

Proyecto: “Nuevas oportunidades de empleo para
jóvenes–NEO/PY” ATN/ME-14733-PR

Consultoría para el desarrollo de información de los
sectores productivos

Estudio de demanda laboral

Elaborado por Gustavo Rivas Martínez

Con el apoyo técnico de:
Mical Rodríguez Laconich

Julio - 2018



Observatorio
LABORAL

Estudio de Demanda Laboral

Contenido

Los autores	6
Resumen	7
Índice de Figuras	10
Índice de Cuadros.....	14
1. Introducción	16
1.1 Antecedentes	16
1.2 Metodología	17
1.3 Estructura del documento.....	19
2. Caracterización la demanda ocupacional Sectorial actual y futura	20
2.1 Composición de la muestra según Sectores y tamaños	20
Departamento de Guairá.....	20
Departamento San Pedro.....	21
Departamento Central	23
Capiatá (Departamento Central).....	24
Itá (Departamento Central).....	25
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	26
Nueva Italia (Departamento Central)	27
Ypané (Departamento Central)	28
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	29
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	30
2.2 Características demográficas de los empleados	31
Departamento de Guairá.....	31
Departamento de San Pedro	33
Departamento Central	35
Capiatá (Departamento Central).....	36
Itá (Departamento Central).....	38
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	40
Nueva Italia (Departamento Central)	41
Ypané (Departamento Central)	42
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	43
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	44
2.3 Perfil educativo de los ocupados.....	46
Departamento de Guairá.....	47
Departamento de San Pedro	48
Departamento Central	50
Capiatá (Departamento Central).....	52
Itá (Departamento Central).....	53
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	55
Nueva Italia (Departamento Central)	57
Ypané (Departamento Central)	57
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	58
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	60
2.4 Demanda potencial de mano de obra	62
Departamento de Guairá.....	62
Departamento de San Pedro	64
Departamento Central	66
Capiatá (Departamento Central).....	68

Itá (Departamento Central).....	70
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	72
Nueva Italia (Departamento Central)	74
Ypané (Departamento Central)	75
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	76
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	78
2.5 Estabilidad Laboral	79
Departamento de Guairá.....	80
Departamento de San Pedro	80
Departamento Central	81
Capiatá (Departamento Central).....	81
Itá (Departamento Central).....	82
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	82
Nueva Italia (Departamento Central)	83
Ypané (Departamento Central)	83
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	84
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	84
2.6 Motivos de los despidos	85
Departamento de Guairá.....	85
Departamento de San Pedro	85
Departamento Central	86
Capiatá (Departamento Central).....	86
Itá (Departamento Central).....	86
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	87
Nueva Italia (Departamento Central)	87
Ypané (Departamento Central)	87
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	87
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	87
2.7 Satisfacción con la competencia laboral	88
Departamento de Guairá.....	88
Departamento de San Pedro	89
Departamento Central	90
Capiatá (Departamento Central).....	91
Itá (Departamento Central).....	92
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	93
Nueva Italia (Departamento Central)	93
Ypané (Departamento Central)	94
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	94
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	95
2.8 Niveles salariales.....	96
Departamento de Guairá.....	97
Departamento de San Pedro	97
Departamento Central	98
Capiatá (Departamento Central).....	99
Itá (Departamento Central).....	100
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	101
Nueva Italia (Departamento Central)	102
Ypané (Departamento Central)	102
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	103
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	104
3. Orientación sobre cursos de formación y capacitación laboral	105

3.1 Ocupaciones más demandadas, competencia y formación requerida	105
Departamento de Guairá.....	105
Departamento de San Pedro	108
Capiatá (Departamento Central).....	111
Itá (Departamento Central).....	114
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	115
Nueva Italia (Departamento Central)	119
Ypané (Departamento Central)	120
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	122
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	126
3.2 Habilidades Blandas (HB).....	130
Departamento de Guairá.....	131
Departamento de San Pedro	132
Capiatá (Departamento Central).....	133
Itá (Departamento Central).....	133
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	134
Nueva Italia (Departamento Central)	135
Ypané (Departamento Central)	135
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	135
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	136
3.3 Formación profesional a potenciar	137
Departamento de Guairá.....	137
Capiatá (Departamento Central).....	137
Itá (Departamento Central).....	138
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	138
Nueva Italia (Departamento Central)	138
Ypané (Departamento Central)	138
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	138
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	138
3.4 Estrategias de capacitación en las empresas.....	139
Departamento de Guairá.....	139
Departamento de San Pedro	139
Capiatá (Departamento Central).....	140
Itá (Departamento Central).....	140
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	140
Nueva Italia (Departamento Central)	140
Ypané (Departamento Central)	140
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	140
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	141
3.5 Barreras para dar respuesta a la demanda laboral actual y futura	141
Departamento de Guairá.....	141
Capiatá (Departamento Central).....	141
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	141
Ypané (Departamento Central)	142
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	142
4. Oportunidades de autoempleo	142
4.1 Bienes y Servicios insatisfechos por el mercado local	142
Departamento de Guairá.....	142
Departamento de San Pedro	143
Capiatá (Departamento Central).....	143
Itá (Departamento Central).....	143

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	143
Ypané (Departamento Central)	144
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	144
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	144
4.2 Bienes y Servicios necesarios en el mercado local	144
Departamento de Guairá.....	144
Departamento de San Pedro	144
Capiatá (Departamento Central).....	145
Itá (Departamento Central).....	145
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	145
Nueva Italia (Departamento Central)	145
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	145
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	145
5. Percepción sobre Sectores económicos.....	146
5.1 Actividades económicas que tienen mayor rentabilidad en la actualidad y a futuro.....	146
Departamento de Guairá.....	146
Departamento de San Pedro	147
Capiatá (Departamento Central).....	147
Itá (Departamento Central).....	148
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	148
Ypané (Departamento Central)	148
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	149
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	149
5.2 Actividades económicas que tienden a disminuir su participación en el mercado.....	150
Departamento de Guairá.....	150
Departamento de San Pedro	150
Capiatá (Departamento Central).....	150
Itá (Departamento Central).....	150
Mariano Roque Alonso (Departamento Central)	150
Ypané (Departamento Central)	150
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)	150
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)	151
6. Conclusiones y Recomendaciones	152
7. Anexos.....	154
Anexo 1. Carta de solicitud de cooperación a empresas.	154
Anexo 2. Encuesta aplicada a empresas.....	156
Anexo 3. Propuesta de encuesta a empresas	164
Anexo 4. Propuesta de encuesta a ocupados	168

Los autores

Los autores del presente material, agradecen a la Economista Gisele Morínigo, Directora del Observatorio Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y al Equipo Técnico de investigadores de esta Dirección: Lic. Mario Patiño y Lic. Natalia Torres; por la revisión, los aportes y comentarios realizados. Los mismos han contribuido sustancialmente a la mejora del contenido de este informe.

Asimismo, la investigación no hubiese sido posible sin la cooperación del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP). Se agradece el compromiso asumido para la recolección de datos a los equipos conformados en las distintas sedes participantes, en la persona de los siguientes directores: Lino Ramón Velázquez Cantero (Itá), Norma Portillo de Ozuna (Capiatá-centro), Sandra Aquino Coronel (Capiatá-km. 21), Inocencia Caballero Unzain (Nueva Italia), Antonio Duarte Ortiz (Ypané), Eulalio Martín Giménez (Itá), David Iglesias (Mariano Roque Alonso), Reinaldo Rivas (Regional Caaguazú), Leonardo González (Regional Guairá), Edyth Geraldina Ojeda Sena (Regional San Pedro).

Además, se contó con la ayuda de la Municipalidad de Santa Rita (Departamento de Alto Paraná), para el relevamiento de datos en dicho municipio. Se agradece la cooperación recibida por parte de la institución en la persona del Intendente Municipal, Ing. Cesar Landy Torres.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa. Igualmente, no necesariamente reflejan el punto de vista del FOMIN, IYF o de los socios corporativos de NEO. Copyright ©2018 Banco Interamericano de Desarrollo, en su calidad de administrador del FOMIN.

Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra.

Resumen

Este documento presenta los resultados de un Análisis de Demanda Laboral, llevado a cabo entre los meses de febrero a junio del año 2018. La captación de datos se realizó mediante una encuesta a empresas con el apoyo de algunos Centros de Formación del SNPP, buscando principalmente: identificar sectores económicos con mayor potencial de demanda de empleo, caracterizar la demanda ocupacional sectorial actual y futura, determinar las barreras para cubrir la demanda laboral actual y futura, orientar cursos de formación y capacitación laboral y detectar oportunidades de autoempleo.

Por tratarse de un estudio no probabilístico, los resultados representan solo al conjunto de empresas que participaron de la encuesta. Se han obtenido respuestas de al menos una empresa en 14 Distritos, ubicados en 5 Departamentos.

Para la presentación de resultados se ha incluido a los Distritos de San Pedro como un solo conglomerado, dada la poca cantidad de empresas participantes en algunos de ellos. El mismo criterio se ha utilizado para el Departamento de Guairá. Asimismo, se han agrupado a los distritos de Central para presentar resultados cuantitativos a este nivel. También, se presentan resultados a nivel de Distritos en: Capiatá, Itá, Mariano Roque Alonso, Nueva Italia, Ypané, Coronel Oviedo y Santa Rita.

Del estudio han participado 153 empresas, albergando un total de 4881 empleados. De todas las empresas, la mayoría corresponde al sector Comercio (35%), seguido muy de cerca por los sectores Industria (30%) y Servicios (27%). En último lugar, se ubicó el sector Agropecuario, con el 8% de presencia. En cuanto a la demanda potencial de mano de obra, fue el sector Industria el que llevó la delantera, ya que el 59% de los ocupados trabajan en ese sector. En torno al 16%, en similar proporción de empleados se encuentran los sectores Comercio y Servicios y por último el sector Agropecuario donde se ocupa al 9% de los empleados.

La falta de oportunidades de trabajo según el género ha sido evidenciada ya que solo el 22% de los empleados son mujeres. El sector con mayor desigualdad de género es el sector Industria donde por cada mujer que trabaja se encuentra casi 5 hombres. Mientras que el sector menos desigual es el de Comercio, aunque se tiene prácticamente trabajando 2 hombres por cada mujer.

Como resultado global se tiene que el sector con mejores niveles salariales es el Agropecuario, seguidos del Industria, Servicios y Comercios, sucesivamente. Coincidentemente con el mejor nivel salarial, es también el sector Agropecuario donde se tiene un mayor nivel de instrucción formal. Prácticamente, con nivel de instrucción similar están los sectores Servicios y Comercio. En último lugar, en cuanto a los niveles instrucción, se encuentra el sector Industria, aunque dada la naturaleza de este sector se necesitan personas con baja formación académica que desarrollan ciertas tareas de producción y por ende pueden percibir salarios relativamente altos; ya que se ubica como el segundo sector mejor pagado.

La escasa cultura de otorgar datos sigue siendo un obstáculo en este tipo de investigaciones. Se ha tenido una muy baja cooperación por parte de las empresas en todas las zonas estudiadas. Los motivos de rechazo son variados, aunque los más frecuentes han sido: falta de tiempo y temor a ser investigados tras brindar datos. Se puede hablar de un porcentaje promedio del 5% de respuesta. Es decir, por cada 100 empresas visitadas o contactadas vía telefónica, solo terminan respondiendo 5 de ellas. El contacto vía email ha arrojado un resultado prácticamente nulo de respuestas.

Dado los problemas de recolección de datos en las empresas surge la recomendación de acortar el formulario de encuesta a empresas e incluir un formulario de encuesta a empleados. Además de aplicar el estudio entre los meses de agosto a octubre preferentemente.

Actualmente se cuenta con un directorio de 153 empresas participantes. Se insta tanto al SNPP como al SINAFOCAL que se mantenga un estrecho vínculo con estas empresas y que el directorio vaya aumentando cada año para contar con una buena base de datos de empresas y que las empresas tengan a los centros de formación y capacitación como referencia para cubrir tanto las necesidades de formación como de personal.

Índice de Figuras

Figura 1. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Departamento de Guairá – 2018.....	21
Figura 2. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Departamento de Guairá – 2018.....	21
Figura 3. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Departamento de San Pedro – 2018.	22
Figura 4. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Departamento de San Pedro – 2018.	22
Figura 5. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Departamento Central – 2018.	23
Figura 6. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Departamento Central – 2018.....	24
Figura 7. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Capiatá – 2018.....	25
Figura 8. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Capiatá – 2018.....	25
Figura 9. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Itá – 2018.....	26
Figura 10. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Itá – 2018.....	26
Figura 11. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso – 2018.	27
Figura 12. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Mariano Roque Alonso – 2018.....	27
Figura 13. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Nueva Italia – 2018.	28
Figura 14. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Nueva Italia – 2018.	28
Figura 15. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Ypané – 2018.....	29
Figura 16. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos Coronel Oviedo – 2018.	29
Figura 17. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Coronel Oviedo – 2018.	30
Figura 18. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Santa Rita – 2018.	30
Figura 19. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Santa Rita – 2018.....	31
Figura 20. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Departamento de Guairá - 2018.....	32
Figura 21. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Departamento de Guairá – 2018.	33
Figura 22. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Departamento de San Pedro - 2018.....	33
Figura 23. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Departamento San Pedro – 2018.	34
Figura 24. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Departamento Central - 2018.	35
Figura 25. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Departamento Central – 2018.....	36
Figura 26. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Capiatá - 2018.....	37
Figura 27. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Capiatá – 2018.....	38
Figura 28. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Itá - 2018.....	39
Figura 29. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Itá – 2018.	39
Figura 30. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Mariano Roque Alonso - 2018.....	40

Figura 31. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Mariano Roque Alonso – 2018.	41
Figura 32. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Nueva Italia - 2018.	41
Figura 33. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Nueva Italia – 2018.	42
Figura 34. Distribución porcentual de ocupados en empresas del Sector Industrial según sexo. Ypané - 2018	42
Figura 35. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Ypané - 2018.	43
Figura 36. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Coronel Oviedo - 2018.	43
Figura 37. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Coronel Oviedo – 2018.....	44
Figura 38. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Santa Rita - 2018.	45
Figura 39. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Santa Rita – 2018..	46
Figura 40. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Departamento de Guairá – 2018.....	47
Figura 41. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Departamento de Guairá – 2018.....	48
Figura 42. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Departamento de San Pedro – 2018.	49
Figura 43. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Departamento de San Pedro – 2018.	49
Figura 44. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Departamento Central – 2018.....	50
Figura 45. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Departamento Central – 2018.	51
Figura 46. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Capiatá – 2018.	52
Figura 47. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Capiatá – 2018.....	53
Figura 48. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Itá – 2018.	54
Figura 49. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Itá – 2018.....	55
Figura 50. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Mariano Roque Alonso – 2018.....	55
Figura 51. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Mariano Roque Alonso – 2018.	56
Figura 52. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Nueva Italia – 2018..	57
Figura 53. Distribución porcentual de empleados del Sector Industrial según niveles educativos. Ypané - 2018.	57
Figura 54. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Coronel Oviedo – 2018.	58
Figura 55. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Coronel Oviedo– 2018.	59
Figura 56. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Santa Rita – 2018.....	60
Figura 57. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Santa Rita – 2018.	61
Figura 58. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Departamento de Guairá – 2018.....	63
Figura 59 Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Departamento de San Pedro – 2018.	64

Figura 60. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Departamento Central – 2018.	66
Figura 61. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Capiatá – 2018.....	69
Figura 62. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Itá – 2018.....	70
Figura 63. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Mariano Roque Alonso – 2018.	72
Figura 64. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Nueva Italia – 2018.	74
Figura 65. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Coronel Oviedo – 2018.	76
Figura 66. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Santa Rita – 2018.	78
Figura 67. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Departamento de Guairá – 2018.....	89
Figura 68. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Departamento de San Pedro – 2018.	89
Figura 69. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Departamento Central – 2018.....	90
Figura 70. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Capiatá– 2018.....	91
Figura 71. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Itá – 2018.....	92
Figura 72. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso – 2018.....	93
Figura 73. Grado de satisfacción de las empresas del Sector Industrial con la competencia laboral de sus empleados. Ypané – 2018.	94
Figura 74. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Coronel Oviedo – 2018.	94
Figura 75. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Santa Rita – 2018.	95
Figura 76. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Departamento de Guairá – 2018.....	97
Figura 77. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Departamento de San Pedro – 2018.	98
Figura 78. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Departamento Central – 2018.....	98
Figura 79. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Capiatá – 2018.....	99
Figura 80. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Itá – 2018.....	100
Figura 81. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Mariano Roque Alonso – 2018.	101
Figura 82. Distribución porcentual de empleados según niveles de remuneración. Nueva Italia – 2018.....	102
Figura 83. Distribución porcentual de empleados del Sector Industrial según niveles de remuneración. Ypané - 2018	102

Figura 84. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Coronel Oviedo – 2018.	103
Figura 85. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Santa Rita – 2018.	104

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de Guairá - 2018.....	63
Cuadro 2. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de Guairá - 2018.....	64
Cuadro 3. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de San Pedro - 2018.	65
Cuadro 4. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de San Pedro - 2018.	65
Cuadro 5. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento Central - 2018.....	67
Cuadro 6. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Departamento Central - 2018.....	67
Cuadro 7. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Capiatá - 2018.....	69
Cuadro 8. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Capiatá- 2018.....	69
Cuadro 9. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Itá - 2018.....	71
Cuadro 10. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Itá - 2018.....	71
Cuadro 11. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso - 2018.	72
Cuadro 12. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso - 2018.	73
Cuadro 13. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Nueva Italia - 2018.	74
Cuadro 14. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Nueva Italia - 2018.	75
Cuadro 15. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses. Ypané - 2018.	75
Cuadro 16. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Ypané - 2018.	75
Cuadro 17. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Coronel Oviedo - 2018.	77
Cuadro 18. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Coronel Oviedo - 2018.	77
Cuadro 19. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Santa Rita - 2018.	78
Cuadro 20. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Santa Rita - 2018.	79
Cuadro 21. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de Guairá - 2018.	80
Cuadro 22. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de San Pedro - 2018.....	80
Cuadro 23. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento Central - 2018.	81
Cuadro 24. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Capiatá - 2018.	81

Cuadro 25. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Itá - 2018.	82
Cuadro 26. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso - 2018.	82
Cuadro 27. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Nueva Italia - 2018.	83
Cuadro 28. Cantidad total de empleados despedidos en el Sector Industrial los últimos 6 meses. Ypané - 2018.	83
Cuadro 29. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Coronel Oviedo - 2018.	84
Cuadro 30. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Santa Rita - 2018.	84
Cuadro 31. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Departamento de San Pedro - 2018.	132
Cuadro 32. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Capiatá – 2018.	133
Cuadro 33. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Itá – 2018.	134
Cuadro 34. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Mariano Roque Alonso - 2018.	134
Cuadro 35. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Coronel Oviedo – 2018.	136
Cuadro 36. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Santa Rita – 2018.	137

1. Introducción

Este informe ha sido elaborado en el marco de la “Consultoría para el desarrollo de información de Sectores productivos”, contratada por el Programa “Nuevas Oportunidades de Empleo para jóvenes –NEO/PY”, implementado por el Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) con el financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

1.1 Antecedentes

La principal institución generadora de información relacionada al mercado laboral en Paraguay es la Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censo (DGEEC). En junio de 2018, la DGEEC presentó los resultados de la Encuesta Económica a Empresas Medianas y Grandes y la Encuesta a Micro y Pequeñas Empresas, realizadas en los años 2015 y 2016, respectivamente. Estas encuestas proporcionan información sobre las características estructurales de los Sectores económicos pertenecientes a la Industria, el Comercio y los Servicios no financieros del país. La ventaja que presentan estas encuestas es que son estadísticamente representativas para todo el país. Sin embargo, esto también representa una limitación ya que se hace imposible desagregar los resultados por Departamentos o Distritos. Además, el periodo de referencia es el año 2014, con lo cual los resultados podrían ya no representar a transacciones económicas de las empresas en la actualidad.

Asimismo, la DGEEC, pone a disposición del público en general¹ las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares que se realiza anualmente entre los meses de octubre a diciembre. Entre sus múltiples dimensiones estudiadas se encuentra cuestiones relacionadas al mercado laboral. En los últimos años, el diseño muestral hace posible presentar los resultados a nivel de cada Departamento del país. Esta fuente de datos es una muy buena alternativa para caracterizar el mercado laboral a ese nivel de desagregación.

¹ <http://www.dgeec.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/indicador2016/INDICADORES%20DE%20EMPLEO.pdf>

En cuanto a indicadores macroeconómicos, relacionados al mercado laboral, el Banco Central del Paraguay genera y publica² una serie de indicadores que ayudan a entender la dinámica económica en varios Sectores. Sin embargo, los resultados no están desagregados. Es decir, solo existen a nivel macro y a nivel país.

Sin pretender hacer una lista exhaustiva de todas las fuentes de datos que producen información sobre el mercado laboral, se pone de manifiesto que para conocer la demanda laboral a nivel de Distrito no se cuenta con fuentes de datos en el país. En un esfuerzo por contar con información acerca de los Sectores productivos del país y su relación con la demanda potencial de mano de obra, la Alianza NEO – PY el año pasado, ha financiado un Análisis del Mercado Laboral (AML), cuyos resultados se encuentran disponibles en formato pdf³. Continuando con el trabajo anterior, en esta oportunidad se presentan los resultados de una encuesta aplicada a empresas de distintos Distritos del país.

1.2 Metodología

En busca de recoger datos que aporten información territorial desagregada se trabajó con una de las principales instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), la cual es el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP). La presencia de sedes del SNPP en varios Distritos del país favoreció la instalación de capacidades que permitan generar información acerca del mercado laboral para que tanto el SNPP como todo el Sistema se nutran de información para planificar las ofertas formativas, reorientarlas, e incluir nuevos cursos; en concordancia con la realidad territorial circundante a un centro de formación y capacitación laboral.

La captación de datos se realizó mediante una encuesta a empresas con el apoyo de algunos Centros de Formación del SNPP, persiguiendo los siguientes objetivos:

- Identificar Sectores económicos con mayor potencial de demanda de empleo.
- Caracterizar la demanda ocupacional Sectorial actual y futura.
- Determinar las barreras para cubrir la demanda laboral actual y futura.

² <https://www.bcp.gov.py/revision-de-la-proyeccion-pib-i373>

³ http://sinafocal.gov.py/application/files/2615/0515/7716/NEO_-_Consultoria_sobre_Sectores._Informe_Final._Hugo_Royg.pdf

- Orientar cursos de formación y capacitación laboral.
- Detectar oportunidades de autoempleo.

El formulario utilizado en la encuesta se presenta en el Anexo 2. Esta ha sido diseñada a partir de la “Guía para una evaluación rápida del mercado laboral”⁴.

Antes de iniciar el trabajo de campo se realizaron capacitaciones a las personas que llevarían adelante la tarea de recolección de datos, este periodo abarcó 3 meses, desde mediados del mes de febrero hasta la primera quincena de mayo de 2018.

Para el contacto con las empresas se proveyó una lista de las mismas en cada Distrito donde se realizó el trabajo. La lista estaba constituida por empresas inscriptas en el Registro Industrial de Empresas del Ministerio de Industria y Comercio. Dicha lista era meramente referencial. Es decir, el objetivo no fue encuestar solo a las empresas de la lista. Más bien, de la encuesta podían participar todas aquellas empresas ubicadas en el Distrito de referencia del Centro de Formación, que tengan al menos 3 personales remunerados. Este filtro sobre tamaño de empresas se utilizó a los efectos de obtener información de las empresas donde se tiene un dinamismo ocupacional mayor.

Para solicitar la cooperación de cada empresa, se contó con una nota firmada por la Secretaria Técnica del SINAFOCAL, el Director General del SNPP y el Coordinador General de NEO – PY (Ver Anexo 1). Adjunta a la nota, se entregaba el cuestionario impreso de la encuesta que debía ser auto llenado por las empresas. .

El trabajo de campo se ha realizado en algunos Distritos ubicados en los Departamentos de: Central, Guairá, Alto Paraná, San Pedro y Caaguazú. A continuación, se presenta un resumen de la cantidad de encuestas realizadas por Distrito.

⁴ http://sinafocal.gov.py/application/files/1415/0515/4280/NEO_-_Guia_Evaluacion_rapida_del_Mercado_Laboral.pdf

Departamento	Distrito	Cantidad
CENTRAL	Nueva Italia	6
	Ypané	4
	Itá	11
	Mariano Roque Alonso	16
	Capiatá	25
GUAIRÁ	Villarrica	11
	Independencia	4
	Tebicuary	1
ALTO	Santa Rita	13
SAN PEDRO	Choré	3
	Gral. Resquín	1
	San Estanislao	6
	Liberación	4
CAAGUAZÚ	Coronel Oviedo	48
TOTAL		153

1.3 Estructura del documento

Realizar un estudio dentro de empresas en Paraguay no es tarea fácil. Lastimosamente, el grado de cooperación de las empresas sigue siendo bastante bajo. Por lo que diseñar un muestreo probabilístico tiene sus desventajas. En este estudio, el universo son aquellas empresas que estarían dispuestas a cooperar. De este universo se ha tomado una muestra no probabilística. Es decir, los resultados representan a la muestra obtenida y no a todo el universo.

El documento tiene cuatro partes principales: (1) la caracterización la demanda ocupacional Sectorial actual y futura, (2) orientación sobre cursos de formación y capacitación laboral, (3) oportunidades de autoempleo y (4) percepción sobre Sectores económicos. Al inicio de cada subsección se dan precisiones sobre la información contenida en la misma. El nivel de desagregación territorial de los resultados es por Departamento de Guairá, Departamento de San Pedro, Departamento Central. A nivel de Distrito se cuenta con Capiatá, Itá, Mariano Roque Alonso, Nueva Italia, Ypané, Coronel Oviedo y Santa Rita.

2. Caracterización la demanda ocupacional Sectorial actual y futura

2.1 Composición de la muestra según Sectores y tamaños

Para la presentación de los resultados, las empresas participantes fueron clasificadas en 4 grandes Sectores económicos. El Sector Agropecuario que incluyó a los siguientes subsectores: Agricultura, Explotación Forestal y Ganadería. El Sector Industria que aglomera a la Industria Gráfica, Mecánica y Metales, Minería y Canteras, Industria Alimentaria, Industria Manufacturera, Textil y Confección y Construcción. El Sector Servicios estuvo compuesto por empresas de Tecnologías de la Información y Comunicación, Agua, Belleza y Estética, Salud, Servicios a los Hogares, Electricidad y Electrónica, Servicios Educativos, Finanzas, Transporte y Logística y Hoteles y Restaurantes. Finalmente, el Sector Comercio con las actividades propias de Comercio y Comunicaciones.

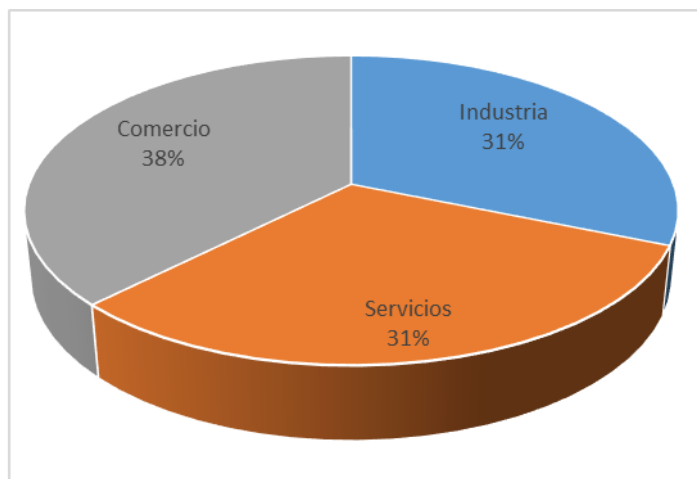
Asimismo, se han tomado tres categorías para clasificar los tamaños de empresas. De 3 a 10 empleados como Micro y Pequeñas empresas; de 11 a 49 empleados como Medianas y 50 o más empleados como Grandes.

Departamento de Guairá

En este Departamento se han obtenido encuestas de empresas ubicadas en los Distritos de Villarrica, Independencia y Tebicuary. Como encuestas efectivas para los dos últimos Distritos han sido muy pequeñas, se han aglomerado las -respuestas de los tres Distritos para presentar los resultados. De ahora en adelante, nos referiremos como el Departamento de Guairá, haciendo alusión a los resultados en conjunto de estos Distritos.

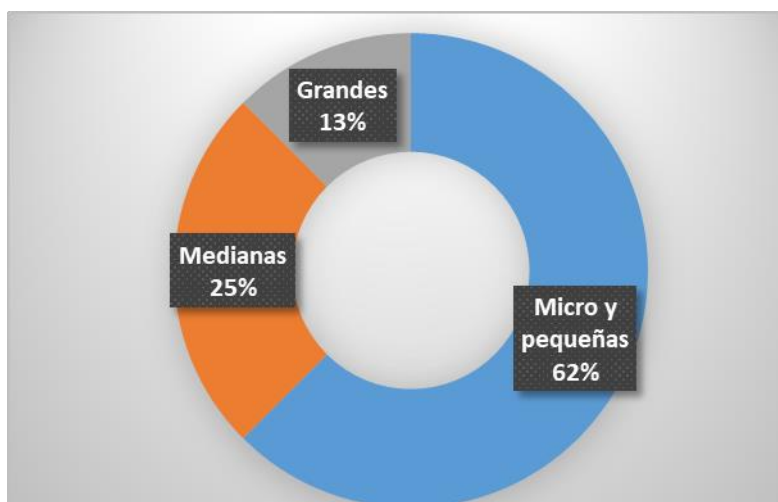
En total se tienen 16 empresas distribuidas casi equitativamente en 3 Sectores: el Sector Industrial y el de Servicios con el 31% y el Sector Comercio con el 38%. Aunque el Departamento de Guairá albergue actividades económicas del Sector Agropecuario, ninguna empresa de este Sector ha ingresado a la muestra.

Figura 1. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Departamento de Guairá – 2018.



Las empresas participantes de la encuesta en su mayoría son Micro y Pequeñas (62%). Mientras que 1 de cada 4 son Medianas y el 13% son Grandes. Esta distribución de tamaños en la muestra está en concordancia a la mayoría de las zonas estudiadas.

Figura 2. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Departamento de Guairá – 2018.



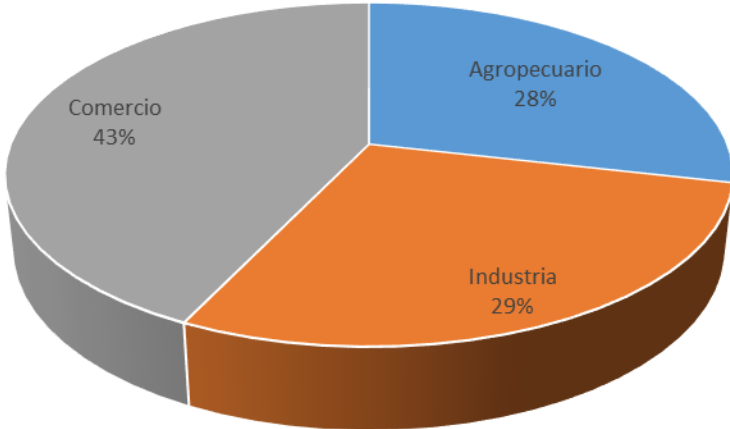
Departamento San Pedro

En el Departamento de San Pedro ha sido posible completar las encuestas en empresas asentadas en los siguientes Distritos: Choré, General Isidoro Resquín, Liberación y San Estanislao. Se han contactado con un total de 14 empresas. Al igual que en el

Departamento de Guairá, debido a la pequeña cantidad de respuestas conseguidas, se utilizó el mismo criterio de agrupar los cuatro Distritos, dando resultados a nivel departamental.

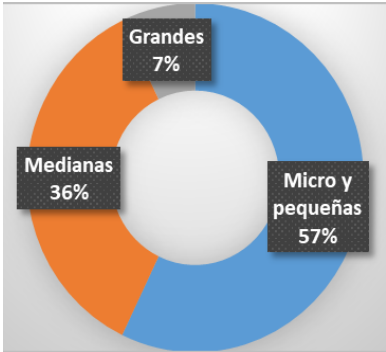
En la muestra obtenida no ha ingresado ninguna empresa del Sector Servicios. Además, es el único Departamento donde la presencia del Sector Agropecuario es bastante importante - ocupando el 28%. Con una presencia levemente mayor al Sector Agropecuario, le sigue el Sector Industria. El Sector que mayor presencia tiene es el de Comercio con un 43%.

Figura 3. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Departamento de San Pedro – 2018.



En cuanto a los tamaños de empresas encuestadas, más de la mitad corresponden a Micro y Pequeñas empresas (57%). Prácticamente 1 de cada 3 empresas corresponden a Medianas empresas y como es de esperarse, las empresas Grandes tienen una presencia muy baja, llegando al 7% en este caso.

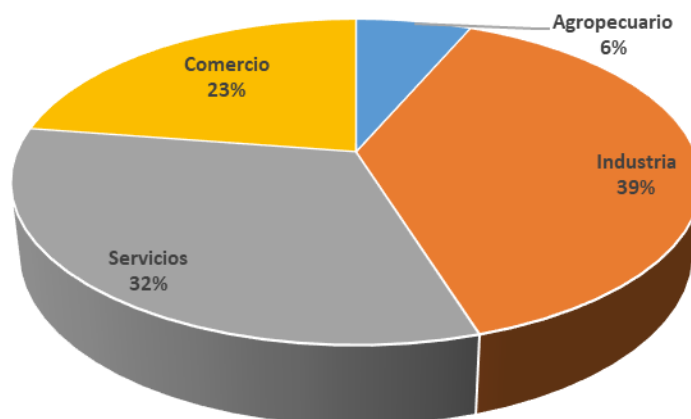
Figura 4. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Departamento de San Pedro – 2018.



Departamento Central

En el Departamento Central ha sido posible captar encuestas en empresas asentadas en los siguientes Distritos: Capiatá, Itá, Mariano Roque Alonso, Ypané y Nueva Italia. Se han contactado con un total de 62 empresas. En lo que sigue nos referiremos al conjunto de estos 5 Distritos como Departamento Central a los efectos de presentación de resultados.

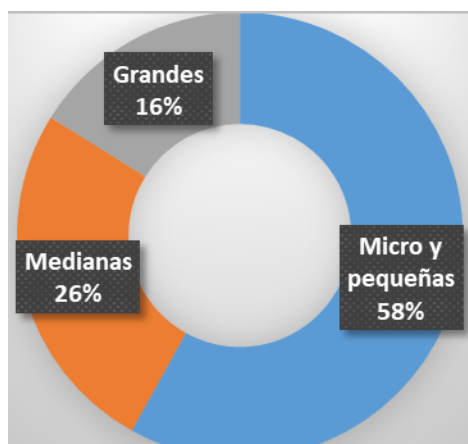
Figura 5. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Departamento Central – 2018.



Como es de esperarse, el Sector Agropecuario es el que menor presencia relativa tiene dentro del Departamento Central. Por otra parte, el de mayor contribución es el Sector Industrial con casi el 40%, seguido del Sector Servicios (32%) y no menos importante el Sector Comercio con un 23%.

En la figura siguiente se puede apreciar que en la mayoría de los casos (58%), las empresas participantes son Micro y Pequeñas y representan casi el doble de empresas Medianas, las cuales llegan a un 26%. Por último, como es predecible, se ubican las Grandes empresas, en este caso con un muy importante porcentaje del 16%. Es decir, por cada empresa Grande en el Departamento Central se tienen poco más de 3 Micro y Pequeñas empresas.

Figura 6. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Departamento Central – 2018.

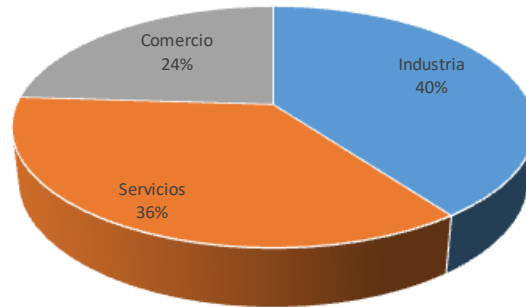


Dada la definición adoptada en este trabajo para categorizar las empresas según tamaño, es lógico que en las Grandes empresas se concentre un mayor número de empleados. Tal es así, que en las 62 empresas encuestadas se tienen 2.536 personas empleadas. De las cuales 200 estaban trabajando en Micro y Pequeñas empresas, poco más del doble de estas en Medianas empresas con 422 empleados y el resto, 1.914 personas empleadas en empresas Grandes. Es decir, por cada empleado en Micro y Pequeñas empresas se tienen casi 10 empleados trabajando en empresas Grandes.

Capiatá (Departamento Central)

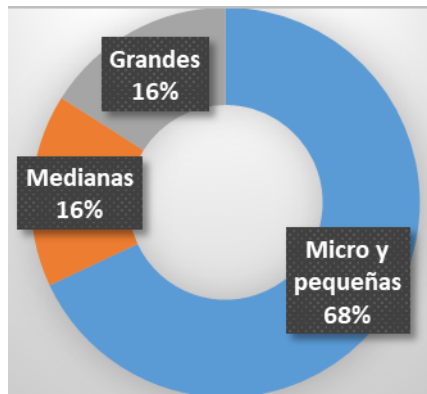
Un total de 25 empresas fueron encuestadas en Capiatá. Casi con igual presencia de empresas del Sector Industria (40%) y Servicios (36%). Con una menor participación en la muestra se encuentra el Sector Comercio con el 24%. En la muestra no se han detectado empresas del Sector Agropecuario, lo cual no significa que en el Distrito no existan empresas de este Sector. Sin embargo, podría indicar una muy baja presencia de las mismas.

Figura 7. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Capiatá – 2018.



La Figura 8 indica el tamaño de las empresas encuestadas, mientras el 68% de estas son Micro y Pequeñas empresas, resalta que en Capiatá se pudo contactar la misma cantidad de empresas Medianas y Grandes (16%).

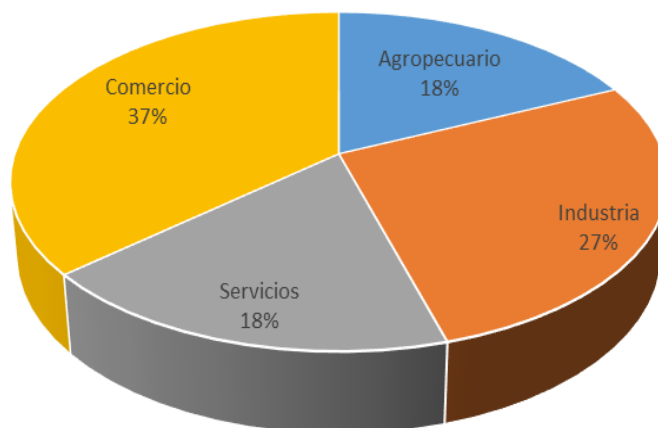
Figura 8. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Capiatá – 2018.



Itá (Departamento Central)

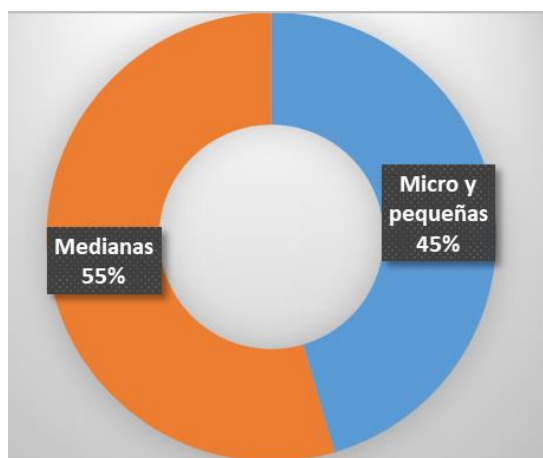
En el Distrito de Itá se ha podido contar con la participación de un total de 11 empresas. De las cuales, la mayoría pertenecen al Sector Comercio (37%), seguido del Sector Industria (27%) e igualmente presentes, con un 18%, los Sectores Servicios y Agropecuario.

Figura 9. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Itá – 2018.



En cuanto al tamaño de empresas, no se ha contado con la participación de ninguna empresa Grande. Se distribuyen de manera casi equitativa las Medianas (55%) y Micro y Pequeñas empresas (45%).

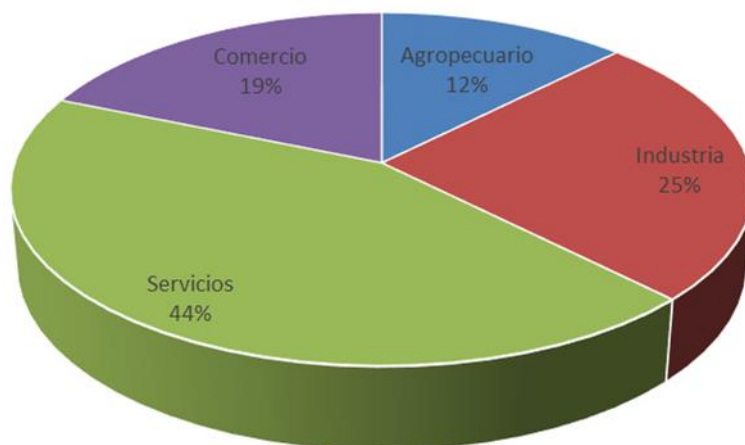
Figura 10. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Itá – 2018.



Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

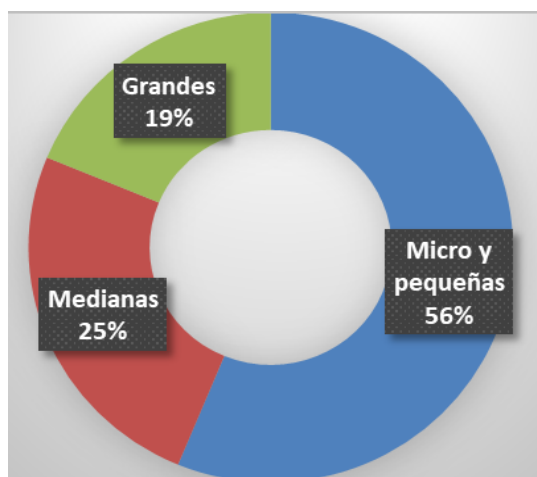
En el Distrito Mariano Roque Alonso se ha contactado un total de 16 empresas de los Sector Agropecuario, Comercio, Industria y Servicios cuya distribución porcentual se puede apreciar en la Figura 11. Según los datos recabados, el Sector Servicios (44%) es predominante en relación a los demás, le siguen Industria (25%) y Comercio (19%), Industria en último lugar, siguiendo la tendencia del Departamento Central, el Sector Agropecuario (12%).

Figura 11. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso – 2018.



Con respecto al tamaño de las empresas encuestadas, la Figura 12 indica que más de la mitad son Micro y Pequeñas empresas (56%), 1 de cada 4 son Medianas empresas y el 16% Grandes empresas.

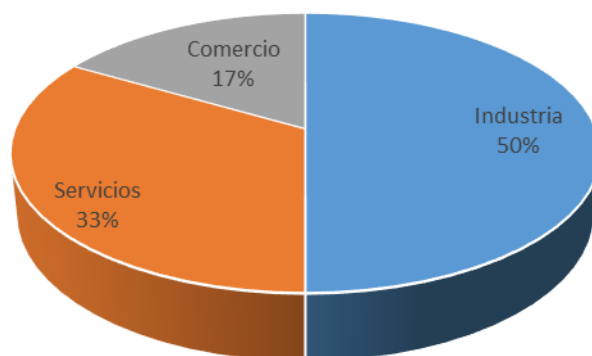
Figura 12. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Mariano Roque Alonso – 2018.



Nueva Italia (Departamento Central)

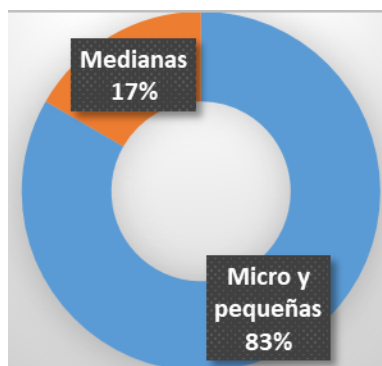
En Nueva Italia fueron encuestadas 6 empresas. Como lo indica la Figura 13, el 50% de estas empresas se dedica a la Industria, el 33% al Sector Servicios y el de menor presencia relativa es el Sector Comercio con un 17%. Aunque este Distrito tenga un territorio no urbano bastante importante que podría alentar actividades relacionadas al Sector Agropecuario, ninguna empresa de este Sector ha participado.

Figura 13. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Nueva Italia – 2018.



Respecto al tamaño de las empresas encuestadas, en la Figura 14 se puede ver que el 83% son Micro y Pequeñas empresas y el 17% pertenece a la categoría de Medianas empresas. Es decir, de las 6 empresas que participaron, solo una de ellas no está clasificada como Micro y pequeña empresa.

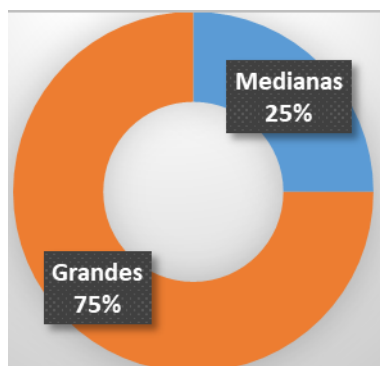
Figura 14. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Nueva Italia – 2018.



Ypané (Departamento Central)

En Ypané se obtuvieron 4 encuestas de empresas pertenecientes al Sector Industrial. En la Figura 15 se puede ver que el 75% de las empresas contactadas son Grandes y el 25% restante son Medianas. En conjunto, las 4 empresas emplean a un importante número de personas, 1.004 empleados. Cabe resaltar que no hay Micro y Pequeñas empresas ni compañías de otros Sectores económicos en esta muestra.

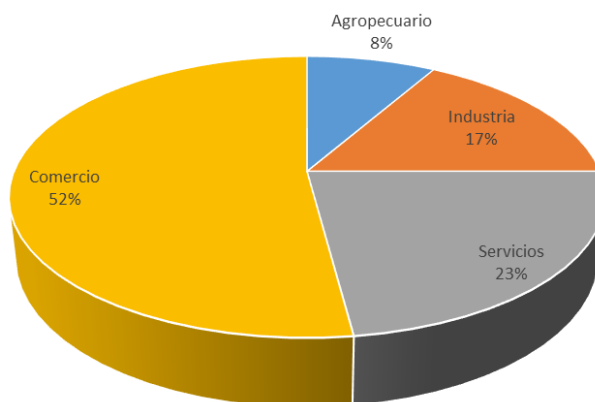
Figura 15. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Ypané – 2018.



Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

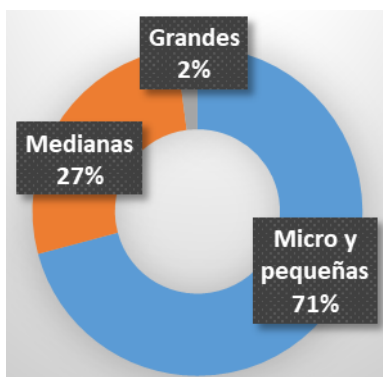
Se contactaron 48 empresas en el Distrito de Coronel Oviedo. Más de la mitad de las empresas contactadas (52%) se dedican al Comercio. Por otra parte, un 23% de las empresas se dedica al Sector Servicios y un 17% al Sector Industrial. En el último lugar se encuentra el Sector Agropecuario con un 8%. De esta forma, este Distrito se caracteriza por ser una zona bastante Comercial.

Figura 16. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos Coronel Oviedo – 2018.



Luego de identificar el Sector económico al que pertenece cada empresa, se clasificaron a las empresas participantes por tamaño. En la Figura 17 se puede ver que el 71% son Micro y Pequeñas empresas, el 17% Medianas empresas y el 2% restante son Grandes empresas.

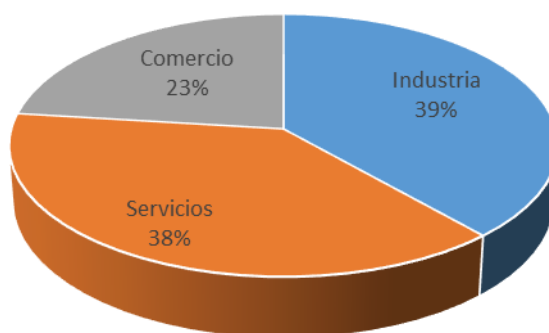
Figura 17. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Coronel Oviedo – 2018.



Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

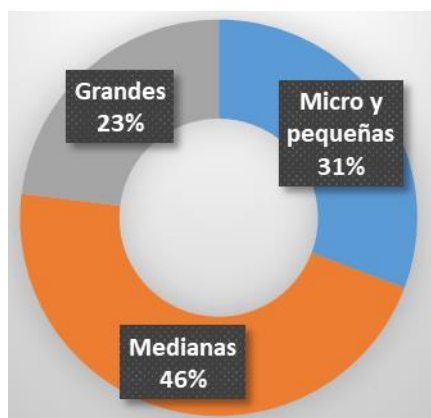
En la ciudad de Santa Rita se ha accedido a un total de 13 empresas. Se contó con igual cantidad en el Sector Industria (39%) y Servicios (38%). En menor presencia se contactaron a empresas del Sector Comercio, con un 23% de presencia relativa. Si bien, Santa Rita es caracterizada por contar con un alto potencial en el Sector Agropecuario, en la muestra obtenida no se ha captado ninguna empresa de este Sector.

Figura 18. Distribución porcentual de la cantidad de empresas encuestadas según Sectores económicos. Santa Rita – 2018.



En cuanto a la distribución de empresas según los tamaños (Figura 19) se tiene un alto porcentaje de empresas Grandes (23%) con relación a la presencia de este tipo de empresas en otros Distritos. Además, la presencia de empresas Medianas es mayor que la de Micro y Pequeñas empresas, superándola por 15 puntos porcentuales. Este hecho también es inusual en los demás Distritos. Lo que nos dicen estos resultados es que, en su mayoría, las empresas participantes albergan un gran número de empleados.

Figura 19. Distribución porcentual de empresas según tamaño. Santa Rita – 2018.



2.2 Características demográficas de los empleados

Para la presentación de los resultados en este apartado se ha recurrido a la pregunta 5 de la primera parte del cuestionario de la encuesta (ver Anexo 2). En el mismo, se solicita completar un cuadro con rango de edades y sexo de los empleados.

En el mercado laboral paraguayo, tanto el género como la edad son características que están asociadas con el acceso al mercado. La baja participación de la mujer y de los más jóvenes es a nivel país prácticamente una constante en todos los Sectores económicos.

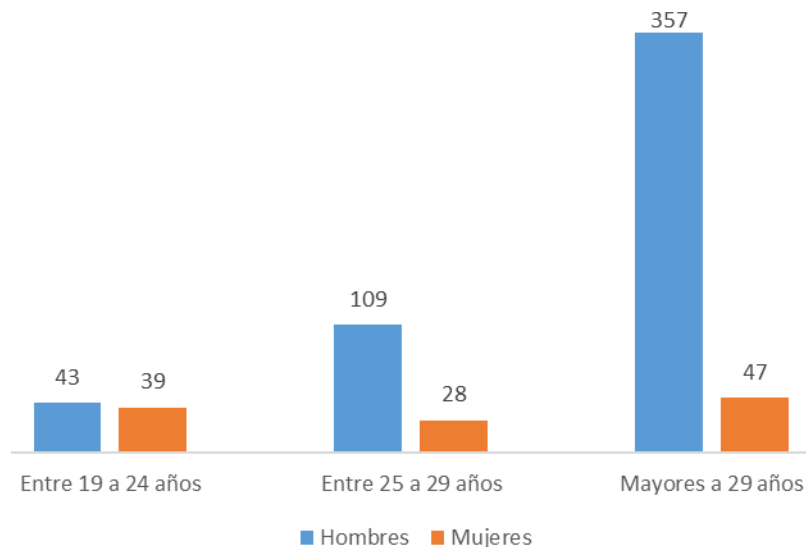
En primer lugar, se presentan los resultados para toda el área geográfica especificada. Para lograr esto se suman las celdas del cuadro solicitado en la pregunta 5; para todas las empresas de la zona. Luego, se presentan resultados similares, pero desagregando según Sectores cuando el tamaño de la muestra así lo permita. De modo análogo al anterior se obtienen los resultados, pero esta vez, se suman las celdas según Sectores económicos.

Departamento de Guairá

De modo similar a los resultados obtenidos para el Departamento de San Pedro, la participación activa de la mujer en el mercado laboral en este Departamento es muy baja, ya que solo el 18% de todos los ocupados son mujeres.

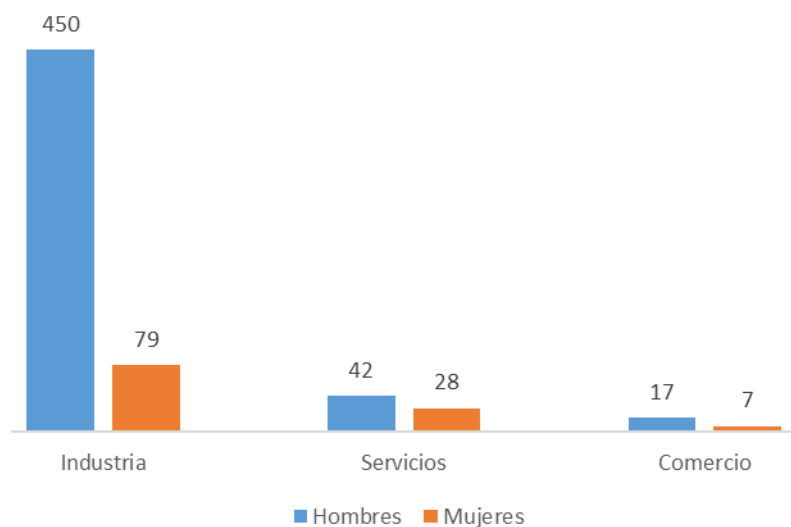
La mayor diferencia entre hombres y mujeres se encuentra entre los ocupados mayores a 29 años. En este grupo etario, por cada mujer se tienen casi 9 hombres ocupados. Las distancias se acortan para la franja de entre 25 a 29 años a casi 4 hombres por cada mujer. Pero es en los menores a 25 años donde la presencia de hombres y mujeres está más igualada.

Figura 20. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Departamento de Guairá - 2018.



Conforme se observa en la Figura 21, la mayor diferencia entre cantidad de hombres y mujeres ocupadas se da en el Sector Industria, donde prácticamente por cada mujer ocupada se tienen 6 hombres. En los Sectores Servicios y Comercio la presencia de ocupados según sexo no se encuentra muy desbalanceada.

Figura 21. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Departamento de Guairá – 2018.

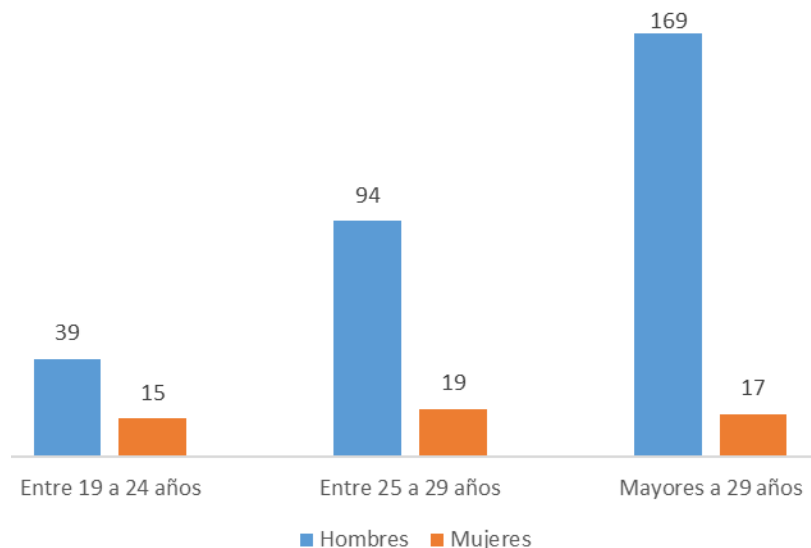


Departamento de San Pedro

La menor presencia de mujeres con relación al total de ocupados se registra en esta zona del país, llegando a solo a un 14%. De acuerdo con la Figura 22, se nota una tendencia entre la edad y la ocupación. Claramente, conforme aumentan los rangos de edad, tanto para hombres como para mujeres, la cantidad de ocupados aumenta. Esto podría indicar una preferencia por personas mayores al momento de ocupar personal en esta zona del país.

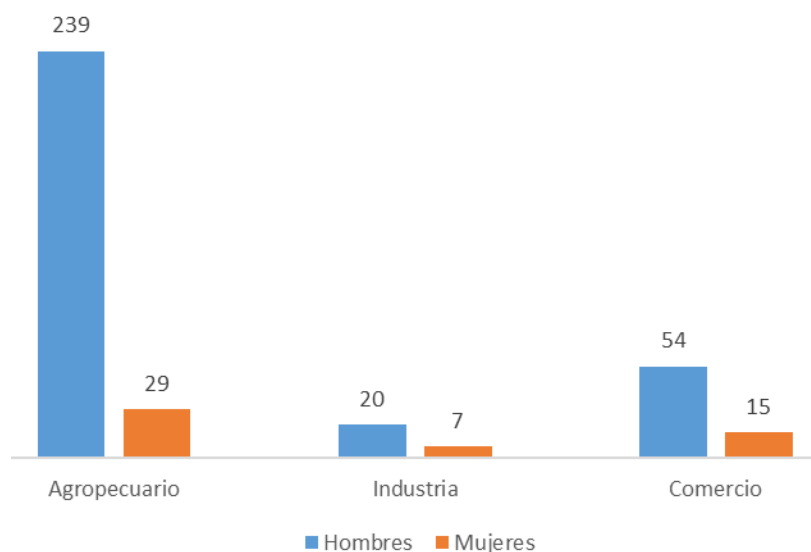
En los ocupados mayores a 29 años es donde se tiene mayor diferencia entre hombres y mujeres, ya que por cada mujer se tienen 10 hombres ocupados.

Figura 22. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Departamento de San Pedro - 2018.



Dentro de los Sectores económicos persiste el desbalance entre la cantidad de hombres y mujeres ocupados. Donde existe mayor diferencia es en el Sector Agropecuario, seguido del Sector Comercio y por último el Sector Industria. Este último Sector, es el que mayormente se ubica entre los primeros con una marcada diferencia entre hombres y mujeres ocupados en las demás zonas del país. Por lo que se convierte en un resultado llamativo, que indica un dinamismo económico muy distinto de esta zona con relación a las demás que han sido estudiadas.

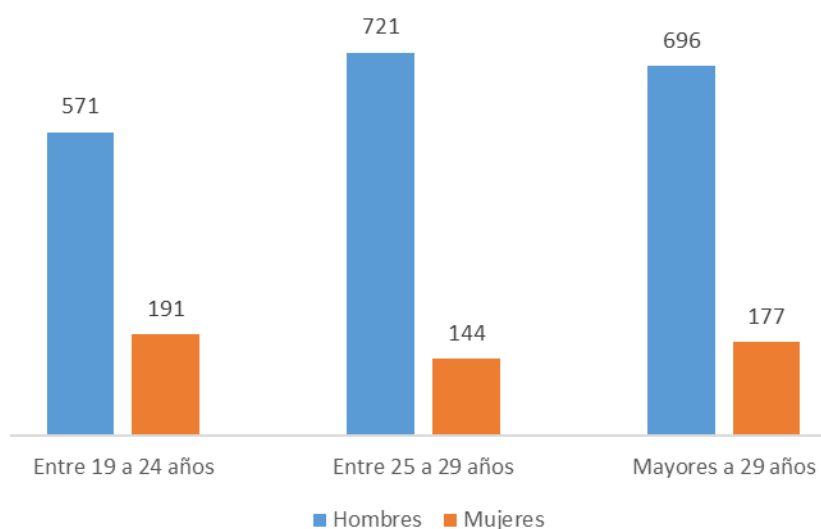
Figura 23. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Departamento San Pedro – 2018.



Departamento Central

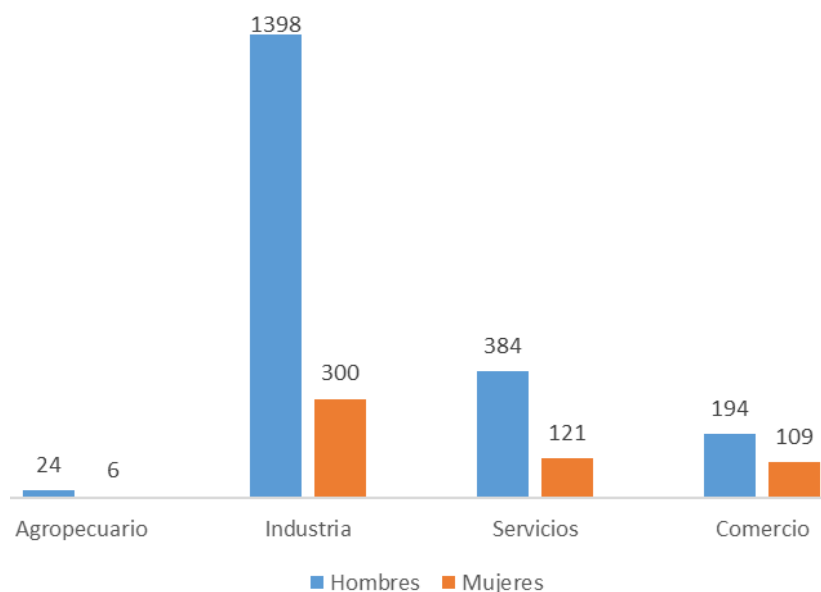
Una de las características que están relacionadas con el acceso al mercado laboral sin lugar a dudas es el género. Evidencia de la misma se puede apreciar en la muestra obtenida, ya que prácticamente por cada mujer empleada se tienen 4 hombres empleados. Sin embargo, en el Departamento Central las cantidades de hombres y mujeres en edad de trabajar son casi iguales. Tomando en consideración tanto la edad como el sexo se obtienen los siguientes resultados.

Figura 24. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Departamento Central - 2018.



Se nota cierta preferencia por ocupar a hombres con edades comprendidas desde los 25 y más años. Mientras que para las mujeres no se percibe una relación en cuanto a su empleabilidad y la edad, aunque la mayor cantidad de mujeres empleadas tiene 29 años o menos. Lo normal sería que a medida que aumentan los años se tengan menos personas empleadas. Esto en función a que la población paraguaya sigue teniendo una estructura etaria piramidal. Pero para estos rangos de edades utilizados se puede concluir que se prefieren empleados jóvenes con 29 años o menos.

Figura 25. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Departamento Central – 2018.



Las diferencias entre la empleabilidad del hombre y la mujer son más marcadas según los Sectores económicos, dándose la mayor diferencia en el Sector Industrial, donde por cada mujer empleada se tienen casi 5 hombres empleados. Le sigue el Sector Agropecuario con 4 hombres empleados por cada mujer. Asimismo, en el Sector Servicios la brecha es menor bajando a 3 hombres por cada mujer. Es en el Sector Comercio es donde la participación por género se vuelve un poco más equilibrada, aunque se tienen casi 2 hombres trabajando en ese Sector por cada mujer.

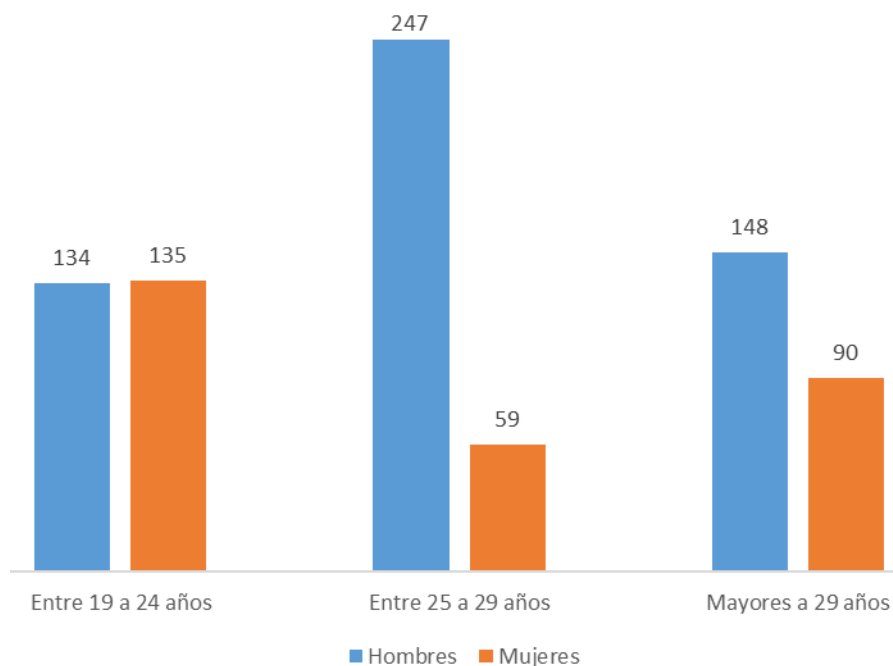
Es casi imposible pensar que, por ejemplo, en el Sector Industrial se llegue a una equiparación perfecta entre la cantidad de hombres y mujeres empleadas, entre otras cosas, dada la naturaleza de la mayoría de las ocupaciones dentro de este Sector. No obstante, mediante el análisis de los puestos de trabajos más demandados, que se presenta más adelante, sería importante rescatar cuáles son aquellas ocupaciones donde una mujer podría tener mejor perfil para acceder dentro del Sector y potenciar su capacitación laboral en esas áreas.

Capiatá (Departamento Central)

Los resultados obtenidos en cuanto a edad y el sexo de los trabajadores difieren en gran medida de los perfiles obtenidos en las demás zonas estudiadas. Mientras en otras localidades hay abruptamente más empleados hombres de “19 a 24 años”, en Capiatá este

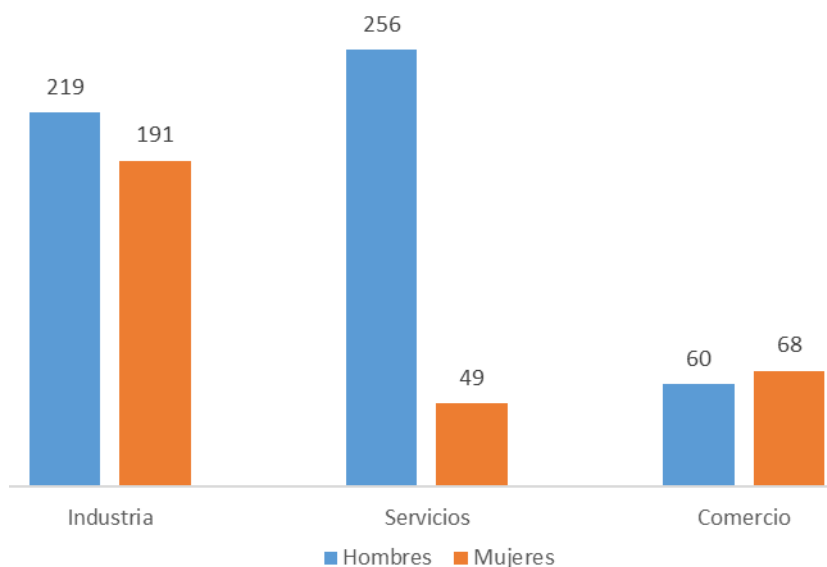
rango etario presenta casi un nivel de igualdad absoluta entre los sexos. Se percibe cierta preferencia hacia los hombres con 25 o más años y el nivel de desigualdad mayor, en cuanto a género, se encuentra en el grupo de 25 a 29 años.

Figura 26. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Capiatá - 2018.



Los datos de la Figura 27 son igual de llamativos que los de la Figura 26. En primer lugar, sorprende la cantidad de mujeres trabajando en el Sector Industrial visto que normalmente es uno de los Sectores con menos mujeres empleadas. Por otra parte, sobresale que hay más mujeres que hombres trabajando en el Sector Comercio visto que de acuerdo a los datos recabados en este estudio, no es común encontrar más trabajadoras mujeres en ningún Sector. Finalmente, es igual de interesante notar que hay 5 hombres empleados por cada mujer en el Sector Servicios pues este Sector en general presenta nivel medio de igualdad entre hombres y mujeres respecto a empleabilidad.

Figura 27. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Capiatá – 2018.

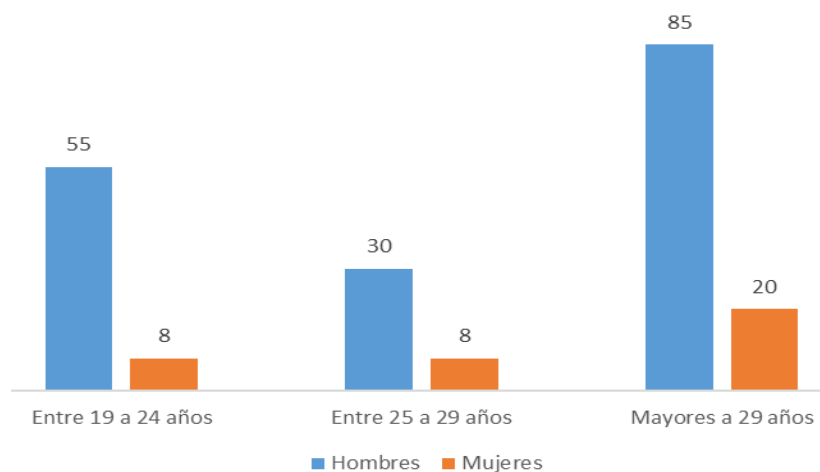


Itá (Departamento Central)

La muestra obtenida en este Distrito quizás sea donde se verifica una de las mayores brechas entre la cantidad de hombres y mujeres ocupados. La cantidad de mujeres ocupadas representa nada más que el 17% del total. Esto indica que por cada mujer ocupada se tienen casi 5 hombres ocupados.

La brecha es aún mayor entre las personas de 19 a 24 años. En esa franja etaria por cada mujer ocupada se tienen casi 7 hombres ocupados. Para los mayores a 24 años se sigue manteniendo una diferencia notoria entre hombres y mujeres, aunque esta se encuentra en torno a 4 hombres ocupados por cada mujer ocupada.

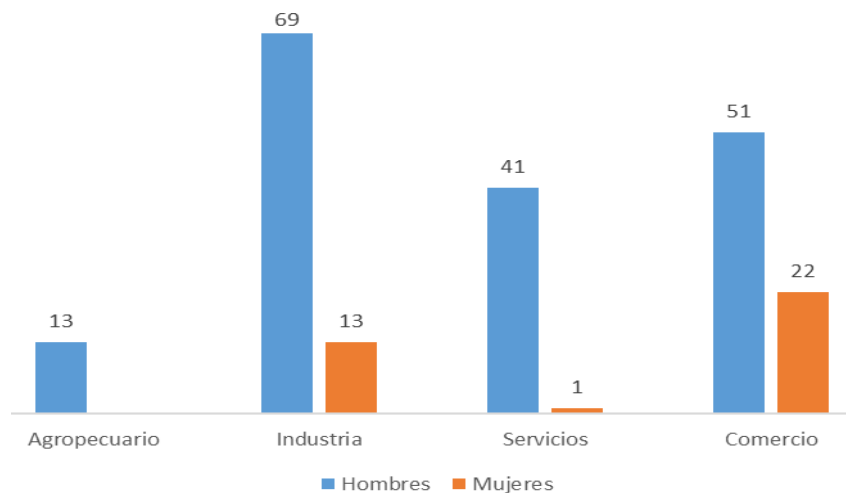
Figura 28. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Itá - 2018.



De acuerdo con la Figura 29, se puede notar que en este Distrito el Sector Comercio ocupa un gran número de mujeres, acortando la brecha existente entre los sexos. Aunque, se tienen un poco más de 2 hombres ocupados por cada mujer. El siguiente Sector donde podría ser más propicia la inserción de una mujer en la ciudad de Itá, es el Sector Industrial. Aunque este Sector mantiene características similares a otros Distritos donde la presencia de hombres es mucho mayor que la de las mujeres.

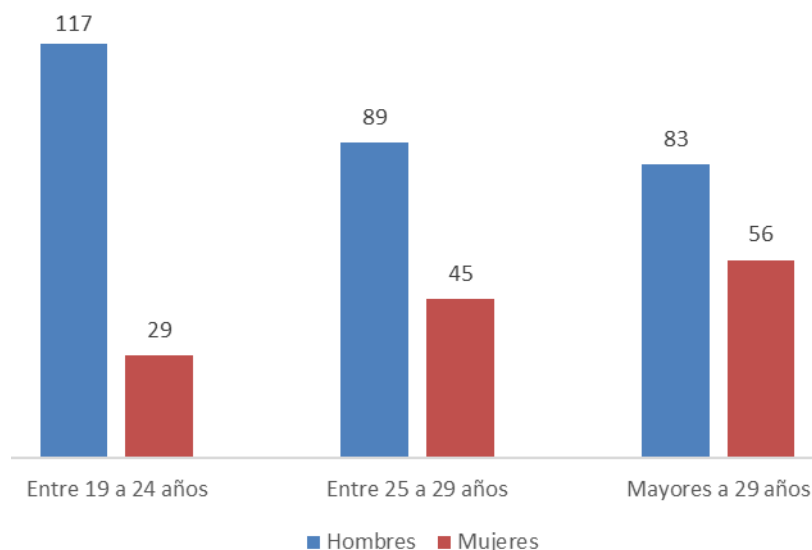
El Sector que no cuenta con ninguna mujer ocupada es el Agropecuario, al menos en la muestra, y el de Servicios cuenta con solo una mujer contra 41 hombres ocupados. Este último resultado bastante atípico en relación a los obtenidos en las demás zonas estudiadas.

Figura 29. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Itá – 2018.



Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Figura 30. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Mariano Roque Alonso - 2018.

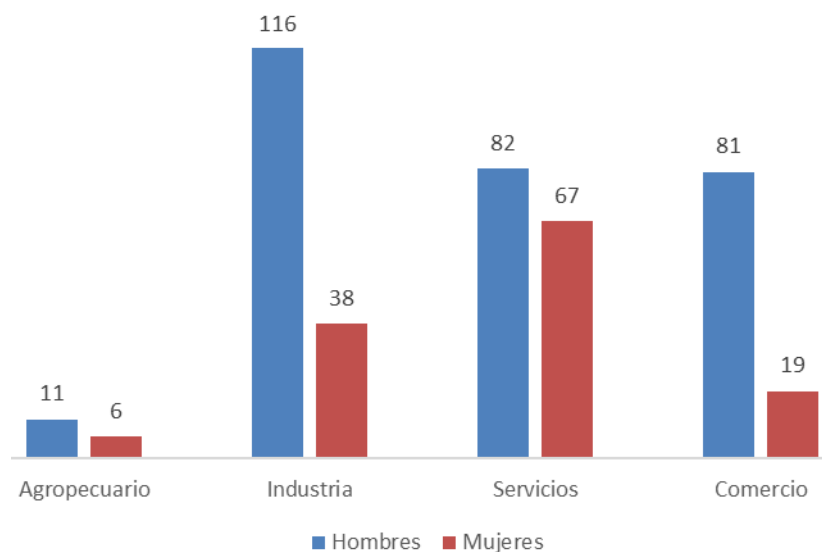


En la figura de arriba se clasifica a los empleados según su edad y sexo. Se puede notar que hay significativamente mayor cantidad de hombres que mujeres en el grupo de “19 a 24 años” y que la diferencia entre hombres y mujeres es menor entre las personas “mayores de 29 años”.

Curiosamente, estos datos señalan que Mariano Roque Alonso no sigue la tendencia del Departamento Central en donde la diferencia entre hombres y mujeres empleados es mayor en el grupo “mayores de 29 años” y menor en el rango de “19 a 24 años”.

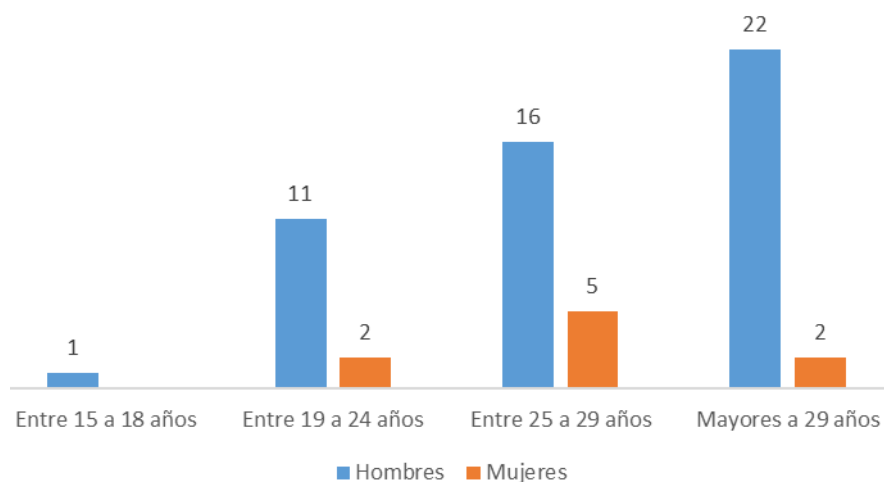
La discrepancia entre Mariano Roque Alonso y Central puede ser explicada por los datos de la Figura 31 que indica la cantidad total de empleados según edad y sexo en cada Sector económico. A diferencia de Central, el sector predominante en Mariano Roque Alonso es el Sector Servicios y en general este es el Sector que contrata a más mujeres. Respecto a los demás Sectores, se puede ver lo siguiente: en Comercio por cada mujer hay 4 hombres empleados y en Industria por cada mujer hay 3 hombres empleados.

Figura 31. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Mariano Roque Alonso – 2018.



Nueva Italia (Departamento Central)

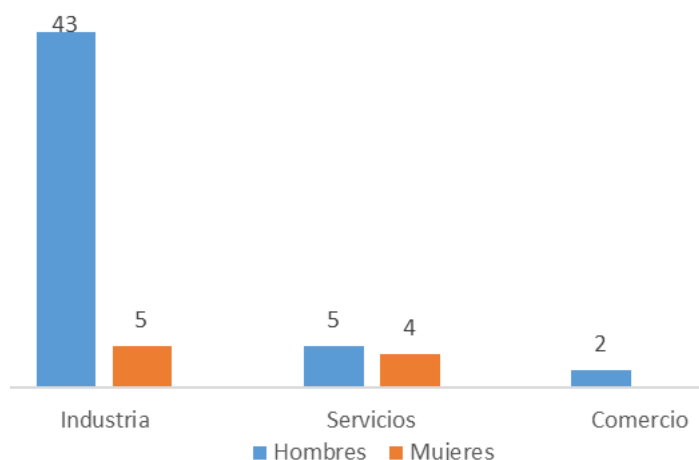
Figura 32. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Nueva Italia - 2018.



En la Figura 32 se puede apreciar la clasificación de empleados por sexo y rango de edad. Hay diferencias significantes entre hombres y mujeres en todos los rangos. Sobresale la marcada diferencia en el grupo “mayores a 29 años” donde por cada mujer empleada hay 11 hombres empleados. En cambio, en el grupo de “25 a 29” años hay 3 hombres por cada mujer empleada

En general, Nueva Italia sigue la tendencia del Departamento Central donde se manifiesta una preferencia hacia los hombres con edades comprendidas desde los 25 años y donde la mayor cantidad de mujeres empleadas tiene 29 años o menos.

Figura 33. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Nueva Italia – 2018.



En la Figura 33 se puede ver que el Sector Industria es por mucho el que contrata más hombres que mujeres, puesto que hay 8 hombres por cada mujer contratada. Este es un fenómeno muy común en la mayoría de los casos estudiados y se puede decir que en Nueva Italia el Sector Industrial explica casi la totalidad de la diferencia de empleo entre hombres y mujeres.

Ypané (Departamento Central)

Las figuras siguientes, ponen a la vista la distribución por sexo y la edad de quienes trabajan en las empresas encuestadas. La Figura 34 indica que el 95% de los empleados son hombres y el 5% mujeres lo cual refleja la tendencia contundente de las Industrias de contratar más hombres que mujeres.

Figura 34. Distribución porcentual de ocupados en empresas del Sector Industrial según sexo. Ypané - 2018

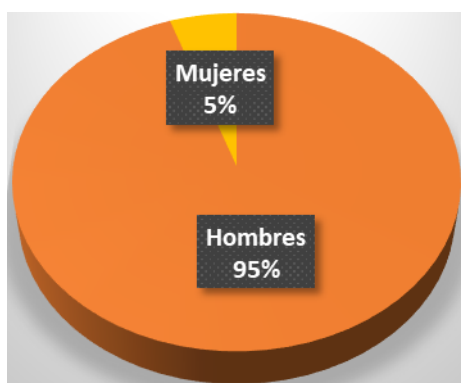
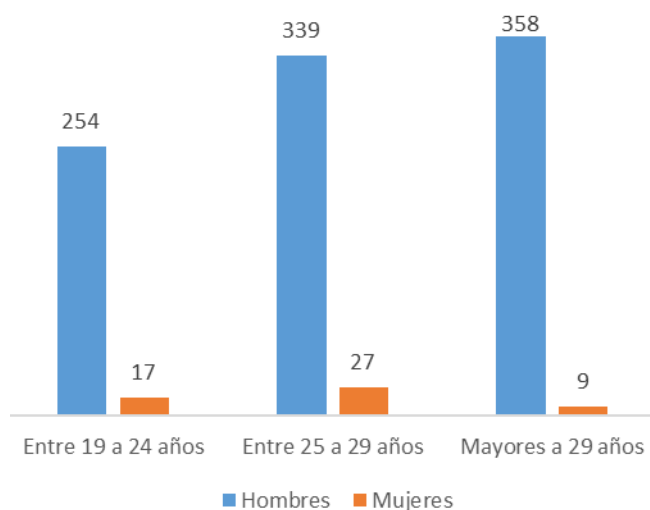


Figura 35. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Ypané - 2018.



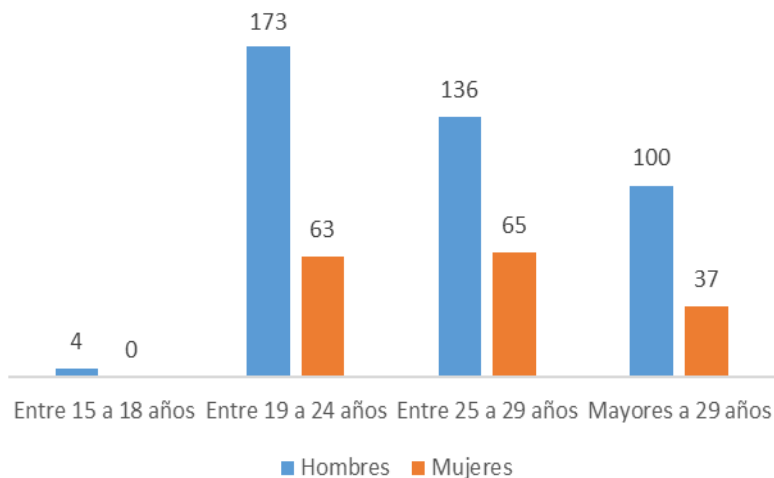
Según la

Figura 35, en el caso de las Industrias de Ypané hay una diferencia abrumadora en el grupo “mayores a 29 años” donde hay 39 hombres contratados por cada mujer contratada. En los demás rangos etarios la diferencia disminuye notablemente. No obstante, éstas siguen siendo bastante importantes. Por ejemplo, hay 15 hombres empleados por cada mujer empleada en el grupo de “19 a 24 años” y 12 hombres empleados por cada mujer en el grupo de “25 y 29 años”.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

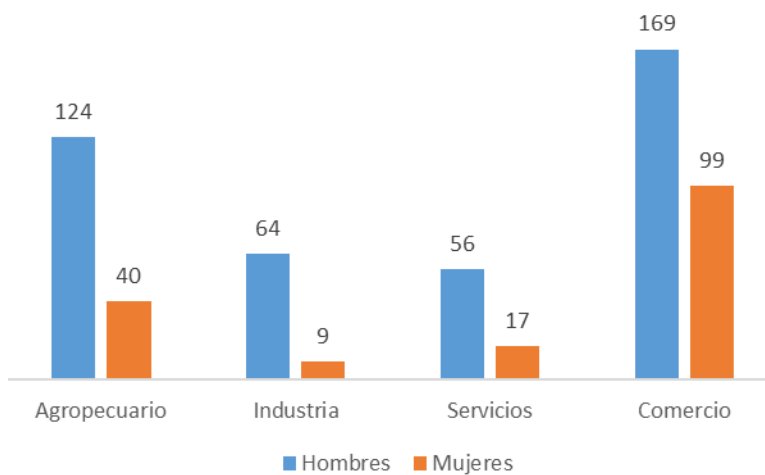
En la Figura 36 se muestra la edad y sexo de los empleados en las empresas encuestadas. Se puede ver claramente que la mayoría de los empleados tienen entre 19 y 29 años. Lo que no habla de una muestra de ocupados predominantemente jóvenes.

Figura 36. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Coronel Oviedo - 2018.



Adicionalmente, la Figura 36 demuestra que hay más empleados hombres que mujeres en todos los rangos de edad y que el rango de edad de 25 a 29 años es donde hay menos diferencia en cuanto al empleo de hombres y mujeres.

Figura 37. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Coronel Oviedo – 2018.



Las tendencias entre los Sectores económicos están bien marcadas en lo que se refiere a la cantidad total de trabajadores según sexo. En un extremo se encuentra el Sector Industrial con 7 hombres empleados por cada mujer empleada y en el otro extremo se encuentra el Sector Comercio donde hay 2 hombres empleados por cada mujer. En el medio se ubican el Sector Servicios y Agropecuario, ambos con 3 hombres trabajando por cada mujer.

En la Figura 37 también resulta oportuno mencionar que, aunque el Sector Agropecuario solo representa el 8% de las empresas encuestadas es el segundo Sector con mayor cantidad de hombres empleados.

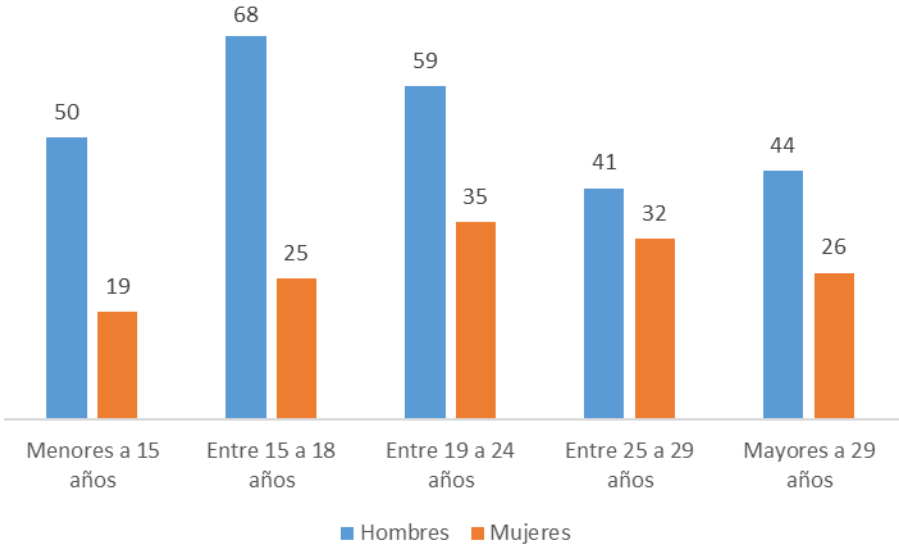
Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Este Distrito quizás sea uno de los más equilibrados en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en las empresas. Por cada mujer empleada se tienen dos hombres empleados. Específicamente, el 34% de los ocupados son mujeres.

Mientras que, en todas las demás zonas del país, casi todas las empresas no han reportado contar con empleados menores a 15 años, en Santa Rita, se reportó un importante número de personas en esta franja etaria. Lo que entre otras cosas nos muestra la Figura 38 es que en Santa Rita se cuenta con una población empleada predominantemente joven.

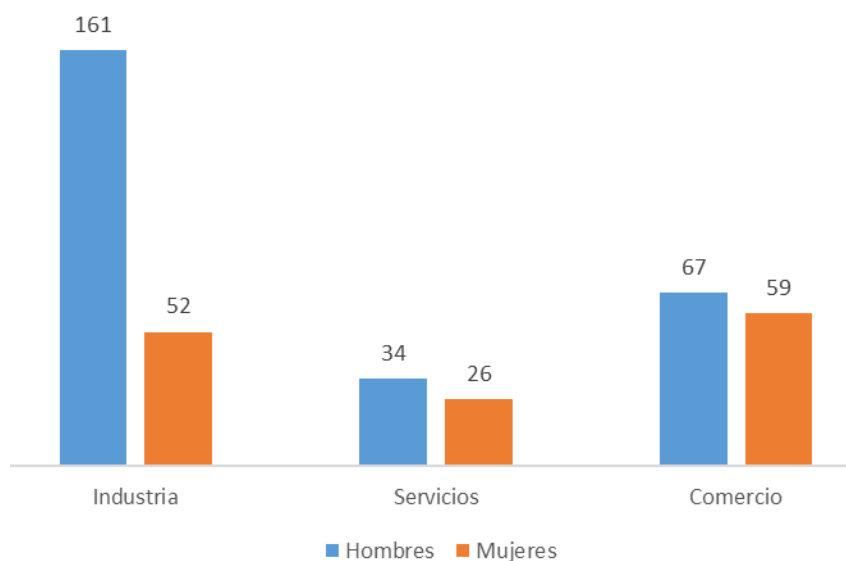
La franja etaria donde hay mayor disparidad entre la cantidad de hombres y mujeres, es en los ocupados de 15 a 18 años. Donde las distancias son menores en cuanto al género es en el rango de entre 25 a 29 años.

Figura 38. Cantidad total de empleados según rango de edad y sexo. Santa Rita - 2018.



En la Figura 41, se da una mirada al interior de los Sectores en cuanto a la edad y sexo de los ocupados. Como en casi todas las zonas estudiadas, en el Sector Industria es donde la brecha en la empleabilidad de hombres y mujeres es mucho mayor, ya que se tienen 3 hombres trabajando por cada mujer. En los Sectores Comercio y Servicios se nota una cierta igualdad entre la cantidad de hombres y mujeres ocupadas. Estas igualdades van de la mano con las actividades económicas propias de estos Sectores, en contraste con las del Sector Industrial donde se requiere en muchos casos de la fuerza y resistencia física.

Figura 39. Cantidad total de empleados según sexo por Sectores económicos. Santa Rita – 2018.



2.3 Perfil educativo de los ocupados

En este estudio, no ha sido posible realizar un cruzamiento entre el nivel educativo y los salarios opuestos de trabajo. Pero en la pregunta 7 de la primera parte se solicita el llenado de un cuadro con los niveles de formación en la educación formal de los empleados de la empresa.

La creencia tradicional supone que a mayor nivel educativo mejores oportunidades laborales. Los resultados obtenidos no pueden rechazar ni sostener dicha hipótesis. No

obstante, en este estudio se releva una tendencia al cumplimiento de las ideas tradicionales para ciertos grupos como el de hombres adultos con alto nivel de formación. Mientras que para otros grupos de trabajadores la relación nivel educativo con empleo no lleva un patrón bien definido. En algunos casos depende del Sector económico, de la misma empresa o de la zona geográfica. Asimismo, los resultados hacen sospechar que lo que “más importa” para las empresas es el “saber hacer”, antes que las credenciales de la Educación Formal que un trabajador puede tener.

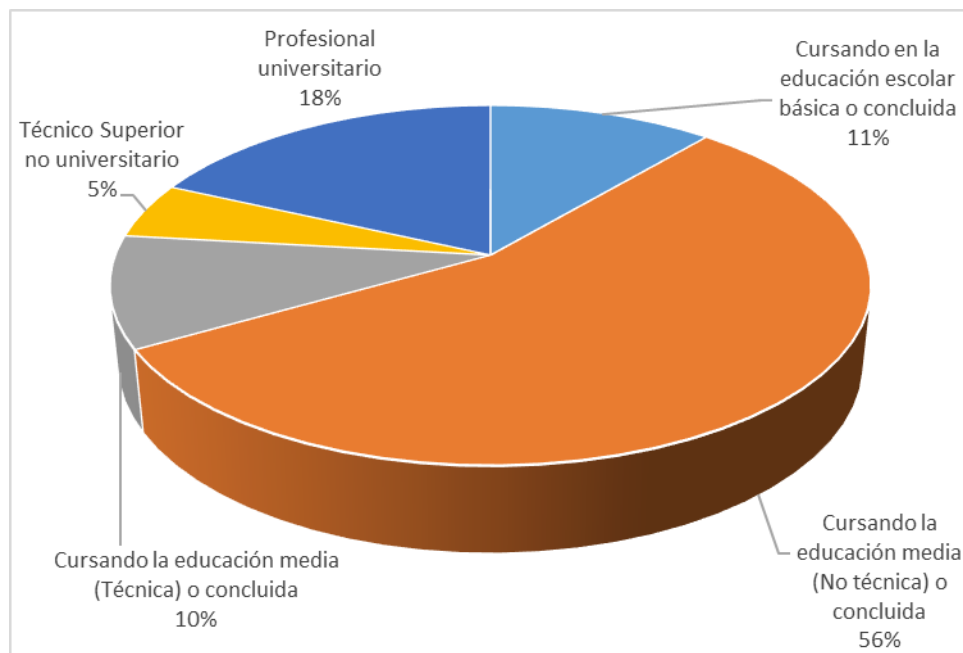
Para la presentación de los resultados se han sumado a todos los ocupados de una misma zona geográfica según su nivel educativo. Para permitir una mayor comparabilidad se ha tomado la distribución porcentual de todos los ocupados según los diferentes niveles. De modo similar se han realizado los procesamientos para los Sectores económicos. Por lo tanto, se pueden comparar los niveles educativos entre Sectores, eliminando el efecto de la diferencia en la cantidad de empleados de cada Sector.

Departamento de Guairá

El nivel de instrucción predominante entre los ocupados en esta zona del país es el secundario, con un 66% del total. Asimismo, dentro de este nivel educativo, la educación media no técnica es la de mayor presencia (56%).

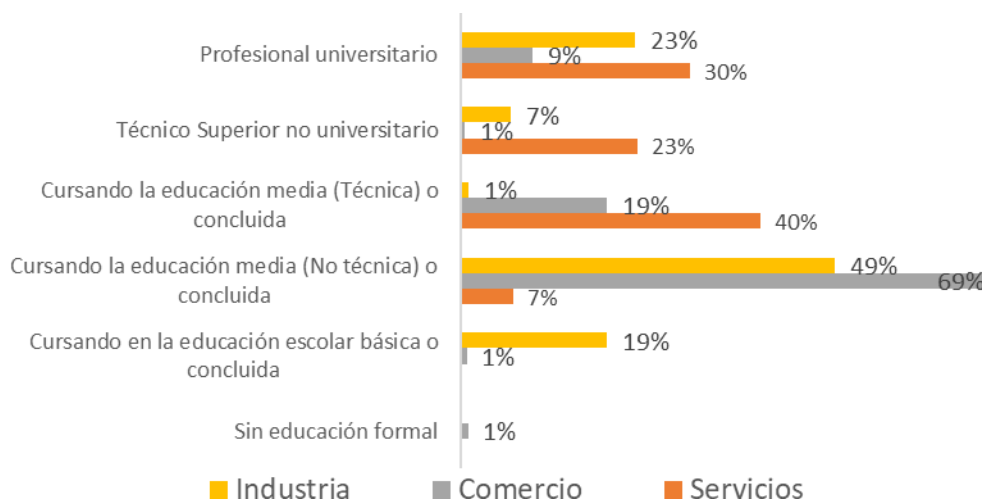
Comparando los mayores niveles de formación con el menor, se tiene que en el nivel terciario se ubican poco más del doble que los de nivel primario. Esta estructura de niveles de formación académica entre los ocupados no muestra una tendencia a una alta escolarización de los mismos.

Figura 40. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Departamento de Guairá – 2018.



Mayores niveles de formación se encuentran en el Sector Servicios, donde más de la mitad (53%) de los ocupados poseen un nivel terciario. En cuanto a niveles de formación, el Sector que le sigue al de Servicios, es el Industrial. En este Sector, el 30% de los ocupados tienen una formación terciaria y el 50% una formación secundaria. Por último, se encuentra el Sector Comercio, donde casi el 90% de los ocupados en este Sector tienen un nivel secundario de formación.

Figura 41. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Departamento de Guairá – 2018.

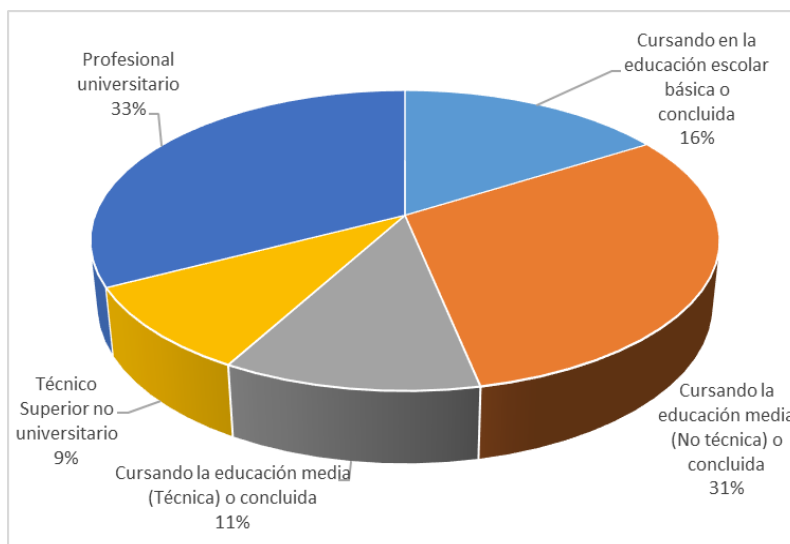


Departamento de San Pedro

Se nota un porcentaje hasta atípico de ocupados con un nivel de formación terciario, en total 41%. De estos el 33% son Profesionales universitarios y el resto Técnicos superiores. Este hecho es más que resaltante, ya que en ninguna otra zona del país se han notado niveles de formación similares.

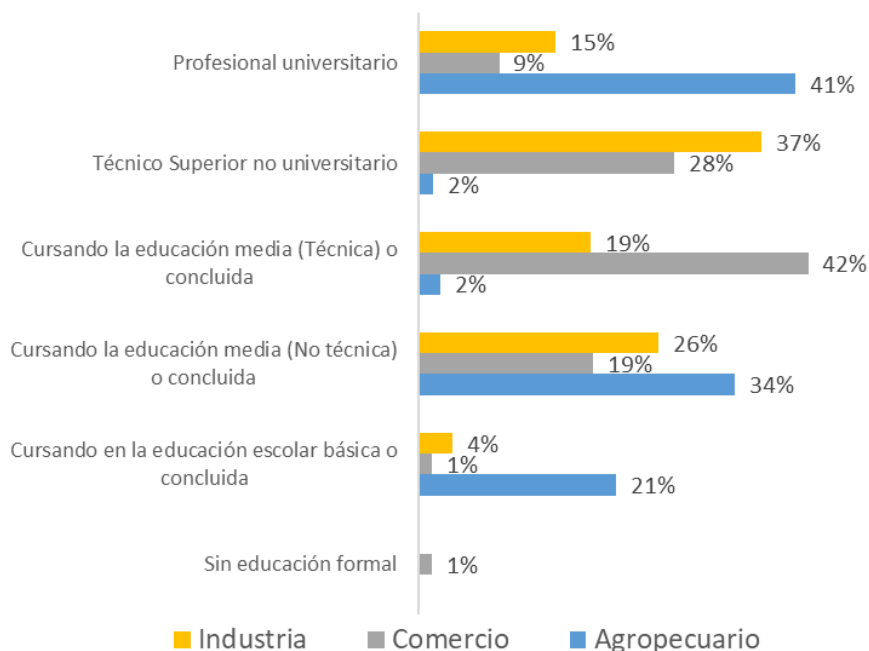
Otro hecho más que llamativo, es el que ninguno de los ocupados está clasificado como sin instrucción en el nivel formal. Los demás resultados se ajustan más a las realidades observadas en otras zonas del país. Por ejemplo, el 16% posee un nivel básico de formación y un 42% un nivel secundario.

Figura 42. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Departamento de San Pedro – 2018.



La formación académica al interior de los Sectores revela hechos muy resaltantes en relación con los observados en las otras zonas del país. Cabe mencionar, el alto porcentaje (41%) de Profesionales universitarios en el Sector Agropecuario, Técnicos superiores (37%) en el Sector Industria y con educación media técnica en el Sector Comercio (42%).

Figura 43. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Departamento de San Pedro – 2018.

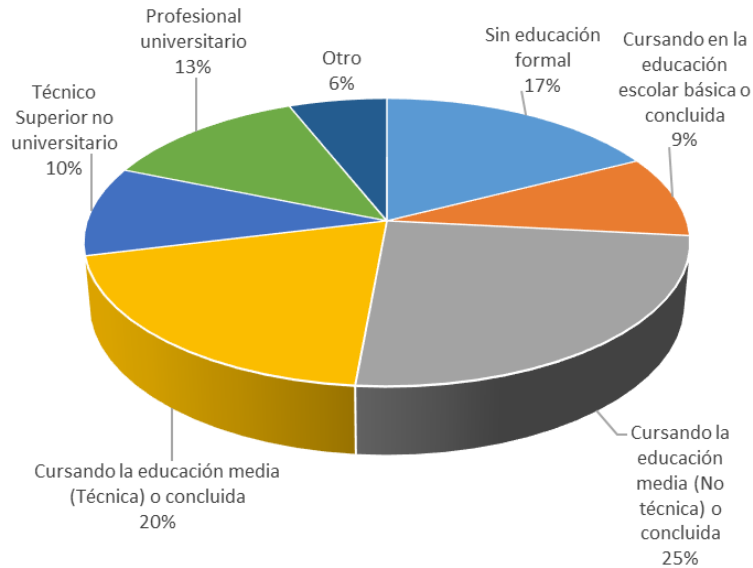


Departamento Central

Como se puede apreciar en la figura siguiente, el 17% de todos los empleados se encuentran en la situación de estar sin instrucción formal. Con un nivel de formación académica básica están el 9% de los empleados de las empresas consultadas. Mientras que con un nivel secundario están el 45%, casi de manera equitativa en la educación media (25%) y la educación media técnica (20%). Hasta aquí si hacemos una conglomeración de los niveles educativos se puede decir que el 71% de los trabajadores tienen una formación académica secundaria o inferior.

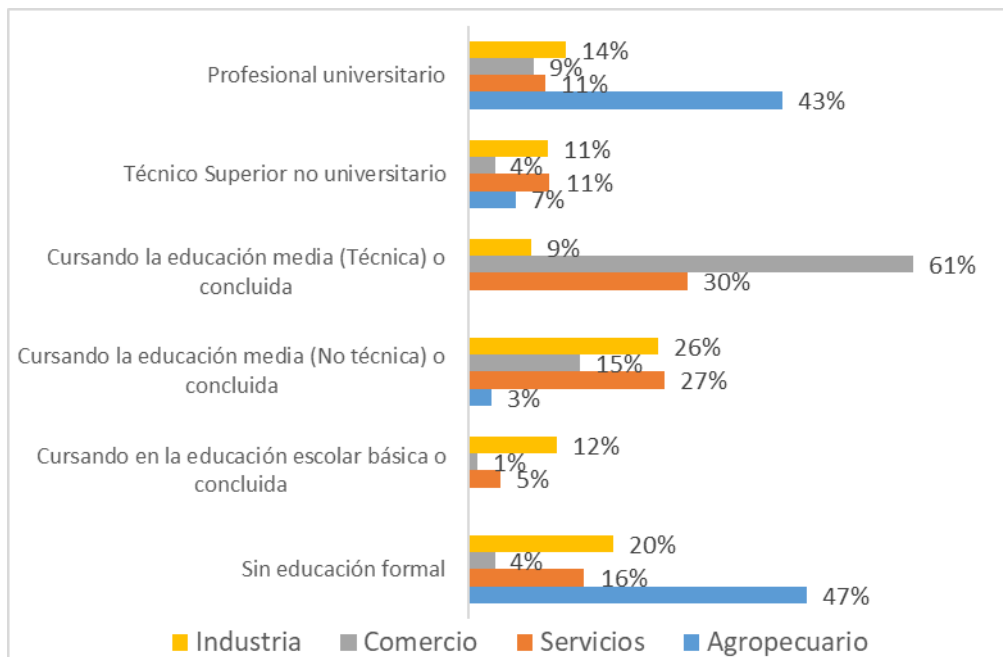
En el mayor nivel de formación académica están los profesionales universitarios, representados por un 13% dentro de los ocupados. Resulta bastante importante resaltar que los técnicos no universitarios van ganando terreno en el mercado laboral con una presencia relativa muy importante del 10%.

Figura 44. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Departamento Central – 2018.



Para describir el nivel de instrucción con que cuenta cada Sector económico se muestran los resultados en la siguiente figura.

Figura 45. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Departamento Central – 2018.



Un resultado bastante atípico se da en el Sector Agropecuario, donde se nota una polarización en los niveles de instrucción de los ocupados, casi distribuidos equitativamente en los niveles de Estudios superiores y sin instrucción. Otro resultado resaltante es que en el Sector Comercio se valora mucho la Educación media técnica ya que más de la mitad (61%) de los ocupados en este Sector tienen ese nivel educativo.

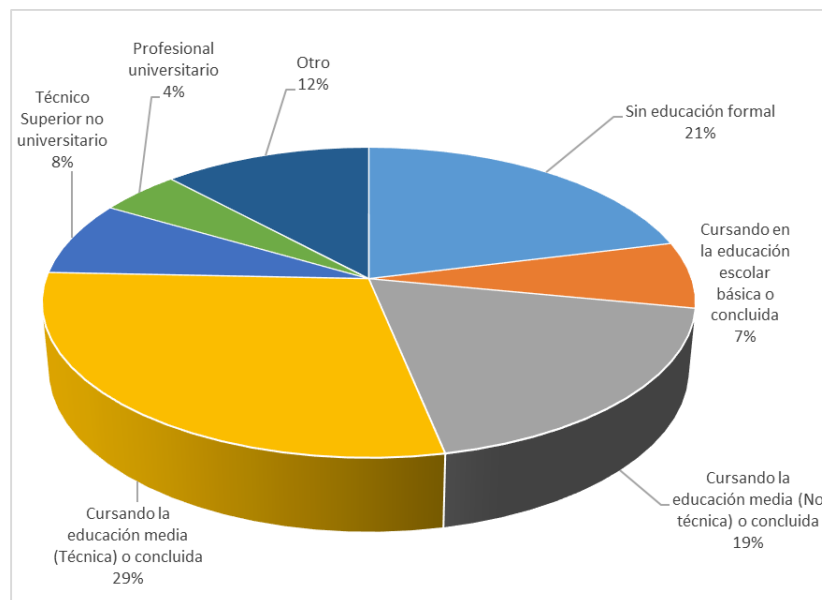
No menos importante resulta mencionar que en el Sector Industrial el 20% no ha cursado ningún curso dentro de la educación formal. Esto puede tener su explicación en que este es un Sector donde existen muchas ocupaciones que requieren de esfuerzo físico más que formación técnica. Por otra parte, en el mismo Sector se manejan procesos muy sofisticados que requieren de personas con una alta formación, esto se evidencia mediante la alta participación de Profesionales universitarios (14%) y Técnicos superiores no universitarios (11%).

El Sector Servicios es en donde el nivel de instrucción pareciera estar casi uniformemente distribuido. Es decir, se tienen porcentajes similares de personas sin instrucción, con un nivel básico, con un nivel secundario y un nivel superior ocupadas en este Sector.

Capiatá (Departamento Central)

Como se puede ver en la figura siguiente, en las empresas encuestadas el 48% de los empleados cuenta con educación media técnica o no técnica. Según los datos de este estudio, es común que la mayor parte de la fuerza laboral de Paraguay tenga un nivel de formación media. Es resaltante que el 28% de los trabajadores no tiene educación formal o tiene educación escolar básica. El conjunto formado por estos dos grupos es el segundo más grande luego de los que tienen educación media. Asimismo, se ve que solo el 4% de los empleados son profesionales universitarios y el 8% tiene un nivel técnico no universitario.

Figura 46. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Capiatá – 2018.



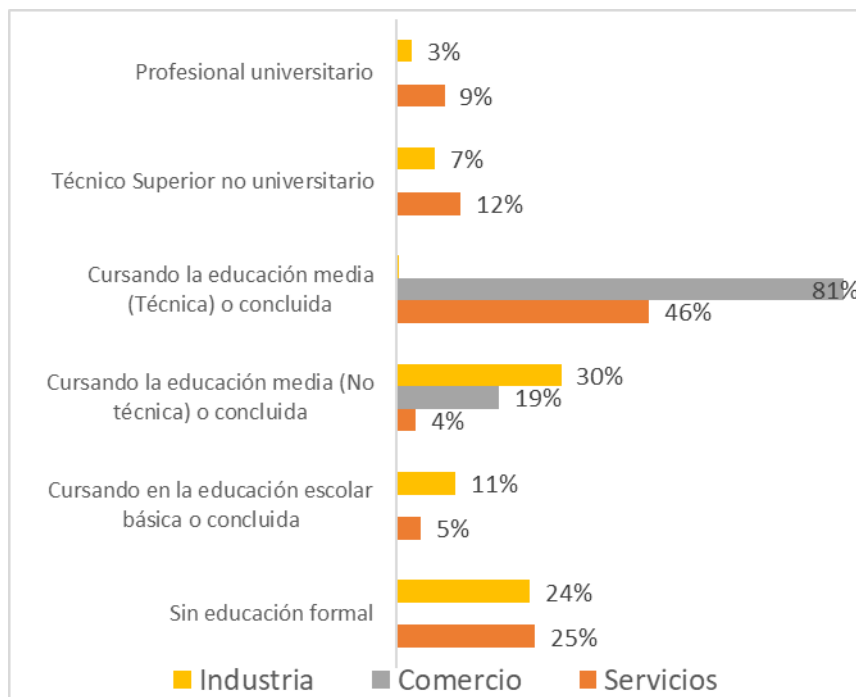
Como es común ver, el Sector Industrial es un gran empleador de personas con niveles de educación bajos. La Figura 47, apoya este hecho ya que muestra que el 11% de los empleados en este Sector tiene educación escolar básica y el 24% no tiene educación formal. Asimismo, es el mayor empleador de gente con educación media no técnica pues el 30% de su fuerza laboral pertenece a este grupo. Las líneas de producción Industriales requieren a muchas personas en mandos bajos que no necesitan educación formal para cumplir el trabajo, también necesita personas con mediana educación para gestiones administrativas diarias y a unos cuantos profesionales para supervisar la producción lo que podría explicar la distribución según niveles de formación en este Sector.

El Sector Servicios es el mayor empleador tanto de gente con educación media técnica como de gente sin educación formal. Por otro lado, 9% de los empleados son profesionales universitarios y el 12% se formó como técnico superior no universitario.

También puede ver en la

Figura 47, que el Sector Comercio se destaca porque el 99% de los empleados en este Sector cuenta con educación media técnica y o no técnica. Este Sector se caracteriza porque en general no necesita gente con conocimientos muy específicos.

Figura 47. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Capiatá – 2018.

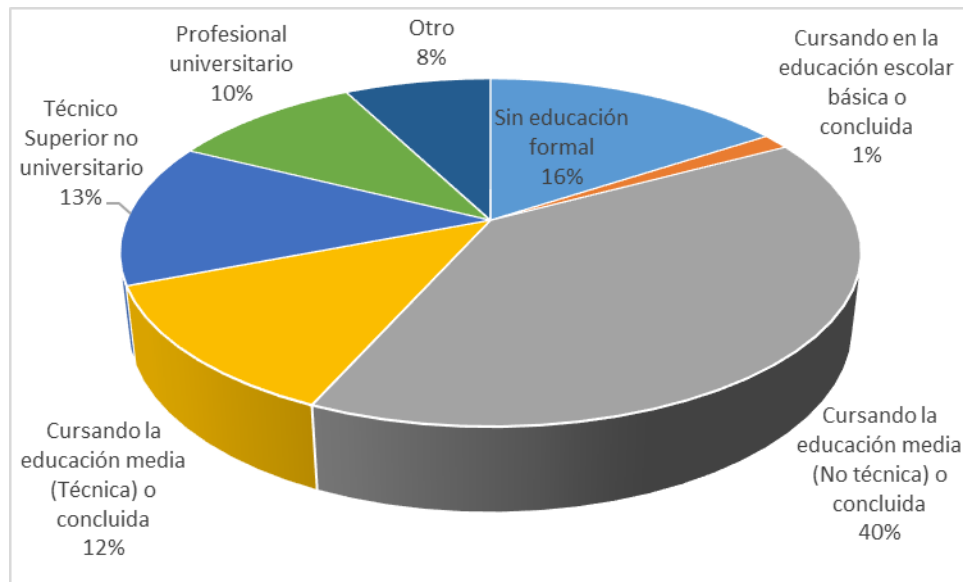


Itá (Departamento Central)

Un porcentaje importante (16%) de los ocupados en la ciudad de Itá, no cuenta con algún curso en la educación formal. La mayoría (52%) se ubica en un nivel de instrucción secundario, donde la educación media técnica tiene una presencia mucho menor que la media no técnica.

Un importante número de ocupados tienen formación de nivel terciario, en total un 23%. De los cuales los Profesionales universitarios ocupan un 10%.

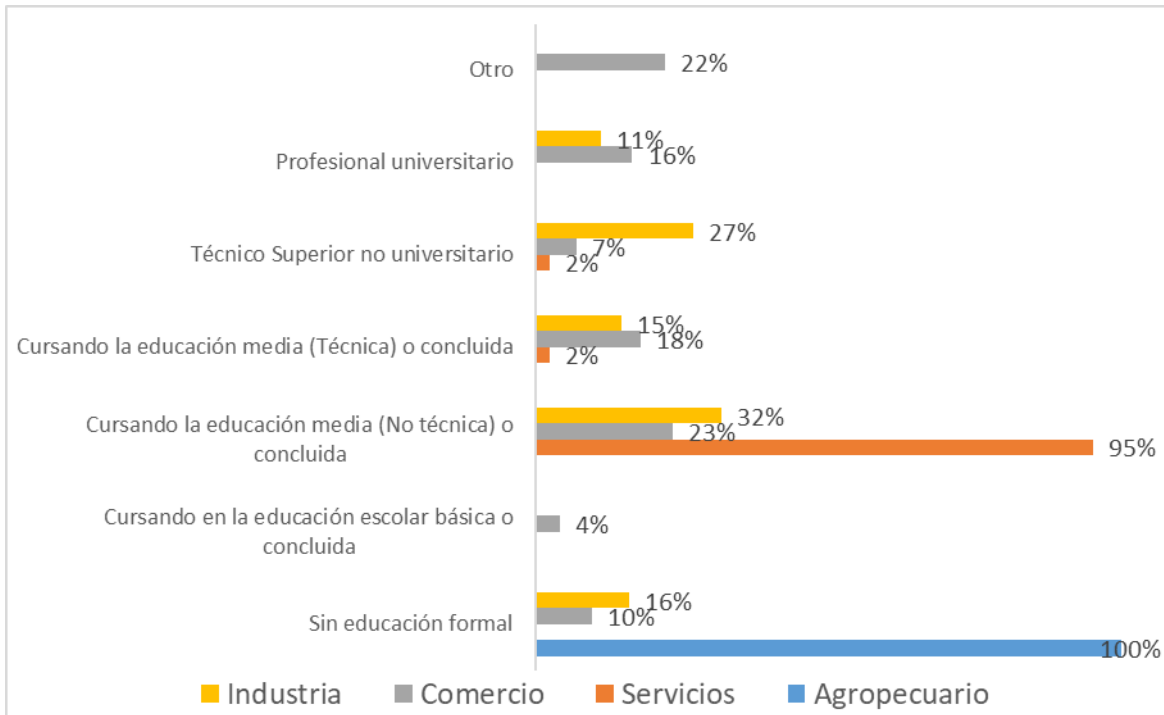
Figura 48. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Itá – 2018.



El nivel educativo al interior de algunos sectores es muy marcado. Por ejemplo, ningún lo ocupado en el sector Agropecuario, ha realizado algún grado o curso dentro del sistema educativo formal. Mientras que en el sector Servicios, casi todos los ocupados (95%) tienen un nivel de instrucción correspondiente a la educación media no técnica. Se puede decir que estos dos sectores son donde se tienen menores niveles educativos de los ocupados.

El Sector Industria se comporta de manera parecida a otras zonas del país en cuanto a los niveles de formación de sus ocupados. Se tiene presencia en todos los niveles. Se puede resaltar un alto porcentaje de personas con formación técnica en este Sector, llegando al 27%. El Sector Comercio tiene un perfil de ocupados muy parecido al de la Industria.

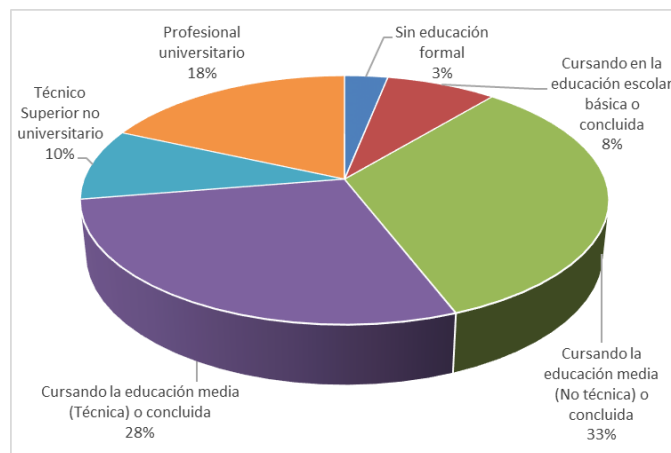
Figura 49. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Itá – 2018.



Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

En la siguiente figura se puede apreciar el nivel educativo de los empleados. La gran mayoría se encuentra en el rango de la educación media técnica (28%) o no técnica (33%). Luego se encuentran los profesionales con educación universitaria (18%) y después quienes cuentan con algún estudio Técnico Superior No universitario (10%).

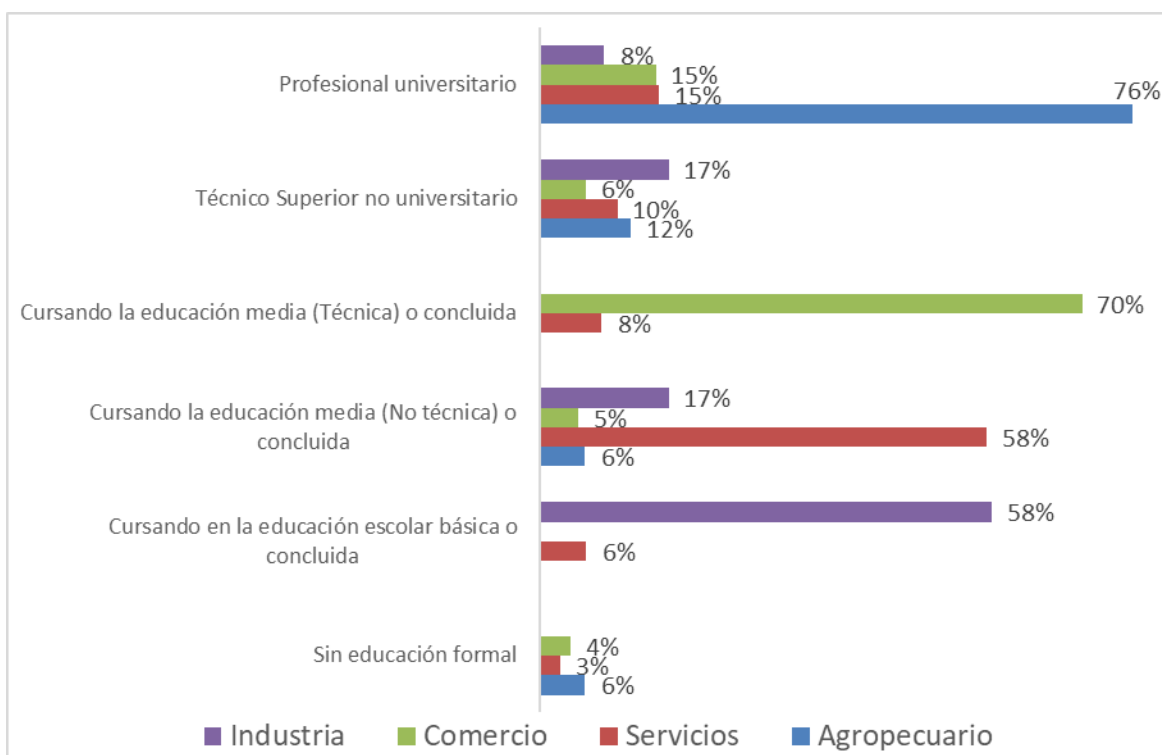
Figura 50. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Mariano Roque Alonso – 2018.



En Mariano Roque Alonso se puede notar la particularidad del Sector Agropecuario, que en general es el mayor empleador de profesionales universitarios y personas sin educación

formal. También resalta el Sector Comercio donde la inmensa mayoría de sus empleados (70%) es egresado o está cursando la Educación media técnica.

Figura 51. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Mariano Roque Alonso – 2018.

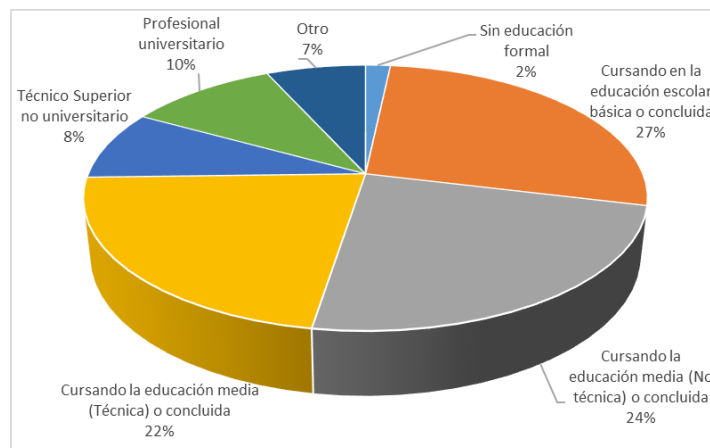


El Sector Industrial es el mayor empleador de personas con educación escolar básica y del grupo Técnico superior no universitario. Como se podrá ver más adelante, el Sector Industrial parece contratar gente con niveles de formación bajos y los capacita dentro de la empresa. Por otra parte, también necesitan jefes y ayudantes de producción que requiere formación técnica o universitaria.

Finalmente, el Sector Servicios es el mayor empleador de personas en el rango de educación media no técnica.

Nueva Italia (Departamento Central)

Figura 52. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Nueva Italia – 2018.

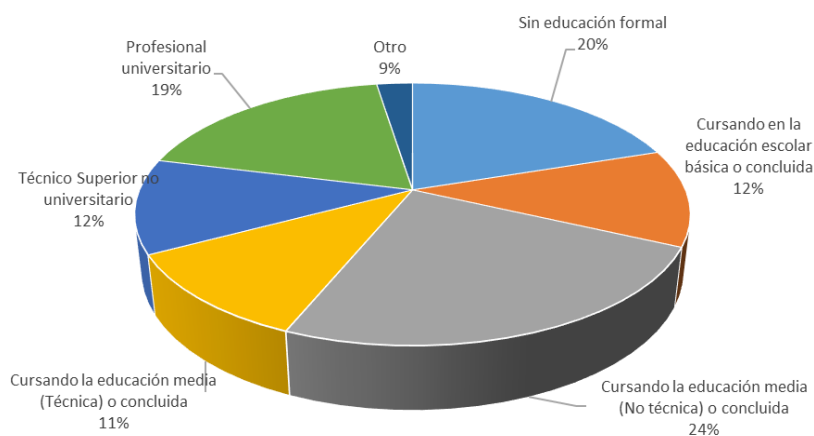


Como se puede apreciar en la Nueva Italia (Departamento Central)

Figura 52, el grueso de los ocupados cuenta con educación media técnica o no técnica ya que representa el 46% del total. Uno de los datos más resaltantes es que un alto número de personas (27%) tiene educación escolar básica. Este es uno de los porcentajes más altos dentro de las localidades estudiadas y muy probablemente sean quienes trabajan para las Industrias que forman parte de este estudio. Por otra parte, Profesionales universitarios representan el 10% y Técnico superior no universitario el 8%.

Ypané (Departamento Central)

Figura 53. Distribución porcentual de empleados del Sector Industrial según niveles educativos. Ypané - 2018.



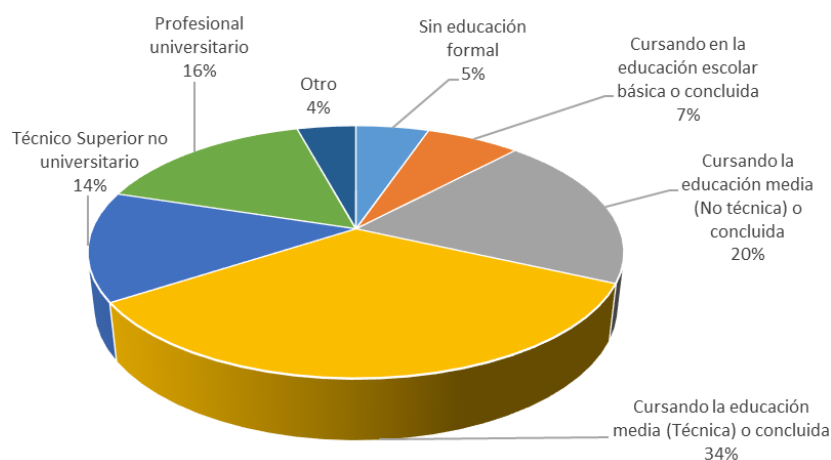
La Figura 53 describe el nivel de instrucción con que cuenta el sector Industrial de Ypané. Los datos que se ven son distintivos del sector industrial general. En primer lugar, el porcentaje de gente sin educación formal o con educación escolar básica asciende al 32 % una proporción casi igual a la gente con educación media que representa el 35%, categoría

que normalmente alberga más del 50% de los trabajadores. Esto se da porque en particular las industrias contratan mucha mano de obra con niveles bajos de educación.

De igual manera, es interesante ver que el 19% de los empleados cuenta con nivel universitario. En general, el porcentaje de profesionales universitarios es menor en empresas de este Sector, en torno al 10%. Visto que las empresas encuestadas son grandes Industrias es comprensible que contraten a muchos técnicos o profesionales universitarios.

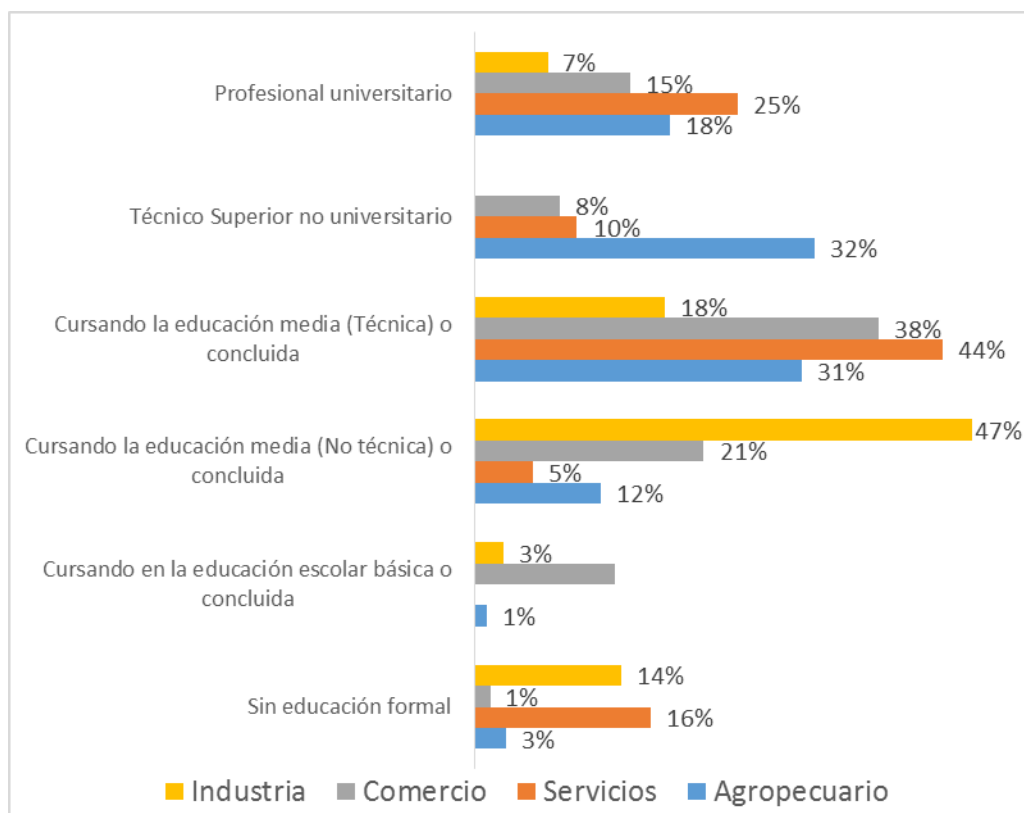
Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Figura 54. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Coronel Oviedo – 2018.



En la Figura 54 se puede apreciar el nivel educativo de quienes trabajan en las empresas encuestadas. Poco más de la mitad de los ocupados tiene un nivel secundario de educación, un porcentaje importante cuenta con educación media Técnica (34%) y educación media no técnica (20%). Los Profesionales universitarios y Técnicos superiores, que pertenecen a un nivel terciario de formación, representan el 30% de los trabajadores con el 16% y 14%, respectivamente. El grupo minoritario corresponde a empleados con educación básica (7%) y sin educación formal (5%).

Figura 55. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Coronel Oviedo– 2018.



La Figura 55 indica el nivel de educación en cada sector económico. En comparación con otros sectores, el de Servicios es el mayor empleador tanto de gente sin educación formal (16%) como de profesionales universitarios (25%). Una explicación es que cubren una amplia gama de puestos que van desde aquellos que no requieren formación académica como vendedores a profesionales como ingenieros informáticos. Además, la mayor porción de sus empleados (44%) cuenta con educación media técnica.

El 65% de los empleados en el sector Industrial es gente con educación media técnica o no técnica y una importante cantidad de sus trabajadores (14%) no cuenta con educación formal. El 7% de los empleados tienen nivel universitario. En general las industrias cuentan con líneas de producción que requieren muchas personas en mandos bajos, pero también necesitan personas para mandos medios y altos.

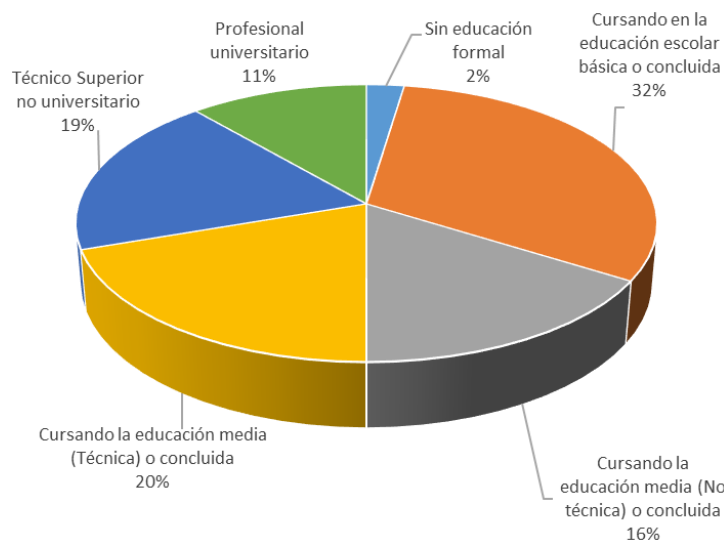
En el Sector Agropecuario, el 63% posee estudios técnicos ya sea en la educación media o como técnico superior no universitario. Los profesionales universitarios representan al 18% de la fuerza laboral y los que tienen educación media no técnica representan el 12%. Por último, el Sector Comercio en donde el 59% cuenta con educación media y el 15% cuenta con formación universitaria.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Este Distrito es uno de los que registra menores porcentajes de personas ocupadas que no han cursado nivel alguno de la educación formal con solo un 2%. Mientras que se notan niveles de educación superior muy elevados (30%), distribuidos entre Profesionales universitarios (11%) y Técnicos superiores (19%).

No deja de ser importante la presencia de ocupados con un nivel básico de formación formal, 32%. Aunque, la presencia de ocupados con un nivel secundario de formación formal es aún mayor, con un 36%, divididos en 20% y 16% para la Educación media técnica y la no técnica, respectivamente.

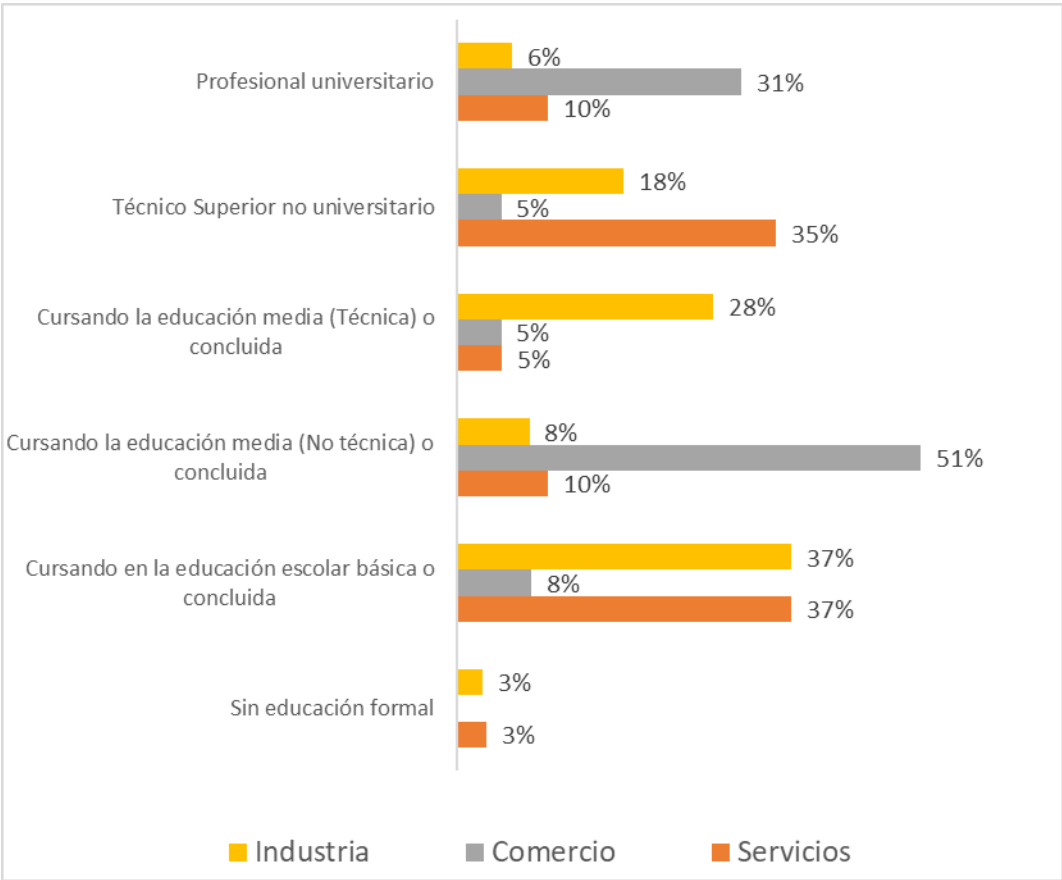
Figura 56. Distribución porcentual de empleados según niveles educativos. Santa Rita – 2018.



El perfil educativo por Sectores se aprecia en la Figura 57, mayores niveles de formación se notan en el Sector Comercio, donde el 36% tienen una formación superior y 56% una formación secundaria. En este Sector, una muy baja porción tiene una formación básica, solo el 8%.

En los Sectores Industria y Servicios se nota una similitud casi perfecta en los niveles educativos de los ocupados con un nivel básico, nivel medio no técnico y sin instrucción. Las diferencias entre los Sectores empiezan a notarse en el nivel de educación media técnica, donde la proporción de ocupados es significativamente mayor en el Sector Industria. Finalmente, lo que vuelca la balanza de mayor formación formal en el Sector Servicios son los mayores porcentajes de ocupados con formación Terciaria con relación al Sector Industria.

Figura 57. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles educativos. Santa Rita – 2018.



2.4 Demanda potencial de mano de obra

El hecho que un Sector económico esté contribuyendo más con el Producto Interno Bruto no es sinónimo de que emplea mayor número de personas. La inclusión de la tecnología y automatización de procesos conllevan a un alto nivel de facturación generalmente con muy pocas personas que realizan las tareas. Por esta razón, en este apartado se analiza la cantidad de personas que están ocupadas según Sectores económicos.

El análisis se realiza sobre la distribución porcentual para contribuir a la simplificación de las interpretaciones. De este modo, cuanto mayor sea el porcentaje de ocupados en un Sector, hablamos de una mayor demanda potencial de mano de obra.

Otro indicador que se utiliza para medir la demanda potencial es el porcentaje de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses. Esto es captado a través de la pregunta 2 de la primera parte de la encuesta (ver Anexo 2). En la misma se presenta esta definición: *“Nuevos empleados hacen referencia a personas que no cubren puestos que hayan quedado vacantes. Se refiere al aumento real de puestos de trabajos”*. Con esto se pretende captar un crecimiento real, no una reposición en puestos que han quedado vacantes.

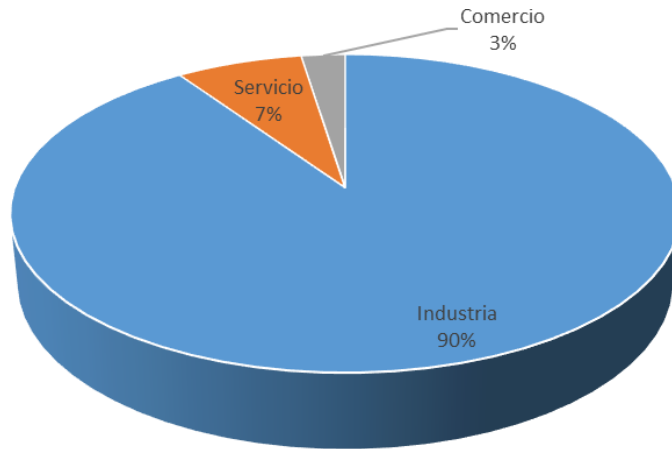
Además de los recientes puestos de trabajos creados, se tiene en cuenta la proyección de nuevos puestos permanentes a crearse (Pregunta 4 de la primera parte), utilizando la misma definición anterior sobre nuevos empleados.

Los resultados aquí presentados pueden ser relacionados con las características demográficas de modo a obtener un perfil de ocupados según Sectores que otorguen mayor oportunidad de empleo.

Departamento de Guairá

La inclusión de una empresa del Sector Industrial con casi 500 empleados hace que la distribución según Sectores económicos sea muy grande para este Sector. Se puede concluir que el segundo Sector con mayor potencial de absorción de mano de obra es el de Servicios y por último está el Sector Comercio.

Figura 58. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Departamento de Guairá – 2018.



En los últimos 6 meses el Sector que más ha crecido con relación al total de ocupados es el de Comercio. En este Sector se han aumentado en un 29% los puestos de trabajo. No obstante, en términos absolutos la contribución es muy baja, ya que solo representan 7 puestos nuevos. El Sector que prácticamente no ha crecido es el de Industria. El Sector Servicios, muestra un crecimiento conservador de apenas el 7%.

Cuadro 1. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de Guairá - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	2	0
Servicios	5	7
Comercio	7	29
TOTAL	14	1

La proyección que tienen las empresas del Sector Industrial es relativamente buena. En este Sector se espera incrementar en 5% la plantilla actual de empleados. En términos absolutos de puestos de trabajo, es el Sector Comercio el que sigue al Sector Industria, aunque porcentualmente dentro del Sector se tenga un 42% de incremento. En último lugar se ubica el Sector Servicios, con 4 puestos de trabajos a crear.

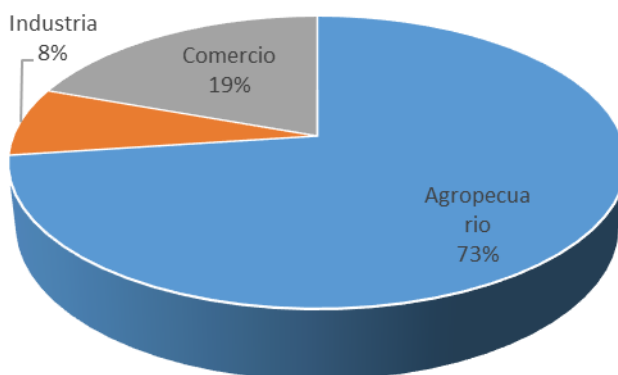
Cuadro 2. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de Guairá - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	44	5
Servicio	4	6
Comercio	10	42
TOTAL	58	6

Departamento de San Pedro

Si bien la cantidad de empresas encuestadas del Sector Agropecuario e Industrial son las mismas, la mayor cantidad de ocupados se centra en el Sector Agropecuario, absorbiendo el 73%. En contraste con esto, en el Sector Industria se encuentran solo el 8% de los ocupados. Esto último, difiere de lo observado en prácticamente todas las zonas estudiadas.

Figura 59 Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Departamento de San Pedro – 2018.



Los resultados para el crecimiento de la plantilla de ocupados por Sectores también son distintos a la mayoría de las otras zonas. En el cuadro de abajo, se puede apreciar un muy bajo crecimiento en Sector Agropecuario que representa apenas el 1%. En términos absolutos es el Sector Comercio es donde se dio la mayor cantidad de nuevos contratados, representando el 10% con relación a los ocupados en este Sector.

Cuadro 3. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de San Pedro - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	2	1
Industria	1	4
Comercio	7	10
TOTAL	10	3

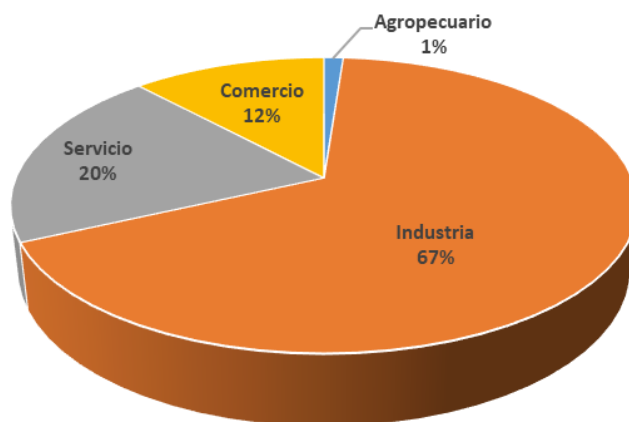
En cuanto a la proyección de creación de puestos de trabajo en los próximos 6 meses el panorama no resulta muy alentador. En total se prevén 25 puestos. De los cuales casi la mitad están previstos en el Sector Agropecuario, pero representa solo el 5% con relación al total de ocupados actualmente. En términos absolutos el Sector Comercio espera contratar 9 personas, la cuales representan un crecimiento del 13% para ese Sector. Mientras que en el Sector Industria es donde menos crecimiento se espera, aunque representa el mayor porcentaje observado entre los Sectores, llegando a un 15%.

Cuadro 4. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de San Pedro - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	12	5
Industria	4	15
Comercio	9	13
TOTAL	25	7

Departamento Central

Figura 60. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Departamento Central – 2018.



De todos los empleados que trabajan en las empresas encuestadas, el 67% lo hace en el Sector Industrial. Cabe destacar, que solo el 39% de las empresas encuestadas pertenecían a este Sector. De esta forma, el Sector Industrial es que posee un mayor potencial de demanda laboral.

El siguiente Sector con buenas posibilidades de generar mano de obra es el de Servicios, Sector donde trabajan el 20% de los empleados de las empresas consultadas. Ya en menor proporción, solo el 12% de los empleados están ocupados en el Sector Comercio. Esto indica una baja demanda de mano de obra para este Sector.

No obstante, en el Departamento Central, el Sector que alberga menos cantidad de empleados es sin lugar a dudas el Sector Agropecuario con apenas el 1% de los empleados ocupados.

Este panorama de distribución de personas ocupadas según Sectores nos indica que para elevar las posibilidades de empleo hay que apuntar a trabajar en el Sector Industrial. Por otra parte, actividades económicas relacionadas al Sector Agropecuario tienen muy pocas oportunidades en cuanto a demanda laboral.

Otro aspecto de la demanda laboral es el crecimiento que se tiene de la misma. De esta forma se puede identificar cuál o cuáles son los Sectores que están creciendo en cuanto a demanda laboral. Se ha analizado el crecimiento reciente (6 últimos meses) de nuevos puestos de trabajo, según se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 5. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento Central - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	15	50
Industria	250	15
Servicios	70	14
Comercio	50	17
TOTAL	385	15

Si bien en términos absolutos, el Sector Industrial es el de mayor cantidad de nuevos empleados contratados (250 nuevos puestos), en términos relativos solo ha crecido un 15% con relación al total de empleados que estaban trabajando en este Sector. Mientras que el Sector Agropecuario es el de mayor crecimiento relativo, con un incremento del 50% de la plantilla de empleados. Con similar comportamiento en cuanto a este fenómeno se ubican los Sectores Servicios (15%) y Comercio (17%), con un crecimiento promedio del 16%.

Cuadro 6. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Departamento Central - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	9	30
Industria	122	7
Servicios	61	12
Comercio	101	33
TOTAL	293	12

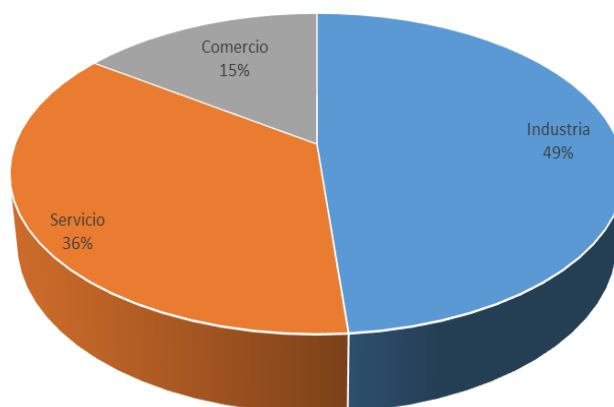
En el Cuadro 6 se puede apreciar que en un futuro cercano se prevé la creación de 293 nuevos puestos de trabajos dentro de las empresas consultadas. Los Sectores Comercio y Agropecuario proyectan un crecimiento de su plantilla en torno al 30%. Mientras que el Sector Servicios lo hará a un menor ritmo, concretamente del 12% y llamativamente el Sector Industrial es el que se ubica en el último lugar con solo un crecimiento esperado del 7% en los próximos 6 meses.

Tomando en consideración los resultados de los Cuadro 6 y Cuadro 5 el Sector que más crecerá en el año 2018 en términos relativos es el Agropecuario, seguido del Sector Comercio. No obstante, como los Sectores Agropecuario y Comercio absorben apenas el 13% del total de personas empleadas, sus crecimientos relativos, aunque sean altos no tienen un impacto significativo en cuanto a oportunidades laborales. Mientras que tanto los Sectores Industrial como el de Servicio son los Sectores donde las oportunidades de empleo serán más importantes en el Departamento Central.

Capiatá (Departamento Central)

Según los datos de las empresas contactadas en Capiatá, el 49% de ocupados se concentra en el Sector Industrial y el 36% en el Sector Servicios. En último lugar se encuentra el Sector Comercio que abarca el 15% de la mano de obra, esto en cierta medida es el reflejo de la menor participación de este Sector en la muestra. Por otra parte, puede ser que los locales comerciales sean dirigidos por sus dueños y con ayuda de unos pocos empleados, mientras que los sectores Servicios y especialmente Industria tienden a necesitar más personas para ofrecer sus Servicios o establecer una línea de producción, tal como se ha visto en resultados de otras localidades.

Figura 61. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Capiatá – 2018.



En el cuadro siguiente, se provee información de los nuevos empleados contratados en los últimos 6 meses. El Sector Servicios contrató 56 nuevos empleados en los últimos 6 meses, ubicándose como el Sector con más demanda laboral en términos absolutos y relativos. Industria se ubica en segundo lugar a pesar de ser el Sector con más peso dentro de esta muestra. Por último, se encuentra el Sector Comercio que contrató alrededor de 40 personas menos que los demás Sectores, pero en términos relativos creció un 10%, lo cual significa que no está tan por debajo de Industria y Servicios.

Cuadro 7. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Capiatá - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	54	13
Servicio	56	18
Comercio	13	10
TOTAL	123	15

Cuadro 8. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Capiatá- 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	23	6
Servicio	45	15
Comercio	70	55

TOTAL	138	16
-------	-----	----

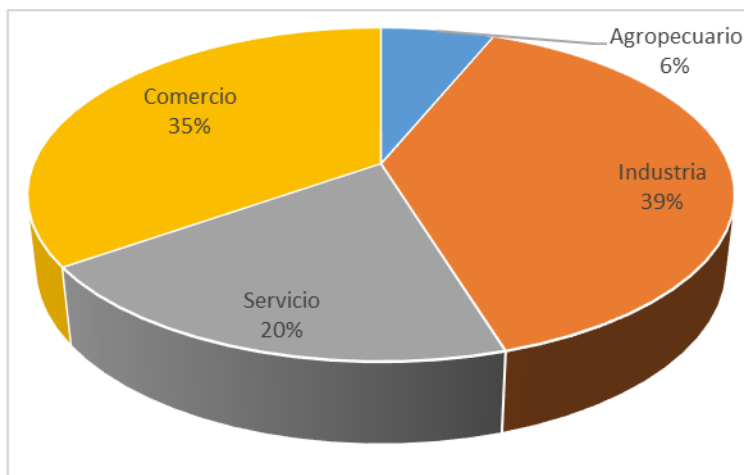
En los próximos 6 meses se espera crear 138 puestos de empleo dentro de las empresas consultadas. El Sector Industrial espera contratar 23 personas, Servicios 45 y Comercio 70. Además, se ve un significativo repunte del Sector Comercio que espera ubicarse como el mayor oferente de empleo en el futuro cercano y aumentar su plantilla laboral en un 55%. Le sigue el Sector Servicios que aumentará su plantilla laboral un 15% y por último Industria con un incremento del 6%.

Itá (Departamento Central)

En Itá, así como en casi todas las demás zonas estudiadas, el Sector Agropecuario es el que menos ocupados absorbe. Si bien la presencia relativa de este Sector en la muestra es de solo el 18%, se contrae 3 veces en cuanto a la cantidad de ocupados que tiene con relación al total, solo el 6% trabaja en este Sector.

Así también, en concordancia con la mayoría de demás zonas del país, el Sector Industrial es el que consume mayor mano de obra, ya que casi el 40% de los ocupados pertenecen a este Sector. Le sigue muy de cerca el Sector Comercio con el 35% de ocupados. Esto indica que la demanda potencial de mano de obra según las empresas encuestadas se centra en estos dos Sectores. En el último lugar, se encuentra el Sector Servicios con un 20% de ocupados.

Figura 62. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Itá – 2018.



El resultado más resaltante en el Cuadro 9, es el que el Sector Industrial es el que ha crecido sustancialmente en los últimos meses en cuanto a su plantilla de empleados, llegando a un incremento del 41%. El que menos ha crecido ha sido el Sector Servicios.

Cuadro 9. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Itá - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	13	100
Industria	34	41
Servicios	1	2
Comercio	7	10
TOTAL	55	26

De acuerdo con el Cuadro 10, se espera mantener el crecimiento de la demanda laboral de ocupados en el Sector Industria. Tomando en consideración el crecimiento reciente (Cuadro 9) y el proyectado (Cuadro 22), el Sector Industrial es el que brindará más posibilidades de empleo en este año 2018.

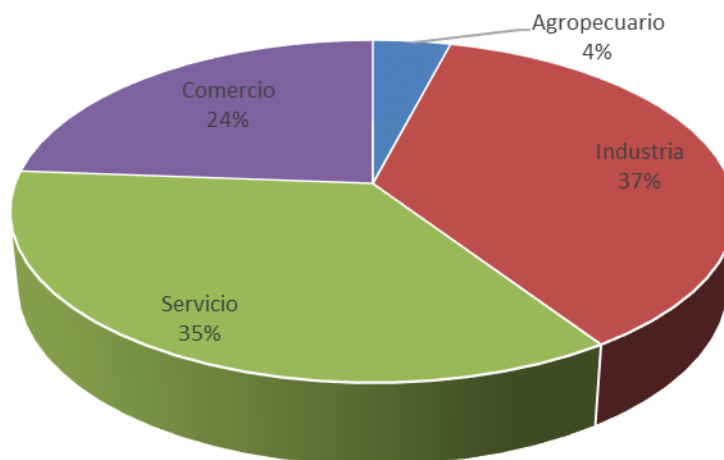
Mientras que en el Sector Servicios se espera un muy bajo crecimiento. En contraste, el Sector Agropecuario avizora un muy buen crecimiento en cuanto a creación de puestos de trabajo.

Cuadro 10. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Itá - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	7	54
Industria	10	12
Servicio	1	2
Comercio	5	7
TOTAL	23	11

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Figura 63. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Mariano Roque Alonso – 2018.



La Figura 63, indica los Sectores económicos que demandan mayor cantidad de mano de obra. La mayoría de las empresas encuestadas corresponden al Sector Servicios, no obstante, el Sector Industrial es el que más gente emplea. Por lo tanto, en Mariano Roque Alonso, el Sector Industrial posee el mayor potencial de demanda laboral. En segundo lugar, se encuentra el Sector Servicios que emplea el 35% de la mano de obra en las empresas encuestadas, el Sector Comercio 24% y el Sector Agropecuario 4%.

Para complementar el análisis del potencial de demanda laboral en diferentes Sectores productivos, este estudio abarca el crecimiento reciente (6 últimos meses) de nuevos puestos de trabajo.

Cuadro 11. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	2	12
Industria	15	10
Servicio	12	8
Comercio	30	30
TOTAL	59	14

Como señala el cuadro de arriba, el Sector Comercio es el que contrató a más empleados. La cantidad de empleados en este Sector ha aumentado en un 30%. Le sigue el Sector Industrial que contrató a 15 empleados y Servicios con 12 empleados. Aunque el crecimiento relativo del Sector Agropecuario es el segundo más alto, solo contrató 2 nuevos empleados en los últimos 6 meses.

Cuadro 12. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso - 2018.

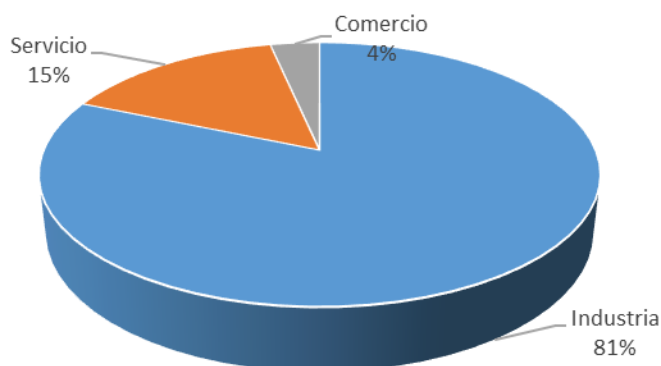
Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	2	12
Industria	15	10
Servicio	14	9
Comercio	25	25
TOTAL	56	13

Respecto a la demanda laboral a futuro, el Cuadro 12 muestra que en los próximos 6 meses se espera 56 nuevos puestos de trabajo en las empresas consultadas. El Sector Comercio es el de mayor crecimiento absoluto, seguido por el Sector Industrial, luego Servicios y el último lugar el Agropecuario.

Según los dos cuadros anteriores, el Sector Comercio es el de mayor crecimiento en términos absolutos y relativos. En términos relativos el segundo que más crece es el Agropecuario, seguido del Sector Industrial y Servicios. No obstante, si se desea saber qué Sector genera más nuevos puestos de trabajo en Mariano Roque Alonso durante el 2018, el ranking es el siguiente: 1-Comercio, 2- Industria, 3- Servicio, 4-Agropecuario.

Nueva Italia (Departamento Central)

Figura 64. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Nueva Italia – 2018.



La Figura 64 permite evaluar los Sectores económicos que demandan mayor cantidad de mano de obra. El 81% de los empleados de este Distrito trabaja en el Sector Industrial, que indiscutiblemente es el Sector que absorbe mayor cantidad de mano de obra. Le sigue el Sector servicio con un 15% y Comercio con 4%.

Cuadro 13. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Nueva Italia - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	2	4
Servicio	1	11
Comercio	0	0
TOTAL	3	5

En el Cuadro 13, se puede ver que, dentro de las empresas encuestadas en Nueva Italia, se contrataron en total a 3 nuevos empleados en los últimos 6 meses. Si bien, el Sector Industrial es que absorbe más mano de obra y contrata a más personas, el Sector Servicios creció más en términos relativos pues aumentó su plantilla de empleados en un 11%.

Cuadro 14. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Nueva Italia - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	4	8
Servicio	1	11
Comercio	1	50
TOTAL	6	10

Como se aprecia en el Cuadro 14, las empresas esperan crear 6 puestos de trabajos en los próximos 6 meses lo que indica una mayor demanda laboral en comparación a los 6 últimos meses. El Sector Industria es el que proyecta el mayor crecimiento, con 4 nuevos puestos, el de Servicios y Comercio, uno cada uno.

Ypané (Departamento Central)

Cuadro 15. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses. Ypané - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	145	14

Se ha analizado el crecimiento reciente (6 últimos meses) de nuevos puestos de trabajo. Según se aprecia en el Cuadro 15, las Industrias que forman parte de este estudio han contratado 145 personas y aumentado su plantel laboral en un 14%.

Cuadro 16. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Ypané - 2018.

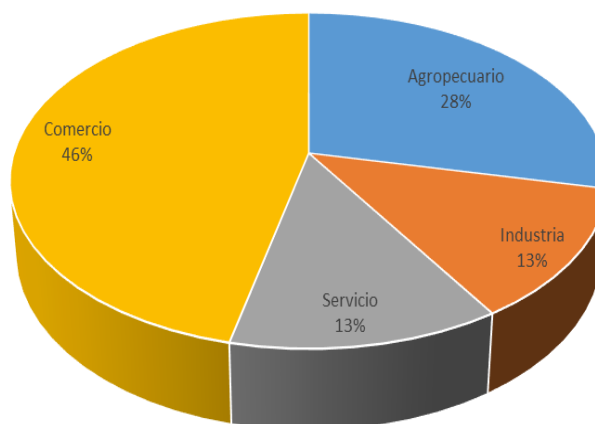
Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	70	7

En el Cuadro 16 se puede apreciar que en los siguientes 6 meses se prevé la creación de 70 nuevos puestos de trabajo dentro de las empresas consultadas. Esto significa que el Sector Industrial aumentará su plantilla de empleados en un 7%.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Según los datos de las empresas participantes, el Sector Comercio es el mayor empleador en Coronel Oviedo visto que el 46% de la fuerza laboral se concentra en este Sector. Le sigue el Sector Agropecuario que emplea el 28% de la mano de obra. Y en último lugar se encuentran el Sector Industrial y el de Servicio pues cada uno abarca el 13% del total de empleados.

Figura 65. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Coronel Oviedo – 2018.



Las fuentes de empleo en Coronel Oviedo reflejan tendencias diferentes en relación con otros Distritos. Por ejemplo, el mayor empleador en los Distritos de Central es el Sector Industrial y el menor empleador el Sector Agropecuario. En cambio, en esta zona del país se ve que la actividad Agropecuaria es más prominente y demanda más mano de obra, aunque el Sector Comercial quizás sea el más importante y dinámico.

Para entender la dinámica del crecimiento de demanda de mano de obra en cada Sector económico, el Cuadro 17 contiene información de nuevos puestos de trabajo en los 6 últimos meses. El Sector Comercio que es el más importante en esta muestra, generó la mayor cantidad de fuentes de trabajo en los últimos 6 meses. El Sector Industrial y el Agropecuario contrataron 6 personas en los últimos meses y tuvieron un crecimiento relativo del 8% y 4% respectivamente. Cabe mencionar que la oferta laboral del Sector Agropecuario es resaltante pues representa solo el 8% de las empresas encuestadas. Por último, en Coronel Oviedo el Sector que experimentó menos crecimiento de demanda laboral es el de Servicios.

Cuadro 17. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Coronel Oviedo - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	6	4
Industria	6	8
Servicio	2	3
Comercio	21	8
TOTAL	35	6

Cuadro 18. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Coronel Oviedo - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Agropecuario	19	12
Industria	0	0
Servicio	4	5
Comercio	18	7
TOTAL	41	7

El Cuadro 18 señala que las empresas encuestadas generarán 41 puestos de trabajos los próximos 6 meses. El Agropecuario proyecta 19 personas, el de Comercio 18 personas y el de Servicio 4. Es llamativo que no se esperan nuevos puestos de trabajo en el Sector Industrial.

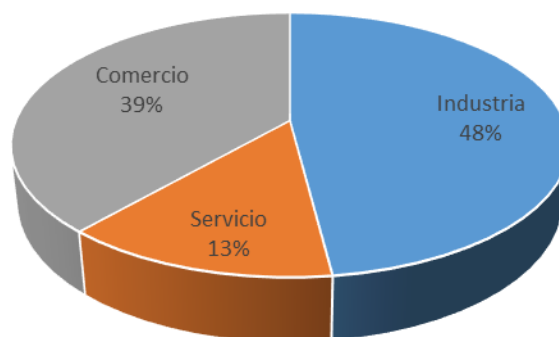
Según ambos cuadros mostrados, el Sector que más crecerá en el año 2018 en términos absolutos y relativos es Sector Comercio, seguido por el Agropecuario. Indiscutiblemente en el caso de Coronel Oviedo, los sectores Agropecuario y Comercio son los más importantes en términos de demanda laboral.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Los Sectores que demandan mayor mano de obra son los de Industria y Comercio, en primer y segundo lugar, respectivamente.

El alto nivel de formación de los ocupados en el Sector Servicios quizás esté explicando que en su mayoría se tratan de Servicios profesionales. De aquí también que su demanda laboral es muy baja, solo del 13%, mientras que la cantidad de empresas de este Sector llega a un porcentaje del 38%. Es decir, aunque haya muchas empresas del Sector Servicios, éstas poseen pocos empleados en promedio.

Figura 66. Distribución porcentual de la cantidad total de empleados según Sector económico. Santa Rita – 2018.



Teniendo en cuenta la creación reciente de puestos de trabajos (ver Cuadro 19), una vez más, el Sector Industria es el que se ubica en primer lugar, con un crecimiento relativo del 21%. Le sigue el Sector Servicios y por último el Sector Comercio. Aunque en términos absolutos ambos Sectores han ingresado la misma cantidad de nuevos empleados.

Cuadro 19. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes contratados en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Santa Rita - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	45	21
Servicios	11	18
Comercio	11	6
TOTAL	67	15

Aunque no sea algo certero, las empresas del Sector Servicios proyectan un crecimiento en su plantilla actual del 25%, seguidos de los sectores Industria y Comercio. Pero en términos absolutos es el Sector Industria el que pretende crear más puestos de trabajo.

Cuadro 20. Cantidad total de nuevos empleados en puestos permanentes a contratar en los próximos 6 meses según Sectores económicos. Santa Rita - 2018.

Sector	Cantidad	Porcentaje
Industria	29	14
Servicios	15	25
Comercio	5	3
TOTAL	49	11

Teniendo en cuenta los cuadros de crecimiento reciente y crecimiento proyectado, el Sector Servicios es el que espera tener un crecimiento del 43% en su demanda de ocupados. Le sigue el Sector Industria con un 35% y por último el Sector Comercio con un 9%.

2.5 Estabilidad Laboral

La estabilidad general del trabajo está consagrada en el Código Laboral Paraguayo. La misma se hace efectiva una vez superado el periodo de prueba. Otro tipo de estabilidad es la adquirida a los 10 años, conforme a la ley, es la estabilidad especial. Ambas estabilidades (general y especial) se fundan en la antigüedad del trabajador.

En este estudio no se han tomado en cuenta las definiciones legales amparadas en la ley. Se ha preguntado a las empresas *¿De cuántas personas prescindió Servicios en los últimos seis meses?* (pregunta 3, primera parte). Con esta pregunta se busca tener una aproximación a la Estabilidad en un puesto de trabajo. Es un indicador genérico que se obtiene como el porcentaje de personas desvinculadas en los últimos 6 meses sobre el total de empleados del Sector económico.

Departamento de Guairá

El Sector Industria es el que presenta un porcentaje de despidos bastante significativo con relación a los demás Sectores. Además, teniendo en cuenta a gran participación de los ocupados en este Sector, el impacto de los despidos es mucho mayor. En el otro extremo se encuentra el Sector Comercio donde la estabilidad en el trabajo es mucho mayor, ya que el total de despidos en el Sector es solo del 1%.

Cuadro 21. Cantidad total de empleados despididos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de Guairá - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Industria	141	16
Servicio	6	9
Comercio	1	4
TOTAL	148	15

Departamento de San Pedro

Si bien el Sector Industria es el que menos ocupados tiene, se observa que en los últimos 6 meses no ha sido despedido ningún empleado en este Sector. Entre los Sectores Agropecuario y Comercio, este último es el que mayor porcentaje de despidos registró, llegando al 19% con relación al total de ocupados en ese Sector. Con un porcentaje muy inferior está el Sector Agropecuario, con solo un 4%. Lo que indica una mayor estabilidad en este Sector en comparación con el de Comercio.

Cuadro 22. Cantidad total de empleados despididos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento de San Pedro - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Agropecuario	10	4
Industria	0	0
Comercio	13	19
TOTAL	23	6

Departamento Central

Cuadro 23. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Departamento Central - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Agropecuario	8	27
Industria	212	12
Servicios	40	8
Comercio	31	10
TOTAL	291	11

En el Cuadro 23 se observa que en términos absolutos el Sector Industrial es el que tuvo mayor número de personales despedidos. Sin embargo, en términos relativos a la cantidad total de empleados de cada Sector, el Sector Agropecuario es el que llega a un 27% de despidos dentro de su Sector, muy por encima del Sector Industrial con un modesto 12%. El de menor porcentaje de despidos ha sido el Sector Servicios (8%). En promedio, a excepción de Sector Agropecuario, los demás se encuentran con un porcentaje de despidos en torno al 10%.

Capiatá (Departamento Central)

Cuadro 24. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Capiatá - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Industria	93	23
Servicio	21	7
Comercio	0	0
TOTAL	114	14

En el Cuadro 24 se observa que en términos absolutos y relativos el Sector Industrial es el que tuvo mayor número de despidos en los últimos 6 meses con un total de 93 de ellos. Una de las causas puede ser la rotación Industrial que consiste en aumentar las veces que el trabajador temporal entra y sale del mercado, lo que suele generar precarización laboral porque los contratos son de corto plazo. Muy por debajo se encuentra el Sector Servicios

que despidió al 7% de su plantilla laboral. Finalmente, el Sector Comercio no registró ningún despido, lo que indica una mayor estabilidad con relación a los demás Sectores.

Itá (Departamento Central)

Si bien el crecimiento de la plantilla del Sector Agropecuario es algo muy positivo, el porcentaje de despidos es bastante elevado en este Sector 54%. Un porcentaje similar y muy alto de despidos también se da en el Sector Industrial (32%). En el otro extremo se encuentra el Sector Servicios donde no se ha reportado ningún despido en los últimos 6 meses. El tercer Sector menos estable, medido por los despidos, resulta ser el de Comercio, con un nivel muy importante de despidos del 25%.

Cuadro 25. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Itá - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Agropecuario	7	54
Industria	26	32
Servicios	0	0
Comercio	18	25
TOTAL	51	24

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Cuadro 26. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Agropecuario	1	6
Industria	12	8
Servicio	18	12
Comercio	12	12
TOTAL	43	10

De acuerdo con los resultados del Cuadro 26, el Sector Servicios despidió el mayor número de personas y el Agropecuario el menor número de personas. Comercio e Industria registraron 12 despidos cada uno, aunque en términos relativos el Sector Industrial tiene menor porcentaje de despidos. Los datos son interesantes porque el Sector Industria

usualmente es el Sector con números o niveles más altos de despidos. Sin embargo, en Mariano Roque Alonso se puede decir que ocupa el tercer lugar.

Nueva Italia (Departamento Central)

Cuadro 27. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Nueva Italia - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Industria	3	6
Servicio	1	11
Comercio	1	50
TOTAL	5	8

Las empresas encuestadas despidieron un total de 5 personas en los últimos 6 meses. En términos absolutos, Industria es el que más gente despidió, pero en términos relativos a la cantidad de su personal es el que efectuó menos despidos. Servicios y Comercio despidieron a una persona, respectivamente, pero en términos relativos el Sector Comercio se ubica en primer lugar como el de menos estabilidad laboral.

Ypané (Departamento Central)

Cuadro 28. Cantidad total de empleados despedidos en el Sector Industrial los últimos 6 meses. Ypané - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Industria	78	8

Las empresas reportaron un total de 78 despidos que corresponden al 8% del total de empleados.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Cuadro 29. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Coronel Oviedo - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Agropecuario	6	4
Industria	40	55
Servicio	0	0
Comercio	11	4
TOTAL	57	10

En términos de valores absolutos, el Sector Industrial es por mucho el que más gente despidió, llevando a cabo el 70% del total de despidos registrados, si bien dentro de su Sector representa solo el 55%. Le sigue el Sector Comercio con 11 despidos y el Agropecuario con 6 despidos. El Sector Servicios parece seguir la tendencia del Departamento Central y parece ser el Sector con más estabilidad laboral de acuerdo con este indicador.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Cuadro 30. Cantidad total de empleados despedidos en los últimos 6 meses según Sectores económicos. Santa Rita - 2018.

Sector	Despidos	Porcentaje
Industria	16	8
Servicios	7	12
Comercio	15	9
TOTAL	38	9

Los despidos en el Distrito son relativamente bajos, se ubican en torno al 9%. El Sector con menos estabilidad es el de Servicios (12%). El Sector con menor porcentaje de despidos es el Sector Industria muy cercano al Sector Comercio donde los despidos relativos son 1 punto porcentual mayor.

2.6 Motivos de los despidos

Los porcentajes de despidos que se dan en los Sectores económicos nos dan una idea global acerca de la posibilidad de permanecer en un determinado puesto de trabajo. Pero se necesita información más específica como cuales han sido los principales motivos de despidos en las empresas de modo a trabajar formativamente esos aspectos en los cursos de capacitación laboral.

En la pregunta 11 de la primera parte de la encuesta, se solicita que indiquen una opción que sea el más frecuente motivo de despido en su empresa, de una lista de 8 posibilidades. También se deja la posibilidad de que especifiquen otro motivo en caso que este no se encuentre en la lista. Con esto se pretende identificar las causas principales y secundarias en los casos que las empresas refieren acerca de las principales falencias que observan en los empleados y que finalmente terminan con el despido del mismo.

Departamento de Guairá

La "Baja Productividad" es el principal motivo de despidos en los Sectores Industria y Servicios. Como segunda causa más frecuente se ubican la "Capacitación inadecuada" en el Sector Industria y la "Deshonestidad" en el de Servicios.

En el Sector Comercio las principales causas de despido han sido las "Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo", la "Deshonestidad", "No seguir las directrices de los superiores" y "la mala convivencia con jefes y/o compañeros de trabajo".

Departamento de San Pedro

En los 3 Sectores las "Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo", se posicionan como una de las principales causas de despido, aunque en el Sector Comercio esta causa es la principal seguida de la "Baja productividad". Esta última causa compartida con los demás Sectores. Aparte de estos motivos, "Se lleva mal con los jefes y/o compañeros de trabajo" ha sido la tercera causa de despido en el Sector Industria.

Departamento Central

Según las empresas consultadas, para todos los Sectores tanto las “Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo” como la “Baja productividad” han sido los principales motivos de despidos. En el Sector Agropecuario solo se han reportado estos dos motivos como los principales, mientras que la “Capacitación inadecuada” ha sido otro de los motivos principales en el Sector Comercio, en tanto que la “Deshonestidad” y el hecho de “No seguir las directrices de los superiores”, fueron los reportados en los Sectores Servicios e Industrial, respectivamente.

Capiatá (Departamento Central)

Las “Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo” es la principal causa de despido en Industria y Servicios, seguida por una “Capacitación inadecuada”, “Baja productividad” y “No seguir las directrices de los superiores”. En el Sector Comercio predomina la “Capacitación inadecuada” como el principal motivo de despido.

En general, un motivo menos recurrente es la “Deshonestidad”, la cual en otras localidades suele ser una de las principales causas de despido.

Itá (Departamento Central)

La “Deshonestidad” ha sido uno de los principales motivos de despido en todos los Sectores a excepción del Agropecuario. En el Sector Agropecuario se identificó como el motivo más frecuente de despido a las “Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo”. Asimismo, la “Baja Productividad” se constituye como un motivo principal de despidos en los Sectores Industria y Comercio. El hecho de no poder “Resolver problemas por sí mismos” y “Llevarse mal con los jefes y/o compañeros de trabajo”, han sido causas secundarias pero importantes de despidos en los Sectores, Servicios y Comercio, respectivamente.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

El Sector Servicios tanto como en el Sector Comercio reportaron que las “Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo” fueron las causales primordiales de despido. El Sector Agropecuario reportó “Baja productividad” como el motivo principal de despidos. El Sector Industrial, hizo lo propio con la “Baja productividad” y “No seguir las directrices de los superiores” como causales principales.

Nueva Italia (Departamento Central)

Según las empresas consultadas, las causas principales de despido fueron las “Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo” y la “Deshonestidad”. El segundo motivo fue la “Baja productividad”.

Ypané (Departamento Central)

La principal causa de despidos fue “No demuestra interés ni responsabilidad” y en segundo lugar aparecen la “Baja productividad” y “Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo”.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

En todos los Sectores económicos las empresas encuestadas indicaron que la “Capacitación inadecuada” es una de las causales de despidos menos relevantes mientras que la “Deshonestidad” es la principal causa de despidos. La segunda causa de despido la constituyen las “Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo”. Estos son los principales aspectos que se deben incluir de manera transversal en las mallas curriculares de los cursos de formación y capacitación laboral en este Distrito.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Los principales motivos de despidos en los tres Sectores han variado levemente. En el Sector Industria y Comercio ha sido la “Baja Productividad”, mientras que en el Sector Servicios la “Capacitación inadecuada”.

2.7 Satisfacción con la competencia laboral

Otro de los indicadores a tener en cuenta para la estabilidad laboral es la satisfacción global de las empresas con sus empleados. Aunque los niveles de desempeño varían de persona a persona, a través de la satisfacción general de la empresa se puede tener una visión global de la satisfacción de las empresas por el desempeño laboral.

La pregunta 8 de la primera parte de la encuesta se presenta así: *Entendiendo por Competencia Laboral como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo. En general, considerando las competencias requeridas por su empresa, la formación de las personas que tiene contratadas responde a las mismas:*

- a. *Totalmente* _____
- b. *Medianamente* _____
- c. *Poco* _____
- d. *No responde* _____

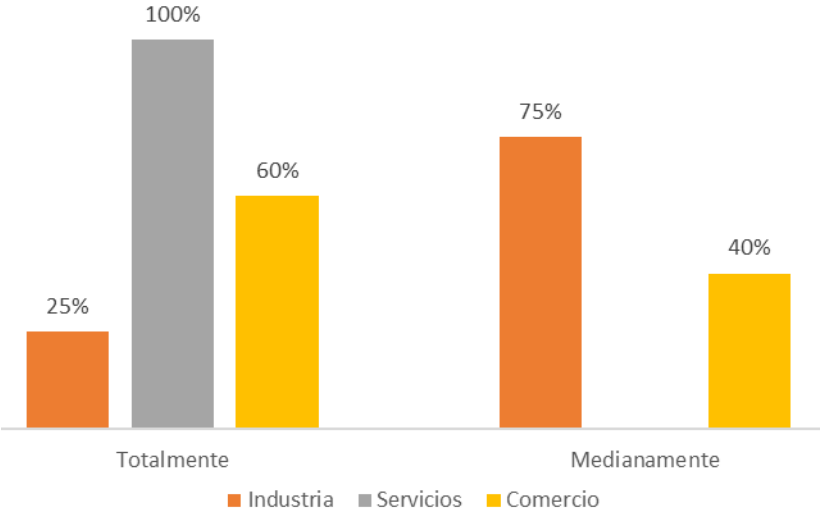
De esta forma, se tiene una “calificación global” por todos los empleados de la empresa. El hecho de no hacerlo por cada puesto de trabajo es porque se complejiza de manera desproporcionada el procesamiento en ese caso.

Los resultados se presentan teniendo en cuenta el porcentaje de empresas que refieren cierto nivel de satisfacción sobre el total de empresas del Sector económico.

Departamento de Guairá

El nivel de satisfacción con la competencia laboral de los empleados en esta zona del país es bastante bueno. En el Sector Servicios es donde la satisfacción es mayor, seguida del Sector Comercio y por último del Sector Industria. Teniendo en cuenta la Estabilidad Laboral observada en los Sectores y el grado de satisfacción se nota cierta relación entre las mismas.

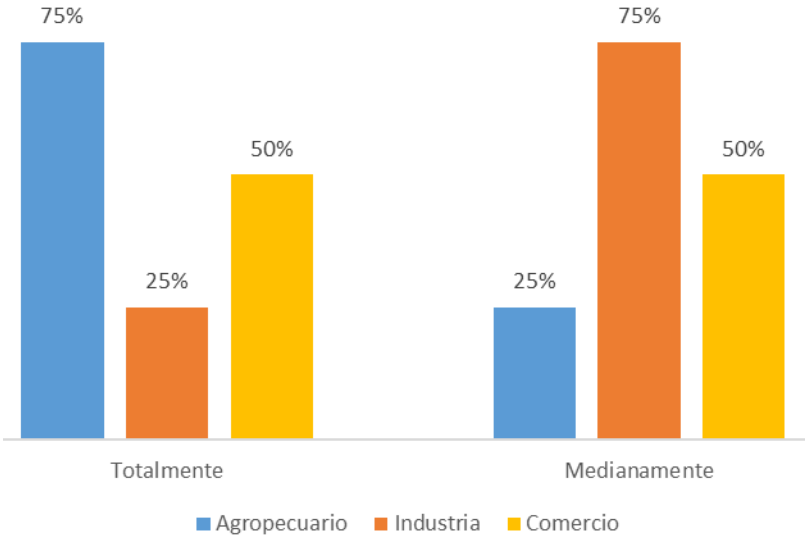
Figura 67. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Departamento de Guairá – 2018.



Departamento de San Pedro

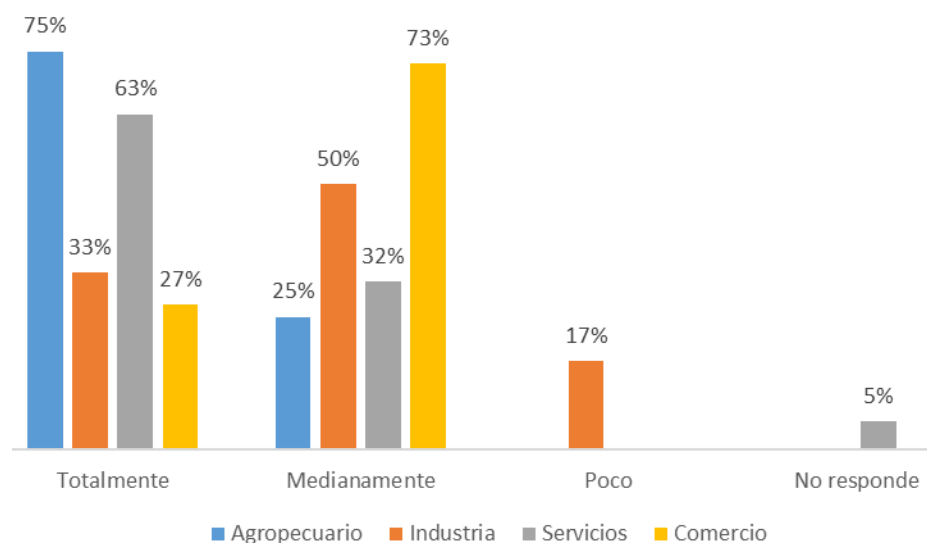
En general, la satisfacción con las competencias laborales, de las empresas encuestadas es alta. La mejor percepción se da en el Sector Agropecuario, seguido del Sector Comercio y por último del Industrial. La muy buena calificación global de los empleados otorgadas por las empresas del Sector Agropecuario, quizás esté asociada al bajo nivel de despidos en este Sector.

Figura 68. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Departamento de San Pedro – 2018.



Departamento Central

Figura 69. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Departamento Central – 2018.

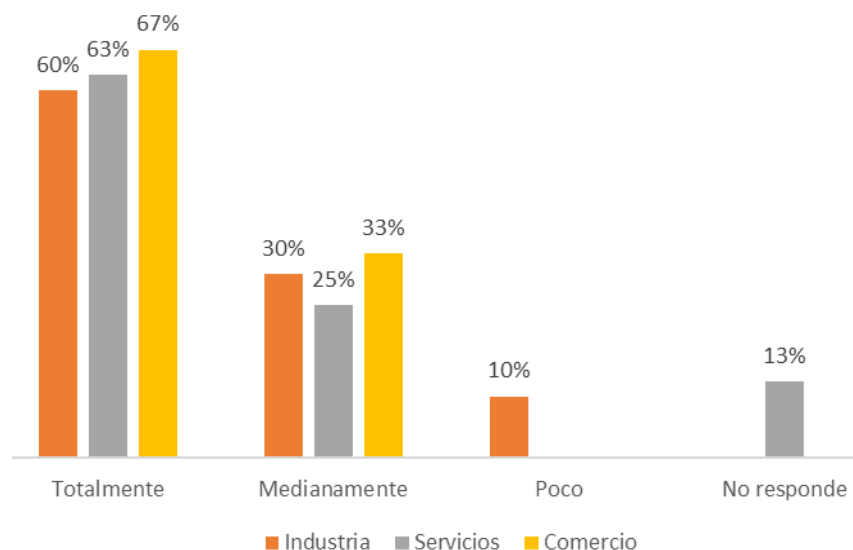


De la Figura 69 se puede decir que por cada empresa del Sector Agropecuario Medianamente satisfecha se tienen 3 empresas Totalmente satisfechas con la competencia laboral de sus empleados. En el Sector Comercio ocurre a la inversa que el Sector Agropecuario. El Sector más exigente es el Sector Industrial según se puede apreciar que 17% de las empresas del Sector están Poco satisfechas y un 50% solo Medianamente. Aunque un 5% de las empresas del Sector Servicios manifiestan que los empleados No responden las expectativas.

Con los resultados obtenidos se pueden hacer como dos grupos: el primero con los Sectores Agropecuario y Comercio, el segundo con los Sectores Industria y Servicios donde la percepción es mejor en el primer grupo que en el segundo grupo en cuanto a la competencia laboral de los empleados con que cuentan. Esto supone una gran oportunidad para todo el Sistema de Formación y Capacitación laboral en cuanto que son los Sectores que demandan mayor cantidad de mano de obra y además los que tienen más potencial de crecer. Por estas razones hay que buscar una mejor capacitación en ofertas formativas relacionadas a estos dos Sectores en el Departamento Central.

Capiatá (Departamento Central)

Figura 70. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Capiatá– 2018.



De la Figura 70, se puede apreciar el grado de satisfacción de las empresas con sus empleados. Esta información está clasificada por Sectores económicos. En Capiatá, las empresas parecen registrar un alto nivel de satisfacción ya que en todos los casos más del 60% reconoce estar Totalmente satisfecha con sus empleados.

El 10% de las empresas del Sector Industrial indicó estar Poco satisfecha lo cual puede relacionarse al alto número de despidos en este Sector. Considerando que las empresas del Sector Comercio tienen el grado de satisfacción más alto y no reportaron despidos, el grado de satisfacción parece corresponder al nivel de despidos. El 13% de las empresas del Sector Servicios, manifiestan que la competencia laboral de sus empleados, en general, No responde. Este hecho representa una oportunidad en el Sistema de Formación y Capacitación Laboral ya que denota un déficit muy importante de personas capacitadas en dicho Sector.

En general, la percepción de las empresas de Itá, participantes en la encuesta, tienen un nivel bastante alto de satisfacción en cuanto al desempeño de sus empleados.

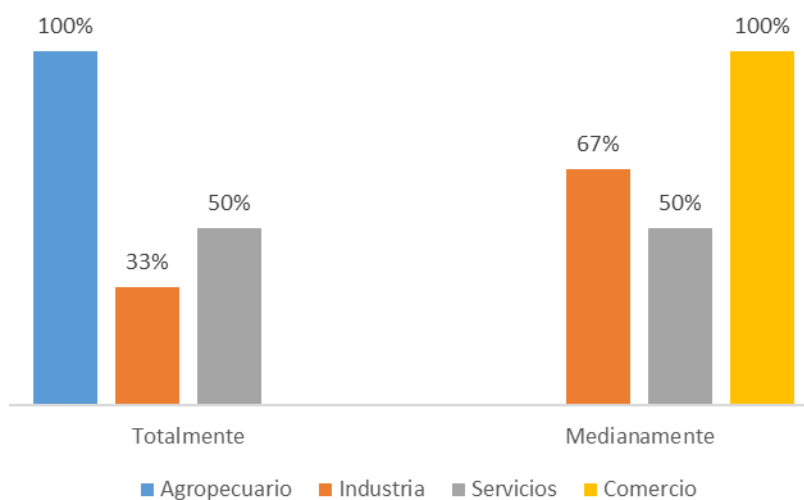
Itá (Departamento Central)

En general, la percepción de las empresas de Itá, participantes en la encuesta, tienen un nivel bastante alto de satisfacción en cuanto al desempeño de sus empleados.

De acuerdo con la Figura 71, el Sector Agropecuario es el que actualmente se encuentra más satisfecho con sus empleados. Todas las empresas de este Sector han reportado que se encuentran Totalmente satisfechos con la competencia laboral de sus empleados.

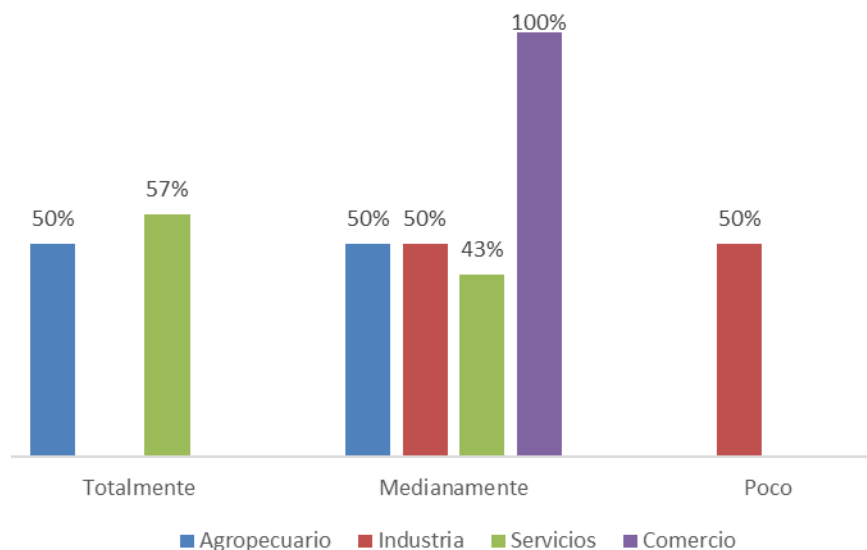
Otro Sector donde hubo una coincidencia total entre las empresas fue el de Comercio, donde reportan estar Medianamente satisfechos. En cuanto al nivel de satisfacción se le puede ubicar en un tercer lugar al Sector Servicios, donde el 50% de las empresas están Totalmente y Medianamente satisfechos, respectivamente. En último lugar, en cuanto a la satisfacción con sus empleados, se encuentre el Sector Industria.

Figura 71. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Itá – 2018.



Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Figura 72. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Mariano Roque Alonso – 2018.



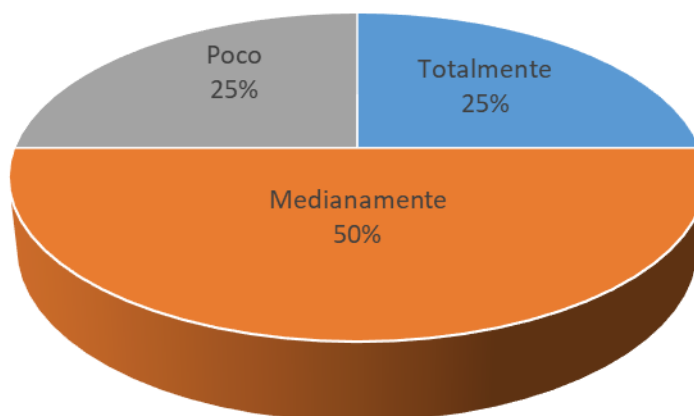
La Figura 72 refleja tendencias bien marcadas respecto al grado de satisfacción en diferentes Sectores. El Sector menos satisfecho con el nivel de sus empleados es el Sector Industrial con 50% Medianamente satisfechos y 50% Poco satisfechos. Curiosamente, el 100% de las empresas del Sector Comercio expresaron estar medianamente satisfechas con sus empleados. El Sector Agropecuario y el de Servicios son los que registran mayores grados de satisfacción respecto al nivel de sus empleados.

Nueva Italia (Departamento Central)

Respecto al grado de satisfacción con la competencia laboral de sus empleados, la mitad de las empresas reportó estar Medianamente satisfecha y el 50% Totalmente satisfecha. Esto indica un alto nivel de satisfacción con la competencia laboral en esta zona del país.

Ypané (Departamento Central)

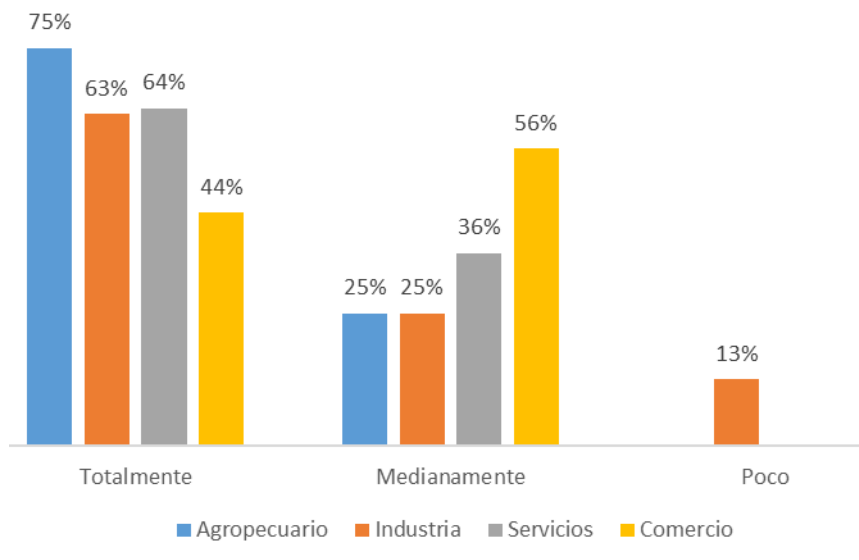
Figura 73. Grado de satisfacción de las empresas del Sector Industrial con la competencia laboral de sus empleados. Ypané – 2018.



La mitad de las empresas manifiesta estar Medianamente satisfecha con sus empleados. La otra mitad se divide igualmente en Poco y Totalmente satisfecha, es decir que por cada empresa Poco satisfecha con sus trabajadores hay una empresa totalmente satisfecha con su personal. Lo que aquí preocupa es el 25% que se encuentran insatisfechos. Esto representa una oportunidad y desafío para los centros de formación y capacitación laboral en la ciudad de Ypané.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Figura 74. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Coronel Oviedo – 2018.

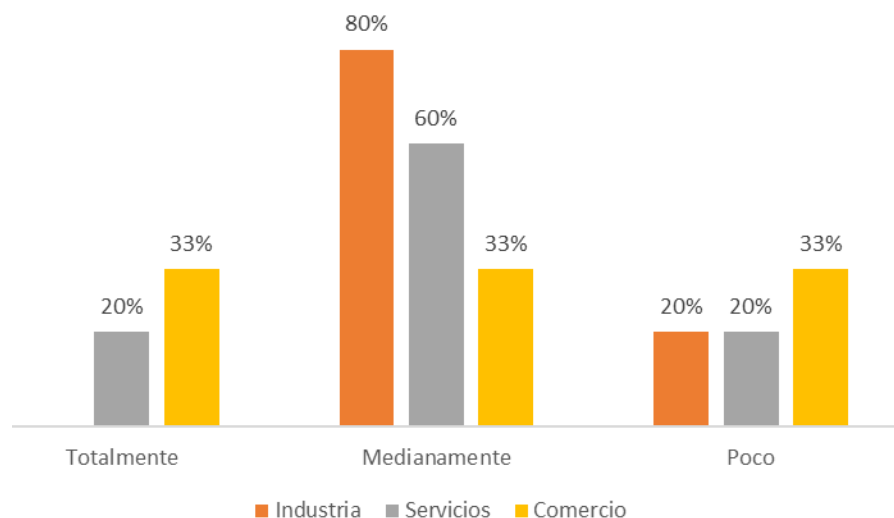


La Figura 74 señala que tan satisfechas están las empresas con la competencia laboral de sus empleados. El Sector Industrial es el único que expresó estar Poco satisfecho con sus empleados, lo que explica hasta cierto punto porque este Sector es el que tiene más despidos. Sin embargo, en el 63% de los casos las Industrias expresaron estar Totalmente satisfechas con los empleados.

El Sector Agropecuario es el más satisfecho con sus trabajadores pues reportaron estar Totalmente satisfechos en el 75% de los casos. Le sigue el Sector Servicios donde el 63% está Totalmente y el 36% Medianamente satisfechos. En tercer lugar, se ubica el Sector Comercio donde más de la mitad dice estar Medianamente satisfecho.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Figura 75. Grado de satisfacción de las empresas con la competencia laboral de sus empleados según Sectores económicos. Santa Rita – 2018.



El sector con mayor porcentaje de despidos es también donde la mayoría de las empresas reportan estar solo Medianamente satisfechas con la competencia laboral, esto es en el sector Servicios. En el mismo sector se encuentran Totalmente y Poco satisfechas la misma cantidad de empresas. Para aumentar la satisfacción en este sector, se deberían potenciar la capacitación de los ocupados, conforme al principal motivo de despidos manifestado.

El Sector Comercio es el más conservador, en cuanto a la satisfacción con sus empleados, ya que se encuentran de manera igual Totalmente, Medianamente y Poco, satisfechos. La meta debe ser pasar de poco a Medianamente y de Medianamente migrar a Totalmente. En el Sector Industria es donde la gran mayoría está Medianamente conforme con el desempeño global de sus ocupados. Para potenciar la satisfacción de los sectores Comercio e Industria, se deben tener en cuenta tanto los Motivos de Despidos como las Habilidades Blandas requeridas en dichos sectores y los cuales son mostrados más adelante.

2.8 Niveles salariales

Cuando una persona busca estudiar una carrera o seguir algún curso de capacitación o formación laboral tiene en cuenta varios factores. Sin lugar a dudas una de las cuestiones relevantes tiene que ver con los niveles salariales que se esperan alcanzar. Una realidad innegable en el mercado laboral paraguayo es que una gran parte de los asalariados perciben ingresos por debajo del Salario Mínimo Legal (resultados de la Encuesta Permanente de Hogares). Esta realidad es captada en encuestas realizadas a los empleados. Sin embargo, cuando se le pregunta al empleador, las respuestas parecen más bien tender a valores cercanos o iguales al Salario Mínimo Legal.

No obstante, la información que se presenta pretende contribuir para entender posibles diferencias en niveles salariales y de esta forma se puede decir en qué Sectores se está ganando mejor. Aunque claramente, muchos factores definen los niveles salariales de una persona en particular. Aquí se muestran resultados promedios para el conjunto de personas que trabajan en las empresas que han sido encuestadas.

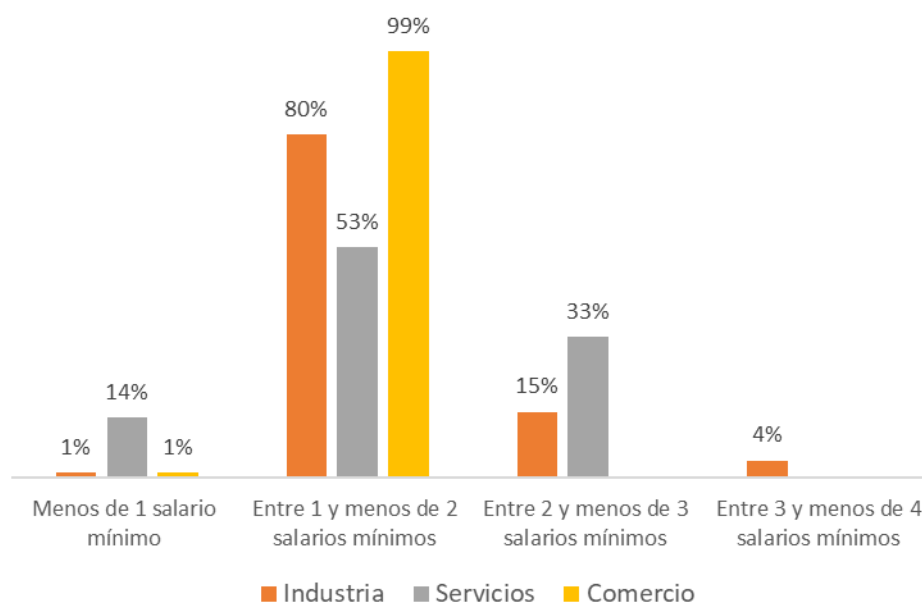
Cabe aclarar que, en la pregunta 6 de la primera parte (que se encarga de relevar datos sobre los niveles salariales), se hace hincapié a que los salarios mensuales sean independientes a las horas trabajadas. Es decir, se puede tener personas contratadas una vez por semana o con otra frecuencia de trabajo y se solicita el salario promedio mensual que perciben. Por lo que cabe perfectamente que éstos sean inferiores a 1 salario mínimo.

Departamento de Guairá

En el Sector Comercio el salario techo es el de 2 salarios mínimos. Pero es en el Sector Servicios donde una importante cantidad de ocupados perciben salarios por debajo del mínimo. Aunque, dentro del mismo Sector, en contrapartida, poco más del doble de esa cantidad perciben entre 2 y menos de 3 salarios mínimos.

Estableciendo un ranking de salarios el mejor pagado es el Sector Industria, seguido del Sector Servicios y por último el Sector Comercio.

Figura 76. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Departamento de Guairá – 2018.



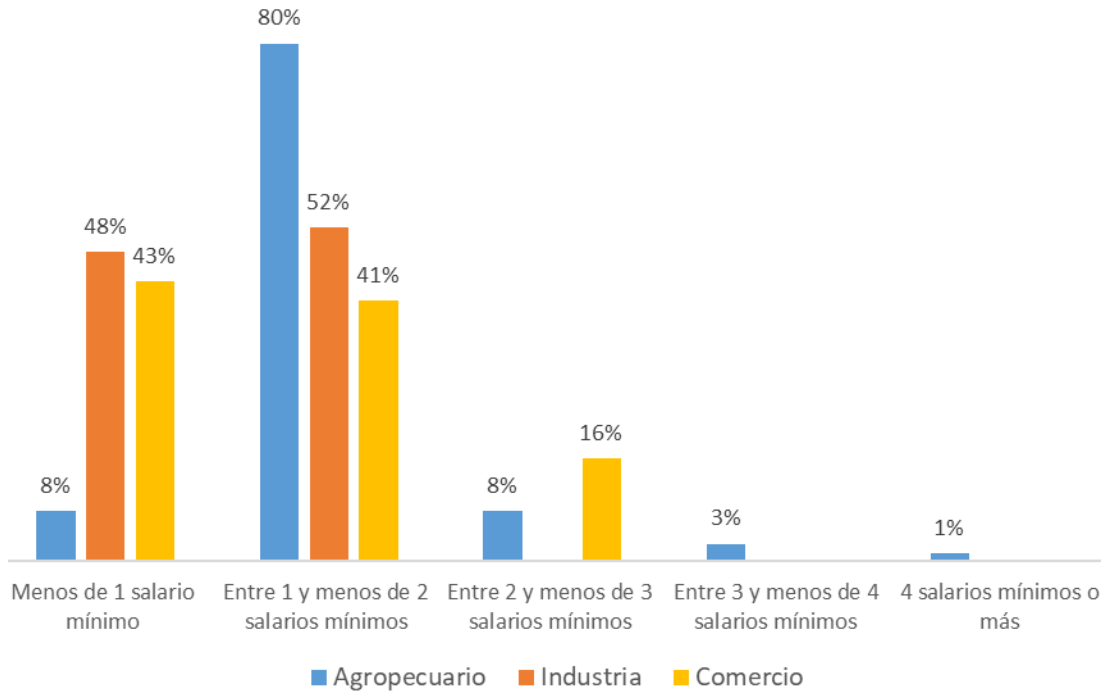
Departamento de San Pedro

En el Sector Agropecuario, se tiene un porcentaje muy alto de personas con un nivel terciario de formación. Sin embargo, los niveles salariales no se encuentran en proporción a estos niveles. Se puede observar en la Figura 77, que el 88% de los ocupados en este Sector percibe menos de 2 salarios mínimos.

En el Sector Comercio ocurre algo muy similar al Sector Agropecuario en cuanto al hecho recién señalado. Pero hay que tener en cuenta que el nivel de formación académico en el Sector Comercio es menor que en el Sector Agropecuario. En el Sector Industrial, en

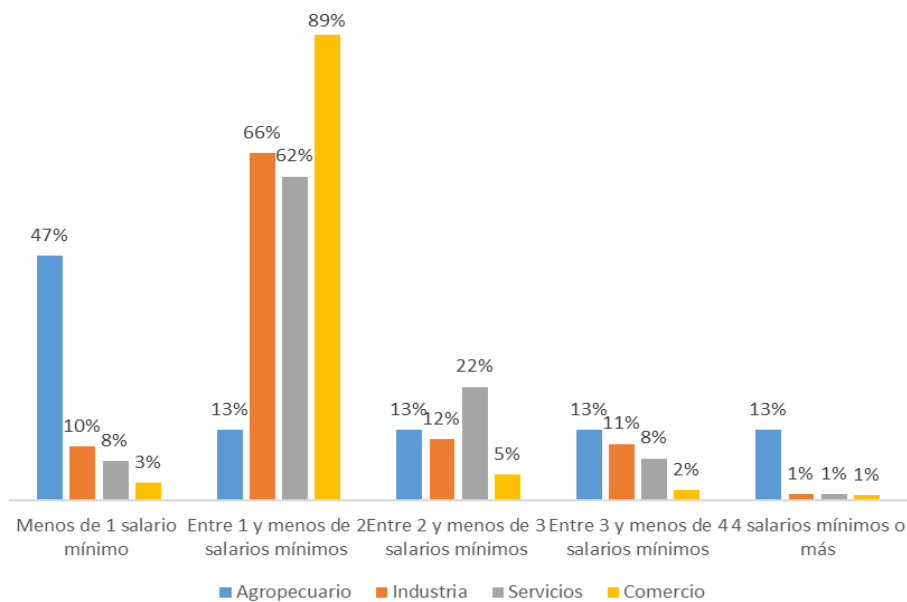
detrimento a un mayor nivel educativo con relación al Sector Comercio, 2 salarios mínimos constituye el techo salarial.

Figura 77. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Departamento de San Pedro – 2018.



Departamento Central

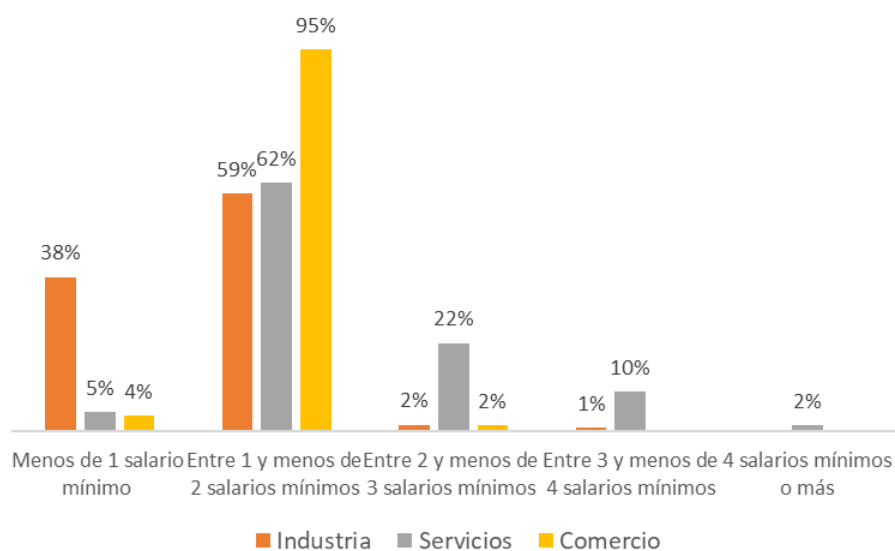
Figura 78. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Departamento Central – 2018.



Casi el 50% de los que trabajan en el Sector Agropecuario perciben salarios mensuales por debajo del mínimo. No hay que perder de vista que un porcentaje similar es el que no tiene instrucción formal en este Sector. Esto no significa que sean esas personas las que perciben este nivel salarial, aunque podrían estar relacionados. Un techo salarial igual a 2 salarios mínimos se nota en el Sector Comercio. La Industria es uno de los Sectores donde una importante porción percibe salarios por debajo del mínimo (10%) y donde 4 salarios mínimos es el techo salarial del Sector ya que el 99% de los ocupados en este Sector percibe menos de 4 salarios mínimos. Cabe mencionar que los niveles salariales en los Sectores Industrial y Servicios son muy similares.

Capiatá (Departamento Central)

Figura 79. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Capiatá – 2018.



El Sector Servicios es el único que reporta tener empleados en todos los niveles salariales con una distribución asimétrica cargada entre 1 y menos de 2 salarios mínimos. Este Sector se ubica como el mejor pagado. Le sigue el Sector Comercio, donde casi todos (95%) ganan entre 1 y menos de 2 salarios mínimos.

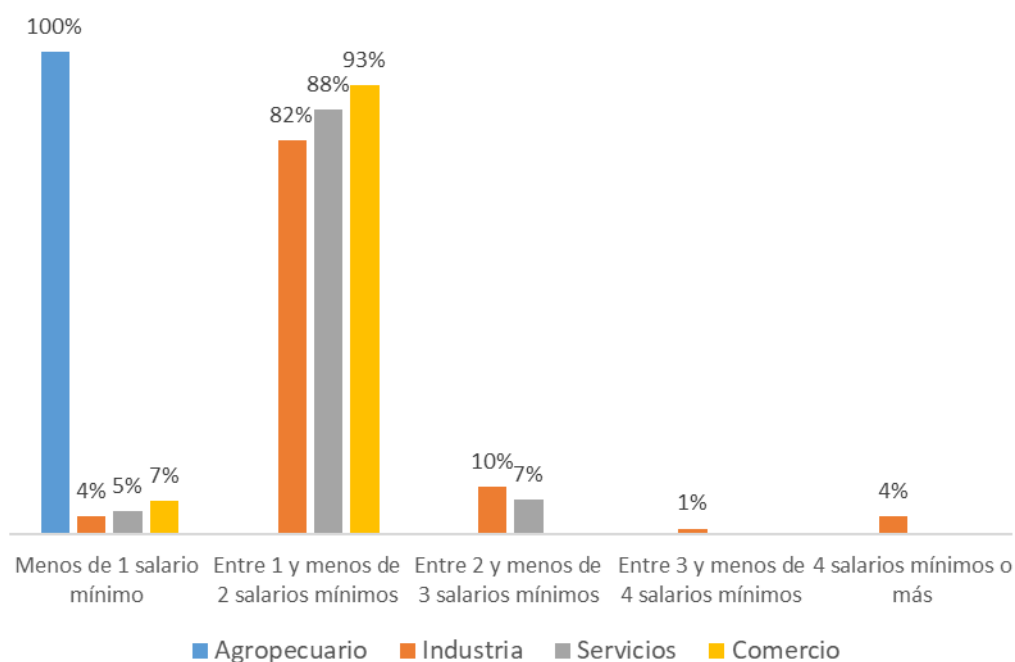
En tercer lugar se ubica, el Sector Industria, aquí la mayoría (59%) de los empleados percibe entre 1 y 2 salarios mínimos. Resalta que un 38% de los ocupados en este Sector perciben menos del salario mínimo.

Itá (Departamento Central)

Para este Distrito, es posible pensar que el bajo nivel salarial en el Sector Agropecuario viene de la mano del nivel educativo, ya que todos los ocupados en este Sector no han cursado nivel alguno de la educación formal.

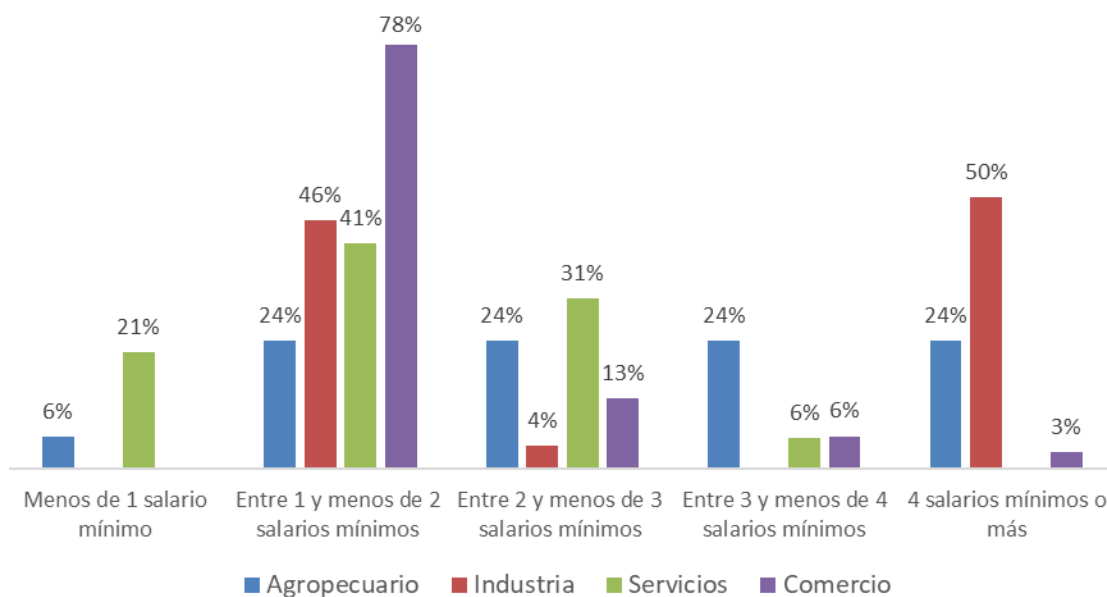
En el Sector Industrial es donde se observan mejores niveles salariales, seguido del Sector Servicios y el Sector Comercio. En este último Sector, 2 salarios mínimo se constituye como un techo salarial.

Figura 80. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Itá – 2018.



Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Figura 81. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Mariano Roque Alonso – 2018.

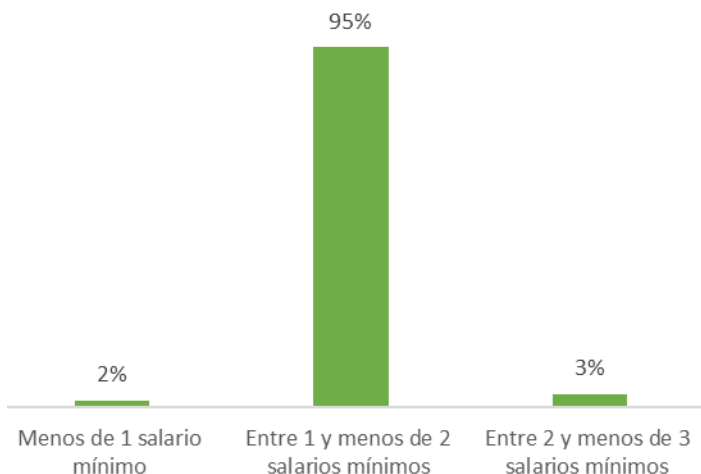


De acuerdo a la Figura 81, los únicos Sectores con empleados que ganan menos de 1 salario mínimo son el Sector Agropecuario y el de Servicios. El Sector Servicios que comprende la mayoría de las empresas encuestadas tiene un techo salarial de 3 salarios mínimos. La mayoría de sus empleados gana entre 1 y menos de 2 salarios mínimos y es el Sector con más tendencia a pagar menos del salario mínimo.

El Sector Agropecuario es el único que tiene presencia en todos los niveles salariales y que pareciera tener la misma cantidad de empleados en casi todos ellos. Los empleados del Sector Industrial se dividen en 2 grandes grupos, quienes reciben entre 1 y menos de 2 salarios mínimos y quienes reciben 4 salarios mínimos o más. Esto puede estar relacionado a la gran mayoría de sus empleados son personas con educación básica o profesionales universitarios. Por último, casi el 80% de empleados en el Sector Comercio gana entre 1 y menos de 2 salarios mínimos.

Nueva Italia (Departamento Central)

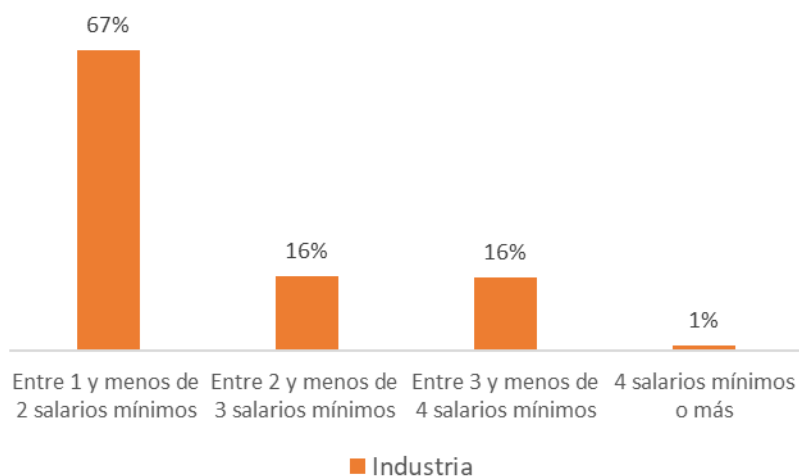
Figura 82. Distribución porcentual de empleados según niveles de remuneración. Nueva Italia – 2018.



Como se ha mencionado anteriormente, es difícil obtener información exacta de niveles salariales puesto que los montos expresados por empleados y empleadores difieren. Sin embargo, los montos estimativos son útiles para comparar niveles salariales entre Sectores productivos o estimar el monto que recibe la mayoría de los empleados. Según la Figura 82, prácticamente todos los ocupados en este Distrito, ganan entre 1 y menos de 2 salarios mínimos salarios mínimos. En el extremo superior se ve que el 3% recibe entre 2 y menos de 3 salarios mínimos y en el inferior que el 2% percibe menos del salario mínimo legal.

Ypané (Departamento Central)

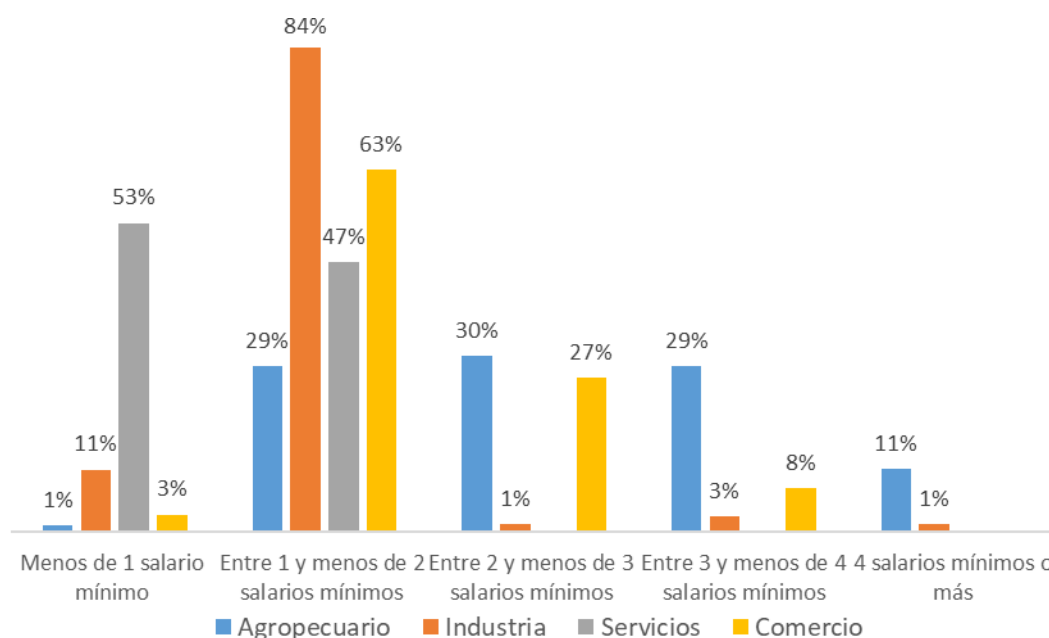
Figura 83. Distribución porcentual de empleados del Sector Industrial según niveles de remuneración. Ypané - 2018



Se nota una distribución asimétrica, propia del Sector Industrial en cuanto a los salarios. La mayor cantidad de ocupados, el 67%, gana entre 1 y menos de 2 salarios mínimos. Curiosamente, la misma cantidad de personas gana entre 2 y menos de 4 salarios mínimos y el 1 % del total de empleados gana 4 salarios mínimos o más. Considerando los niveles salariales se puede deducir que todas las empresas Industriales que forman parte de este análisis tienen una estructura piramidal de salarios con mandos ejecutivos, administrativos y operativos.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Figura 84. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Coronel Oviedo – 2018.



La Figura 84 muestra resultados contundentes, la inmensa mayoría de los trabajadores gana entre 1 y menos de 2 salarios mínimos, eso se destaca particularmente en el Sector Industrial. Sin embargo, se puede encontrar empleados del Sector Industrial en todas las categorías salariales.

El Sector Agropecuario también muestra una tendencia interesante y peculiar, es decir que está presente en todas las categorías salariales y que la mayoría de sus empleados perciben entre 1 y menos de 4 salarios mínimos. Esto puede indicar que el Sector Agropecuario tiene

mandos bajos medios y altos bien delineados y que remunera a sus empleados de acuerdo al cargo que ejercen.

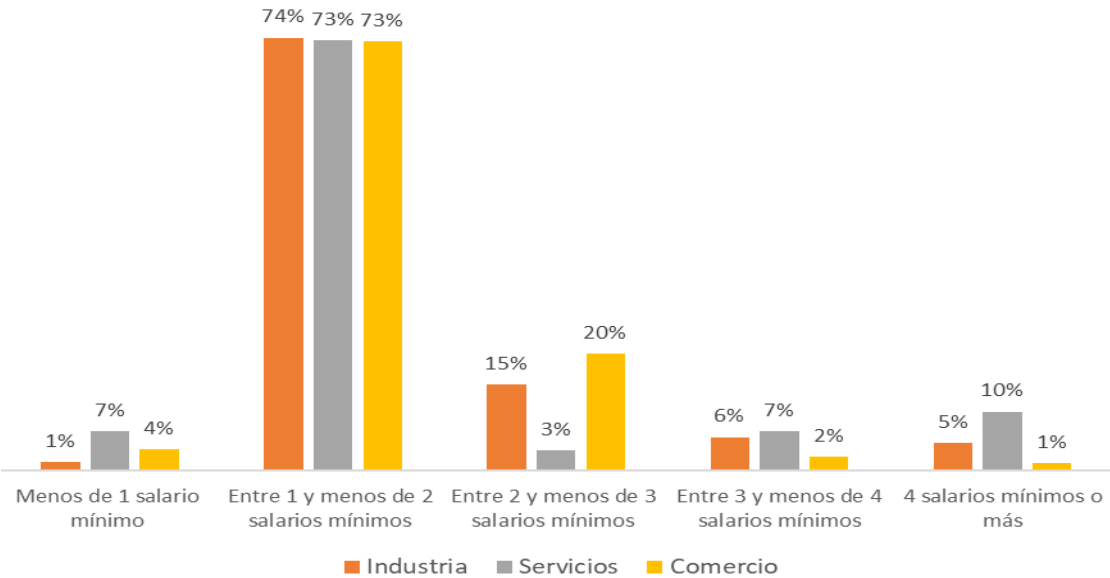
La mayoría de empleados en el Sector Comercio gana entre 1 y menos de 3 salarios mínimos. El resto gana o menos de 1 salario mínimo o entre 3 y 4 salarios mínimos. Esto puede indicar que el trabajo en este Sector se divide entre empleados y administradores y que los administradores podrían ser quienes reciben salarios más altos.

Más de la mitad de los empleados del Sector Servicios gana menos del salario mínimo y el resto percibe entre 1 y 2 salarios mínimos. El Sector Servicios parece tener una tendencia que indica que sus empleados no llegan a percibir más de 2 salarios mínimos y este monto se ubica como un techo salarial.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

En la Figura 85, se nota una sorprendente similitud en los perfiles salariales de los 3 Sectores. En torno al 75% de todos los ocupados en Santa Rita perciben entre 1 y menos de 2 salarios mínimos. Es en el Sector Industria donde los niveles salariales son levemente superior, seguido del Sector Comercio y por último el Sector Servicios.

Figura 85. Distribución porcentual de empleados por Sectores económicos según niveles de remuneración. Santa Rita – 2018.



3. Orientación sobre cursos de formación y capacitación laboral

3.1 Ocupaciones más demandadas, competencia y formación requerida

Cada empresa encuestada, que ha respondido la pregunta 9 de la primera parte, ha contribuido para poder elaborar los cuadros que se presentan a continuación. En ellos se recogen información de las ocupaciones que más se necesitan en la empresa. Específicamente, se ha solicitado un ranking de las 4 ocupaciones más demandas.

Asimismo, se solicitó que den un listado de las características deseables del personal que ocupe dicho puesto de trabajo. También se ha pedido que indiquen el requerimiento de una formación académica específica.

Esta información pretende contribuir para orientar la planificación de los cursos de formación y capacitación laboral en concordancia con las exigencias actuales del mercado en cuanto a oferta y contenido de las mismas.

Departamento de Guairá

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo. *Sector Servicios*

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Electricista.	Manejo de herramientas. Experiencias en instalaciones eléctricas.	Educación Escolar Básica o Educación Media Técnica concluida.
Vendedor/a.	Experiencias en ventas de antenas satelitales.	Educación Media concluida.
Supervisor de ventas.	Experiencia en ventas y manejo de personal.	Educación Media concluida.
Depositero	Control y manejo de stock de materiales.	Educación Media Técnica concluida.
Asistente en el área de sistema de patrocinio.	Conocimiento informático, buen trato con las personas, espíritu de Servicios, capacidad de trabajar bajo presión.	Licenciado/a en Informática.
Coordinador/a de programas	Disponibilidad de tiempo completo, buen trato con las personas, capacidad de trabajar bajo presión, buena	Licenciado/a en Trabajo Social.

	presencia.	
Marketing y comunicaciones	Disponibilidad de tiempo completo, ganas de trabajar con gestiones a través de proyectos comunitarios, buen trato con las personas.	Licenciado/a en Marketing y Comunicaciones.
Auxiliar administrativo.	Disponibilidad de tiempo completo, buena presencia, buen trato con las personas.	Licenciado/a en Administración o Contabilidad.
Electricista.	Conocimientos básicos en electricidad.	No se requiere de formación académica específica.
Cocinero/a	Conocimientos de gastronomía.	Técnico en cocina.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Periodista.	Con conocimiento del campo local e internacional. Facilidad de palabra y buena redacción escrita. Experiencia laboral.	Profesional universitario o que posea habilidad para el puesto.
Operador de computadoras.	Buen manejo de consolas y computadoras de todo tipo.	Con curso de capacitación en el área.
Secretaria recepcionista.	Buen trato con la gente, amable, buena presencia.	No se requiere de formación académica específica.
Repostero/a.	Habilidad y destreza. Creatividad. Capacidad para trabajar en equipo. Voluntad y ganas de aprender más.	Con cursos de capacitación en el área.
Atención al cliente.	Amabilidad y buena atención. Manejo de costos y precios. Originalidad. Facilidad de palabra. Manejar datos técnicos de productos específicos.	Educación Media concluida y cursos de atención al cliente.
Heladero/a	Habilidad y rapidez. Capacidad para trabajar en equipo.	Con cursos de capacitación en el área.
Asesor de créditos.	Manejo de sistemas informáticos, relaciones humanas y públicas.	Estudiante universitario de Administración.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Mecánico de camiones y máquinas pesadas.	Conocimientos sobre reparación de cajas, motor, sistemas de freno, suspensión, hidráulicos, eléctricos y electrónicos de camiones de gran porte y maquinarias agrícolas.	Técnicos en mecánica pesada y maquinarias. Electricista en máquinas agrícolas y camiones. Técnico en electrónica de camiones y maquinarias pesadas.
Metalúrgico.	Conocimientos y formación práctica sobre metalúrgica, todo tipo de soldaduras. Capacidad de realizar cálculos y mediciones para la realización de presupuestos. Formación práctica para la realización de acabados y terminaciones finas.	Técnico en metalúrgica.
Chapista y pintor.	Manejo de técnicas de chapería y pintura. Conocimiento de soldaduras. Acabado y terminación fina de los trabajos. Capacidad de realizar cálculos y mediciones para la realización de presupuestos.	Con cursos de capacitación en el área.
Mecánico de mantenimiento	Conocimientos técnicos en mantenimiento y reparación de maquinarias agrícolas. Soldador. Tornero. Buena organización.	Técnico en mecánica. Técnico soldador. Técnico tornero.
Operador de maquinarias agrícolas	Conocimientos sobre implementos agrícolas. Se sepa operar maquinarias agrícolas.	Tractorista. Operador de implementos agrícolas.
Encargado de cultivo	Conocimientos técnicos en cuidado y cultivo de caña de azúcar y chacra. Buen manejo de personal. Organizado.	Ingeniero Agrónomo. Técnico Agrícola.
Auxiliar de tareas varias.	Conocimientos básicos en mecánica, limpieza de instrumentación, jardinería, limpieza en general. Que sea organizado y sepa trabajar en equipo.	Educación Media concluida y estudiante de carreras técnicas como electricidad, mecánica, electromecánica.

A continuación se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Servicios

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Auxiliar Administrativo.	Profesional universitario.
Tesorero/a.	Estudiante universitario en áreas administrativas.
Informático/a.	Conocimientos equivalentes al de un Técnico Informático.
Plomero.	Conocimientos generales de plomería.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Auxiliar administrativo.	Disponibilidad de tiempo, buena presencia, buen trato con las personas.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Técnicos especializados en automatización de procesos Industriales.	Conocimientos específicos en maquinarias robotizadas.
Técnico en hidrografía y estilos actuales de pintura automotriz.	Manejo de técnicas de hidrografía y otras técnicas de pintura actuales. Acabado y terminación fina de los trabajos.
Técnico en electrónica de línea pesada.	Conocimientos del funcionamiento completo de vehículos de línea pesada. Manejo de sistemas eléctricos de línea pesada (teoría y práctica). Conocimiento y práctica sobre funcionamiento electrónico de vehículos de línea pesada. Manejo teórico-práctico de escáner de línea pesada.

Departamento de San Pedro

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u	Competencias requeridas	Formación específica
----------------------------	--------------------------------	-----------------------------

ocupación		
Vendedor/a.	Conocimientos basados en habilidades blandas. Por ejemplo, la capacidad de convencer a los clientes para la compra o capacidad de comunicación con el cliente.	Especialistas en relaciones humanas.
Cajero/a.	Conocimientos técnicos de informática. Habilidades de control sobre ingresos y egresos para contabilidad.	Capacitación en cajero. Técnico en informática. Ingeniero en informática.
Atención al cliente.	Conocimientos sobre manejos informáticos.	No requiere formación académica específica.
Playero	Capacidad para trabajar bajo presión durante período de mucho trabajo.	Atención al cliente. Marketing.
Vendedor/a.	Conocimientos básicos de ventas y manejo de software. Conocimientos sobre materiales de construcción.	Nivel técnico.
Chofer ayudante.	Conocimiento y experiencia en conducción de vehículos livianos y pesados. Capacidad de fácil adaptación a las exigencias.	Nivel técnico y/o experiencia laboral anterior.
Administrativo/a.	Conocimiento sobre manejo y organización de documentos	Técnico en secretariado ejecutivo

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Recabador de datos en terreno.	Conocimiento de Autocad, construcciones y topografía.	Técnico Topográfico. Operador de Autocad.
Costurera.	Conocimientos sobre corte y confección. Rectistitas overlosquistas	Técnico en corte y confección
Carnicero.	Conocimientos en los procedimientos de cortes de carne, despiezado de carne vacuna y porcina. Buenas habilidades en la clasificación de carnes.	Carnicero profesional.
Panadero/a.	Conocimientos de procedimientos para la elaboración de panificados en general. Capacidad para trabajar bajo presión.	Técnico en panadería y confitería.

Sector Agropecuario

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

Técnico Agrícola.	Conocimientos técnicos sobre el manejo de producción de tabaco.	Ingeniero Agrónomo
Jefe de Departamento.	Manejo de equipos informáticos. Comunicación fluida y predisposición para trabajar en equipo.	Profesional Universitario.
Encargado de centro de cura.	Manejo de tabaco. Manejo integral de una finca.	Educación Media concluida.
Chofer.	Habilidad para conducir vehículos pesados.	Educación Media concluida.
Informático/a.	Conocimientos técnicos de herramientas informáticas (Word y Excel).	Competencias validadas a través de experiencias laborales.
Secretario/a.	Conocimiento técnico sobre manejo de documentos. Buena atención al cliente.	Competencias validadas a través de experiencias laborales.
Plomero.	Conocimientos de instalaciones domiciliarias.	Con conocimientos de las técnicas de plomería.
Electricista.	Conocimientos sobre instalaciones de tendido eléctrico.	Técnico en electricidad categoría A y B.

A continuación, se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Vendedor/a	Conocimientos basados en habilidades blandas capaz de convencer a los clientes para la compra.
Cajero/a	Conocimientos técnicos de informática. Habilidades de control sobre ingresos y egresos para contabilidad.

Atención al Cliente	Conocimientos de Atención al Cliente.
Vendedor	Conocimiento de conducción de vehículo, manejo informático y buena atención al cliente.
Cajero/a	Manejo de sistemas informáticos.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Atención al Cliente	Conocimientos de atención al cliente o secretariado ejecutivo
Administrativo	Conocimientos sobre administración y contabilidad.
Costureros/as	Conocimientos en costuras Industriales.

Sector Agropecuario

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Secretario/a.	Conocimientos de atención al cliente. Manejo de Word y Excel.
Administrador/a.	Conocimiento de la empresa. Conocimientos sobre marketing y manejo contable.

Capiatá (Departamento Central)

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Sector Servicio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
--------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

Vendedor/a	Conocimientos de ventas. Capacidad de trabajar bajo presión.	Educación Media concluida. Egresado de la media en Técnico en Contabilidad.
Ayudante mecánico	Conocimientos de herramientas. Experiencia en mecánica y electricidad.	Formación en el área.
Ayudante de chapería	Conocimientos de vehículos importados de Chile	Formación en el área.
Ayudante de corte y confección	Conocimientos en manejo de máquinas de confección.	Educación Media concluida. Formación técnica en reparación de máquinas de coser.
Ayudante de peluquería	Conocimientos de peluquería, capacidad para trabajar bajo presión, habilidad con las manos, buena presencia. Experiencia laboral.	Formación técnica en peluquería unisex.
Peluquero/a	Creatividad, conocimientos, habilidad, predisposición.	No se requiere de formación académica específica.
Cajero/a	Manejo básico de Excel, conocimiento de caja.	No se requiere de formación académica específica.
Cocinero/a	Conocimientos de procedimientos para cocinar. Capacidad de trabajar bajo presión.	Estudiante de Gastronomía.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Ayudante de Creaciones	Conocimiento para realizar diseños en artesanía, manualidades, tejidos, decoraciones con creatividad.	No se requiere de formación académica específica.
Ayudante para decoración de eventos.	Capacidad y creatividad en área de decoración en telas.	No se requiere de formación académica específica.
Ayudante en tejidos.	Conocimientos artesanales en tejidos, creatividad, experiencias laborales adquiridas.	No se requiere de formación académica específica.

Sector Industria

Puesto de trabajo u	Competencias requeridas	Formación
----------------------------	--------------------------------	------------------

ocupación		específica
Soldador y montador	Conocimientos sobre montaje y soldaduras. Ser responsable, tener iniciativa, capacidad de resolver problemas.	Formación profesional en el área.
Ayudante mecánico	Ágil, capacidad de trabajar en equipo. Conocimiento de mecánica básica. Experiencia laboral.	Educación Media concluida.
Carpintero	Conocimiento en el manejo de las herramientas de carpintería, capacidad de trabajar bajo presión. Experiencia laboral.	No se requiere de formación académica específica.
Personal Doméstico	Conocimientos de tareas básicas del hogar, conocimiento de cocina.	No se requiere de formación académica específica.
Preparador de materia prima	Conocimiento de temperaturas para la cocción, dosificación de materia prima.	Educación Media concluida.

A continuación, se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Servicio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Manicurista y cosmetóloga	Experiencia comprobada en el área.
Peluquera Profesional	Creatividad, conocimiento, habilidad acorde a la profesión.
Gerente	Conocimientos sobre cocina. Trabajo bajo presión. Experiencia en el cargo.
Personal para Delivery	Experiencia laboral en el área.
Maquillador y Cosmetóloga	Experiencia en Belleza y estética.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Creaciones en telas, tejidos y perlas	Agilidad, creatividad, movilidad propia.
Decorador/a	Conocimientos y experiencias en cotillón.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Ayudante mecánico	Responsable, experiencia en el rubro.

Itá (Departamento Central)

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Capitán de playero	Capacidad para trabajar bajo presión durante período de mucha demanda. Proactivo. Manejo correcto del equipo de trabajo. Comunicativo, amable y honesto.	Sin formación académica específica.
Ayudante de playa (playero)	Ganas de trabajar. Ser Activo. Creativo. Capacidad para seguir direcciones del superior.	Sin formación académica específica.
Vendedor/a	Buenas habilidades para vender.	Técnico en Marketing
Guardia de seguridad	Honestidad y puntualidad.	Sin formación académica específica.
Cajero/a	Honestidad y puntualidad.	Sin formación académica específica.
Limpiador/a	Honestidad y responsabilidad.	Sin formación académica específica.
Panaderos	Honestidad y compromiso.	Sin formación académica específica.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Operador de alimentación de materia prima	Capacidad de realizar trabajos pesados manteniendo el orden cronológico.	Experiencia laboral adquirida (comprobable)
Auxiliar Administrativo-Contable	Conocimientos en tareas administrativas y contables. Manejo de Excel. Sistemas contables.	Estudiante de la carrera de Contabilidad o afines.
Operador de empaque (puesto crítico en el proceso)	Capacidad de trabajar bajo presión y mucha atención.	Sin formación académica específica.
Depositero	Capacidad de poder trabajar en equipo y bajo presión. Buen manejo de formularios internos.	Experiencia laboral adquirida (comprobable)

Personal electromecánico	Conocimientos amplios de maquinarias mecánicas, Industriales y eléctricas. Capacidad para trabajar bajo presión. Resolutivo ante problemas. Con experiencia y amplio conocimiento.	Sin formación académica específica.
--------------------------	--	-------------------------------------

A continuación, se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Operadores en área de producción	Cumplimiento de normas de FSSC 22000. Responsabilidad e iniciativa para realizar trabajos y búsqueda de soluciones ante problemas.
Operadores de caldera	Cumplimiento de las normas de seguridad según procedimiento. Ordenado y cuidadoso.
Técnico en producción y control de productos químicos	Amplio conocimiento de los productos solicitados por el mercado. Solucionar y buscar sustitutos a productos prohibidos.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Administrativos	Práctica y conocimientos administrativos, capacidad para trabajar bajo presión, ágil, eficaz.	Competencias validadas a través de experiencias laborales adquiridas.

Encargado de Sector agronómico.	Práctica y conocimientos en el área. Capacidad para trabajar en equipo.	Ingeniero Agrónomo Egresado de la UNA o UCA.
Asesores de Venta	Conocimientos teóricos y prácticos del área de las ventas. Experiencia en el conocimiento del mercado mayorista y minorista.	Profesional universitario del área de Marketing o Comercio exterior.
Chofer	Conocimientos prácticos y de las reglas de tránsito.	No requiere formación específica
Vendedor/a	Capacidad para trabajo en equipo, empatía, buena comunicación.	No requiere formación específica
Auxiliar de depósito	Capacidad para trabajo en equipo, empatía, buena comunicación.	No requiere formación específica
Gestor administrativo	Capacidad para trabajo en equipo, empatía, buena comunicación.	No requiere formación específica
Encargado de limpieza	Capacidad para trabajo en equipo, empatía, buena comunicación.	No requiere formación específica

Sector Servicios

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Plataforma Comercial (caja, operaciones)	Conocimiento y manejo de herramientas informáticas, facilidad de palabra, buena presencia, capacidad para trabajar bajo presión.	Secretariado Ejecutivo Técnico Contable
Vendedor/a	Conocimiento del producto, buen manejo de herramientas informáticas. Buen tacto con el cliente. Habilidad para ventas.	Educación Media concluida.

Técnico en Belleza Canina	Conocimiento de belleza canina.	Tecnicatura en Belleza canina.
Secretaria/o	Conocimiento y manejo de computadoras y documentaciones. Experiencia anterior. Buena atención al cliente.	Tecnicatura en Secretariado ejecutivo.
Técnico	Manejo de vehículos (logística), conocimiento de soldaduras eléctricas, conocimiento de sistemas electromecánicos.	Técnico electromecánico. Estudiante de Ingeniería.
Tornero	Experiencia en fabricación de piezas, en soldaduras y sopletes.	Tornero profesional.
Pintor	Conocimiento en pintura.	Educación Media concluida.
Chefs	Conocimiento en elaboración de alimentos dulces y salados.	Con conocimientos empíricos de Gastronomía. Educación Media concluida.
Mucamas	Responsabilidad, puntualidad. Manejo del servicio al cuarto.	Educación Escolar Básica concluida.
Cajeros	Manejo de sistemas de software, buenas actitudes personales.	Informático. Educación Media concluida.
Ayudante de Máquina Extrusora e Inyectora.	Manejo del tablero electrónico, soldadura, plomería.	Educación Media concluida. Técnico en Extrusión. Técnicos en Estabilización e inyección.
Vendedores	Capacidad de atención al cliente, manejo de herramientas informáticas.	Contador. Ingeniero Comercial.
Operarios para eventos	Conocimientos sólidos de electricidad y plomería. Capacidad de resolver inconvenientes técnicos.	Educación Media concluida.
Ayudante mecánico	Conocimientos sólidos de mecánica automotriz y electricidad del automóvil.	Educación Media concluida.

Sector Agropecuario

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Asesor Técnico en Agricultura o	Conocimientos de Insumos Agrícolas-Ganaderas.	Conocimientos sobre el rubro agrícola.

Ganadería.	Conocimiento del territorio nacional. Capacidad de manejar vehículos pesados y livianos.	
Administrativo Financiero / Atención al cliente	Conocimiento en contabilidad básica. Amabilidad y buena dicción. Conocimientos en facturación.	Auxiliar contable.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Operario	Conocimiento y manejo de máquinas Industriales, conocimientos de normas de seguridad Industrial.	Educación Media concluida.
Ayudante de producción	Conocimientos de ISO 9001:2015, BPM, normas de seguridad. Experiencia en los ítems mencionados.	Educación Media concluida.

A continuación, se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Agropecuario

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Vendedor externo	Experiencia en ventas de insumos agrícolas como mínimo de 6 meses.
Encargado de Zootecnia.	Conocimiento y experiencia en formular raciones balanceadas. Habilidad para asesorar a establecimientos ganaderos destinados al procesamiento Industrial de productos. Preferentemente con formación en Ingeniería en Zootecnia.

Sector Servicios

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Operadores de Máquinas Extrusora e Inyectora	Capacidad de operar maquinas extrusoras y/o inyectoras
Matriceros	Conocimiento de procesos de matricería.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Vendedores	Conocimientos de canales de ventas. Creatividad, dicción, iniciativa.
Jefe de planta (producción)	Ingeniero/a en Producción con conocimientos de costos, ventas, producción.
Auxiliar en seguridad Industrial.	Conocimientos de extintores, primeros auxilios, incendios, normas de seguridad.

Nueva Italia (Departamento Central)

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Ayudante de confitería	. Conocimientos básicos en las áreas de panadería y confitería	Técnico confitero. Técnico panadero.
Cajero/a	Conocimiento y manejo de los procesos del Departamento de tesorería. Manejo de arqueo de caja. Conocimientos del área empresarial y buena atención al cliente.	Curso de capacitación en atención al cliente y cajero. Estudiante de carreras universitarias afines.
Recepcionista	Buen trato al cliente y comportamiento en público.	Capacitación en Etiqueta y Protocolo.
Vendedor/a	Conocimientos de procedimientos para ventas y cobranzas.	Competencias validadas a través de experiencias laborales adquiridas
Encargado de Farmacia	Conocimientos en medicamentos. Experiencia anterior.	Técnico en Farmacia, egresado de instituto o facultad con registro

		profesional.
Plomero	Conocimientos básicos de plomería.	Técnico en plomería
Tornero	Conocimientos de tornería básica e Industrial.	Técnico en tornería. Competencias validadas en el campo laboral.
Electricista	Conocimientos de electricidad básica e Industrial.	Experiencia o cursos reconocidos por la ANDE. Con registro de la ANDE.
Soldador	Conocimientos básicos e Industriales. Experiencia laboral.	Técnico en el área con certificación.
Oficial de atención al cliente	Responsable, con conocimiento y experiencia de 2 años en cooperativas, bancos y/o financieras.	Licenciado en Ciencias Administrativas o en Contabilidad. Ingeniero Comercial.

Las siguientes son ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Cocinera	Capacitación en cocina básica.
Cajero	Con conocimientos informáticos.
Chofer	Capacidad de manejar vehículos pesados y livianos. Experiencia laboral.
Guardia de seguridad	Honesto, puntual y pulcro.
Oficial de crédito	Conocimiento general del área de créditos. Manejo de herramientas informáticas.
Cajero	Destreza en el manejo del Departamento de ahorros y tesorería.

Ypané (Departamento Central)

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Residente de obras metalúrgicas	Conocimientos técnicos sobre trabajos metalúrgicos, todo lo referente a montaje y soldaduras de todo tipo. Experiencia laboral anterior.	Tecnicatura en metalúrgica. Tecnicatura en montaje. Tecnicatura en soldaduras.
Montador	Manejo de plano, herramientas (escuadras, nivel, centímetro, etc.).	Educación Escolar Básica concluida. Técnico en Electromecánica.
Soldador	Conocimientos de las características de los electrodos. Aptitud física para levantar y transportar equipos, subir escaleras y entrar en espacios reducidos. Conocimientos de las herramientas a utilizar.	Educación Escolar Básica concluida.
Ayudante para obras metalúrgicas	Conocimiento y manejo básico de herramientas. Capacidad de trabajar bajo presión durante períodos de mucho trabajo.	Educación Escolar Básica concluida.
Mecánico	Conocimientos de herramientas, sistemas motores y planos.	Educación Escolar Básica concluida. Técnico en mecánica.
Encargado de producción	Conocimientos químicos en general. Experiencia laboral.	Ingeniero Químico. Tecnólogo Industrial.
Colorista	Conocimientos técnicos, responsabilidad y mucha experiencia.	Nivel técnico.
Contador/a	Capacidad para trabajar bajo presión, conocimiento amplio sobre tributación. Honesto	Estudiante universitario o Profesional universitario en carreras afines.
Vendedor/a	Facilidad de palabra, ágil, conocimiento en ventas y agradable. Experiencia anterior como cajero.	Estudiante de Marketing o Ingeniería Comercial.

A continuación, se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Soldador	Con conocimientos de los tipos de máquinas utilizadas para soldar.
Control de calidad	Conocimiento de los procesos químicos e industriales que se requieren para llevar a cabo el control de

	calidad acompañado del título correspondiente (Ingeniero Químico, Tecnólogo de producción. Técnico Industrial)
Publicista	Conocimientos de Marketing o áreas relacionadas a Ingeniería Comercial.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Sector Servicios

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Gestor Contable	Conocimiento de gestiones contables, de registros públicos y/o bancarios. Manejo de herramientas informáticas. Capacidad de relacionamiento.	Egresado Universitario de la carrera de Ciencias Contables o Económicas.
Veterinario/a	Conocimientos y destrezas en el área de la medicina veterinaria. Experiencia mínima de 2 años en el área.	Egresado Universitario en Veterinaria.
Maquillador/a	Conocimientos sobre maquillaje.	Cursos de maquillaje. Cursos de cosmetología.
Reparador de refrigeradores domésticos	Conocimiento sobre electrónica básica, gas refrigerante, etc.	Técnico superior en refrigeración.
Asistente informática	Manejo de Word y Excel.	Técnico en Informática
Reparador de aparatos electrónicos	Conocimientos de electrónica y/o electricidad.	Técnico Superior en Electrónica.
Cobrador	Conocimientos de contabilidad básica.	No requiere de formación académica específica.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Atención al Cliente.	Conocimientos técnicos sobre atención al cliente, buen manejo del personal y productividad. Buena presencia. Trato agradable. Puntualidad. Amabilidad. Honestidad.	Educación Media concluida. Cursos de capacitación en el área.

	Experiencia laboral.	
Vendedor/a área automotores.	Conocimientos en el área de ventas, del Sector automotriz, productivo. Buenas referencias laborales y personales.	Educación Media concluida. Con cursos de atención al cliente y ventas.
Carnicero/a.	Experiencia y Responsabilidad. Conocimientos en cortes de carne.	No requiere de formación académica específica.
Vendedor/a.	Conocimientos en el área de ventas, manejo de herramientas informáticas. Experiencia mínima de un año.	Educación Media concluida.
Cajero/a.	Conocimientos de herramientas informáticas. Conocimientos básicos de contabilidad. Experiencia laboral.	Técnico/a en Administración. Licenciado/a en Administración o Contabilidad.
Chofer.	Manejo de vehículos y motocicletas. Experiencia laboral. Conocimiento de rutas.	No requiere de formación académica específica.
Repositor/a	Manejo de inventario. Conocimiento de producto. Experiencia laboral.	No requiere de formación académica específica.
Limpiador/a	Experiencia laboral. Ordenado.	No requiere de formación académica específica.
Vendedor/área de electricidad.	Conocimiento de materiales eléctricos y herramientas eléctricas.	Educación Media técnica concluida. Formación técnica profesional.
Asesor/a en automatización.	Conocimiento en instalación, control y mantenimiento de generadores y tableros eléctricos.	Educación Media técnica concluida. Cursos de Electricidad Industrial.
Asistente informático.	Conocimientos informáticos.	Bachiller Técnico en Informática concluido.
Personal de carga	Manejo de vehículos de carga.	Educación Media concluida.
Auxiliar administrativo	Manejo de herramientas informáticas básicas.	Educación Media técnica concluida. Estudiante universitario de Contabilidad o Administración.

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Atención al cliente	Conocimientos básicos en el área. Experiencia.	No requiere formación académica específica.
Electricista Industrial.	Conocimientos sobre instalaciones Industriales, sistemas de protección. Meticuloso y cuidadoso en su trabajo.	Técnico superior en Electricidad. Técnico en Electricidad Industrial. Ingeniero Eléctrico.
Mecánico de Maquinaria Pesada.	Conocimiento amplio de mecánica de grandes maquinarias.	Técnico superior en Mecánica Pesada. Ingeniero mecánico.
Técnico en Electrónica.	Manejo de sistemas de automatización, programación.	Técnico superior en Electrónica. Ingeniero Electrónico.
Mecánico Industrial.	Conocimientos específicos sobre el funcionamiento de las máquinas en la línea de producción. Experiencia laboral.	Educación Media Técnica concluida.
Auxiliar Contable.	Conocimientos sobre documentaciones, facturaciones y ejecución de planes financieros internos.	Educación Media Técnica en contabilidad concluida. Estudiante universitario de las carreras de Contabilidad o Administración.
Supervisor de Gestión de Calidad.	Conocimientos específicos de Gestión de Calidad Industrial.	Egresado de la Facultad de Ingeniería.
Operador de pala cargadora.	Manejo de pala cargadora. Operador experimentado en máquinas pesadas.	No requiere formación académica específica.
Operador de Sierra eléctrica.	Cumplir correctamente con las normas de seguridad. Capacidad de trabajar en equipo. Experiencia en el uso de los motores trifásicos y sistemas de protección.	Técnico en Electricidad.
Auxiliar de Seguridad Industrial.	Manejo de gestión de calidad y de riesgo.	Técnico en seguridad Industrial.

Sector Agropecuario

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Agrónomo/a.	Conocimientos sobre enriquecimiento del suelo.	Ingeniero/a agrónomo.

	Capacidad de trabajar en equipo y bajo presión.	
Cultivador de huertas	Conocimientos sobre verduras y hierbas originarias de Paraguay. Alta productividad. Experiencia en el área.	Formación técnica en el área.
Operador de tractores agrícolas.	Destreza para manejar tractores agrícolas en lugares estrechos. Conocimiento en elementos agrícolas.	Técnico en operación de maquinaria pesada.
Secretario/a Administrativo/a.	Conocimientos de herramientas informáticas. Capacidad de trabajar bajo presión. Responsabilidad.	Educación Media Técnica en informática o contabilidad concluida.

A continuación, se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Cajeros	Experiencia general en el área.
Carniceros	Experiencia general en carnicería.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Técnico en Mecatrónica	Habilidades en la programación de líneas de producción inteligente.
Técnico Superior en Electrónica	Habilidades en el análisis de micro conductores inteligentes.
Operador de máquinas automatizadas o automatizables.	Conocimiento en el uso de cosechadoras.
Técnico en Mecatrónica	Conocimientos de programación y análisis de sistemas de automatización.

Sector Agropecuario

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Especialista en producción de soja y chíá.	Conocimiento sobre el análisis del suelo. Conocimientos de tipos de sojas.
Técnico Forestal.	Capacidad de llevar a cabo planes de reforestación masivos, análisis de suelos.
Criador de peces.	Experiencia general en el área.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

En los siguientes cuadros se resume información sobre las ocupaciones que actualmente tienen más demanda en cada sector productivo.

Sector Servicios

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Secretaria recepcionista	Capacidad de gestión. Buen trato con los clientes. Conocimientos sobre atención al cliente. Conocimiento de herramientas informáticas. Conocimiento de etiqueta y protocolo.	Capacitación en Secretariado ejecutivo. Capacitación en etiqueta y protocolo.
Asistente dental	Capacidad de trabajar en equipo. Conocimientos técnicos sobre materiales odontológicos. Conocimientos sobre atención al cliente. Conocimiento de herramientas informáticas.	No requiere formación académica específica.
Residente de Obras	Conocimiento técnico en montaje de equipos electromecánicos y cableados interno y externo de equipos eléctricos.	Ingeniero electrónico o electromecánico.
Técnicos Montadores	Conocimiento en montajes de estructuras soporte de equipos de subestaciones.	Técnico en Montaje electromecánico.

Albañil	Conocimientos básicos de albañilería.	No requiere formación académica específica.
Supervisor/a de Obras	Conocimientos en construcciones. Capacidad de elaborar presupuestos y ejecutar Obras.	Arquitecto/a. Bachiller Técnico en construcciones civiles.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Vendedor/a	Conocimiento de herramientas informáticas. Buena comunicación. Sociable. Trabajo en equipo. Buena apariencia. Habilidades para las ventas. Facilidad de comunicación.	Cursos de capacitación realizados en el área.
Cajero/a	Conocimiento de herramientas informáticas. Buena organización. Capacidad para elaborar documentos como facturas, cheques, recibos.	No requiere formación académica específica.
Panadero/a o confitero/a	Conocimientos sobre panadería y/o confitería.	Técnico en cocina y gastronomía.
Carnicero	Conocimiento sobre cortes de carne. Capacidad para trabajar en equipo. Higiene. Honestidad. Pulcritud.	Curso básico de atención al cliente. Curso básico de carnicería.
Encargado de Marketing	Capacidad para comprender las fuerzas de mercado que influyen en el negocio. Capacidad para diseñar planes de Marketing. Capacidad de valorar	Estudiante de Marketing o carreras afines.

	críticamente las situaciones empresariales y gestionar eficientemente una empresa.	
--	--	--

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Panadero	Conocimientos amplios en el área, capacidad de trabajar por largos periodos, trabajo en equipo, rapidez e higiene. Experiencia en panadería	Educación Media concluida.
Confitero	Conocimientos en confitería, habilidad con las manos, creatividad, pulcritud e higiene.	Educación Media concluida.
Roticero	Tener conocimientos de cocina, trabajo en equipo, higiene y habilidad para la producción rápida y en serie.	Educación Media concluida.
Atención al cliente	Amabilidad, rapidez en cálculos matemáticos, capacidad de resolver problemas, honesto, buen carácter, manejo de idiomas.	Estudiante universitario.
Auxiliar de Molinos	Capacidad para trabajar rápido con mucho cuidado. Experiencia en fábricas.	No se requiere de formación académica específica.
Chofer de Camión de gran porte.	Capacidad de manejar vehículos pesados. Experiencia en el cargo.	No se requiere de formación académica específica.
Panadero/a	Conocimiento de Panadería, proceso de alimentos.	Técnico Industrial de Alimentos.

Administrador/a	Conocimiento básico de contabilidad.	Secretariado Ejecutivo.
Metalúrgico	Habilidades para leer e interpretar los diseños mecánicos, conocer y ejecutar procesos de corte, doblajes, capaz de hacer montajes metalúrgicos y mecánicos.	Mecánico o Tecnicatura de diseño mecánico. Curso básico en soldaduras MIG – MAG (<i>Metal Inert Gas - Metal Active Gas</i>).
Soldador	Conocimiento de los procesos de MIG-MAG (<i>Metal Inert Gas - Metal Active Gas</i>) en posiciones horizontales (tapa y ángulo vertical). Conocer teoría y práctica de proceso de soldadura TIG (<i>Tungsten Inert Gas</i>) para acero inoxidable y aluminio.	No se requiere de formación académica específica.

A continuación, se presentan las ocupaciones que actualmente no son demandadas en las empresas pero que en torno a los 2 próximos años se quieren implementar, junto con las competencias requeridas.

Sector Servicios

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Marketing digital (Community Manager)	Conocimiento de herramientas informáticas, redes sociales, atención al cliente.
Asistente dental	Atención al cliente, conocimientos de instrumentos odontológicos.

Sector Comercio

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Encargado de depósito	Conocimiento de herramientas informáticas. Organizado. Conocimiento de logística.
Gerente	Conocimiento de herramientas informáticas. Conocimiento de gestión de empresas. Organizado.
Auditor/a interno/a	Honestidad, eficacia y pulcritud. Ágil con los números. Conocimiento de herramientas informáticas.
Encargado de Servicios generales	Conocimiento amplio de instalaciones eléctricas, limpieza de caños, acondicionadores de aire entre otras máquinas.

Sector Industria

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas
Repuestero	Conocimiento de confitería y elaboración de tortas.
Barista	Conocimientos sobre elaboración de productos gourmet (dulces y salados).

3.2 Habilidades Blandas (HB)

En la pregunta 12 de la primera parte se solicita que se marquen las HB que considera fundamentales para poder trabajar en su empresa. También se presenta una definición: *“Habilidades Blandas” son competencias conductuales, también conocidas como habilidades interpersonales que permiten actuar con asertividad en un determinado espacio social. Tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.* Se proporciona una lista de 10 HB y también se da la opción de especificar alguna otra que consideren pertinente.

Para el procesamiento de las respuestas se han tenido en cuenta las mayores frecuencias en las coincidencias de la HB que se esperan. El mismo trato se le ha dado a las HB que están menos presentes en las empresas (pregunta 13 de la primera parte).

Si bien existen cursos de HB específicos, una sugerencia a raíz de los resultados de este estudio, es tenerlas presentes de manera transversal en todos los cursos de formación y capacitación laboral ya que son muy demandadas y bien valoradas en todos los Sectores económicos. Además, que estas sean estrictamente evaluadas para lograr la promoción de un curso con un peso bastante importante en la evaluación final.

Según los resultados obtenidos muy pocas empresas cuentan con empleados que hayan realizado algún curso de HB (pregunta 14 de la primera parte). Sin embargo, la valoración de los empleadores sobre éstas, ha sido bastante favorable. Se nota un alto impacto sobre el desempeño laboral en personas con formación en HB.

Departamento de Guairá

En este Departamento existe bastante coincidencia entre las HB que más se valoran en las empresas. Entre ellas destacan en orden de prioridad: la buena comunicación, el trabajo en equipo, la buena organización, la puntualidad y la creatividad.

Aunque las HB que están menos presentes y por ende deben ser más trabajadas por los centros de formación y capacitación laboral son: el trabajo en equipo, la buena organización y la puntualidad.

En esta zona del país, el 80% de las empresas encuestadas no cuentan con ningún empleado que haya realizado cursos de HB. Sin embargo, las empresas que cuentan con empleados que hayan realizado algún curso sobre HB manifiestan que se nota en ellos una diferencia en cuanto al relacionamiento en los clientes, poseen una mejor presentación, son más adaptable, tienen mayor confianza en sí mismos, están más dispuestas a trabajar en equipo, participar en su propio crecimiento personal, de ser abiertos a nuevas oportunidades y conocimientos, también son más organizados y diligentes.

Departamento de San Pedro.

Las HB mejor valoradas en el Sector Comercio son: la puntualidad, la creatividad y el trabajo en equipo. El Sector Industrial comparte con el Sector Comercio la preferencia por la puntualidad, pero además se buscan personas que tengan capacidad para una buena organización en el trabajo.

En el Sector más pujante de esta zona del país, el Agropecuario, se aprecia mucho la buena comunicación, el pensamiento crítico y la creatividad. Las HB menos desarrolladas en cada Sector se resumen en el cuadro siguiente.

Cuadro 31. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Departamento de San Pedro - 2018.

Sector	Habilidades Blandas
Comercio	Habilidades interpersonales de comunicación
Industria	Puntualidad Habilidades interpersonales de comunicación
Agropecuario	Buena comunicación Facilidad de adaptación Trabajo en equipo

Aunque las empresas requieran de muchas HB, en el 75% de ellas ningún empleado ha realizado algún curso para desarrollar dichas habilidades. En contrapartida, en aquellas empresas que cuentan con empleados que hayan participado de algún curso de HB, manifiestan que se desenvuelven fácilmente, tiene mayor ética, buena organización y un pensamiento crítico para desarrollar sus tareas.

Capiatá (Departamento Central)

Las Habilidades Blandas que las empresas consideran fundamentales para poder trabajar en el Sector Industrial son: trabajo en equipo, buena comunicación, puntualidad, buena organización, facilidad de adaptación.

En el Sector Servicios las HB más valoradas son la buena comunicación, el trabajo en equipo y la capacidad de ser creativo. Por otra parte, en el Sector Comercio, la buena organización buena comunicación y trabajo en equipo son las más valoradas.

Las HB menos desarrolladas en cada Sector se resumen en el cuadro siguiente.

Cuadro 32. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Capiatá – 2018.

Sector	Habilidades Blandas
Servicios	Habilidades interpersonales de comunicación Puntualidad
Industria	Facilidad de adaptación. Creatividad
Comercio	Sociabilidad

En el 50% de las empresas encuestadas los empleados no han pasado por un curso de HB. Las empresas sostienen que las personas con cursos de HB son más hábiles, tienen mayor capacidad de adaptación al trabajo, tienen una mejor comunicación, tienen la capacidad de enfrentar cualquier situación problemática que se presente, tienen mejor trato con los clientes, salen adelante sin mayor dificultad.

Itá (Departamento Central)

Las Habilidades Blandas que más se requieren en el Sector Comercio son la buena comunicación, el trabajo en equipo y la puntualidad. En el Sector Servicio, la buena comunicación, buena organización y puntualidad.

En el Sector Agropecuario se valora mucho la puntualidad y el trabajo en equipo. Esta última habilidad también muy requerida en el Sector Industria, además de la buena comunicación y organización. Las HB menos desarrolladas en cada Sector se resumen en el cuadro siguiente.

Cuadro 33. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Itá – 2018.

Sector	Habilidades Blandas
Comercio	Facilidad de adaptación Puntualidad Creatividad Ser responsable sin necesidad de supervisión
Servicio	Creatividad Sociabilidad
Industria	Puntualidad Trabajo en equipo Pensamiento crítico

En el 75% de las empresas encuestadas ningún empleado ha realizado algún curso sobre HB. Sin embargo, de acuerdo con la opinión de las empresas donde existen empleados con cursos de HB, las personas son más sociables, comunicativas y creativas, con mayor sentido de pertenencia a sus puestos de trabajo para dar una solución más fiable a los problemas emergentes.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

El Sector Comercio valora sobre todo las habilidades interpersonales de comunicación. El Sector Servicio busca empleados con capacidad de trabajo en equipo, buena comunicación, facilidad de adaptación y sociabilidad. Finalmente, el Sector Agropecuario valora la buena comunicación y la puntualidad y la Industria aprecia el pensamiento crítico.

Las HB menos desarrolladas en cada Sector se resumen en el cuadro siguiente.

Cuadro 34. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Mariano Roque Alonso - 2018.

Sector	Habilidades Blandas
Servicios	Buena comunicación Buena organización Facilidad de adaptación Puntualidad
Industria	Trabajo en equipo Facilidad de adaptación Pensamiento crítico
Comercio	Puntualidad Pensamiento crítico Buena organización
Agropecuario	Puntualidad Buena organización

El 80% de las empresas encuestadas no cuenta con ningún empleado que haya realizado cursos de HB. Mientras que, según el otro grupo de empresas, los empleados con cursos de HB cuentan con capacidad rápida de respuesta ante problemas o situaciones complicadas y se percibe un mejor desempeño en sus labores.

Nueva Italia (Departamento Central)

Las Habilidades Blandas que las empresas consideran fundamentales son el trabajo en equipo, buena comunicación y buena organización. Mientras que, las HB menos presentes en las empresas son la creatividad, el pensamiento crítico y la puntualidad.

El 70% de los trabajadores no ha realizado cursos de HB. Los empleadores creen que los que sí los hicieron, son más creativos y se desempeñan mucho mejor en cuanto a agilidad y organización, además son personas capaces de resolver cualquier situación que se presente y están encaminados a cumplir cualquier función.

Ypané (Departamento Central)

Las Industrias de Ypané señalan que las Habilidades Blandas que más valoran son la buena comunicación y buena organización, la puntualidad y el trabajo en equipo.

Las HB menos desarrolladas según Sector son las siguientes: puntualidad en la entrega de los trabajos, honestidad y falta de compromiso.

Las empresas manifiestan que los empleados con cursos de HB aportan al desarrollo de la empresa con ideas críticas o conocimientos, tienen mayor adaptabilidad y capacidad de trabajar en situaciones con mucha presión y realizar mejor sus tareas laborales. Mientras que las que no, tienen un difícil desarrollo laboral sin metas ni ambiciones.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

En Coronel Oviedo las HB más valoradas en Industria son la buena comunicación y organización, el trabajo en equipo, la puntualidad y el pensamiento crítico. En Servicios se valora el trabajo en equipo, la buena comunicación/organización y la puntualidad. Por otra parte, en el Sector Agropecuario valoran la facilidad de adaptación y habilidades interpersonales de comunicación y las empresas que se dedican al Comercio indican que el

trabajo en equipo y buena comunicación son esenciales. Las HB menos desarrolladas en cada Sector se resumen en el cuadro siguiente.

Cuadro 35 Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Coronel Oviedo – 2018.

Sector	Habilidades Blandas
Servicios	Buena comunicación Pensamiento crítico Habilidades interpersonales de comunicación
Industria	Creatividad
Agropecuario	Trabajo en equipo Creatividad Facilidad de adaptación
Comercio	Sociabilidad Puntualidad Buena Organización

En alrededor del 60% de las empresas encuestadas, los empleados no han realizado algún curso de HB. Los encuestados afirman que las personas que no realizan el curso de HB afectan a la productividad de la empresa. Por el contrario, quienes los realizan tienen mejor desenvolvimiento, son más comunicativos y sociables, presentan una mayor predisposición para adaptarse a cambios en la línea de producción, realizan su tarea de forma dinámica, son más agradables y eficientes, se desempeñan con más facilidad, son más productivos, tienen más facilidad de resolver problemas.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Las HB que las empresas consideran fundamentales para poder trabajar en el Sector Industrial son: buena organización, buena comunicación, trabajo en equipo y puntualidad. Mientras que en el Sector Servicios una de las HB más cotizadas son las habilidades interpersonales de comunicación. Por otra parte, en el Sector Comercio, la buena organización y comunicación son las más valoradas.

Las HB menos desarrolladas en cada Sector se resumen en el cuadro siguiente.

Cuadro 36. Habilidades Blandas menos presentes en los ocupados. Santa Rita – 2018.

Sector	Habilidades Blandas
Servicios	Habilidades interpersonales de comunicación Puntualidad
Industria	Buena comunicación Creatividad
Comercio	Puntualidad Pensamiento crítico Buena organización

En el 70% de las empresas encuestadas ningún empleado ha realizado algún curso sobre HB. Sin embargo, de acuerdo con la opinión de las empresas donde existen empleados con cursos de HB, las personas son más creativas, tienen una atención al cliente eficiente, mayor capacidad de comunicación y asertividad. Así como facilidad para liderar y comprender mejor las necesidades de la empresa.

3.3 Formación profesional a potenciar

Sin tener en cuenta el lugar en donde se ha formado profesionalmente un empleado, en la pregunta 16, se ha solicitado información sobre el grado de satisfacción con dicha formación. En caso de no estar satisfechos se solicitó que provean una lista de los cursos de formación profesional que debe mejorar. Estos datos son sistematizados y presentados a continuación.

Departamento de Guairá

Según la opinión de algunas empresas, faltan potenciar cursos de repostería creativa y de heladería, así como cursos de mecánica y operadores de maquinarias e implementos agrícolas. Ya que actualmente no se cuentan con profesionales en esos rubros o no llenan la expectativa en cuanto al desempeño profesional.

Capiatá (Departamento Central)

Para el 72% de las empresas las ofertas de formación técnica (formación profesional) responden bien a las necesidades de su empresa o Sector. Aquellas empresas que

expresaron no estar conformes con las ofertas de formación técnica, indicaron que se debe capacitar a soldadores y montadores profesionales.

Itá (Departamento Central)

Casi todas las empresas se encuentran conformes con la capacitación laboral de sus empleados. Aunque se ha mencionado una falta de capacitación en Desarrollador de software.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

El 46% de las empresas encuestadas no conoce las actividades de formación profesional provistas por el SNPP, el 40% está conforme con la formación profesional ofrecida y el 13% disconforme. Quienes declararon no estar conformes, solicitan formación en belleza canina.

Nueva Italia (Departamento Central)

Aquellas empresas que expresaron no estar conformes con las ofertas de formación técnica, solicitan que se provea algún tipo de entrenamiento para operadores de maquinarias pesadas, chofer de camiones y seguridad.

Ypané (Departamento Central)

Los encuestados señalaron que el SNPP debe proveer más cursos de capacitación en el turno noche ya que muchas personas trabajan y hacen incompatibles la formación profesional con el trabajo.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

El 93% de las empresas reporta estar conforme con la formación profesional de sus empleados.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Si bien en la ciudad de Santa Rita aún no se cuenta con una sede de formación y capacitación laboral pública, se tiene proyectada la construcción de una sede del SNPP para un futuro inmediato. En tal sentido, de la consulta a las empresas han surgido dos oficios

que deben ser fortalecidos al momento de elaborar el diseño curricular. Estas son las de Barista y Repostero.

Un barista es el profesional especializado en el café de alta calidad, que trabaja creando nuevas y diferentes bebidas basadas en él, usando varios tipos de leches, esencias y licores, entre otros. También es el responsable de la presentación de las bebidas.

La repostería, confitería o pastelería es el arte de preparar o decorar pasteles u otros postres. El término repostería es el que se utiliza para denominar al tipo de gastronomía que se basa en la preparación, y decoración de platos dulces tales como tartas, pasteles, galletas, budines, etc.

3.4 Estrategias de capacitación en las empresas

Ante la falta de capacitación de los empleados, cada empresa tiene una forma de actuar. Se ha tenido en cuenta la posibilidad que la empresa se acerque hasta el centro de formación profesional e intente modificar las mallas curriculares para que estén acordes a sus necesidades. Aunque esta situación no ha sido observada en ninguna empresa de las encuestadas.

Por otra parte, la estrategia más practicada es la de una capacitación interna. Generalmente, realizada por los empleados más antiguos y con más experiencia.

Departamento de Guairá

Para cubrir las necesidades de capacitación al personal en esta zona del país, una empresa propone al SNPP un proyecto anual de capacitación para que conozcan sus necesidades e inquietudes, además otras empresas recurren a proveedores con los que tienen contactos para algunas capacitaciones, pero son excesivamente altos los costos en algunos casos

Departamento de San Pedro

Cuando las empresas se encuentran con falta de capacitación laboral de profesionales en algunos casos recurren a un especialista dentro de la empresa que forme a los empleados de

acuerdo a las necesidades que se vayan presentando, otros buscan algún tipo de soporte técnico en internet.

Capiatá (Departamento Central)

Las empresas recurren a diferentes métodos para formar a sus empleados, entre ellos figuran convenios con el SNPP para la preparación del personal, cursos de capacitación propios, contratan a especialistas del Sector privado para realizar la capacitación y establecer programas de desarrollo profesional.

Itá (Departamento Central)

Cuando se presentan problemas con la capacitación con que cuentan los empleados por cuestiones relacionadas al nivel de formación, las empresas optan por: cursos de capacitación privada o capacitación interna mediante empleados antiguos.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Para cubrir las necesidades de capacitación al personal, las empresas recurren a la permanente fiscalización de los trabajos por un profesional o a la ayuda de otros colegas para entrenar a los funcionarios que lo necesitan.

Nueva Italia (Departamento Central)

Como en la mayoría de las localidades que forman parte de este estudio, los empleados que necesitan más formación se capacitan dentro de la empresa.

Ypané (Departamento Central)

Las empresas que necesitan proveer formación extra al personal recurren a sus empleados más antiguos para entrenar a los nuevos.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Las empresas que necesitan proveer formación extra a sus empleados lo hacen de manera interna. En algunos casos, los ingenieros se encargan de formar a los técnicos y empleados

nuevos y se capacita a cada empleado de manera individual de acuerdo a su área de trabajo. Adicionalmente, se contrata a empresas privadas para realizar diversas capacitaciones.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

En la ciudad de Santa Rita, cuando existe una deficiente capacitación de los empleados, las empresas recurren en algunos casos a una capacitación interna realizada por personas con conocimientos adquiridos en el exterior o por empleados con más experiencia dentro de la empresa.

3.5 Barreras para dar respuesta a la demanda laboral actual y futura

Se ha consultado sobre las potenciales barreras que creen que se deben derribar para dar respuesta a la demanda laboral actual y futura. En muchos de los casos las empresas no han respondido esta pregunta. Es por ello que no se presentan los resultados para todas las zonas.

Departamento de Guairá

Los empleadores mencionan como barreras para satisfacer la demanda laboral, la falta de capacitación del personal en general y la falta de profesionales capacitados y con experiencia en el rubro Agroindustrial.

Capiatá (Departamento Central)

Las empresas reportan que una de las barreras principales para dar respuesta a la futura demanda laboral en su Sector es baja capacitación con que cuentan las personas.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Los empleadores mencionan como barreras para satisfacer la demanda laboral, la falta de adaptación a los nuevos desafíos informáticos, falta de experiencia, capacidad e iniciativa de las personas.

Ypané (Departamento Central)

Las empresas reportan que una de las barreras principales para dar respuesta a la futura demanda laboral en su Sector son la falta de ofertas formativas para el Sector Industrial y aspectos generacionales como la falta de ganas de asumir responsabilidades y trabajar, sumado a la deshonestidad.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Una de las barreras principales para los empleadores en Santa Rita representa la falta de honestidad de las personas. Esta quizás sea una de las Habilidades Blandas menos trabajada no solo a nivel local, sino también a nivel país.

4. Oportunidades de autoempleo

El autoempleo puede ser considerado como la actividad de una persona que trabaje para ella misma de forma directa ya sea comercializando productos, realizando un oficio o un negocio de su propiedad. Debe ser el encargado de administrar todo lo referente a su actividad, por lo que se vuelve una tarea bastante compleja en su desarrollo. Pero es una buena alternativa ante trabajos precarios o la falta total de oportunidad laboral.

La persona que tome esta decisión definitivamente es un emprendedor. Una de los principales problemas para lanzarse al mundo del autoempleo es la falta de capital. Pero otros sin lugar a dudas es el mercado. De modo a contribuir con esto, se ha consultado con las empresas cuales son aquellos bienes y Servicios que no llenan las expectativas y/o que no se encuentran disponibles en el mercado local. A continuación, se presenta un resumen. Se espera que la información proporcionada a continuación pueda guiar a los emprendedores y a los centros de formación y capacitación para dar respuesta a las necesidades del mercado.

4.1 Bienes y Servicios insatisfechos por el mercado local

Departamento de Guairá

- Marketing y publicidad.

- Existen varias personas dedicadas al rubro de repostería dentro de la zona, las mismas requieren capacitación y certificación sobre dicho rubro. No se está llevando en cuenta este producto tan solicitado dentro del mercado actual (tortas de Fondat específicamente)
- Mecánica pesada, manejo de sistema electrónico de línea pesada, acabado de trabajos de metalúrgicas, hidrografía y otras técnicas de pintura.
- Servicios de capacitación en áreas técnicas relacionadas a inocuidad alimentaria.

Departamento de San Pedro

- Conexión a internet
- Déficit en la adquisición de verduras de buena calidad.

Capiatá (Departamento Central)

- Instituciones financieras.
- Servicio de recolección de basura.
- Productos de belleza.
- Atención al cliente en los supermercados y en los lugares gastronómicos.
- Desagües cloacales.

Itá (Departamento Central)

- Reparaciones de maquinarias.
- Servicios de comunicación.
- Técnicos en Gestión de la calidad.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

- Conocimientos de electricidad, primeros auxilios, normas de seguridad.
- Materia Prima PVC, Repuestos Industriales para las maquinarias.
- Escases de empresas de productos de limpieza, aseo personal y para frigar.
- Provisión de materia prima (acero inoxidable, herramientas modernas para el tratamiento de los aceros), ausencia de personas que trabajan con aceros pulidos.
- Insumos con Registro Sanitario de Producto Alimenticio (RSPA).

Ypané (Departamento Central)

- Proveedores para el rubro de Industrias metalúrgicas en épocas de alta demanda.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

- Servicios de agua potable.
- Servicios de mecánica y mantenimiento de la unidad de logística.
- Asistencia técnica y repuestos para equipos Industriales.
- Servicios gastronómicos.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

- Logística.
- Entretenimiento para el público en general.
- Técnico dental, arreglo de maquinarias odontológicas.
- Mantenimiento de maquinarias Industriales, profesionales en electricidad con conocimientos en maquinarias.
- Repuestos para Molinos y algunos accesorios.
- Herramientas mecánicas.

4.2 Bienes y Servicios necesarios en el mercado local

Departamento de Guairá

- Servicios de repostería creativa y a venta de insumos y materiales requeridos para su elaboración.

Departamento de San Pedro

- Cajeros especializados.
- Escases de personales en el rubro de la construcción.
- Falta de Ingenieros y/o Arquitectos.
- Servicio de Electricistas, plomeros, técnicos de aire acondicionado.

Capiatá (Departamento Central)

- Asistencia de bomberos, Servicios públicos.
- Fuentes de salud y educación.

Itá (Departamento Central)

- Repuestos específicos para maquinarias y/o vehículos.
- Control y análisis de calidad.
- Profesionales electromecánicos.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

- Sal
- Materia Prima PVC Virgen.
- Matricería.
- Servicios de doblado de materiales pulido, espejo (AISI 316L).
- Servicios de repujado de chapas de acero inoxidable 316L.

Nueva Italia (Departamento Central)

- Muebles, electrodomésticos.
- Escases de bancos y financiera para operar.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

- Repuestos para celulares.
- Piezas y materiales que componen los equipos e insumos para la producción.
- La resina, utilizada en multilaminados fenólicos, no se produce en el país por lo que debemos importarla de Brasil.
- Estanques de plástico.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

- Frutas y verduras de buena calidad

- Mano de obra para maquinarias como hornos, cámaras frías, acondicionadores de aire, etc.
- Embalajes importados
- Productos de confitería.
- Insumos (agrícolas y de alimentos).
- Operador de Grúa.

5. Percepción sobre Sectores económicos

Para acceder a la opinión de expertos de distintos Sectores económicos se ha realizado un filtro sobre todas las empresas encuestadas. Han tenido la posibilidad de contestar la segunda parte de la encuesta las empresas con más de 50 empleados o que tienen una facturación promedio (5 últimos años) mayor o igual a Gs. 2.500.000.000 anual.

Con este filtro se intentó llegar hasta una persona que sea un referente del Sector en el cual la empresa opera y que entienda el funcionamiento de la economía en su conjunto, así como las tendencias locales e internacionales que se van consolidando. Por esa razón, se solicitó que el informante de esta sección sea el dueño de la empresa, accionista mayoritario o similar.

De esta forma, la información contenida en lo que sigue surge de la opinión de actores claves de la economía. Personas exitosas a nivel empresarial que comparten sus conocimientos sobre la dinámica económica actual y futura.

5.1 Actividades económicas que tienen mayor rentabilidad en la actualidad y a futuro

Departamento de Guairá

Según las empresas encuestadas, los Sectores que actualmente están creciendo y absorben mayor cantidad de mano de obra son el alimenticio, agrícola, comercial y las tecnologías de la información. Además, de entre ellos, es el Sector alimenticio el que irá creciendo sostenidamente en los próximos años.

Las actividades económicas que tienen mayor rentabilidad en la actualidad son la construcción civil y el montaje electromecánico.

Departamento de San Pedro

Actualmente en el Sector Agrícola destacan la producción de maíz, sésamo, plantas medicinales y mandioca. Así mismo, el Sector público de la construcción con la compra y venta de materiales de construcción y Servicios de alquileres de maquinarias pesadas. En el Sector Comercio, algunas actividades como las ventas al por mayor y menor de mercaderías en general también van en alza y los Servicios de telecomunicaciones.

Para un futuro cercano el Sector Hotelero podría expandirse ya que existe un importante crecimiento económico además que la zona ofrece oportunidades de negocios a gran escala y es atractiva para la instalación de empresas. Asimismo, los expendios de comida rápida y supermercados cada vez se van consolidando más.

Capiatá (Departamento Central)

Las empresas indicaron que las actividades económicas que más crecen y generan mano de obra en la actualidad son: supermercados, fabricación de carrocerías, gastronomía, farmacias, construcción, Sector tecnológico, Sectores administrativos y financieros, agricultura, ganadería.

Las actividades económicas con mayor potencial de crecimiento en el futuro son: panadería, confitería, gastronomía, arte, belleza, salud, Servicios sociales, construcción, farmacia, supermercados, estaciones de Servicios, creaciones en perlas.

Las actividades que generan mayor rentabilidad: Panadería, confitería, cocina, fabricación de semirremolques, volquetes y trucados, restaurant, venta de bebidas alcohólicas, supermercados, construcción, ganadería, agricultura, frigoríficos, Negocios (Marketing), coiffure, farmacias, innovación tecnológica, atención al cliente, productos de bijouterie, cotillón.

Las actividades con mayor potencial de crecimiento en el futuro son: atención al cliente, belleza y cosméticos, Servicios de telefonía, atención al cliente, gastronomía, diseñador, exportación de carne, albañilería.

Itá (Departamento Central)

En la ciudad de Itá no ha sido posible obtener respuesta para esta sección ya que en la muestra no se contó con ninguna empresa que cumpla con los criterios de inclusión.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Según las empresas encuestadas, el Sector que actualmente está creciendo y absorbe mayor cantidad de mano de obra es el Sector Industrial. Los Sectores que tienen potencial de crecimiento en los próximos 3 años son la Industria, transporte, logística y tecnología de la comunicación.

Las actividades económicas que tiene mayor rentabilidad en la actualidad son la colorimetría, manicura, pedicura, maquillajes, cortes, belleza canina, producción y venta de sal, Industrias alimenticias, ganadería y agricultura.

Las actividades con mayor potencial de crecer y desarrollarse en los próximos 3 años son gestión administrativa, procesos productivos y ventas, clínica veterinaria, demanda de sal humana y animal, Sector ganadero.

Ypané (Departamento Central)

Los encuestados indican que el Sector que actualmente está creciendo y absorbe mayor cantidad de mano de obra es el Industrial, especialmente la fabricación de equipamientos para Industria y la producción y venta de productos químicos. Los Sectores que tienen potencial de crecimiento en los próximos 3 años son: agricultura, alimentación y construcciones e Industria

Adicionalmente, las actividades económicas que tienen mayor rentabilidad en la actualidad son las construcciones, las Industrias alimenticias, las actividades financieras, las Industrias manufactureras, las ventas y empresas de Servicios. Las actividades con mayor potencial de crecimiento los próximos 3 años son pinturas e Industria.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Según las empresas encuestadas, los Sectores que actualmente están creciendo y absorben mayor cantidad de mano de obra son el de la construcción, gastronomía, ganadería, automotriz.

Los Sectores que tienen potencial de crecimiento en los próximos 3 años son los Sectores de la tecnología, hotelería y turismo, y construcción.

Las actividades económicas que tienen mayor rentabilidad en la actualidad son las siguientes: puestos de comida, construcción, estación de Servicios, ganadería, automotores, farmacia, ferretería, supermercados.

Las actividades con mayor potencial de crecer y desarrollarse en los próximos 3 años son: call center, sistemas informáticos, gastronomía, venta de repuestos para automóviles y motocicletas, venta de ropas, salón de belleza, ferretería.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

Según la opinión de los informantes clave de Santa Rita, los Servicios de Atención al cliente, la producción en panaderías, confiterías y cafeterías, Servicios generales (limpiezas, arreglos, etc.), Marketing digital, Servicios de Coaching y capacitación de personas, auto service en las carnicerías (carnes envasadas), son las actividades que en la actualidad están con mayor crecimiento y rentabilidad.

Mientras que las actividades económicas que tienen potencial de crecer son: ventas online, Servicios tercerizados de limpieza, comida rápida, Servicios de entrega domiciliaria (delivery) de productos de todo tipo.

5.2 Actividades económicas que tienden a disminuir su participación en el mercado

Departamento de Guairá

Las actividades que presentarán una menor participación de mercado en un futuro cercano son las de cuidado manual en cultivos, dada la mecanización y automatización de los procesos dentro del Sector.

Departamento de San Pedro

Dentro del rubro Agrícola, la chía y sésamo podrían dejar de ser rentables en un futuro inmediato debido a las constantes bajas del precio en el mercado.

Capiatá (Departamento Central)

Las empresas reportan que los almacenes y la explotación forestal y minería son las actividades económicas que decaerán en los próximos años.

Itá (Departamento Central)

En la ciudad de Itá no ha sido posible obtener respuesta en esta sección ya que en la muestra no se contó con ninguna empresa que cumpla los criterios de inclusión.

Mariano Roque Alonso (Departamento Central)

Las actividades que presentarán una menor participación de mercado dentro de los 3 siguientes años son: maquillajes, alisados, Industrias gráficas, minerías, canteras y explotación forestal.

Ypané (Departamento Central)

La actividad que tendrá menor participación de mercado dentro de los 3 siguientes años es la prensa escrita.

Coronel Oviedo (Departamento de Caaguazú)

Las actividades cuya participación tendera a disminuir dentro de los 3 siguientes años son la gastronomía y la sastrería.

Santa Rita (Departamento de Alto Paraná)

De acuerdo con la opinión recabada en Santa Rita, las agencias de viajes y la prensa escrita son las actividades económicas que decaerán en los próximos años. Esto quizás por la revolución digital que actualmente se experimentando en todo el mundo y con cada vez más cobertura en Paraguay.

6. Conclusiones y Recomendaciones

Las Habilidades Blandas han sido bastante requeridas y muy bien valoradas por todas las empresas que cuentan con al menos un empleado que haya realizado algún curso al respecto. Si bien existen cursos específicos de Habilidades Blandas, una sugerencia es tenerlas presentes de manera transversal en todos los cursos de formación y capacitación laboral ya que son muy demandados y bien valorados en todos los sectores económicos. Aunque muchos de los cursos ya cuentan con lo mencionado anteriormente, los resultados han sido contundentes y apuntan a que estas habilidades sean desarrolladas y estrictamente evaluadas para lograr la promoción de un curso con un peso bastante importante en la evaluación final.

Uno de los mayores desafíos en este estudio ha sido la recolección de datos. Por un lado, el alto costo operativo que conlleva representa uno de los principales inconvenientes. Por otra parte, aun cuando se ha llegado o contactado con algunas empresas, el nivel de cooperación para el llenado del cuestionario es muy bajo.

Para paliar el problema de costos, una buena estrategia para el SNPP, podría ser el involucrar a estudiantes de cursos afines con el estudio de mercado o empresariales para que se encarguen de entregar y retirar las encuestas de las empresas. Para elevar el nivel de cooperación de las empresas se puede utilizar el presente informe como un instrumento de sensibilización para que las empresas conozcan cómo se utilizarán los datos que provean.

Además, se podría acortar la encuesta para las empresas, incluyendo otro instrumento para captar ciertos datos de los ocupados. En los Anexos 3 y 4 se presenta una propuesta para el cuestionario a aplicar en empresas y a empleados, respectivamente. Para captar los datos de los ocupados no sería una condición obligatoria hacerlo dentro de las empresas. Se puede recurrir a paradas de autobuses, centros comerciales o cualquier otro sitio de aglomeración de personas.

Actualmente se cuenta con un directorio de 153 empresas que han participado de este estudio. El objetivo debería ser el de mantener una estrecha relación con estas empresas en

cuanto a capacitación y llenado de vacancias que pudieran surgir. Este estudio podría ser replicado manteniendo las empresas y buscando ampliar cada vez más el directorio.

A los efectos de planificación, el estudio se podría realizar cada 2 años. Para la aplicación de las encuestas, por parte del SNPP, se debería prever un periodo de tiempo de 3 meses. Sería conveniente hacerlo entre los meses de agosto a octubre. De esta forma entregar las encuestas aplicadas al Observatorio Ocupacional para el procesamiento y elaboración del informe que podría presentarse para mediados de diciembre.

Otra propuesta es la de buscar alianzas estratégicas con instituciones u organizaciones que podrían nutrirse de la información derivada de este estudio, entre ellos la Unión Industrial Paraguaya, Asociación Rural del Paraguay, Ministerio de Industria y Comercio, Secretaria Nacional de la Juventud, ONG's vinculadas con la temática, entre otros.

7. Anexos

Anexo 1. Carta de solicitud de cooperación a empresas.



Asunción, 16 de febrero de 2018

Estimado/a Empleador/a

Presente

En el marco de la cooperación entre el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), la Alianza Nuevas Oportunidades de Empleo (NEO por sus siglas en inglés) – Paraguay y el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), se pretende realizar una encuesta con los siguientes objetivos:

- Identificar Sectores económicos con mayor potencial de demanda de empleo.
- Caracterizar la demanda ocupacional Sectorial actual y futura.
- Determinar las barreras para cubrir la demanda laboral actual y futura.
- Orientar cursos de formación y capacitación laboral.
- Detectar oportunidades de autoempleo.

El SINAFOCAL, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), tiene como objetivo velar por la prestación de oportunidades de formación y capacitación en diversas modalidades que requiera el país en todos los niveles ocupacionales⁵. Así mismo, NEO Paraguay busca establecer metodologías y procesos de articulación entre el Sector productivo, de formación para el trabajo y el Sector público, con el propósito de facilitar a los jóvenes la inserción laboral en empleos de calidad⁶. En lo concerniente a formación y capacitación laboral, el SNPP tiene la Misión de desarrollar valores y competencias necesarias promoviendo el pensamiento crítico en las personas, de modo a favorecer y mejorar la empleabilidad de las mismas, para que sean factores de cambio positivo en su entorno cambiante y desafiante⁷.

⁵ Para más información favor visitar la página <http://www.sinafocal.gov.py/>

⁶ Para más información favor visitar la página

http://www.cird.org.py/index.php?option=com_content&task=view&id=260

⁷ Para más información favor visitar la página <http://www.snpp.edu.py/>

Para la recolección de datos se aplicará una encuesta a empresas en los siguientes Departamentos: Central, Paraguari, Guairá, Caaguazú, San Pedro, Alto Paraná, y la capital, Asunción. Teniendo en cuenta lo anterior, se solicita la cooperación de su empresa para el llenado de cuestionario adjunto a la presente.

Con su contribución se obtendrán datos que deriven en información válida, precisa y oportuna de manera a contribuir con la planificación de las ofertas formativas para lograr la pertinencia de la formación profesional de acuerdo con las necesidades del mercado.

Sin otro particular, hacemos propicia la ocasión para saludarlo cordialmente.

Firmado por

Lic. Carlos Gauto

Alianza Neo Paraguay

Lic. Ramón Maciel

Director General del SNPP

Lic. María Victoria Diesel

Secretaria Técnica SINAFOCAL

Anexo 2. Encuesta aplicada a empresas.

Encuesta a establecimiento con 3 o más empleados remunerados

(En esta encuesta “Establecimiento” es toda empresa o parte de una empresa, situada en un lugar geográficamente delimitado en el que se realizan actividades económicas a las que dedican su trabajo una o varias personas por cuenta de una misma empresa)

En lo que sigue de la encuesta se utiliza la palabra “empresa” para referirse al establecimiento.

El **Objetivo de la encuesta** es identificar las actividades económicas que suponen nuevos nichos de empleo, los cambios que se van dando en relación con el contenido de las ocupaciones y los requisitos profesionales y de formación que exige el mercado laboral.

Observación: los datos consignados en este cuestionario serán utilizados únicamente para los objetivos mencionados, no serán cedidos ni compartidos a terceros. La confidencialidad está garantizada por el secreto estadístico.

Datos Generales

Nombre de la empresa: _____

Dirección: _____

Distrito: _____ Departamento: _____

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: _____

e-mail: _____ página web: _____

Nombre y Apellido del principal informante: _____

Cargo: _____

Sector al que pertenece la empresa (encierre en círculo un número)

(En esta encuesta se entiende por “Sector” al ámbito o división de las actividades económicas que forman parte de un mismo tipo de proceso productivo)

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Agricultura | 2. Industria Gráfica |
| 3. Agua | 4. Tecnologías de la información y comunicación |
| 5. Belleza y estética | 6. Mecánica y metales |
| 7. Comercio | 8. Minería y canteras |

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 9. Comunicaciones | 10. Salud |
| 11. Construcción | 12. Servicios a los hogares |
| 13. Electricidad y Electrónica | 14. Servicios Educativos |
| 15. Explotación forestal | 16. Textil y Confección |
| 17. Finanzas | 18. Transporte y Logística |
| 19. Ganadería | 20. Otro Sector (especificar) |
| 21. Hoteles y restaurantes | _____ |
| 22. Industria Alimentaria | |

Actividades económicas principales a las que se dedica:

(En esta encuesta "Actividades económicas" son los grandes segmentos o conjunto de acciones implementadas para producir bienes y/o Servicios)

- a. _____
- b. _____
- c. _____

Caracterización y necesidades de la demanda laboral actual y futura

- ¿Qué cantidad de personas tiene empleadas actualmente?: _____
- ¿Cuántos **nuevos empleados** en puestos permanentes contrató en los últimos seis meses?

(Nuevos empleados hacen referencia a personas que no cubren puestos que hayan quedado vacantes. Se refiere al aumento real de puestos de trabajos)

- ¿De cuántas personas prescindió Servicios en los últimos seis meses? _____
- ¿Cuántos **nuevos empleados** en puestos permanentes cree que contratará en los próximos seis meses? _____

(Nuevos empleados hacen referencia a la definición anterior)

- Complete el siguiente cuadro acerca de los empleados de su empresa.

Edades de los empleados	Cantidad de Hombres	Cantidad de Mujeres
Menores a 15 años		
Entre 15 y 18 años		
Entre 19 y 24 años		
Entre 25 y 29 años		

Mayor que 29 años		
-------------------	--	--

6. Independientemente de las horas trabajadas, ¿cuántas personas que trabajan en su empresa perciben mensualmente?

- a. Menos de 1 salario mínimo _____
- b. Entre 1 y menos de 2 salarios mínimos _____
- c. Entre 2 y menos de 3 salarios mínimos _____
- d. Entre 3 y menos de 4 salarios mínimos _____
- e. 4 salarios mínimos o más _____

7. ¿Cuál es el nivel de formación de las personas ocupadas en su empresa?

Nivel de educación formal	Cantidad
Sin educación formal	
Cursando en la educación escolar básica o concluida	
Cursando la educación media (No técnica) o concluida	
Cursando la educación media (Técnica) o concluida	
Técnico Superior no universitario	
Profesional universitario	
Otro	

8. Entendiendo por **Competencia Laboral** como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo. **En general**, considerando las competencias requeridas por su empresa, la formación de las personas que tiene contratadas responde a las mismas:

- a. Totalmente _____
- b. Medianamente _____
- c. Poco _____
- d. No responde _____

9. ¿Cuáles son las 4 ocupaciones específicas más demandadas por su empresa en la actualidad y cuáles son las competencias y formación específica requeridas para esas ocupaciones?

(En esta encuesta "Ocupación" se refiere a la agrupación de funciones laborales relacionadas que, ejecutadas en conjunto, conduce al logro de un objetivo de producción y que requiere un determinado nivel de cualificación para el desempeño laboral)

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Ejemplo 1: Residente de Obras	<p>Conocimientos técnicos sobre construcciones civiles y viales.</p> <p>Buen manejo de personal.</p> <p>Capacidad de presupuestar costes y tiempo de ejecución de obras. Manejo de softwares como AutoCAD (o similares), Excel, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Egresado del colegio técnico en Construcciones Civiles. • Técnico superior Vial. • Ingeniero Civil, Vial o similar. • Arquitecto.
Ejemplo 2: Ayudante de cocina	<p>Conocimientos de procedimientos para cocinar amplia variedad de platos.</p> <p>Capacidad para trabajar bajo presión durante períodos de mucho trabajo. Capacidad para trabajar rápido y en equipo. Muy hábil con las manos y los dedos. Muy meticuloso con su higiene personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias validadas a través de experiencias laborales adquiridas. • Técnico en cocina y gastronomía.

10. ¿Qué tipo de ocupaciones demandará a futuro su empresa y con las cuales no cuenta actualmente, (entorno a unos 2 años próximos) y cuáles son las competencias requeridas para esas ocupaciones? (Cabe la opción de “ninguna”).

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas

Brechas en la oferta y la demanda laboral

11. De la siguiente lista marque una opción que sea el más frecuente motivo de despido en su empresa.

<input type="checkbox"/>	1 Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo
<input type="checkbox"/>	2 Baja productividad
<input type="checkbox"/>	3 Capacitación inadecuada
<input type="checkbox"/>	4 Deshonestidad
<input type="checkbox"/>	5 No es posible cumplir con requerimientos salariales
<input type="checkbox"/>	6 No sigue las directrices de los superiores
<input type="checkbox"/>	7 No pueden resolver problemas por sí mismos
<input type="checkbox"/>	8 Se lleva mal con los jefes y/o compañeros de trabajo
<input type="checkbox"/>	9 Otro (<i>especificar</i>): _____

12. ¿Marque las habilidades blandas (HB) que considera fundamentales para poder trabajar en su empresa? (Puede marcar más de una opción)

(“Habilidades Blandas” son competencias conductuales, también conocidas como habilidades interpersonales que permiten actuar con asertividad en un determinado espacio social. Tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos)

- | | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 Buena comunicación | <input type="checkbox"/> | 6 Sociable | <input type="checkbox"/> |
| 2 Buena organización | <input type="checkbox"/> | 7 Ser creativo | <input type="checkbox"/> |
| 3 Trabajo en equipo | <input type="checkbox"/> | 8 Habilidades interpersonales de comunicación | <input type="checkbox"/> |
| 4 Puntualidad | <input type="checkbox"/> | 9 Facilidad de adaptación | <input type="checkbox"/> |
| 5 Pensamiento crítico | <input type="checkbox"/> | 10 Personalidad amigable | <input type="checkbox"/> |

11 Otra/s (Especificar): _____

13. ¿De las anteriores HB, cuáles son las que son menos desarrolladas en sus empleados?

14. ¿Qué diferencia nota entre una persona que cuenta con cursos de HB y una que no?
(Favor especificar en caso de no tener empleados que hayan realizado algún curso de HB)

15. ¿Sabe que el SINAFOCAL y SNPP ofrecen cursos de HB que puede solicitar para sus empleados?

Si 1 No 2

(SINAFOCAL: Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral)

(SNPP: Servicio Nacional de Promoción Profesional)

16. ¿Responden las ofertas de formación técnica (formación profesional) a las necesidades de su empresa o Sector?

Si 1 No 2 ¿cuáles?

Desconozco las ofertas de formación 3

17. En caso de haber respondido “No” la pregunta anterior, ¿su empresa ha buscado trabajar para modificar las mallas curriculares de institutos de formación para adaptarlas a sus necesidades?

Si 1

No 2

18. En caso de haber respondido “No” la pregunta anterior, ¿cómo hace su empresa para lidiar con la formación y capacitación profesional de sus empleados?

Demandas de mercado

(El mercado local hace referencia al Distrito de ubicación del establecimiento)

19. ¿En relación a la adquisición de bienes y Servicios en el mercado local, podría citar cuales no satisfacen sus necesidades y expectativas?

20. ¿Existen bienes y Servicios que la empresa necesita y no son ofertados a nivel local?

Si 1

No 2 En caso de responder “Sí”, ¿cuáles?

Nota:

Si posee más de 50 empleados o tiene una facturación promedio (5 últimos años) mayor o igual a Gs. 2.500.000.000 anual, entonces por favor continúe con la encuesta. Caso contrario solo completar hasta aquí. Es importante que la persona que complete la siguiente parte de la encuesta sea un referente del Sector en el cual la empresa opera y que entienda el funcionamiento de la economía en su conjunto, así como las tendencias locales e internacionales que se van consolidando. En tal sentido, se solicita que sea el dueño de la empresa, accionista mayoritario o similar el que provea la información.

DATOS GENERALES

Nombre y Apellido de la persona que provee información

Cargo/Función: _____ Antigüedad en el Sector: _____ años

SECTORES Y ACTIVIDADES CON POTENCIAL DE CRECIMIENTO Y GENERACIÓN DE EMPLEO

1. Considerando la economía en su conjunto, en su opinión ¿cuáles son los Sectores que actualmente están creciendo y absorben mayor cantidad de mano de obra?
-

2. Con relación a la pregunta anterior, ¿puede comentarnos cuáles considera que son las 3 actividades económicas que tienen mayor rentabilidad en la actualidad?

a) _____

b) _____

c) _____

3. Con relación a la pregunta 1, ¿Cuáles considera que son las 3 actividades que presentarán una menor participación de mercado dentro de los tres siguientes años?

a) _____

b) _____

c) _____

4. En su opinión: ¿Cuáles son los Sectores que tienen potencial de crecimiento en los próximos 3 años? ¿Por qué?
-

5. Con la relación a la pregunta anterior ¿Qué actividades tendrían un mayor potencial de crecer y desarrollarse en los próximos tres años?
-

Análisis Sectorial

6. Dentro del Sector al que pertenece su empresa, ¿Cuáles considera que son las principales actividades en la actualidad?
-

7. Dentro del Sector al que pertenece su empresa, ¿Cuáles son las actividades con mayor potencial de crecimiento los próximos 3 años? ¿Por qué?

8. Dentro del Sector al que pertenece su empresa, ¿Cuáles son las actividades que presentarán un decaimiento en los próximos 3 años? ¿Por qué?

Demanda de ocupación futura

9. ¿Cuáles considera serían las principales barreras para dar respuesta a la futura demanda laboral en su Sector?

10. ¿Le gustaría agregar algún comentario adicional respecto al mercado laboral de nuestro país?

Anexo 3. Propuesta de encuesta a empresas

Encuesta a establecimiento con 3 o más empleados remunerados

(En esta encuesta “Establecimiento” es toda empresa o parte de una empresa, situada en un lugar geográficamente delimitado en el que se realizan actividades económicas a las que dedican su trabajo una o varias personas por cuenta de una misma empresa)

En lo que sigue de la encuesta se utiliza la palabra “empresa” para referirse al establecimiento.

El **Objetivo de la encuesta** es identificar las actividades económicas que suponen nuevos nichos de empleo, los cambios que se van dando en relación con el contenido de las ocupaciones y los requisitos profesionales y de formación que exige el mercado laboral.

Observación: los datos consignados en este cuestionario serán utilizados únicamente para los objetivos mencionados, no serán cedidos ni compartidos a terceros. La confidencialidad está garantizada por el secreto estadístico.

Datos Generales

Nombre de la empresa: _____

Dirección: _____

Distrito: _____ Departamento: _____

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: _____

e-mail: _____ página web: _____

Nombre y Apellido del principal informante: _____

Cargo: _____

Sector al que pertenece la empresa (encierre en círculo un número)

(En esta encuesta se entiende por "Sector" al ámbito o división de las actividades económicas que forman parte de un mismo tipo de proceso productivo)

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. Agricultura | 2. Industria Gráfica |
| 3. Agua | 4. Tecnologías de la información y comunicación |
| 5. Belleza y estética | 6. Mecánica y metales |
| 7. Comercio | 8. Minería y canteras |
| 9. Comunicaciones | 10. Salud |
| 11. Construcción | 12. Servicios a los hogares |
| 13. Electricidad y Electrónica | 14. Servicios Educativos |
| 15. Explotación forestal | 16. Textil y Confección |
| 17. Finanzas | 18. Transporte y Logística |
| 19. Ganadería | 20. Otro Sector (especificar) |
| 21. Hoteles y restaurantes | _____ |
| 22. Industria Alimentaria | |

Actividades económicas principales a las que se dedica:

(En esta encuesta "Actividades económicas" son los grandes segmentos o conjunto de acciones implementadas para producir bienes y/o Servicios)

- a. _____
- b. _____
- c. _____

Caracterización y necesidades de la demanda laboral actual y futura

1. ¿Qué cantidad de personas tiene empleadas actualmente?: _____
2. ¿Cuántos **nuevos empleados** en puestos permanentes contrató en los últimos seis meses?

(Nuevos empleados hacen referencia a personas que no cubren puestos que hayan quedado vacantes. Se refiere al aumento real de puestos de trabajos)

3. ¿De cuántas personas prescindió Servicios en los últimos seis meses? _____
4. ¿Cuántos **nuevos empleados** en puestos permanentes cree que contratará en los próximos seis meses? _____

(Nuevos empleados hacen referencia a la definición anterior)

5. Entendiendo por **Competencia Laboral** como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo. **En general**, considerando las competencias requeridas por su empresa, la formación de las personas que tiene contratadas responde a las mismas:

- e. Totalmente _____
- f. Medianamente _____
- g. Poco _____
- h. No responde _____

6. ¿Cuáles son las 4 ocupaciones específicas más demandadas por su empresa en la actualidad y cuáles son las competencias y formación específica requeridas para esas ocupaciones?

(En esta encuesta "Ocupación" se refiere a la agrupación de funciones laborales relacionadas que, ejecutadas en conjunto, conduce al logro de un objetivo de producción y que requiere un determinado nivel de cualificación para el desempeño laboral)

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas	Formación específica
Ejemplo 1: Residente de Obras	Conocimientos técnicos sobre construcciones civiles y viales. Buen manejo de personal. Capacidad de presupuestar	<ul style="list-style-type: none">• Egresado del colegio técnico en Construcciones Civiles.

	costes y tiempo de ejecución de obras. Manejo de softwares como AutoCAD (o similares), Excel, entre otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico superior Vial. • Ingeniero Civil, Vial o similar. • Arquitecto.
Ejemplo 2: Ayudante de cocina	Conocimientos de procedimientos para cocinar amplia variedad de platos. Capacidad para trabajar bajo presión durante períodos de mucho trabajo. Capacidad para trabajar rápido y en equipo. Muy hábil con las manos y los dedos. Muy meticuloso con su higiene personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias validadas a través de experiencias laborales adquiridas. • Técnico en cocina y gastronomía.

Brechas en la oferta y la demanda laboral

7. De la siguiente lista marque una opción que sea el más frecuente motivo de despido en su empresa.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo |
| <input type="checkbox"/> | 2 Baja productividad |
| <input type="checkbox"/> | 3 Capacitación inadecuada |
| <input type="checkbox"/> | 4 Deshonestidad |
| <input type="checkbox"/> | 5 No es posible cumplir con requerimientos salariales |
| <input type="checkbox"/> | 6 No sigue las directrices de los superiores |
| <input type="checkbox"/> | 7 No pueden resolver problemas por sí mismos |
| <input type="checkbox"/> | 8 Se lleva mal con los jefes y/o compañeros de trabajo |

9 Otro (especificar): _____

Anexo 4. Propuesta de encuesta a ocupados

Encuesta a ocupados en establecimientos con 3 o más empleados remunerados

(En esta encuesta “Establecimiento” es toda empresa o parte de una empresa, situada en un lugar geográficamente delimitado en el que se realizan actividades económicas a las que dedican su trabajo una o varias personas por cuenta de una misma empresa)

En lo que sigue de la encuesta se utiliza la palabra “empresa” para referirse al establecimiento.

El **Objetivo de la encuesta** es identificar las actividades económicas que suponen nuevos nichos de empleo, los cambios que se van dando en relación con el contenido de las ocupaciones y los requisitos profesionales y de formación que exige el mercado laboral.

Observación: los datos consignados en este cuestionario serán utilizados únicamente para los objetivos mencionados, no serán cedidos ni compartidos a terceros. La confidencialidad está garantizada por el secreto estadístico.

Datos Generales de la empresa donde usted trabaja

1) Distrito: _____

2) Sector al que pertenece la empresa (encierre en círculo un número)

(En esta encuesta se entiende por “Sector” al ámbito o división de las actividades económicas que forman parte de un mismo tipo de proceso productivo)

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Agricultura | 2. Industria Gráfica |
| 3. Agua | 4. Tecnologías de la información y comunicación |
| 5. Belleza y estética | 6. Mecánica y metales |
| 7. Comercio | 8. Minería y canteras |
| 9. Comunicaciones | 10. Salud |
| 11. Construcción | 12. Servicios a los hogares |

13. Electricidad y Electrónica

14. Servicios Educativos

15. Explotación forestal

16. Textil y Confección

17. Finanzas

18. Transporte y Logística

19. Ganadería

20. Otro Sector (especificar)

21. Hoteles y restaurantes

22. Industria Alimentaria

Características sociodemográficas

En las siguientes preguntas marque la opción que le corresponde.

1. Sexo

Masculino (1) Femenino (2)

2. Edad

1	Menor a 15 años	<input type="checkbox"/>
2	Entre 15 y 18 años	<input type="checkbox"/>
3	Entre 19 y 24 años	<input type="checkbox"/>
4	Entre 25 y 29 años	<input type="checkbox"/>
5	Mayores y 29 años	<input type="checkbox"/>

3. Independientemente de las horas trabajadas, ¿percibe mensualmente en promedio?

1	Menos de 1 salario mínimo	<input type="checkbox"/>
2	Entre 1 y menos de 2 salarios mínimos	<input type="checkbox"/>
3	Entre 2 y menos de 3 salarios mínimos	<input type="checkbox"/>
4	Entre 3 y menos de 4 salarios mínimos	<input type="checkbox"/>
5	4 salarios mínimos o más	<input type="checkbox"/>

4. ¿Cuántas personas remuneradas trabajan en su empresa? (Incluyéndose a usted)

1	Entre 3 a 5 personas	<input type="checkbox"/>
2	Entre 6 a 10 personas	<input type="checkbox"/>
3	Entre 11 a 20 personas	<input type="checkbox"/>
4	Entre 21 a 30 personas	<input type="checkbox"/>
5	Entre 31 a 50 personas	<input type="checkbox"/>
6	Entre 51 a 100 personas	<input type="checkbox"/>
7	Entre 101 a 500 personas	<input type="checkbox"/>
8	Más de 500 personas	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cuál es el mayor nivel de formación académica alcanzado (concluido)?

1	Ninguno	
2	Educación escolar básica	
3	Educación media no técnica	
4	Educación media Técnica	
5	Técnico Superior no universitario	
6	Profesional universitario	
7	Postgrado	