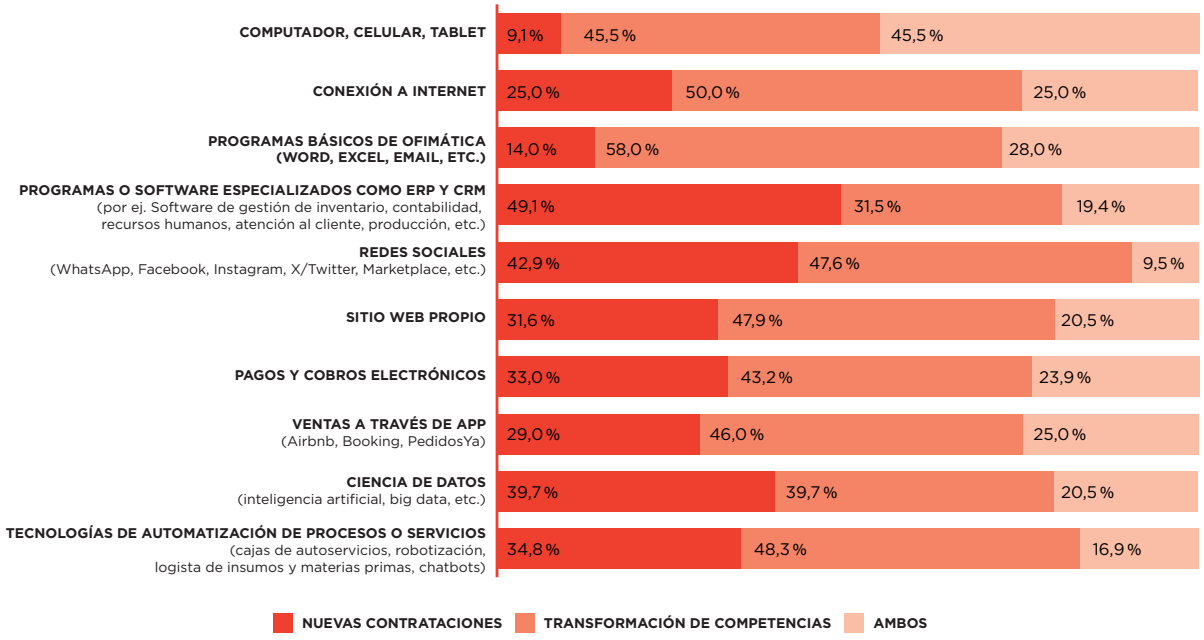
Las tecnologías que encabezan el listado de las que exigen "Nuevas contrataciones", según los entrevistados, son: "Softwares especializados como ERP o CRM" (49,1%) y "Ciencia de datos" (39,7%).

Las tecnologías que lideran el listado de las que requieren "Transformación de competencias" son: "Programas básicos de ofimática como Word, Excel, etc." (58,0%); "Conexión a internet" (50,0%); "Tecnologías de automatización de procesos o servicios (CAJAS DE AUTOSERVICIOS, ROBOTIZACIÓN, CHATBOTS)" (48,3%).

Sin embargo, hay una tecnología que requiere tanto nuevas contrataciones como transformación de competencias, y es el manejo de "Computador/celular/Tablet" (45,5% INDICA QUE REQUIERE DE AMBOS).

Y en el caso de manejo de "Redes sociales", es muy parejo el porcentaje de los que opinan que se necesitarían Nuevas contrataciones (42,9%) y Transformación de competencias (47,6%)

GRÁFICO 20. Requerimientos de las empresas para incorporar nuevas tecnologías



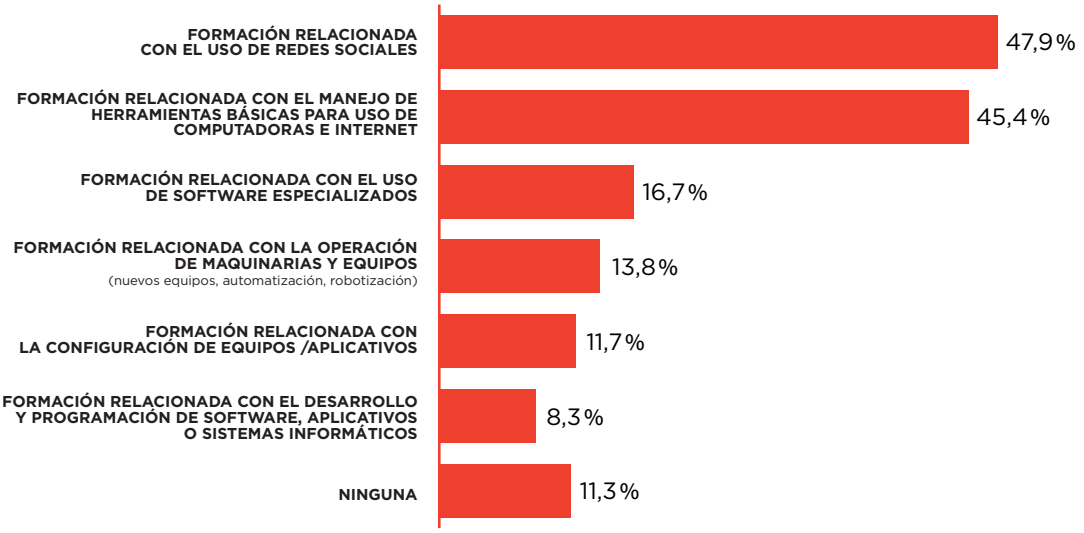
Se indagó qué tipo de formación requerirán las empresas para implementar estas nuevas tecnologías; las dos principales necesidades son:

› Formación para el uso de Redes sociales (47,9%)

› Formación relacionada con el manejo de herramientas básicas para el uso de computadoras e internet (45,4%)

En cambio, casi 2 de cada 10 empresas indican que no necesitan ninguna formación adicional, en este momento para la incorporación de tecnología; esto es aún más marcado en el caso del sector primario, en el que ese porcentaje alcanza a casi el 11,3% de los encuestados.

GRÁFICO 21. Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías (240 empresas respondieron esta pregunta) (Respuesta múltiple)



La transformación digital está generando una demanda creciente de habilidades digitales en todos los sectores económicos. Las empresas deben adaptarse a este nuevo escenario invirtiendo en la formación de sus empleados y en la adopción de nuevas tecnologías. Mientras que los sectores primario y secundario requieren más formación relacionada con el uso de redes sociales, el sector terciario se inclina por la formación relacionada con el manejo de herramientas básicas para uso de computadoras e internet.

TABLA 17. Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías, por sector económico

TIPO DE FORMACIÓN	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (59 EMPRESAS)	SECUNDARIO (46 EMPRESAS)	TERCIARIO (135 EMPRESAS)
USO DE REDES SOCIALES	57,6%	58,7%	40,0%
MANEJO DE HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA USO DE COMPUTADORAS E INTERNET	30,5%	41,3%	53,3%
CONFIGURACIÓN DE EQUIPOS/ APLICATIVOS	11,9%	10,9%	11,9%
USO DE SOFTWARE ESPECIALIZADOS	1,7%	10,9%	25,2%
OPERACIÓN DE EQUIPOS (NUEVOS EQUIPOS, AUTOMATIZACIÓN, ROBOTIZACIÓN).	27,1%	10,9%	8,9%
PROGRAMACIÓN DE SOFTWARE, APLICATIVOS O SISTEMAS INFORMÁTICOS	1,7%	8,7%	11,1%
NINGUNA	22,0%	19,6%	3,7%

Se investigó si las empresas encuestadas habían tenido cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales o a la automatización del trabajo.

Es importante señalar que el 52,6% de las empresas encuestadas no ha introducido ninguna transformación digital o automatización del trabajo -en mayor medida son empresas del sector primario y secundario.

Además, de las empresas que han introducido transformaciones digitales, la mayoría expresó que la cantidad de personal no se ha modificado a partir de los cambios tecnológicos.

Un escaso 4,9% dice que la cantidad de personal aumentó, sobre todo en el sector terciario, y un 2,3% señala que disminuyó como consecuencia de esos cambios.

TABLA 18. Cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales/automatización del trabajo. Total y por sector económico

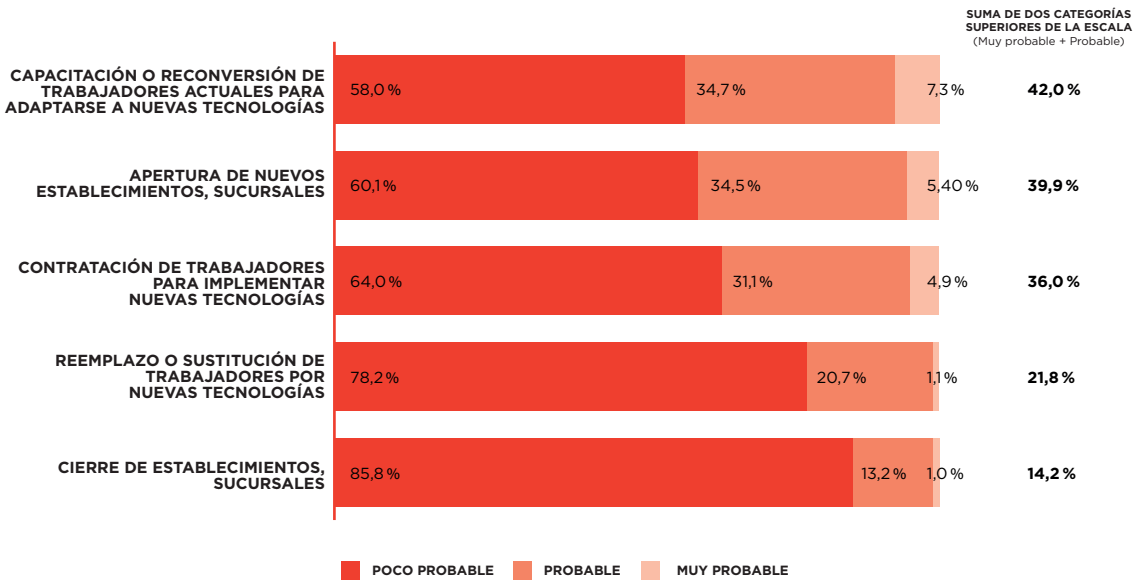
CAMBIOS	TOTAL	SECTORES ECONÓMICOS		
		PRIMARIO (118 EMPRESAS)	SECUNDARIO (68 EMPRESAS)	TERCIARIO (200 EMPRESAS)
NO SE INTRODUJO NINGUNA TRANSFORMACIÓN DIGITAL O AUTOMATIZACIÓN	52,6%	62,7%	60,3%	44,0%
LA CANTIDAD DE PERSONAL NO HA TENIDO CAMBIOS, SE MANTIENE IGUAL	40,2%	34,7%	35,3%	45,0%
LA CANTIDAD DE PERSONAL HA AUMENTADO COMO CONSECUENCIA DE TRANSFORMACIONES DIGITALES O AUTOMATIZACIÓN DEL TRABAJO	4.9%	0,8%	4,4%	7,5%
LA CANTIDAD DE PERSONAL HA DISMINUIDO COMO CONSECUENCIA DE TRANSFORMACIONES DIGITALES O AUTOMATIZACIÓN DEL TRABAJO	2,3%	1,7%	0,0%	3,5%

Se presenta un análisis a futuro sobre los posibles eventos que podrían ocurrir dentro de las empresas en los próximos cinco años (2025-2029), como consecuencia de la implementación de nuevas tecnologías. Se evalúa la probabilidad de cada evento en una escala de poco probable, probable hasta muy probable.

Según las respuestas, el evento con más posibilidad de ocurrir es "Capacitar o reconvertir a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías", un 42,0% de los entrevistados dicen que es Probable o Muy probable que eso ocurra en los próximos 5 años. Le siguen en importancia: Apertura de nuevos establecimientos/ sucursales (39,9%) y Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías (36,0%).

Una menor posibilidad de que ocurran en los próximos 5 años, la tienen los eventos de Reemplazo de trabajadores por nuevas tecnologías y Cierre establecimientos o sucursales.

GRÁFICO 22. Probabilidad de ocurrencia de los siguientes eventos al interior de las empresas en los próximos 5 años (2025-2009)



Al mirar en detalle la probabilidad de ocurrencia de los eventos por sectores económicos, se ve que todos consideran la probabilidad en el mismo orden que en el total; es decir, los eventos con más alta probabilidad para los tres sectores económicos son: "Capacitar o reconvertir a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías", "Apertura de nuevos establecimientos/sucursales" y "Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías".

Es importante destacar que el sector terciario se diferencia de los demás al presentar las probabilidades más altas en todos los casos. Esto sugiere una mayor propensión a la transformación y adaptación a las nuevas tecnologías en este sector.

TABLA 19. Probabilidad de ocurrencia de los siguientes eventos en las empresas en los próximos 5 años (2025-2009), según sectores económicos

(LOS PORCENTAJES QUE SE MUESTRAN SON EL RESULTADO DE LA SUMATORIA DE PROBABLE + MUY PROBABLE)

EVENTOS	SECTORES ECONÓMICOS MUY PROBABLE + PROBABLE		
	PRIMARIO (118 EMPRESAS)	SECUNDARIO (68 EMPRESAS)	TERCIARIO (200 EMPRESAS)
CAPACITACIÓN O RECONVERSIÓN DE TRABAJADORES ACTUALES PARA ADAPTARSE A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	28,0%	35,3%	52,5%

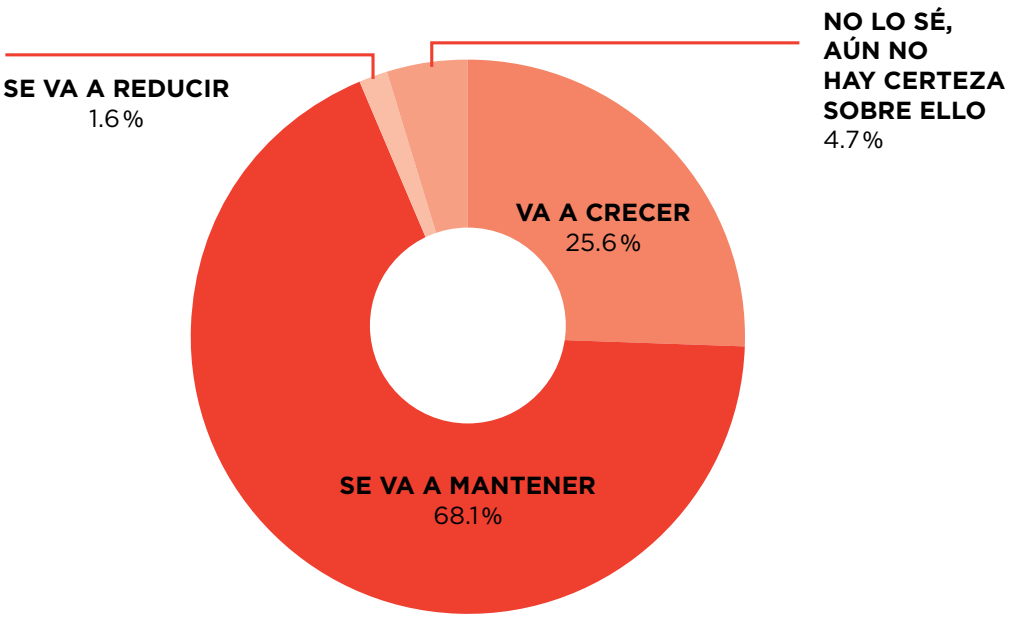
APERTURA DE NUEVOS ESTABLECIMIENTOS, SUCURSALES	25,4%	26,4%	53,0%
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PARA IMPLEMENTAR NUEVAS TECNOLOGÍAS	22,0%	29,4%	46,5%
REEMPLAZO O SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES POR NUEVAS TECNOLOGÍAS	12,7%	7,4%	32,0%
CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS, SUCURSALES	3,4%	5,9%	23,5%

Considerando la evolución del número de trabajadores en los próximos 5 años (2025-2029), desde el punto de vista de los planes de inversión, de negocios y las políticas de reactivación económica del mercado local, el 68,1% de los entrevistados respondió que se va a mantener la cantidad actual de empleados que tienen en sus empresas, mientras que un 25,6% señala que va a crecer. Es muy bajo el porcentaje de quienes creen que se va a reducir (1,6%).

El crecimiento del número de trabajadores en los próximos 5 años es algo que mencionan más las empresas del sector secundario y terciario, mientras que las del sector primario respondieron que se va a mantener.

GRÁFICO 23. Posible evolución de la cantidad total de trabajadores de las empresas en los próximos 5 años (2025-2009)

PANEL A. POSIBLE EVOLUCIÓN DE LA CANTIDAD TOTAL DE TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS



PANEL B. POSIBLE EVOLUCIÓN DE LA CANTIDAD TOTAL DE TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 empresas)	**SECUNDARIO** (68 empresas)	**TERCIARIO** (200 empresas)
VA A CRECER	14,4%	29,4%	31,0%
SE VA A MANTENER	80,5%	63,2%	62,5%
SE VA A REDUCIR	1,7%	2,9%	1,0%
NO LO SÉ, AÚN NO HAY CERTEZA SOBRE ELLO.	3,4%	4,4%	5,5%

Teniendo en cuenta el aumento de empleados en las empresas de Paraguarí, se les preguntó a los entrevistados sobre las ocupaciones y la cantidad que estiman contratar para los próximos 5 años (2025-2029).

Se analizaron 99 respuestas sobre la incorporación, donde se identificaron 1 882 nuevos empleados para los próximos 5 años (2025 - 2029)

Los 3 puestos de trabajo que más crecerán en este plazo son: el de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, que sumaría 1090 empleados; el puesto de “Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores” con 195 puestos adicionales; y el de “Ocupaciones elementales”, que agregaría 186 trabajadores.

El puesto con menor cantidad de vacantes estimadas es el de “Profesionales científicos e intelectuales”, con solo 26 empleados nuevos.

TABLA 20. Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029)

(RESPONDIERON 99 ENTREVISTADOS QUE MENCIONARON QUE LA EMPRESA VA A CRECER)

PUESTOS O CARGOS	TOTAL		CANT. 2025		CANT. 2026		CANT. 2027		CANT. 2028		CANT. 2029	
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	1.090	57,9%	202	50%	262	64,1%	316	68%	144	50,3%	166	52,2%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	195	10,4%	70	17,3%	27	6,6%	32	6,9%	31	10,8%	35	11%
OCUPACIONES ELEMENTALES	186	9,9%	41	10,1%	45	11,0%	38	8,2%	30	10,5%	32	10,1%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	94	5,0%	18	4,5%	18	4,4%	14	3,0%	22	7,7%	22	6,9%
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	88	4,7%	30	7,4%	14	3,4%	15	3,2%	14	4,9%	15	4,7%
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	79	4,2%	14	3,5%	13	3,2%	16	3,4%	17	5,9%	19	6,0%
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS, FORESTALES Y PESQUEROS	68	3,6%	16	4,0%	17	4,2%	15	3,2%	10	3,5%	10	3,1%
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	26	1,4%	5	1,2%	5	1,2%	5	1,1%	5	1,7%	6	1,9%
IGNORADO	56	3,0%	8	2,0%	8	2,0%	14	3,0%	13	4,5%	13	4,1%
TOTAL	1.882	100%	404	100%	409	100%	465	100%	286	100%	318	100%
PORCENTAJE DEL TOTAL DE CRECIMIENTO DE LA DOTACIÓN EN CADA AÑO	100,0%		21,5%		21,7%		24,7%		15,2%		16,9%	

En el detalle de los datos por sector económico se observa lo siguiente:

SECTOR PRIMARIO:

La proyección en el incremento de trabajadores del sector primario para los próximos cinco años (2025-2029) indica 109 puestos adicionales, y el 53,2% se concretaría en los dos primeros años: 2025 y 2026. La categoría de "Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros" tiene la mayor proporción en todos los años.

SECTOR SECUNDARIO:

La proyección de las nuevas contrataciones del sector secundario para los próximos cinco años (2025-2029) muestra 783 puestos adicionales, y evidencia un interés en la incorporación de "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados", abarcando el 58,4% del total, con una mayor demanda en los años 2026 y 2027 (74,1% Y 77,0%, RESPECTIVAMENTE).

SECTOR TERCIARIO:

La proyección de crecimiento de la dotación de personal en el sector terciario para los próximos cinco años (2025-2029) indica 990 puestos adicionales, y señala que la posición con mayor demanda es la de "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados", que representa el 61,1% del personal necesario en este sector. La mayor demanda se observa en 2028 y 2029, cuando el sector terciario requerirá el 47,3% del personal proyectado.

TABLA 21. Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029), por sector económico

(RESPONDIERON LOS ENTREVISTADOS QUE MENCIONARON QUE SUS EMPRESAS VAN A CRECER)

SECTOR PRIMARIO	TOTAL		CANT. 2025		CANT. 2026		CANT. 2027		CANT. 2028		CANT. 2029	
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS, FORESTALES Y PESQUEROS	58	53,2%	14	58,3%	15	45,5%	13	54,2%	8	57,1%	8	57,1%
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	28	25,7%	6	25,0%	6	18,2%	6	25,0%	5	35,7%	5	35,7%
OCUPACIONES ELEMENTALES	20	18,3%	1	4,2%	12	36,4%	5	20,8%	1	7,1%	1	7,1%
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	2	1,8%	2	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	1	0,9%	1	4,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	**109**	**99,9%**	**24**	**100%**	**33**	**100,1%**	**24**	**100%**	**14**	**99,9%**	**14**	**99,9%**
PORCENTAJE DEL TOTAL DE CRECIMIENTO DE LA DOTACIÓN EN CADA AÑO			**22,0%**		**30,3%**		**22,0%**		**12,8%**		**12,8%**	

SECTOR SECUNDARIO	TOTAL		CANT. 2025		CANT. 2026		CANT. 2027		CANT. 2028		CANT. 2029	
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	457	58,4%	101	48,3%	152	74,1%	201	77,0%	1	1,9%	2	3,6%
OCUPACIONES ELEMENTALES	154	19,7%	36	17,2%	31	15,1%	31	11,9%	27	51,9%	29	51,8%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	71	9,1%	56	26,8%	5	2,4%	6	2,3%	2	3,8%	2	3,6%
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	30	3,8%	5	2,4%	6	2,9%	7	2,7%	6	11,5%	6	10,7%
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	11	1,4%	2	1,0%	2	1,0%	2	0,8%	2	3,8%	3	5,4%
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS, FORESTALES Y PESQUEROS	10	1,3%	2	1,0%	2	1,0%	2	0,8%	2	3,8%	2	3,6%
IGNORADO	50	6,4%	7	3,3%	7	3,4%	12	4,6%	12	23,1%	12	21,4%
TOTAL	**783**	**100,1%**	**209**	**100%**	**205**	**99,9%**	**261**	**100,1%**	**52**	**99,8%**	**56**	**100,1%**
PORCENTAJE DEL TOTAL DE CRECIMIENTO DE LA DOTACIÓN EN CADA AÑO			**26,7%**		**26,2%**		**33,3%**		**6,6%**		**7,2%**	

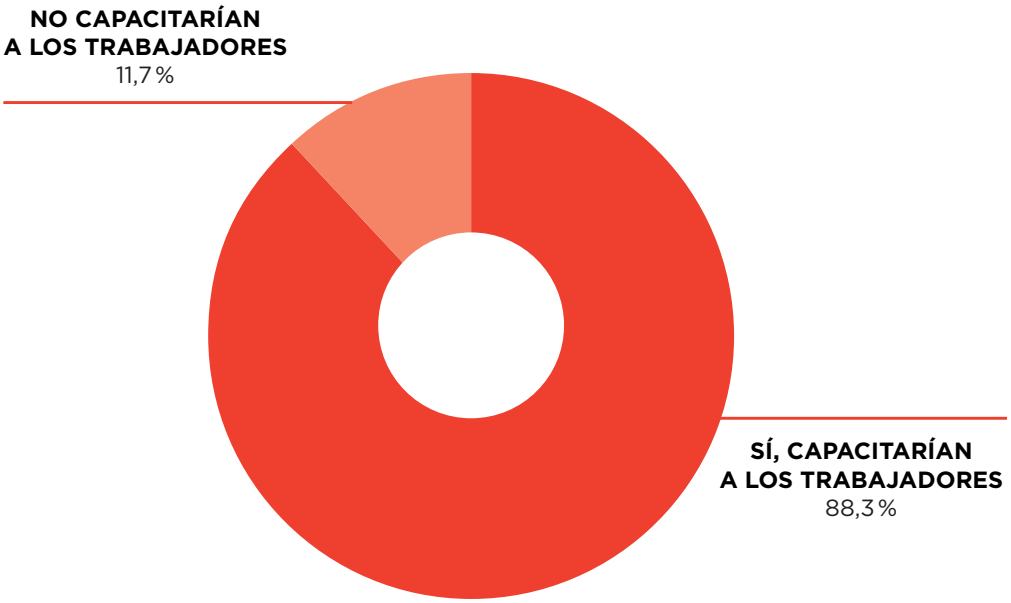
SECTOR TERCIARIO	TOTAL		CANT. 2025		CANT. 2026		CANT. 2027		CANT. 2028		CANT. 2029	
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	605	61,1%	95	55,6%	104	60,8%	109	60,6%	138	62,7%	159	64,1%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	124	12,5%	14	8,2%	22	12,9%	26	14,4%	29	13,2%	33	13,3%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	93	9,4%	17	9,9%	18	10,5%	14	7,8%	22	10,0%	22	8,9%
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	88	8,9%	30	17,5%	14	8,2%	15	8,3%	14	6,4%	15	6,0%
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	47	4,7%	7	4,1%	7	4,1%	9	5,0%	11	5,0%	13	5,2%
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	15	1,5%	3	1,8%	3	1,8%	3	1,7%	3	1,4%	3	1,2%
OCUPACIONES ELEMENTALES	12	1,2%	4	2,3%	2	1,2%	2	1,1%	2	0,9%	2	0,8%
IGNORADO	6	0,6%	1	0,6%	1	0,6%	2	1,1%	1	0,5%	1	0,4%
TOTAL	**990**	**99,9%**	**171**	**100,0%**	**171**	**100,1%**	**180**	**100,0%**	**220**	**100,1%**	**248**	**99,9%**
PORCENTAJE DEL TOTAL DE CRECIMIENTO DE LA DOTACIÓN EN CADA AÑO			**17,3%**		**17,3%**		**18,2%**		**22,2%**		**22,2%**	

Capacitación y uso de la oferta pública de capacitación

Existe la intención positiva en capacitar a los trabajadores de las empresas encuestadas durante los próximos 24 meses (88,3% DE LOS ENTREVISTADOS OPINA QUE LO HARÍA). Y esta intención es alta en los tres sectores económicos estudiados.

GRÁFICO 24. Intención de las empresas de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses

PANEL A. POSIBLE EVOLUCIÓN DE LA CANTIDAD TOTAL DE TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS



PANEL B. INTENCIÓN DE CAPACITAR A LOS TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 24 MESES, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 empresas)	SECUNDARIO (68 empresas)	TERCIARIO (200 empresas)
SÍ, CAPACITARÍAN A SUS TRABAJADORES	89,8%	85,3%	88,5%
NO CAPACITARÍAN A SUS TRABAJADORES	10,2%	14,7%	11,5%

Para el 11,7% restante, que mencionó que no capacitaría a su personal, la falta de tiempo, la percepción de que todo el personal es plenamente competente y de que la capacitación no es prioridad son los tres principales obstáculos para implementar capacitaciones. Estos hallazgos varían según el sector económico, siendo el sector primario el que presenta una mayor incidencia de problemas relacionados con la falta de tiempo, mientras que el sector terciario se destaca por una oferta de capacitación insuficiente.

TABLA 22. Razones para no capacitar. Total y por sector económico. (Respuesta Múltiple)

(RESPONDIERON LAS EMPRESAS QUE NO PLANEAN CAPACITAR A SUS TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 24 MESES)

RAZONES	TOTAL (45 EMPRESAS)	PRIMARIO (12 EMPRESAS)	SECUNDARIO (10 EMPRESAS)	TERCIARIO (23 EMPRESAS)
LA EMPRESA NO DISPONE DE TIEMPO PARA CAPACITAR A SUS TRABAJADORES	22,2%	50,0%	20,0%	8,7%
TODO EL PERSONAL ES PLENAMENTE COMPETENTE, NO SE NECESITA CAPACITACIÓN	15,6%	16,7%	40,0%	4,3%
LA CAPACITACIÓN NO ES UNA PRIORIDAD PARA LA EMPRESA	13,3%	8,3%	10,0%	17,4%
LA EMPRESA NO TIENE RECURSOS PARA CAPACITAR	13,3%	8,3%	10,0%	17,4%
MUCHOS TRABAJADORES SON TEMPORALES Y PUEDE QUE NO PERMANEZCAN EN LA EMPRESA	11,1%	0,0%	10,0%	17,4%
NO HAY OFERTA DE CAPACITACIÓN EN CONTENIDOS RELEVANTES PARA LA EMPRESA	11,1%	0,0%	0,0%	21,7%
LA CALIDAD DE LA OFERTA DE CAPACITACIÓN NO ES SATISFACTORIA	8,9%	16,7%	10,0%	4,3%

Al evaluar el interés de los entrevistados por la capacitación en habilidades blandas, se nota una apreciación favorable a este tipo de capacitación, ya que solo uno de cada diez entrevistados no está interesado (11,1%) -algo más alto en los sectores primario y secundario (18,9% Y 15,5% RESPECTIVAMENTE) que en el terciario (5,1%).

La capacitación más solicitada es Trabajo en equipo (61,9%), con un interés similar en los tres sectores económicos; seguido de Motivación (32,0%), especialmente valorada en el sector terciario, y luego Liderazgo (25,2%), con mayor demanda en los sectores secundario y terciario.

GRÁFICO 25. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades blandas

(RESPONDIERON 341 EMPRESAS QUE TIENEN INTENCIÓN DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 24 MESES) (RESPUESTA MÚLTIPLE)

PANEL A. INTERÉS DE LAS EMPRESAS EN CAPACITACIONES SOBRE HABILIDADES BLANDAS



PANEL B. INTERÉS DE LAS EMPRESAS EN CAPACITACIONES SOBRE HABILIDADES BLANDAS, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (118 empresas)	SECUNDARIO (68 empresas)	TERCIARIO (200 empresas)
TRABAJO EN EQUIPO	63,2%	67,2%	59,3%
MOTIVACIÓN	25,5%	27,6%	37,3%
LIDERAZGO	17,9%	24,1%	29,9%
NEGOCIACIÓN/ RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	5,7%	17,2%	22,6%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	6,6%	12,1%	11,3%
GESTIÓN DE EMOCIONES/ INTELIGENCIA EMOCIONAL	4,7%	6,9%	14,1%
OTRAS	0,0%	0,0%	0,6%
NINGUNA RELACIONADA CON HABILIDADES BLANDAS	18,9%	15,5%	5,1%

Cuando se analiza para qué puestos serían beneficiosas las capacitaciones en habilidades blandas, se encuentran los siguientes hallazgos:

› Entre un 16,1% y un 29,4% de los participantes, señala que "todos los puestos, en general" se beneficiarían de este tipo de capacitaciones; sobre todo se mencionan aquellas sobre Gestión de emociones y Comunicación asertiva (29,4% y 25,8% respectivamente).

› Luego se ve que las dos capacitaciones más valoradas por los respondientes, que son Liderazgo y Motivación, serían muy buenas para "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados", "Personal de apoyo administrativo" y "Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros".

› Liderazgo es la tercera capacitación más interesante para los entrevistados, y la ubican sobre todo para "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados".

TABLA 23. Puestos o cargos que se beneficiarían con capacitaciones de habilidades blandas

(RESPONDIERON 303 EMPRESAS QUE TIENEN INTERÉS EN CAPACITAR A SUS TRABAJADORES EN HABILIDADES BLANDAS) (RESPUESTA MÚLTIPLE)

PUESTOS O CARGOS	TRABAJO EN EQUIPO (211 EMPRESAS)	MOTIVACIÓN (109 EMPRESAS)	LIDERAZGO (86 EMPRESAS)	NEGOCIACIÓN/ RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (56 EMPRESAS)	COMUNICACIÓN ASERTIVA (31 EMPRESAS)	GESTIÓN DE EMOCIONES/ INTELIGENCIA EMOCIONAL (34 EMPRESAS)
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	30,3%	35,8%	46,5%	42,9%	38,7%	32,4%
TODOS LOS PUESTOS EN GENERAL	18,0%	18,3%	20,9%	16,1%	25,8%	29,4%
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	18,0%	21,1%	10,5%	16,1%	25,8%	20,6%
AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS, FORESTALES Y PESQUEROS	20,9%	11,0%	2,3%	3,6%	0,0%	2,9%
DIRECTORES Y GERENTES	0,9%	1,8%	8,1%	5,4%	9,7%	5,9%
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	1,4%	1,8%	4,7%	8,9%	0,0%	0,0%

OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	3,8%	2,8%	1,2%	0,0%	0.0%	0.0%
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES	1,9%	0,9%	0,0%	0.0%	0,0%	0,0%
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	0,5%	0,0%	1,2%	1,8%	0.0%	2,9%
OCUPACIONES ELEMENTALES	0,5%	0.0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%
IGNORADO	3,8%	6,4%	4,7%	5,4%	0.0%	2,9%

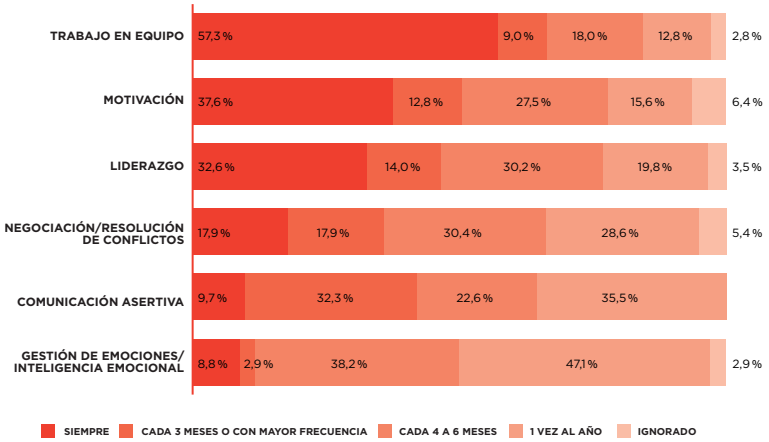
Al indagar sobre la frecuencia adecuada para brindar las capacitaciones en habilidades blandas, se obtuvieron los siguientes resultados.

Las tres habilidades blandas que lideran el listado de las más valoradas por los entrevistados (TRABAJO EN EQUIPO, MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO) son las que piden que se ofrezcan "Siempre" (57,3%, 37,6% Y 32,6% RESPECTIVAMENTE). En estas tres, la segunda frecuencia más mencionada es "cada 6 meses". Por lo cual se ve que el interés que tienen es alto.

Negociación, Comunicación asertiva y Gestión de emociones son capacitaciones para las cuales algo más del 50,0% pide que se brinden cada 6 meses o 1 vez al año.

GRÁFICO 26. Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades blandas

(RESPONDIERON 303 EMPRESAS QUE TIENEN INTERÉS EN CAPACITAR A SUS TRABAJADORES EN HABILIDADES BLANDAS)

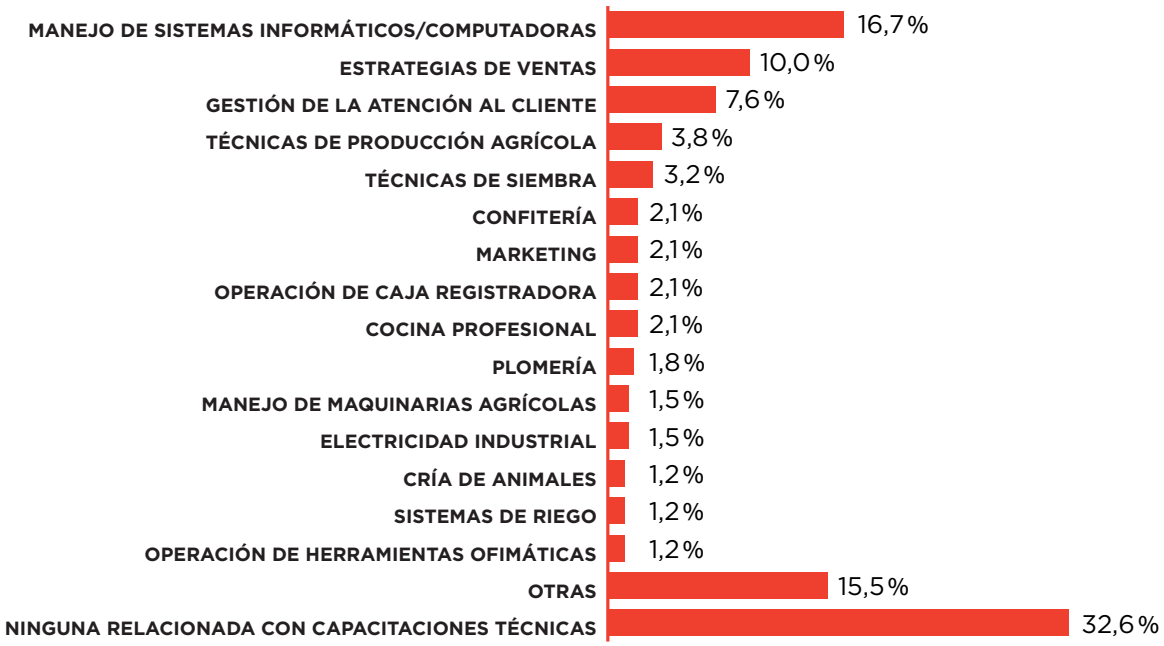


Posteriormente, se consultó acerca del interés en capacitaciones en habilidades técnicas, obteniéndose los siguientes resultados: las habilidades blandas generan mayor interés entre las empresas encuestadas, lo cual se refleja en la respuesta "Ninguna relacionada con habilidades blandas" en la que solo el 11,1% eligió esta opción, mientras que para las habilidades técnicas el porcentaje aumentó al 32,6% en la respuesta "Ninguna relacionada con habilidades técnicas".

Luego de abordar el punto anterior, se analizan las habilidades técnicas de mayor interés. Encabeza la lista "Manejo de sistemas informáticos y computadoras" (16,7%), seguido de "Estrategia de ventas" (10,0%) y "Gestión de atención al cliente" (7,6%).

GRÁFICO 27. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas

(RESPONDIERON 341 EMPRESAS QUE TIENEN INTERÉS EN CAPACITAR A SUS TRABAJADORES) (RESPUESTA MÚLTIPLE)



Las capacitaciones en habilidades técnicas muestran un interés variable según el sector económico. Esto se debe a las demandas específicas de cada sector. Por ejemplo, el "Manejo de sistemas informáticos" es más relevante para el sector terciario, mientras que "Estrategias de ventas" son de interés tanto para el sector secundario como el terciario. Las "Técnicas de producción agrícola" y "Técnicas de siembra" se concentran en el sector primario, que, por otro lado, muestra el menor interés general en capacitaciones técnicas ("NINGUNA RELACIONADA CON HABILIDADES TÉCNICAS": 44.3%).

TABLA 24. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas, por sectores económicos

(RESPUESTA MÚLTIPLE)

HABILIDADES TÉCNICAS	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (106)	SECUNDARIO (58)	TERCIARIO (177)
MANEJO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS/ COMPUTADORAS	1,9%	5,2%	29,4%
ESTRATEGIAS DE VENTAS	4,7%	15,5%	11,3%
GESTIÓN DE LA ATENCIÓN AL CLIENTE	1,9%	3,4%	12,4%
TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA	12,3%	0,0%	0.0%
TÉCNICAS DE SIEMBRA	10,4%	0,0%	0.0%
CONFITERÍA	0.0%	3,4%	2,8%
MARKETING	0.0%	0.0%	4,0%
OPERACIÓN DE CAJA REGISTRADORA	0.0%	1,7%	3,4%
COCINA PROFESIONAL	1,9%	1,7%	2,3%
PLOMERÍA	4,7%	1,7%	0.0%
MANEJO DE MAQUINARIAS AGRÍCOLAS	4,7%	0.0%	0.0%
ELECTRICIDAD INDUSTRIAL	2,8%	3,4%	0.0%
CRÍA DE ANIMALES	0,9%	5,2%	0.0%
SISTEMAS DE RIEGO	3,8%	0,0%	0.0%
OPERACIÓN DE HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	0,9%	0.0%	1,7%
OTRAS	10,4%	37,9%	11,3%
NINGUNA RELACIONADAS CON CAPACITACIONES TÉCNICAS	**44,3%**	**27,6%**	**27,1%**

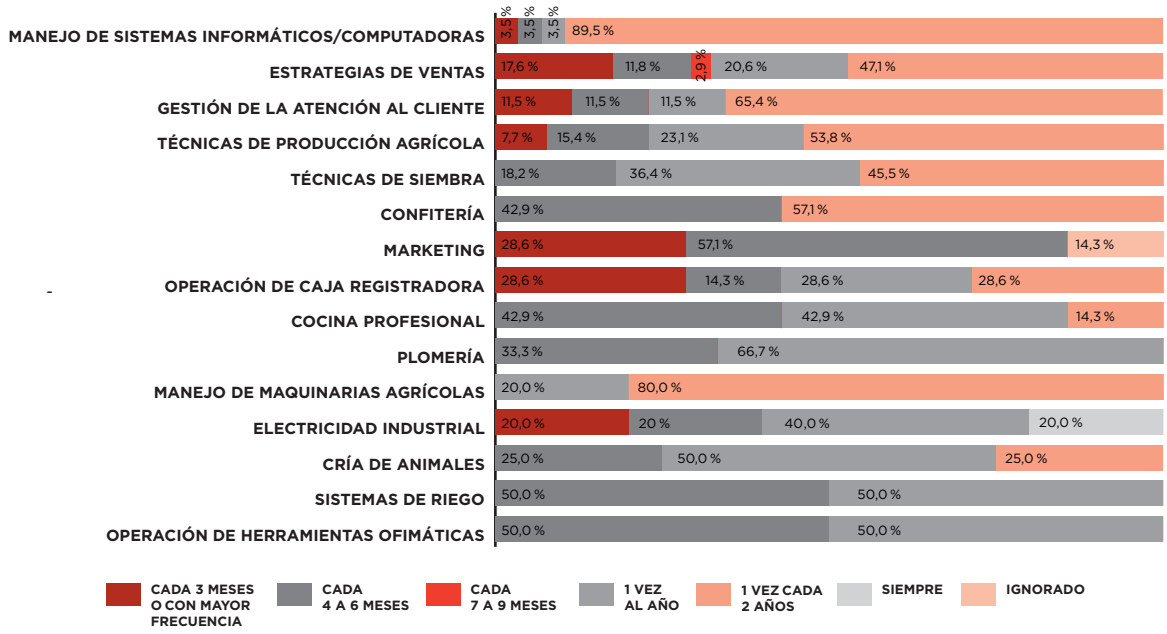
Al analizar para qué puestos serían beneficiosas las capacitaciones en habilidades técnicas, se puede notar lo siguiente: la capacitación más valorada por los encuestados ("MANEJO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS/COMPUTADORAS") sería muy buena para "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados" y "Personal de apoyo administrativo".

La capacitación que se ubica segunda en el interés de los participantes ("ESTRATEGIA DE VENTAS") resultaría muy útil para "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados".

También se consultó a los entrevistados sobre la frecuencia con la que les gustaría recibir capacitaciones en habilidades técnicas. "Manejo de sistemas informáticos/computadoras" y "Manejo de máquinas industriales" fueron las dos capacitaciones solicitadas con mayor frecuencia para ser ofrecidas "Siempre" (89,5% Y 80,0%, RESPECTIVAMENTE). Otras capacitaciones que más de la mitad de los encuestados consideran deberían impartirse "Siempre" son: "Gestión de atención al cliente" (65,4%), "Confitería" (57,1%) y "Técnicas de producción agrícola" (53,8%).

GRÁFICO 28. Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades técnicas

(RESPONDIERON 230 EMPRESAS QUE TIENEN INTERÉS EN CAPACITAR A SUS TRABAJADORES EN HABILIDADES TÉCNICAS)

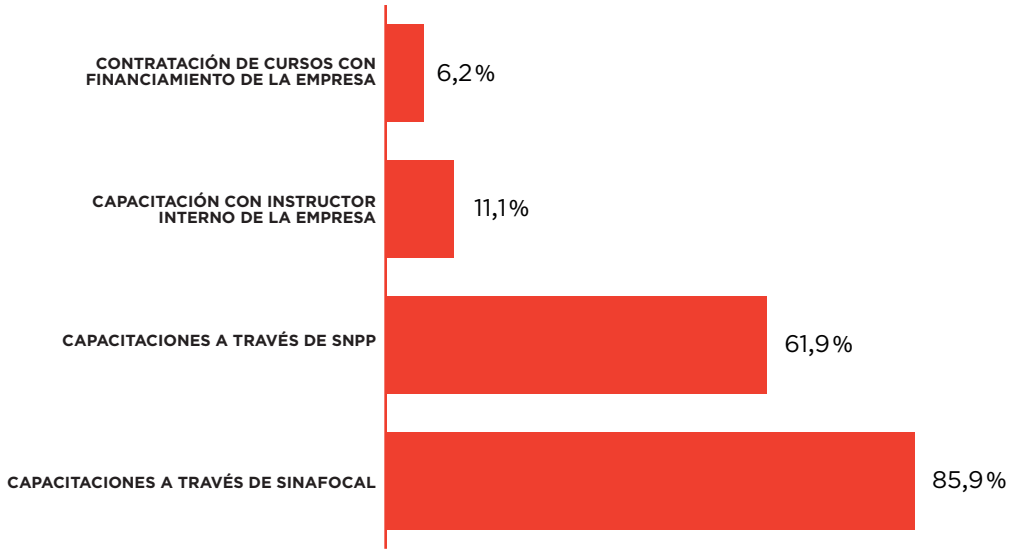


Al ofrecer diversas opciones de capacitación, los entrevistados mostraron una clara preferencia por los programas del SINAFOCAL (85.9%) y del SNPP (61.9%), sin diferencias entre sectores. La capacitación interna y los cursos financiados por la empresa fueron opciones menos populares, con mayor preferencia por la capacitación interna en el sector terciario y por los cursos financiados por la empresa en el sector secundario y terciario.

GRÁFICO 29. Preferencia sobre el sistema para las capacitaciones de las empresas

(RESPONDIERON 341 EMPRESAS QUE TIENEN INTENCIÓN DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 24 MESES)(RESPUESTA MÚLTIPLE)

PANEL A. PREFERENCIA SOBRE EL SISTEMA PARA LAS CAPACITACIONES DE LAS EMPRESAS.



PANEL B. PREFERENCIA SOBRE EL SISTEMA PARA LAS CAPACITACIONES DE LAS EMPRESAS, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (106 empresas)	SECUNDARIO (58 empresas)	TERCIARIO (177 empresas)
CAPACITACIONES A TRAVÉS DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL (SINAFOCAL)	89,6%	82,8%	84,7%
CAPACITACIONES A TRAVÉS DEL SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN PROFESIONAL (SNPP)	58,5%	62,1%	63,8%
CAPACITACIÓN CON INSTRUCTOR INTERNO DE LA EMPRESA	2,8%	10,3%	16,4%
CONTRATACIÓN DE CURSOS CON FINANCIAMIENTO DE LA EMPRESA	0,9%	8,6%	8,5%

Complementariamente, se evaluó la preferencia de los entrevistados sobre el formato de las capacitaciones para las empresas.

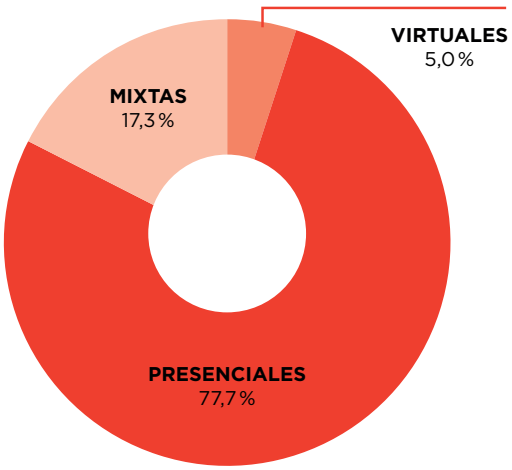
Un 77,7 % de los participantes, con mayor preferencia en los sectores primario y secundario, opta por las capacitaciones en modalidad presencial.

En tanto, las mixtas (PRESENCIAL Y VIRTUAL) son elegidas por el 17,3% de los participantes, y son más importantes en el sector terciario.

GRÁFICO 30. Preferencia sobre el formato de las capacitaciones para las empresas

(RESPONDIERON 341 EMPRESAS QUE TIENEN INTENCIÓN DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES EN LOS PRÓXIMOS 24 MESES)

PANEL A. PREFERENCIA SOBRE EL FORMATO DE LAS CAPACITACIONES PARA LAS EMPRESAS.



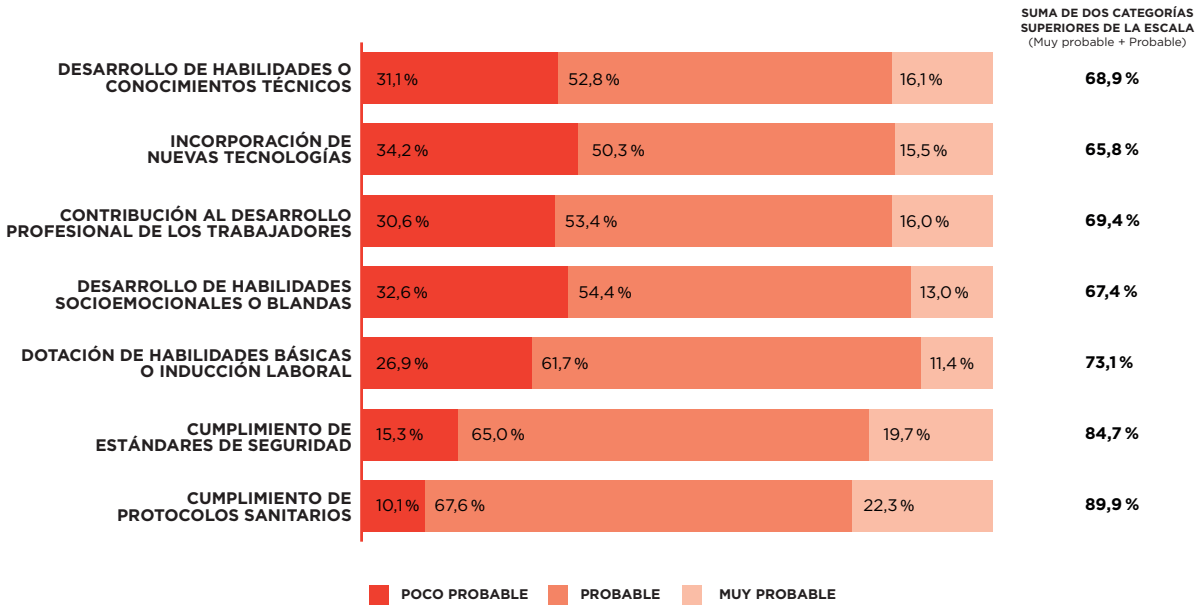
PANEL B. PREFERENCIA SOBRE EL FORMATO DE LAS CAPACITACIONES PARA LAS EMPRESAS, POR SECTOR ECONÓMICO

	SECTORES ECONÓMICOS		
	PRIMARIO (106 empresas)	**SECUNDARIO** (58 empresas)	**TERCIARIO** (177 empresas)
PRESENCIALES	94,3%	94,6%	62,6%
MIXTAS	4,7%	1,8%	29,6%
VIRTUALES	0,9%	3,6%	7,8%

Se evaluó la opinión de los entrevistados con relación al grado de importancia de una serie de razones para capacitar a sus trabajadores.

Las dos razones más importantes para que los trabajadores se capaciten son: "Cumplimiento de protocolos sanitarios" (MENCIONADA COMO MUY O BASTANTE IMPORTANTE POR CASI 9 DE CADA 10 ENTREVISTADOS) y "Cumplimiento de estándares de seguridad" (APUNTADA COMO MUY O BASTANTE IMPORTANTE POR EL 84,7%).

GRÁFICO 31. Evaluación en escala de importancia, de razones para capacitar a los trabajadores



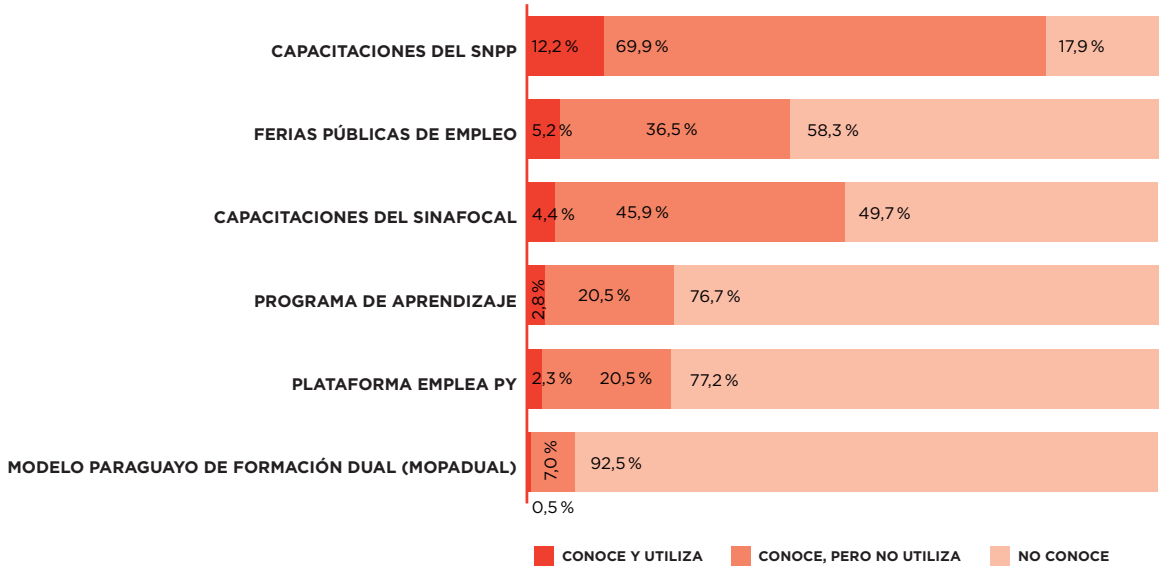
Evaluación de programas de capacitación y servicios públicos para la promoción del empleo

El programa de capacitación más conocido y utilizado es el SNPP, utilizado por el 12,2% de las empresas encuestadas, y con un 82,1% de conocimiento total.

Los otros dos servicios que son bastante conocidos por los entrevistados son: Ferias de empleo (41,7% DE CONOCIMIENTO TOTAL) y las Capacitaciones del SINAFOCAL (50,3% DE CONOCIMIENTO TOTAL).

El porcentaje de las empresas que utilizan los programas evaluados, los cuales se muestran en el Gráfico 32, es realmente muy bajo.

GRÁFICO 32. Conocimiento y/o utilización de programas y servicios públicos para la promoción del empleo



Sobre el SINAFOCAL se evaluaron varios aspectos, además del nivel de conocimiento sobre su sistema de capacitación. En ese sentido, se consultó a los entrevistados si estaban al tanto de otros servicios que brinda el SINAFOCAL, además de las capacitaciones; pero la respuesta fue unánimemente negativa.

Otro de los temas consultados entre los que manifestaron conocer y/o utilizar los servicios del SINAFOCAL, fue la evaluación que tienen de su gestión; el 41,2% eligió no responder a esta pregunta, ya sea porque no tenían suficiente información para evaluar a la institución, o porque simplemente no vertieron opinión.

Entre los que sí lo hicieron, lo principales 4 primeros puntos tienen que ver con lo siguiente:

- El SINAFOCAL es un centro de formación para la vida profesional (13,4%)
- Ofrece herramientas provechosas para el mundo laboral (12,4%)
- Los conocimientos adquiridos en los cursos se aplican de manera constante en la práctica (8,2%)
- Es facilitador de medios para el primer empleo (6,2%)

TABLA 25. Opinión sobre la gestión del SINAFOCAL

(RESPONDIERON LOS ENTREVISTADOS QUE MENCIONARON CONOCER Y/O UTILIZAR LAS CAPACITACIONES DE LA SINAFOCAL)

OPINIONES	TOTAL (194 EMPRESAS)	SECTORES ECONÓMICOS		
		PRIMARIO (51 EMPRESAS)	SECUNDARIO (32 EMPRESAS)	TERCIARIO (111 EMPRESAS)
ES UN CENTRO DE FORMACIÓN PARA LA VIDA PROFESIONAL	13,4%	5,9%	15,6%	16,2%
OFRECEN HERRAMIENTAS PROVECHOSAS PARA EL MUNDO LABORAL	12,4%	17,6%	15,6%	9,0%
LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LOS CURSOS SE APLICAN DE MANERA CONSTANTE EN LA PRÁCTICA	8,2%	13,7%	9,4%	5,4%
ES FACILITADOR DE MEDIOS PARA EL PRIMER EMPLEO	6,2%	3,9%	0,0%	9,0%
ES BENEFICIOSO PORQUE BRINDA OPORTUNIDADES A QUIENES NO PUEDEN FINANCIAR SUS ESTUDIOS	2,6%	2,0%	6,3%	1,8%
OFRECEN FORMACIÓN DE CALIDAD	2,6%	0,0%	6,3%	2,7%
ACTUALIZADOS CON LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL	2,1%	2,0%	3,1%	1,8%
FLEXIBLE /SE ADAPTA A LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO DE LOS TRABAJADORES	2,1%	3,9%	3,1%	0,9%
LIMITADA COBERTURA AL INTERIOR DEL PAÍS	1,5%	0,0%	0,0%	2,7%
LA GESTIÓN ES EFICAZ	1,5%	5,9%	0,0%	0,0%
PROMUEVE EL CRECIMIENTO PERSONAL	1,5%	2,0%	0,0%	1,8%

LAS ÁREAS DE CAPACITACIÓN DEBEN SER MÁS VARIADAS	1,0%	3,9%	0,0%	0,0%
LOS CURSOS SON INNOVADORES	1,0%	3,9%	0,0%	0,0%
CAPACITA A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS/ EMPRENDEDORES	1,0%	2,0%	3,1%	0,0%
BRINDAN OPORTUNIDADES LABORALES	1,0%	0,0%	0,0%	1,8%
AYUDAN A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA	0,5%	2,0%	0,0%	0,0%
LAS CHARLAS BRINDADAS MOTIVAN A LOS PARTICIPANTES EN SU CRECIMIENTO PROFESIONAL	0,5%	2,0%	0,0%	0,0%
ES UNA INSTITUCIÓN RESPONSABLE	0,5%	0,0%	0,0%	0,9%
PERMITE LA MODALIDAD EN LÍNEA	0,5%	0,0%	0,0%	0,9%
NS/NR	41,2%	29,4%	37,5%	47,7%

Se indagó acerca de la disposición para colaborar con el SINAFOCAL en diversos objetivos, observándose un mayor interés en las Capacitaciones al personal de las empresas, con un 41,8% de las empresas dispuestas a capacitar a su personal a través de esta institución.

En segundo lugar, casi el 30% de las empresas mostró interés en la Participación en estudios sobre el mercado de trabajo. Por otro lado, un 12,9% manifestó no estar interesada en ninguna de las opciones propuestas. No se identificaron grandes diferencias en estas opiniones según los sectores económicos.

TABLA 26. Disposición de las empresas a trabajar en alianza con SINAFOCAL. Total y por sector económico

(RESPONDIERON LOS ENTREVISTADOS QUE MENCIONARON CONOCER Y/O UTILIZAR LAS CAPACITACIONES DE LA SINAFOCAL)

ACTIVIDADES PARA REALIZAR EN ALIANZA CON EL SINAFOCAL	TOTAL (194 EMPRESAS)	SECTORES ECONÓMICOS		
		PRIMARIO (51 EMPRESAS)	SECUNDARIO (32 EMPRESAS)	TERCIARIO (111 EMPRESAS)
CAPACITACIONES AL PERSONAL DE LA EMPRESA	41,8%	41,2%	37,5%	43,2%
PARTICIPACIÓN EN ESTUDIOS SOBRE MERCADO DE TRABAJO	29,9%	33,3%	34,4%	27,0%
EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	8,2%	3,9%	6,3%	10,8%
DESARROLLO DE MALLAS CURRICULARES PARA LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL	7,2%	5,9%	12,5%	6,3%
NINGUNA	12,9%	15,7%	9,4%	12,6%



Capítulo 6.

Conclusiones

El departamento de Paraguarí tiene 200 472 habitantes -dato INE 2022; es el octavo departamento más poblado del país, y el cuarto menos extenso, con sus 8 705 km2 de superficie total, por delante de Cordillera, Guairá y Central. Posee una población en mayor medida rural (63%). Su capital es la homónima Paraguarí, con 20 678 habitantes.

Sus principales actividades económicas –según los entrevistados en el estudio cualitativo- son: agropecuario, frutihortícola, apicultura, artesanía, canteras para extracción de piedras, comercio, turismo, gastronomía, artesanía. Esta última actividad creció mucho, sobre todo en la ciudad de Pirayú, lo que ha impulsado un buen desarrollo del turismo y la gastronomía, dos sectores que están progresando mucho en el departamento.

Sin embargo, existe preocupación por el limitado avance de la industria a nivel local, como ejemplo, mencionan el cierre de 12 de las 17 fábricas de calzado que operaban en Paraguarí. Los productores primarios, por su parte, señalan que la economía depende principalmente de su actividad primaria, ya que la presencia de las industrias es reducida.

El déficit del desarrollo industrial del departamento es atribuido al contrabando, y consideran que este fenómeno repercute en las oportunidades de empleo y que a los empresarios les resulta muy complicado competir con los precios que tienen los productos que se venden de manera ilegal. Esta percepción es aún más acentuada en el sector primario.

El limitado desarrollo de la economía local, junto con el crecimiento desproporcionado del número de graduados universitarios frente a las oportunidades laborales disponibles, ha llevado a que la emigración de profesionales sea un fenómeno generalizado, generando un sentimiento de desilusión en la población.

Se destaca la necesidad de una mayor intervención del Estado para planificar y orientar los esfuerzos en formación y capacitación laboral. En los grupos de discusión prevalece la opinión de que la población de Paraguarí muestra una gran disposición para el trabajo, pero resulta esencial potenciar sus habilidades para mejorar su empleabilidad.

Además, es necesario impulsar la capacitación en habilidades blandas como disciplina, responsabilidad, liderazgo, proactividad, oratoria, para poder no solo conseguir empleo, sino también conservarlo.

Las expectativas sobre el crecimiento económico y las oportunidades de empleo en Paraguarí para los próximos 5 años son, en general, positivas según algunos entrevistados. Se destaca la posibilidad de un auge en la agricultura y la ganadería, impulsado por el aumento en la producción de cerdos destinados a la exportación y el retorno de jóvenes a trabajos agropecuarios. Además, se observa un crecimiento

en el sector de la construcción y en el parque automotor, especialmente en áreas urbanas. La gastronomía y el turismo también se perfilan como potenciales vectores de progreso para la región.

Pero hay otro grupo de entrevistados que ve el futuro de manera más negativa, como consecuencia del contrabando que distorsiona los precios de los productos del mercado y no permite competir; esta visión es predominante en el sector primario.

Todo esto motivó a los referentes de los distintos sectores productivos para que volcaran sus sugerencias en pos de que se puedan generar, en un futuro cercano, más oportunidades de empleo. Estas sugerencias se relacionan con pedidos al Estado y al gobierno, como créditos blandos para sostener la actividad y para la compra de maquinarias y herramientas para las personas de mandos medios, políticas para fomentar el crecimiento de servicios de turismo, colaboración para minimizar los trámites burocráticos como registros y permisos para producir. Además, se propone instalar una oficina de asesoría jurídica para orientar a la ciudadanía en temas legales y jurídicos.

Se plantea la importancia de que el Estado pueda planificar e impulsar más la formación de mandos medios técnicos como plomeros, electricistas, carpinteros, cerrajeros, operadores de maquinaria agrícola, técnicos en refrigeración y reparación de celulares computadoras. Otros mandos medios, también necesarios son: guías de turismo, choferes de transporte, panaderos/confiteros/carniceros, y mucamas/ cocineras/ ayudantes de cocina.

Tanto el SINAFOCAL como el SNPP fueron mencionados de manera espontánea por todos los grupos focales. Sin embargo, el SNPP, al contar con una sede física en Paraguarí y una activa presencia en redes sociales, tiene una mayor visibilidad y reconocimiento. Sus capacitaciones son altamente valoradas por los participantes. Por otro lado, el SINAFOCAL, no tiene un local físico y la información es limitada en su página web, por eso es poco conocido. El estudio cuantitativo confirma esta diferencia, registrando un 50% de conocimiento para el SINAFOCAL y un 82% para el SNPP.

Para continuar con los hallazgos del estudio cuantitativo, en principio hay que señalar que se entrevistó a 386 empresas. Un 51,8% de ellas correspondió a empresas del sector terciario, el 30,6% a empresas del sector primario, y por último 17,6% a empresas del sector secundario. En cuanto al tamaño, 91,7% fueron Microempresas (DE 5 A 10 TRABAJADORES), 3,1% empresas Pequeñas (DE 11 A 30 TRABAJADORES), 2,1% Medianas (31 A 50 TRABAJADORES) y 3,1% Grandes (MÁS DE 50 TRABAJADORES).

El 32,4% de las empresas encuestadas cuenta con 16 años o más de antigüedad, aún más alto para las empresas del sector primario (42,4%). Solo 1,3% de las empresas se estableció hace menos de un año, predominantemente en el sector secundario (4,4%).

Si se toma la antigüedad promedio, para el total de la muestra es de 14,1 años; y por sector económico las más antiguas se encuentran en los sectores primario y secundario y las de menos antigüedad en el sector terciario:

- **SECTOR PRIMARIO:** 15,5 años
- **SECTOR SECUNDARIO:** 15,5 años
- **SECTOR TERCIARIO:** 12,9 años

En el sector primario, todas las empresas se dedican a "Agricultura, ganadería, caza y actividades de apoyo".

En el sector secundario 98,5% de las empresas encuestadas son "Industrias manufactureras".

Entre las empresas del sector terciario 78,0% se ocupa de "Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas".

El 17,6% de las empresas encuestadas cuentan con sucursales, sobre todo las del sector terciario (30,0%).

Respecto a la distribución por sexo del personal de las empresas que participaron en el estudio, se observa una mayor presencia de hombres (63,0%) en comparación con las mujeres (37,0%). Esta diferencia es aún más pronunciada en el sector primario, donde la proporción de hombres alcanza el 69,7%. En cambio, en el sector terciario la distribución es más equilibrada, con un 55,8% de hombres y un 44,2% de mujeres.

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores de las empresas consultadas, 43,1% del total reportó que sus trabajadores completaron la educación secundaria; 15,9% completó la primaria; el 12,8% secundaria incompleta y 11,9% son profesionales universitarios.

Con relación a la aplicación de alguna política de contratación por parte de las empresas, 27,2% se inclina por la contratación de Jóvenes en busca de su primer empleo; 18,9% por la contratación de Mujeres; 14,5%, Pasantes y/o aprendices. Solo 3,4% de las empresas aplica políticas para contratar personas con discapacidad, y casi ninguna empresa tiene experiencia en la contratación de personas de la población indígena (0,5%).

22,5% de las empresas consultadas tuvo puestos vacantes, sobre todo en el sector secundario (26,5%) y terciario (29,0%); de ellas, el 96,6% logró cubrir las vacantes. Los pocos casos de quienes no lo lograron son del sector terciario, especialmente en las vacantes de "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados" y de "Profesionales científicos e intelectuales".

Las empresas que tuvieron puestos vacantes en el último año brindaron información acerca de la cantidad total, y los puestos correspondientes. De las 286 vacantes que se generaron, 107 correspondieron a "Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados", 66 a "Ocupaciones elementales" y 39 vacantes al puesto de "Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores".

El 72,0% de las empresas no tuvo dificultades durante sus procesos de búsqueda y selección de personal en los últimos 12 meses. Entre los que sí encontraron algunos obstáculos, el más relevante es la "falta de experiencia laboral de los candidatos", o la "falta de capacitación o habilidades técnicas de estos" (MENCIONADOS POR EL 15,0% Y EL 9,6% DE LAS EMPRESAS RESPECTIVAMENTE). El sector terciario es el que más dificultades encontró.

Estos mismos obstáculos se identificaron durante la etapa cualitativa de este estudio; la consistencia del diagnóstico lleva a poner el foco en estos temas para desarrollar planes que puedan mejorar la capacidad de empleabilidad de la gente.

Otro aspecto relevante fue identificar los requisitos y competencias demandados a los postulantes; el principal requisito es que cuenten con movilidad propia (64,0% DE LA MUESTRA LO SEÑALÓ), en segundo lugar, que tengan competencias básicas como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos (52,8%) y, en tercer lugar, que tengan buena presencia (51,0%).

Para reclutar candidatos para cubrir puestos vacantes, el 71,2% de las empresas se guía por "recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores (BOCA EN BOCA)"; y el 23,3% utiliza "redes sociales de la empresa" como Facebook, Twitter o Instagram.

Al hablar de las tecnologías que usan en la actualidad, casi la totalidad de las empresas utiliza Computador/celular/Tablet en un 95,6%, Internet el 92,0% y Redes sociales el 79,5%. Las tecnologías medianamente relevantes son los programas básicos de ofimática como Word, Excel, etc. (51,6%). Mientras que la menos usada en Paraguarí es "Ciencia de datos" (4.7%), sin embargo, para incorporarla el 39,7% de las empresas necesitaría nuevas contrataciones.

Entre las tecnologías que planean implementar en los próximos 5 años, el 30,3% menciona implementar sitio web propio, el 28,0% planea incorporar software especializado como ERP o CRM y, el 25,9% tecnologías para ventas a través de app (AIRBNB, BOOKING, PEDIDOS YA, ETC).

La formación requerida para sus trabajadores, en el caso de querer incorporar nuevas tecnologías, varía según el sector económico. En el sector primario se prevé capacitar al personal para operar maquinaria y equipos (NUEVOS EQUIPOS, ROBOTIZACIÓN). En el secundario y terciario se necesita capacitación para manejar computadoras e internet. Hay una formación que sí aplica a los tres sectores productivos, y es sobre manejo de redes sociales.

En un horizonte de 5 años, 42,0% de las empresas de Paraguarí creen que su mayor necesidad será la de "Capacitar o reconvertir a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías". El 39,9% debe prepararse para "Abrir nuevos establecimientos/sucursales" y el 36,0% para "Contratar trabajadores en función de implementar nuevas tecnologías". Un porcentaje reducido de encuestados considera que se cerrarán establecimientos o reemplazarán trabajadores debido a la incursión de la tecnología (14% Y 22%, RESPECTIVAMENTE)

Es importante destacar que el sector terciario se comporta como el más dinámico en lo que hace a pensar su futuro: se destaca significativamente por sobre los otros dos sectores en considerar que en los próximos 5 años va a abrir nuevos establecimientos/sucursales, su planta de trabajadores va a crecer, y va a necesitar capacitarlos para instalar nuevas tecnologías.

También son muy auspiciosos los siguientes datos: el 68,1% de los entrevistados prevé que el número de empleados en sus empresas se va a mantener en los próximos 5 años; y para un 26,6%, incluso, va a crecer. Los sectores secundario y terciario son los que en mayor medida piensan que sus demandas laborales van a crecer.

Existe una intención muy positiva de capacitar a los trabajadores de las empresas encuestadas durante los próximos 24 meses, ya que el 88,3% de los entrevistados opina que lo haría. Esta intención es alta en los tres sectores económicos estudiados.

El 89,0% de los entrevistados está interesado en que sus empleados se capaciten en habilidades blandas, y el 67,0% en habilidades técnicas; es decir, la valoración es alta en ambos tipos de habilidades, pero más pronunciadas en las blandas.

La capacitación en habilidades blandas que lidera el interés es el Trabajo en equipo (61,9%); seguida por la Motivación (32,0%) y, en tercer lugar, el Liderazgo (25,2%). Esta tendencia es más pronunciada en los sectores secundario y terciario.

Entre las habilidades técnicas, la que lidera el interés es el Manejo de sistemas informáticos y computadoras (16,7%), seguida por la Estrategia de ventas (10,0%) y, en tercer lugar, la Gestión de atención al cliente (7,6%).

Mientras que las habilidades blandas son más transversales en términos de sector económico y puestos para los que serían útiles, las técnicas -como es lógico-, dependen de los sectores y puesto de trabajo específicos.

Además de lo ya visto, se han indagado algunos temas adicionales relacionados con la capacitación.

Por un lado, se estudió qué formato genera más interés para las capacitaciones de las empresas, 77,7% elige el formato presencial, 17,3% el formato mixto (PRESENCIAL Y VIRTUAL) y 5,0% formato virtual. Las híbridas o virtuales son más elegidas en el sector terciario.

Además, se indagó la preferencia de los entrevistados por distintos sistemas de capacitación. Los más elegidos son capacitaciones a través del SINAFOCAL y del SNPP (85,9% Y 61,9% RESPECTIVAMENTE). En ambos casos sin diferencias por sectores económicos. En tercer lugar, se ubica la capacitación a través de Instructor interno de la empresa (PREFERIDA POR SOLO EL 11,1% DE LA MUESTRA).



Capítulo 7.

Recomendaciones

Los datos recopilados en las etapas cualitativa y cuantitativa de este estudio permiten presentar las siguientes recomendaciones.

Para un desarrollo sostenido de la economía del departamento, y de su capacidad de absorber mano de obra, se recomienda apoyar a emprendimientos y empresas con créditos blandos. Este apoyo puede movilizar a otros sectores, como fue el caso del crecimiento del sector de las artesanías en Pirayú, que con su dinámica dio un impulso importante al turismo y la gastronomía en esa región.

Las empresas del departamento de Paraguarí tienen, en promedio, 14,1 años de presencia en el mercado, siendo las empresas de los sectores primario y secundario las de más antigüedad (15,5 AÑOS EN PROMEDIO EN AMBOS CASOS). Con esta trayectoria y vigencia, sin duda cuentan con vasta experiencia. La gran mayoría son microempresas. Se debe promover capacitaciones, tanto a empresarios como a los trabajadores, para impulsar el desarrollo productivo y de gestión, aprovechando el conocimiento acumulado, y potenciándolo para que puedan avanzar aún más.

Estas iniciativas de capacitación y formación tendrían muy buen recibimiento, ya que hay mucho interés en las empresas encuestadas en la capacitación como habilitador para el crecimiento. De hecho, el 88,3% manifiesta su intención de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses. Y además ven necesario hacerlo en un escenario de incorporación de tecnología a las empresas, clave en esta era de la sociedad y economía del conocimiento; por eso el 42,0% de los entrevistados dice que es muy o bastante probable que capacite a sus trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías durante los próximos 5 años.

En este sentido, se insiste mucho en dos direcciones: por un lado, en la necesidad de concentrar los esfuerzos y la planificación gubernamental en formar mandos medios técnicos como plomeros, electricistas, carpinteros, cerrajeros, operadores de maquinaria agrícola, técnicos en refrigeración y reparación de celulares/ computadoras, por la rápida salida laboral que permiten. Por eso sería muy positivo que se ofreciera una amplia oferta de capacitación, ya sea pública o privada, que apunte a desarrollar esos perfiles; y es clave que la misma pudiera incluir la práctica como aspecto nodal -es decir, que no sea solo teoría.

Y, por otro lado, se les da mucha importancia a las capacitaciones para el desarrollo de habilidades blandas. Se recomienda generar cursos para potenciar la disciplina, responsabilidad, liderazgo, proactividad, comunicación efectiva, oratoria, ya que son las habilidades más valoradas, y útiles a la hora de conseguir y mantener el empleo.

Un aspecto relevante en relación con la formación de la fuerza laboral es la necesidad de fortalecer la capacitación en herramientas de ofimática. Incluso, se podría integrar dentro de la malla curricular de las escuelas secundarias, ya que se considera un conocimiento fundamental para los futuros empleados, y que aún se presentan dificultades en varios de los postulantes para los puestos ofrecidos en los sectores

secundario y terciario. Además, se sugiere reforzar en las escuelas secundarias las habilidades básicas como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos, que también se sienten débiles en muchos de los candidatos y/o trabajadores.

En relación con la oferta de capacitaciones para mandos medios técnicos, se valora positivamente la capacidad formativa del SNPP. Sin embargo, se solicita una mayor presencia en el departamento, ya que se considera que hay un amplio potencial para expandir su participación, especialmente dado el reconocimiento de su jerarquía y calidad. Se recomienda evaluar la posibilidad de que esta institución pueda instalar un programa de pasantías en empresas, para que las personas además de formarse puedan acceder a la experiencia laboral, y así tener más posibilidades de ser empleadas.

Otra oportunidad para fomentar la capacitación y ligada a la experiencia laboral, es promover en mayor medida las capacitaciones duales, es decir que se desarrolle este tipo de formación en las empresas para capacitar o también actualizar al personal.

El mismo interés de profundizar su presencia se observa para el SINAFOCAL, pero es menos conocido que el SNPP en los tres sectores productivos (50,3% DE LOS ENCUESTADOS LO CONOCE, EN COMPARACIÓN AL 82,1% QUE CONOCE AL SNPP). Dada la necesidad que hay de incrementar la oferta de capacitaciones a nivel mandos medios técnicos, se recomienda que ambos organismos mantengan una presencia constante en el departamento de manera a constituirse como habilitadores de la formación de mano de obra con capacidad de empleabilidad.

También es muy necesario desarrollar un plan de comunicación para que se conozca todo el abanico de oportunidades que ambas instituciones pueden ofrecer. Se recomienda el uso de todos los canales que se encuentren disponibles, como redes sociales, programas radiales y televisivos, actos públicos y oficinas de atención a empresarios y trabajadores.

En el grupo de referentes del sector académico, se comenta que el SNPP tiene un proyecto para una tecnicatura en seguridad industrial, algo que es muy solicitado en la actualidad porque es un campo nuevo y cada industria lo requiere. Se recomienda llevar a cabo este proyecto dentro del departamento para así formar y brindar empleo con mayor facilidad a los habitantes de la zona

Se recomienda focalizar los esfuerzos en el sector terciario para la implementación de políticas públicas o la formación de alianzas estratégicas orientadas al crecimiento. Este sector muestra una actitud positiva hacia el futuro, evidenciada por su disposición a abrir nuevos establecimientos, expandir su plantilla de trabajadores y capacitar a su personal para la incorporación de nuevas tecnologías. Dado su dinamismo y visión de futuro, el sector terciario presenta un contexto favorable para impulsar iniciativas que fomenten su desarrollo y expansión.

Por último, se debe abordar la formalización de emprendimientos y empresas de manera que los productores de los tres sectores perciban este proceso como algo positivo. Para ello, es clave comunicar claramente los beneficios que la formaliza-

ción puede traerles, destacando cómo contribuiría a su crecimiento y sostenibilidad. Además, es fundamental que el Estado brinde un acompañamiento cercano en este proceso, asegurando que no solo se perciba como una imposición, sino como un apoyo tangible para facilitar la transición. Una opción sería crear una oficina, ya sea presencial o virtual, que ayude a comprender las razones de la formalización y a completar los trámites necesarios, los cuales a menudo son vistos como complejos y que requieren tiempo y esfuerzo que preferirían dedicar a su actividad productiva.



Capítulo 8.

Referencias Bibliográficas

BANCO CENTRAL DEL PARAGUAY. (2024). Serie Histórica del PIB Base 2014.https://www.bcp.gov.py/serie-historica-del-pib-base-2014-i643

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2022). Censo Nacional de Población y Viviendas 2022. https://www.ine.gov.py/publication-single.php?codec=257

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2024). Encuesta Permanente de Hogares Continua 2024 (EPHC). https://www.ine.gov.py/microdatos/index.php?cant=99&tema=todos

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2023). Encuesta Permanente de Hogares Continua 2023 (EPHC). https://www.ine.gov.py/microdatos/index.php?cant=99&tema=todos

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2022). Encuesta Permanente de Hogares Continua 2022 (EPHC). https://www.ine.gov.py/microdatos/index.php?cant=99&tema=todos

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2024). Directorio general de empresas y establecimientos (2024). https://www.ine.gov.py/dirge/

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL. (2024). Estadísticas SINAFOCAL 2024. https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/495/562

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL. (2023). Estadísticas SINAFOCAL 2023. https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/459/539

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL. (2022). Estadísticas SINAFOCAL 2022. https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/447/527

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL. (2021). Estadísticas SINAFOCAL 2021. https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/445/503



Capítulo 9.

Anexos

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral los departamentos de Guairá y Paraguarí

Presentación.

[Buenos días/ Buenas tardes] Soy [nombre del encuestador], lo estamos visitando desde la consultora Visual Research S.A. realizando una encuesta en los departamentos de Guairá y Paraguarí para el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL).

El objetivo de esta encuesta es conocer las necesidades de las empresas en materia laboral, de manera a orientar las políticas de empleo, formación y capacitación, y diseñar programas de formación y capacitación que sean de utilidad para las empresas del departamento y sus trabajadores.

Por ese motivo, precisamos entrevistar a la persona que esté al tanto de características de la empresa como: los perfiles de los puestos, las vacantes que ha tenido la empresa y las necesidades de contratación para los próximos años. De este modo la información brindada será relevante y contribuirá a los objetivos mencionados.

¿Es usted esa persona? (SI DICE QUE SÍ, CONTINUAR. SI DICE QUE NO, PEDIR CONTACTAR CON LA PERSONA QUE SÍ ESTÁ AL TANTO)

Confidencialidad

Toda información que provea será utilizada únicamente para fines estadísticos y del estudio. Por lo tanto, los datos recopilados no serán publicados o difundidos con referencia expresa a las personas o entidades a quienes directa o indirectamente se refieran.

ENCUESTADOR: una vez finalizada la presentación, iniciar la encuesta.

ENCUESTADOR:

Repetir esta información varias veces, a lo largo de la encuesta:

Por favor, recuerde que el objetivo de esta encuesta es tener información clara y completa sobre la realidad de las empresas con el único fin de que el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) pueda mejorar su gestión en formación y capacitación laboral. Es importante que usted sepa que esta encuesta es solo a fines que interesan al Sistema.

NRO. DE ENCUESTA:	
ENCUESTADOR:	
SUPERVISOR:	

En esta primera parte le voy a hacer consultas con la finalidad de tener correctamente caracterizada la empresa, de manera que represente al sector en el departamento de... (MENCIONAR GUAIRÁ O PARAGUARÍ, SEGÚN CORRESPONDA).

MÓDULO B: IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA (DATOS DE LA EMPRESA):

Datos de la Empresa:

B1. NOMBRE	
B2. RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA	
B3. DIRECCIÓN	
B4. DISTRITO	
B5. DEPARTAMENTO	
B6. TELÉFONO	
B7. RUC	
B8. CORREO ELECTRÓNICO	

Datos del Informante:

B9. NOMBRE Y APELLIDO	
B10. CARGO EN LA EMPRESA	
B11.TELÉFONO DE CONTACTO	
B12.CORREO ELECTRÓNICO	

MÓDULO C: DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

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

ENCUESTADOR: Respuesta espontánea.

AÑOS:	MESES:

C2. ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa (LA QUE REPORTA MAYORES UTILIDADES O VENTAS)?

ENCUESTADOR: Respuesta espontánea.

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

SÍ	1	¿CUÁNTAS? _____ ESTÁN UBICADAS EN:
NO	2	LA MISMA CIUDAD 1 EL MISMO DEPARTAMENTO 2 EL PAÍS 3

MÓDULO D: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

D1. ¿Cuántas personas ocupadas, incluido usted, tiene esta empresa actualmente? Considere a todos los trabajadores contratados directamente por la empresa, ya sea que tengan una relación laboral permanente o temporal.

OPCIONES DE RESPUESTA	CÓD	
0 A 4 TRABAJADORES	1	TERMINAR
DE 5 A 10 TRABAJADORES	2	CONTINUAR
DE 11 A 30 TRABAJADORES	3	
DE 31 A 50 TRABAJADORES	4	
MÁS DE 50 TRABAJADORES	5	

D2. De la cantidad total de trabajadores de la empresa en el departamento (MENCIONAR GUAIRÁ O PARAGUARÍ, SEGÚN CORRESPONDA), podría decirme ¿cuántos son...?

	CANTIDAD DE TRABAJADORES
1. HOMBRES	
2. MUJERES	
3. TOTAL	

D3. ¿Podría indicarme qué cantidad de trabajadores de la empresa tiene un nivel educativo correspondiente a...?

ENCUESTADOR: Si no sabe cantidad, preguntar en porcentaje.

#	ESTUDIOS FORMALES DE EMPLEADOS	CANTIDAD	%
1	Postgrado completo		
2	Postgrado incompleto		
3	Universitario completo		
4	Universitario incompleto		
5	Técnico superior no universitario completo		
6	Técnico superior no universitario incompleto		
7	Secundaria (Educación Media) completa		
8	Secundaria (Educación Media) incompleta		
9	Primaria (EEB) completa		
10	Primaria (EEB) incompleta		
11	Nivel inicial		
12	Sin instrucción		
13	Otro. Especificar		
14	Total		

D4. ¿La empresa implementa políticas específicas para contratar a alguno de los siguientes grupos de personas? ¿Puede describir en qué consisten estas políticas?

#	CONTRATACIONES DE...	SÍ	NO	PARA CADA RESPUESTA AFIRMATIVA, ESCRIBA EL O LOS CÓDIGOS SEGÚN EL LISTADO CORRESPONDIENTE DE POLÍTICAS APLICADAS (QUE SE MUESTRA A CONTINUACIÓN)
1	Jóvenes buscadores de primer empleo	1	2	
2	Pasantes y/o aprendices	1	2	
3	Mujeres	1	2	
4	Personas con discapacidad	1	2	
5	Personas de la población indígena	1	2	

CÓDIGO	POLÍTICA APLICADA
1	Ley de inserción al empleo juvenil Ley 4951/2013, Decreto 4345/15, Ley 6305/18 -Modificación de artículo 5)
2	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19, Decreto 2817/19, Resolución MTESS 951/22)
3	Ley para la incorporación de personas con discapacidad (Ley 4962/13)
4	Contrato de aprendizaje (Código laboral y Resolución N° 1159/19)
5	Convenios con organizaciones privadas y/o ONG
6	Convenios con organizaciones públicas
7	Decisión del directorio/propietarios de la empresa
8	Otra (Especificar)

MÓDULO E: VACANTES DE TRABAJO

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

E1. En los últimos 12 meses, ¿la empresa tuvo puestos vacantes en los establecimientos ubicados en el departamento (MENCIONAR GUAIRÁ O PARAGUARÍ, SEGÚN CORRESPONDA)?

SÍ	1
NO	2 PASA A E5

E2. ¿En qué puestos o cargos tuvo la empresa esas vacantes y qué cantidad?

ENCUESTADOR: registrar puestos y cantidad para cada puesto.

PUESTOS O CARGOS	CANTIDAD DE VACANTES

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

SÍ	1	PASA A E5
NO	2	PASA A E4

E4. ¿Podría indicarme en qué puestos no se logró cubrir las vacantes en los últimos 12 meses por favor?

ENCUESTADOR: Respuesta espontánea.

E5. Durante el proceso normal de búsqueda y selección, ¿la empresa tuvo alguna de las siguientes dificultades para llenar cualquier vacancia que haya surgido? Utilice esta tarjeta para indicar todas las que apliquen.

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta. Insistir: ¿alguna otra?

DIFICULTADES	SÍ
Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias	1
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	2
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	3
Candidatos con falta de experiencia laboral	4
Candidatos que no acepta las condiciones laborales ofrecidas (ubicación, horario, remuneración)	5
Falta de postulantes/ candidatos	6
Otro. Especificar	7

E6. Generalmente, de estas opciones ¿Cuáles son los requisitos y competencias que solicita la empresa para llenar cualquier vacancia que surja?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta. Insistir: ¿alguna otra?

REQUISITOS Y COMPETENCIAS	SI	NO
1. Disponer de tiempo para horarios rotativos	1	2
2. Contar con movilidad propia	1	2
3. Manejar idiomas extranjeros	1	2
4. Tener buena presencia	1	2
8. Manejo básico de computadoras (ofimática: Word, Excel, Correo electrónico, etc.)	1	2
9. Manejo avanzado de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)	1	2
10. Contar con competencias actitudinales o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	1	2

11. Contar con competencias técnicas o profesionales específicas del puesto	1	2
12. Tener certificación de Educación Técnica y Formación Profesional	1	2
13. Otro (Especificar)	1	2

E7. De estas opciones ¿Cuáles son los principales canales de reclutamiento que utiliza la empresa para llenar las vacantes?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta. Insistir: ¿alguna otra?

CANALES DE RECLUTAMIENTO	CÓD.
Anuncio en un medio de prensa impreso	1
Plataforma web privada gratuita (Bolsas de trabajo) (excluyendo redes sociales)	2
Redes sociales de la empresa (Facebook, Twitter, Instagram, etc.)	3
Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo	4
Redes de profesionales o egresados	5
Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores (boca en boca)	6
Contratación de empresas de reclutamiento	7
Ferias de empleos	8
Avisos en las inmediaciones de la empresa	9
Redes personales o contactos personales del empleador	10
Banco de currículos de la empresa	11
Otro. Especificar	12

MÓDULO F: NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EMPRESA

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

F1. ¿Cuáles de las siguientes herramientas y tecnologías utiliza actualmente y/o planea incorporar en los próximos 5 años (2025-2029)?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjetas. Indagar ¿alguna más? hasta marcar todas las opciones que correspondan.

HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS	UTILIZA ACTUALMENTE	PLANEA INCORPORAR EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS	NO UTILIZA NI PLANEA INCORPORAR
1. Computador, celular, tablet	1	2	3
2. Conexión a internet	1	2	3
3. Programas básicos de ofimática (Word, Excel, Email, etc.)	1	2	3
4. Programas o software especializados como ERP y CRM (por ej. Software de gestión de inventario, contabilidad, recursos humanos, atención al cliente, producción, etc.)	1	2	3
5. Redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, X/Twitter, Marketplace, etc.)	1	2	3
6. Sitio web propio	1	2	3
7. Pagos y cobros electrónicos	1	2	3
8. Ventas a través de App (Airbnb, Booking, PedidosYa y otros similares)	1	2	3
9. Ciencia de datos (inteligencia artificial, big data, etc.)	1	2	3
10. Tecnologías de automatización de procesos o servicios (cajas de autoservicios, robotización, logista de insumos y materias primas, chatbots)	1	2	3
11. Otra (Especificar)	1	2	----------

F2. Para implementar estas nuevas tecnologías, la empresa ¿requeriría la contratación de nuevos trabajadores y/o la transformación de las competencias de los trabajadores actuales (CAPACITACIÓN DEL PERSONAL EXISTENTE)?

INSTRUCCIÓN A PROGRAMACIÓN: Se despliegan sólo aquellas que marcaron que planea incorporar en los próximos 5 años (indicaron código 2 en F1).

ENCUESTADOR: Indagar ¿alguna más? Hasta marcar todas las opciones que correspondan.

HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS	NUEVAS CONTRATACIONES	TRANSFORMACIÓN DE COMPETENCIAS	AMBOS
1. Computador, celular, tablet	1	2	3
2. Conexión a internet	1	2	3
3. Programas básicos de ofimática (Word, Excel, Email, etc.)	1	2	3
4. Programas o software especializados como ERP y CRM (por ej. Software de gestión de inventario, contabilidad, recursos humanos, atención al cliente, producción, etc.)	1	2	3
5. Redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, X/ Twitter, Marketplace, etc.)	1	2	3
6. Sitio web propio	1	2	3
7. Pagos y cobros electrónicos	1	2	3
8. Ventas a través de App (Airbnb, Booking, PedidosYa y otros similares)	1	2	3
9. Ciencia de datos (inteligencia artificial, big data, etc.)	1	2	3
10. Tecnologías de automatización de procesos o servicios (cajas de autoservicios, robotización, logista de insumos y materias primas, chatbots)	1	2	3
11. Otra (Especificar)	1	2	3

F3. Para implementar estas nuevas tecnologías, ¿Qué tipo de formación requeriría la empresa para las nuevas contrataciones o transformación de competencias de los trabajadores actuales?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta. Indagar ¿alguna más?

TIPO DE FORMACIÓN REQUERIDA	CÓD
Formación relacionada con el manejo de herramientas básicas para uso de computadoras e internet	1

Formación relacionada con el uso de software especializados.	2
Formación relacionada con el uso de redes sociales.	3
Formación relacionada con el desarrollo y programación de software, aplicativos o sistemas informáticos	4
Formación relacionada con la configuración de equipos/aplicativos.	5
Formación relacionada con la operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización).	6
Otro. Especificar	7

F4. ¿La empresa ha tenido cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales o la automatización del trabajo? Por favor elija la opción que mejor represente a la empresa según su conocimiento.

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta.

OPCIONES DE RESPUESTA	CÓD.
La cantidad de personal ha aumentado como consecuencia de transformaciones digitales o automatización del trabajo	1
La cantidad de personal ha disminuido como consecuencia de transformaciones digitales o automatización del trabajo	2
La cantidad de personal no ha tenido cambios, se mantiene igual	3
No se introdujo ninguna transformación digital o automatización	4

F5. Pensando en los próximos 5 años (2025-2029), ¿Qué tan probable cree que se produzcan los siguientes eventos al interior de la empresa?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta y solicitar respuesta para cada frase.

EVENTOS	1. POCO PROBABLE 2. PROBABLE 3. MUY PROBABLE
APERTURA DE NUEVOS ESTABLECIMIENTOS, SUCURSALES	
CIERRE DE ESTABLECIMIENTOS, SUCURSALES	
REEMPLAZO O SUSTITUCIÓN DE TRABAJADORES POR NUEVAS TECNOLOGÍAS	
CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PARA IMPLEMENTAR NUEVAS TECNOLOGÍAS	
CAPACITACIÓN O RECONVERSIÓN DE TRABAJADORES ACTUALES PARA ADAPTARSE A NUEVAS TECNOLOGÍAS	

F6. Teniendo en cuenta los planes de inversión y de negocios de la empresa, así como las políticas de reactivación económica, ¿usted cree que durante los próximos 5 años (2025-2029) la cantidad total de trabajadores de la empresa va a crecer, mantenerse o reducirse?

ENCUESTADOR: Leer todas las opciones, menos código 4, y pedir que seleccione la que mejor aplica.

OPCIONES DE RESPUESTA	CÓD	
VA A CRECER	1	
SE VA A MANTENER	2	PASA G1
SE VA A REDUCIR	3	
NO LO SÉ, AÚN NO HAY CERTEZA SOBRE ELLO. NO LEER	4	

F7. Considerando la posibilidad de un crecimiento en el número de trabajadores ¿Podría usted indicar los cargos y una estimación del número de trabajadores que va a requerir en los próximos 5 años (2025-2029)?

PUESTO DE TRABAJO	COD	CANT_2025	CANT_2026	CANT_2027	CANT_2028	CANT_2029
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

MÓDULO G: CAPACITACIÓN Y USO DE LA OFERTA PÚBLICA DE CAPACITACIÓN

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

G1. En los próximos 24 meses ¿la empresa estaría interesada en capacitar a sus trabajadores?

SÍ	1	
NO	2	PASA A G2 Y LUEGO A G6

G2. ¿Cuáles son las razones por las que la empresa no estaría interesada en capacitar a sus trabajadores?

ENCUESTADOR: Marcar todas las que corresponda y luego pasar a la G6.

RAZONES	CÓD
La empresa no tiene recursos para capacitar, necesita capacitación	1
Todo nuestro personal es plenamente competente, no se necesita capacitación	2
No hay oferta de capacitación en áreas o contenidos relevantes para la empresa	3
La empresa no dispone de tiempo para capacitar a sus trabajadores	4
La calidad de la oferta de capacitación no es satisfactoria	5
La capacitación no es una prioridad para la empresa	6
Muchos trabajadores son temporales y puede que no permanezcan en nuestra empresa	7
Otra (Especificar)	8

G3a. ¿Sobre qué temas relacionados con las habilidades blandas son las capacitaciones en las que estaría interesada la empresa? ¿Para qué cargos y con qué frecuencia se realizan estas capacitaciones?

REGISTRA AQUÍ LAS REFERIDAS A HABILIDADES BLANDAS	CÓD	¿PARA QUÉ PUESTOS/ CARGOS?	¿CON QUÉ FRECUENCIA?
MOTIVACIÓN	1		
TRABAJO EN EQUIPO	2		
GESTIÓN DE EMOCIONES/INTELIGENCIA EMOCIONAL	3		
LIDERAZGO	4		
NEGOCIACIÓN/ RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	5		

COMUNICACIÓN ASERTIVA			
OTRA. ESPECIFICAR	6		
NINGUNA RELACIONADA CON HABILIDADES BLANDAS	7		

G3b. ¿En qué capacitaciones relacionadas con habilidades técnicas estaría interesada la empresa, para qué puestos y con qué frecuencia?

REGISTRA AQUÍ LAS REFERIDAS CAPACITACIONES TÉCNICAS ESPECÍFICAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	¿PARA QUÉ PUESTOS/ CARGOS?	¿CON QUE FRECUENCIA
Ninguna relacionada con capacitaciones técnicas		

G4. ¿Bajo qué sistema preferiría que se impartan las capacitaciones en la empresa? Puede seleccionar las opciones, que correspondan, de esta tarjeta, e indicarme si hay otra.

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta. Indagar ¿alguna más?

SISTEMAS DE CAPACITACIÓN	CÓD
Capacitación con instructor interno de la empresa	1
Contratación de cursos con financiamiento de la empresa	2
Capacitaciones a través del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)	3
Capacitaciones a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)	4
Otro. Especificar	5

G5. ¿Cuál diría usted que es el formato de capacitaciones más conveniente para la empresa?

FORMATO	CÓD
VIRTUALES	1
PRESENCIALES	2
MIXTAS	3
OTRAS, ESPECIFICAR	4

G6. Utilizando una escala del 1 a 3 en la 1 es Poco importante, 2 es Importante y 3 es Muy importante ¿Qué grado de importancia atribuye a las siguientes razones para capacitar a los trabajadores de la empresa?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjetas.

RAZONES	1. POCO IMPORTANTE	2. IMPORTANTE	3. MUY IMPORTANTE
Desarrollo de habilidades o conocimientos técnicos			
Incorporación de nuevas tecnologías			
Contribución al desarrollo profesional de los trabajadores			
Desarrollo de habilidades socioemocionales o blandas			
Dotación de habilidades básicas o inducción laboral			
Cumplimiento de estándares de seguridad			
Cumplimiento de protocolos sanitarios			
Otro. Especificar			

MÓDULO H: CIERRE

H1. ¿Su empresa conoce o utiliza las siguientes opciones programas y servicios públicos?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta.

PROGRAMAS Y SERVICIOS	CONOCE Y UTILIZA	CONOCE, PERO NO UTILIZA	NO CONOCE
PLATAFORMA EMPLEA PY	1	2	3
PROGRAMA DE APRENDIZAJE	1	2	3
MODELO PARAGUAYO DE FORMACIÓN DUAL (MOPADUAL)	1	2	3
CAPACITACIONES DEL SNPP	1	2	3
CAPACITACIONES DEL SINAFOCAL	1	2	3
FERIAS PÚBLICAS DE EMPLEO	1	2	3

H2. ¿Conoce usted otros servicios, además de las capacitaciones, que brinda el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)?

SÍ	1	PODRÍA MENCIONAR ALGUNO/S? ....
NO	2	AGRADECER Y FINALIZAR LA ENCUESTA

ENCUESTADOR: Continuar en H3 los casos en los que la persona respondió códigos 1 o 2 en la frase «Capacitaciones del SINAFOCAL» en H1, o mencionaron algún producto en H2.

H3. ¿Qué opinión tiene de la gestión del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)? Encuestador: Respuesta espontánea. Profundizar.

H4. ¿Considera que su empresa estaría dispuesta a trabajar conjuntamente con SINAFOCAL para?

ENCUESTADOR: Mostrar tarjeta

OPCIONES	CÓD
Participación en estudios sobre mercado de trabajo	1
Desarrollo de mallas curriculares para la formación y capacitación laboral	2
Capacitaciones al personal de la empresa	3
Evaluación y certificación de competencias	5
Ninguna	6
Otra. Especificar	7

Con esto finaliza la encuesta. A nombre de SINAFOCAL y Visual Research S.A., le agradezco su participación.

Muchas gracias.

Guía de pautas para los Grupos Focales

"Bienvenido/a mi nombre es _____, trabajo para Visual Research S.A., empresa de Investigación de Mercado. Fuimos contratados por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) para realizar el "Estudio sobre tendencias del mercado laboral en los departamentos de Guairá y Paraguarí".

El objetivo del estudio es conocer las necesidades de las empresas en materia de empleo, de manera que desde SINAFOCAL, se puedan orientar las políticas y programas de empleo y formación útil para las empresas del departamento y sus trabajadores.

En ese contexto, cada uno de ustedes fue invitado a participar de este estudio a fin de poder conocer las opiniones y experiencias de referentes sobre el mercado laboral actual en el departamento de... (GUAIRÁ O PARAGUARÍ, SEGÚN CORRESPONDA).

Por esto, para este ejercicio es importante conocer sus opiniones, experiencias, expectativas, inquietudes y que comente todo cuanto venga a su mente sobre los diferentes temas a tratar en estos 60 minutos que durará la conversación.

Les aseguramos que la información suministrada por ustedes será confidencial y sus nombres no serán mencionados en los documentos resultantes de este estudio. De igual manera, y si así ustedes lo desean, están en todo el derecho de no responder preguntas relacionadas con temas que no quieran mencionar o de los cuales no tengan conocimiento.

Para hacer más ágil el desarrollo de la entrevista y poder tener la atención completa en la conversación que vamos a tener, les solicitamos su autorización para grabar la reunión, asegurándoles que será exclusivamente de uso interno de la consultora Visual Research S.A. y SINAFOCAL.

Inicio (15 MIN)

Presentación del moderador / los recursos / la técnica.

REGLAS GRUPOS PRESENCIALES:

- Todo lo que se comparte será confidencial y anónimo.
- La charla será grabada en audio, para poder contar con ella para el análisis del discurso. Una vez que se termine de usar, se destruirá.
- Escuchar y respetar las opiniones de todos los participantes
- Hablar de a uno, para que se pueda comprender adecuadamente

PRESENTACIÓN DE LOS PARTICIPANTES:

› Nombre y edad.
› Ciudad en la que reside y en la que trabaja.
› Profesión y breve experiencia profesional.

Organizaciones activas y sus acciones (15 MINUTOS)

› ¿Cómo definirían el mercado laboral del departamento... (Guairá o Paraguarí, según corresponda)?

› ¿Notaron cambios o novedades? ¿Cuáles? ¿Hace cuánto tiempo? ¿Son positivos o negativos?

› ¿Qué debería mejorarse? ¿Cómo podría mejorarse?

› ¿En qué sector de la economía se desenvuelve la organización a la que pertenece o representa cada uno?

› Desde la organización a la que pertenecen ¿desarrollan actividades dirigidas al mercado laboral? ¿Qué tipos de actividades, acciones realizan?

Indagar:

- Asistencia técnica
- Capacitación
- Intermediación laboral
- Otros – especificar

¿Qué otras organizaciones se ocupan de actividades dirigidas al mercado laboral en la zona? ¿En qué consisten esas actividades/acciones?

Indagar:

- Asistencia técnica
- Capacitación
- Intermediación laboral
- Otros – pedir que especifiquen

› Desde su punto de vista ¿qué organizaciones, ya sean del sector público o privado podrían contribuir a mejorar el mercado laboral en la zona? ¿Qué podrían hacer?

› Las actividades que ustedes desarrollan, ¿tienen un alcance comunitario, distrital o departamental?

› ¿Y las que realizan otras entidades? ¿es mejor que las actividades/acciones sean a nivel comunitario, distrital o departamental? ¿Por qué?

› Ya sea en la comunidad, distrito o departamento de... (Guairá o Paraguarí, según corresponda) ¿existen acuerdos/alianzas, para promover el empleo, entre instituciones del gobierno, sector privado, universidades u otros? ¿En qué consisten esos acuerdos? ¿Qué resultados generaron? ¿Cuáles funcionaron mejor? ¿Por qué?

Caracterización del mercado laboral (15 MINUTOS)

› ¿Cuáles son los principales sectores o rubros laborales en el departamento de... (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda)? ¿Es igual en todo el departamento o hay zonas que se diferencian? ¿En qué son diferentes?

› ¿Cuáles son las fortalezas del mercado laboral regional/local? ¿Cuáles son las debilidades?

› ¿En qué sectores se genera mayor cantidad de puestos laborales? ¿A qué se debe?

› ¿Cuáles son las principales fuentes de empleo para jóvenes mujeres en... (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda)? ¿Y para los jóvenes varones? ¿Es igual en todo el departamento o existen diferencias?

› En general, los jóvenes del departamento ¿se emplean en su mismo distrito? ¿Qué hacen cuando no encuentran empleo?

Indagar:

- Migran a otras ciudades
- Migran al exterior
- Se emplean o auto-emplean en el sector informal
- Otro, explorar

Pensando en hombres y mujeres de todas las edades, no solo en los jóvenes ¿hay diferencias en el acceso al empleo entre hombres y mujeres?

Resumiendo ¿cómo son los potenciales trabajadores en el departamento de... (MENCIONAR GUAIRÁ O PARAGUARÍ, SEGÚN CORRESPONDA) en cuanto a la formación? ¿Qué nivel de estudios tienen? ¿Qué atributos positivos notan? ¿En qué deben mejorar? ¿Qué acciones consideran que se deberían hacer para fortalecer el empleo formal en su área geográfica?

Formación laboral (15 MINUTOS)

¿Cómo es la oferta de formación laboral en el departamento?

Indagar:

- Universidades
- Centros de formación o institutos del sector privado
- Centros de formación o institutos de organizaciones públicas
- Otros, explorar

› ¿Es suficiente? ¿Por qué? ¿Qué falta?

› ¿Qué cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de la zona?

› ¿Qué expectativas tienen sobre las oportunidades de empleo en los próximos cinco años en el departamento? ¿Más, igual que ahora, menos? ¿Por qué?

› ¿Qué sectores consideran que serán los más demandantes? ¿Por qué?

› ¿Han trabajado en coordinación con instituciones del gobierno central? ¿En caso de ser afirmativo, con qué institución? ¿Y en qué consistió el trabajo?

Indagar

- SINAFOCAL
- SNPP
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Ministerio de Industria y Comercio
- Otras dependencias, explorar

› ¿En general las empresas del departamento aplican políticas para contratar personal en el departamento? ¿Cuáles? ¿Por qué no?

› ¿Conocen las acciones de SINAFOCAL? ¿Cuáles?

› Si solo responde “cursos de capacitación”, insistir: ¿Conoce algún otro producto de SINAFOCAL? ¿Cuál(es)?

› ¿Tienen alguna opinión o comentario más sobre alguna cuestión adicional que les parezca relevante sobre los temas tratados?

› Agradecemos su participación y les reiteramos que la información dada por ustedes es anónima y confidencial y que servirá únicamente para fines de este estudio.