

**ABRIL DE 2019**



## **ENCL 2018. EDICIÓN MIPYMES**

**ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN LABORAL 2018**

**OBSERVATORIO OCUPACIONAL  
SINAFOCAL  
Asunción - Paraguay**

## FICHA TÉCNICA

---

### Elaboración:

Mario Patiño  
Natalia Torres  
Carmen Ayala  
Margarita Fernández  
Diego Latterra  
Christian Silva

Abril de 2019  
Asunción – Paraguay

observatorio@sinafocal.gov.py  
www.sinafocal.gov.py



**Título:** Encuesta sobre Necesidades de Capacitación Laboral 2018. Edición MIPYMES.

**Serie:** Formación para el Trabajo

### Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

**Teléfono:** (+595 21) 495487 al 8. Interno: 118

**Correo electrónico:** observatorio@sinafocal.gov.py

**Dirección:** Iturbe 175 esquina Eligio Ayala

www.sinafocal.gov.py

Asunción - Paraguay

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

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

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

---

## Siglas

---

<b>CEN</b>	Censo Económico Nacional
<b>CONACYT</b>	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
<b>DGEEC</b>	Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos
<b>EIEP</b>	Encuesta de Innovación Empresarial del Paraguay
<b>ENCL</b>	Encuesta sobre Necesidades de Capacitación Laboral
<b>EPH</b>	Encuesta Permanente de Hogares
<b>IPC</b>	Índice de Precios al Consumidor
<b>MIC</b>	Ministerio de Industria y Comercio
<b>MIPYMES</b>	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
<b>MTESS</b>	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
<b>PYMES</b>	Pequeñas y Medianas Empresas
<b>RENAMIPYME</b>	Registro de Nacional de MIPYMES
<b>SINAFOCAL</b>	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
<b>SNPP</b>	Servicio Nacional de Promoción Profesional

## Contenido

---

<b>Siglas</b> .....	3
<b>Índice de Cuadros</b> .....	5
<b>Índice de Gráficos</b> .....	5
<b>Presentación</b> .....	7
<b>Introducción</b> .....	9
<b>Contexto</b> .....	11
<b>Resultados</b> .....	17
Empresas participantes .....	17
Capacitaciones solicitadas.....	19
Contrataciones previstas.....	20
Aportes y sugerencias realizadas por las mipymes .....	21
Horarios de las capacitaciones .....	21
Modalidades de capacitación.....	21
Comunicación constante.....	22
Capital semilla y operativo .....	22
<b>Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	25
Recomendaciones y buenas prácticas identificadas .....	25
Desafíos .....	26
<b>Bibliografía</b> .....	27
<b>Anexo I. Cuestionario</b> .....	29
<b>Anexo II. Capacitaciones Solicitadas</b> .....	31
<b>Anexo III. Contrataciones Previstas</b> .....	33

## Índice de Cuadros

---

<b>Cuadro 1.</b> Ley 4.457/12. Parámetros para Clasificación de Mipymes .....	12
<b>Cuadro 2.</b> CEN 2011. Parámetros de Clasificación de Unidades Económicas según Tamaño ....	13
<b>Cuadro 3.</b> CEN 2011. Unidades Económicas y Personal Ocupado Sexo, según Tamaño de Unidades Económicas.....	13
<b>Cuadro 4.</b> Actividades Económicas preponderantes entre las Empresas Encuestas.....	17
<b>Cuadro 5.</b> Empresas Encuestadas según Cantidad de Personas Ocupadas .....	18
<b>Cuadro 6.</b> Clasificación de Mipymes según Cantidad de Personas Ocupadas .....	18
<b>Cuadro 7.</b> Capacitaciones Solicitadas.....	19
<b>Cuadro 8.</b> Cantidad de Capacitaciones Solicitadas según Departamento .....	19
<b>Cuadro 9.</b> Mipymes que contrarían Personal durante el 2019.....	20
<b>Cuadro 10.</b> Mipymes que contratarían Personal y Puestos a ser cubiertos según Ocupación ..	20
<b>Cuadro 11.</b> Cantidad de Capacitaciones Solicitadas por Departamento .....	31
<b>Cuadro 12.</b> Cantidad de Puestos a Contratar, por Departamento según Ocupaciones .....	33
<b>Cuadro 13.</b> Cantidad de Mipymes que especificaron qué Ocupaciones contrarían por Departamento, según Ocupaciones.....	35

## Índice de Gráficos

---

<b>Gráfico 1.</b> CEN 2011. Distribución de Unidades Económicas según Tamaño .....	13
<b>Gráfico 2.</b> EPH 2017. Población Ocupada que percibe un Ingreso según Tamaño de Empresa. 14	
<b>Gráfico 3.</b> EPH 2017. Personal Ocupado en Microempresas y Rama de Actividad Económica.. 14	
<b>Gráfico 4.</b> EIEP 2010-2012. Principales Obstáculos para Innovar según Tamaño de Empresa .. 15	
<b>Gráfico 5.</b> Cantidad de Empresas participantes según Departamento.....	17
<b>Gráfico 6.</b> Mipymes participantes según Tamaño .....	18



## Presentación

---

En la actualidad el mundo está experimentando cambios importantes en los ámbitos geopolítico, económico y tecnológico que afectan las posibilidades de crecimiento de la región y, al mismo tiempo, generan nuevos espacios que pueden ser aprovechados. Las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) no pueden quedar al margen de este proceso, ya que representan el 99% del tejido productivo latinoamericano y el 61 % del empleo formal es generado por empresas de ese tamaño. Varios estudios indican que las mipymes constituyen el motor económico de los países latinoamericanos, motivo por el cual ha captado la atención de los sectores académico, de investigación y gubernamental en los últimos años.

El sector cobra aún más notoriedad si se considera su importancia para la economía paraguaya, ya que se estima que el promedio de unidades económicas con al menos un trabajador (además del empleador) ronda las 144 mil. De estas, la mayoría son microempresas, cerca del 81 por ciento. Por ello, El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, SINAFOCAL, en su esfuerzo continuo por mejorar el sistema de formación profesional –en el marco del fortalecimiento de las políticas activas de empleo– y con el objetivo de proveer información sobre necesidades de capacitación de las empresas que contribuya a la toma de decisiones estratégicas en uno de los sectores en continuo crecimiento económico en nuestro país, presenta este breve estudio orientado a conocer las necesidades de capacitación de las mipymes del país.

Confiamos en que la investigación realizada amplíe el conocimiento e información sobre este conjunto tan importante de unidades económicas de nuestro país, e impulse la mejora continua del sistema de formación y capacitación laboral para una vinculación efectiva entre el sector productivo y las instituciones que brindan formación en los ámbitos público y privado, y, a la vez, produzca una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, mediante oportunidades de formación ofrecidas a nivel nacional con pertinencia y calidad.



**Econ. Alfredo Javier Mongelós**

Secretario Técnico  
SINAFOCAL/MTESS



## Introducción

---

En el año 2017, el SINAFOCAL llevó a cabo la primera edición de la Encuesta sobre Necesidades de Capacitación Laboral (ENCL 2017) con el objetivo de obtener datos sobre necesidades de capacitación laboral del sector productivo.<sup>1</sup>

Esta segunda edición de la ENCL persiguió el mismo objetivo, pero focalizando su atención en las micro, pequeñas y medianas empresas; en otras palabras, el trabajo estuvo dirigido a aquellas unidades productivas que empleaban hasta cincuenta personas.<sup>2</sup>

Asimismo, como la población objetivo del estudio, el cuestionario<sup>3</sup> también fue acotado y los temas indagados giraron en torno a dos ejes: (1) capacitación laboral y (2) previsión de contratación de personal durante el año 2019.

Así, en el primer eje se indagó sobre cuáles capacitaciones deseaban recibir las empresas. En el segundo, se inquirió sobre la previsión de contratación de personal, averiguando sobre las ocupaciones específicas y la cantidad estimada de personas que serían contratadas.

De esta forma, la aplicación del instrumento se realizó a una muestra por conveniencia de empresas a través de un cuestionario en línea, distribuido a una lista de correos electrónicos que tomó como bases el Registro Nacional de MIPYMES (RENAMIPYME) del Viceministerio de MIPYMES dependiente del Ministerio de Industria y Comercio; además el registro de empresas inscriptas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

Por otra parte, el presente informe inicia con la exposición de datos sobre ciertos aspectos claves de las mipymes, de manera a brindar un marco de referencia para el análisis. Seguidamente, se presentan los resultados de la encuesta según las respuestas captadas en la fase de recolección. Los Resultados concluyen con la síntesis de los aportes y sugerencias expresados por las mismas empresas en el campo habilitado para el efecto. En los anexos puede consultarse el cuestionario utilizado, así como información más detallada sobre las capacitaciones solicitadas y el personal que se planifica contratar.

Para concluir este apartado, desde el Observatorio deseamos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que se han tomado el tiempo de completar la encuesta, compartiendo así sus conocimientos y enriquecedoras experiencias. Es nuestro deseo que este sea tan solo el inicio de una fructífera vinculación entre el SINAFOCAL y las micro, pequeñas y medianas empresas del país.

---

<sup>1</sup> El informe final puede ser consultado la página web del SINAFOCAL o directamente dando clic sobre el siguiente enlace: <http://sinafocal.gov.py/index.php/Observatorio/encuesta-sobre-necesidades-de-capacitacion-laboral-encl-2017>

<sup>2</sup> En el estudio no se indagaron sobre los importes de facturación anual ni cuestiones similares, por lo que el principal criterio tomado para clasificar a las empresas encuestadas fue la cantidad de personas empleadas que las mismas reportaron al momento de completar el cuestionario.

<sup>3</sup> El instrumento puede ser consultado en el Anexo I, al final de este documento.



## Contexto

---

El interés en las micro, pequeñas y medianas empresas ha sido una constante en las políticas de fomento productivo desarrolladas por los países de Europa y América Latina en los últimos treinta años (Dini & Rueda, 2018, pág. 473).

En la actualidad el mundo está experimentando cambios importantes en los ámbitos geopolítico, económico y tecnológico, que afectan las posibilidades de crecimiento de América Latina y al mismo tiempo generan nuevos espacios que pueden ser aprovechados. Las mipymes no pueden quedar al margen de este proceso, ya que representan el 99% del tejido productivo latinoamericano y el 61 % del empleo formal es generado por empresas de ese tamaño, lo cual las vuelve un actor central para garantizar la viabilidad y eficacia de la transformación generadora de una nueva dinámica de desarrollo que permita un crecimiento económico más rápido y continuo, que al mismo tiempo sea incluyente y sostenible (Bárcena, 2018, pág. 5).

Las micro, pequeñas y medianas empresas son un componente fundamental del tejido empresarial en América Latina y esta importancia se manifiesta en varias dimensiones, como su participación en el número total de empresas o la creación de empleo (Correa, Leiva, & Stumpo, 2018, pág. 9).

Un aspecto fundamental de las mipymes latinoamericanas es su heterogeneidad. En primer lugar, encontramos microempresas cuya gestación suele responder a necesidades individuales de autoempleo, y que a menudo se sitúan en un contexto de informalidad (bajos niveles de capital humano, dificultad para acceder a recursos financieros externos, escasa internacionalización, realización de actividades con bajos requerimientos técnicos, etc.). En el otro extremo, se encuentran también pymes [pequeñas y medianas empresas] de alto crecimiento que se caracterizan por tener un comportamiento mucho más dinámico, tanto en facturación como en creación de puestos de trabajo, y cuyo desempeño responde al aprovechamiento de oportunidades de mercado a través de una gestión empresarial eficiente e innovadora. El concepto de tamaño de empresa, por tanto, oculta una realidad muy diversa sobre este tipo de unidades productivas (Correa, Leiva, & Stumpo, 2018, pág. 10).

Considerando la economía formal, las mipymes representan el 99,5% de las empresas de la región y la gran mayoría son microempresas (88,4% del total). Por tanto, la participación de las mipymes en el empleo formal es relevante en América Latina y este es seguramente uno de los aspectos mencionados con mayor frecuencia para justificar las políticas de fomento en favor de estas empresas. Las iniciativas de apoyo, si bien inicialmente fueron destinadas al financiamiento, hoy cubren diferentes áreas de intervención con herramientas que buscan facilitar el acceso a financiamiento, tecnología, asistencia técnica, capacitación, comercio exterior, compras públicas y promover el desarrollo de prácticas asociativas, aglomerados productivos y *clusters* (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2014, pág. 13).

En cuanto a nuestro país, dadas las características de la estructura económica, se carece de grandes centros de producción o manufacturas, la mayoría de los trabajadores realizan su actividad principal en pequeñas empresas. Se estima que el 63% de los trabajadores paraguayos realiza su ocupación principal en establecimientos o empresas que no tienen más de cinco empleados. Esta tendencia se ha mantenido inalterable en los últimos años, con el predominio de las micro, pequeñas y medianas empresas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Paraguay, 2010, pág. 40).

El sector de las mipymes es el que mayor empleo genera, aunque ha perdido competitividad frente al comercio de importación (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Paraguay, 2010, pág. 41). Sin embargo, la estructura de las unidades económicas permite aseverar que la economía paraguaya, al igual que la de América Latina y el Caribe<sup>4</sup>, se caracteriza por la gran presencia de empresas muy pequeñas.

En cuanto al marco regulatorio de mipymes en nuestro país, se menciona que ellas deben cumplir una serie de requisitos legales para llevar adelante sus actividades. En tal sentido, algunos autores señalan que las normativas existentes implican múltiples procedimientos administrativos que dificultan su formalización y el cumplimiento de las mismas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Paraguay, 2010, pág. 40).

La principal normativa es la «Ley Nº 4457: Para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES)<sup>5</sup>», y tiene por objeto establecer un marco regulatorio que permita promover y fomentar la creación, desarrollo y competitividad de las mismas, para incorporarlas a la estructura formal productora de bienes y servicios, así como darles identidad jurídica. La citada ley menciona que son consideradas como MIPYMES las unidades económicas que, según la dimensión en que organicen el trabajo y el capital, se encuentren dentro de las categorías establecidas en el Cuadro 1 y, además se ocupen dentro del trabajo artesanal, industrial, agroindustrial, agropecuario, forestal, comercial o de servicio.

**Cuadro 1.** Ley 4.457/12. Parámetros para Clasificación de Mipymes

Categoría	Número de personas ocupadas	Facturación anual
Microempresa (MIE)	Hasta 10 personas	Hasta 500 millones de guaraníes
Pequeñas Empresas (PE)	11 a 30 personas	Hasta 2500 millones de guaraníes
Medianas Empresas	31 a 50 personas	Hasta 6000 millones de guaraníes

Fuente: Elaboración propia con datos de la Ley 4457/12.

La Ley 4457/12 también menciona que los parámetros de clasificación deberán ser concurrentes, y, en caso de dudas, primará el de facturación anual. A la vez, prevé la posibilidad del ajuste anual del monto de facturación en función del índice de precios al consumidor (IPC). Igualmente señala que, si dichos parámetros fueran insuficientes para la categorización, se tendrá en cuenta también el activo patrimonial.

Surge entonces la pregunta de cuántas mipymes se encuentran asentadas en el país, a qué actividades económicas se dedican y a cuántas personas emplean. Diversas fuentes de información podrían dar respuestas, al menos aproximadas, a estas interrogantes.

Por un lado se tiene al Censo Económico Nacional (CEN) realizado en el año 2011, en el cual se han aplicado criterios diferentes para la clasificación del tamaño de las empresas encuestadas, tal como puede verse en el Cuadro 2.

<sup>4</sup> Estimaciones de la OIT para 2013 indican que para América Latina y el Caribe los cuentapropistas representan en promedio 87,4% de los ocupados seguidos por un promedio de 11,2% de personas que declaran ser propietarios de microempresa con dos a diez personas ocupadas (Santander, 2017, pág. 15).

<sup>5</sup> En vigencia desde el año 2012.

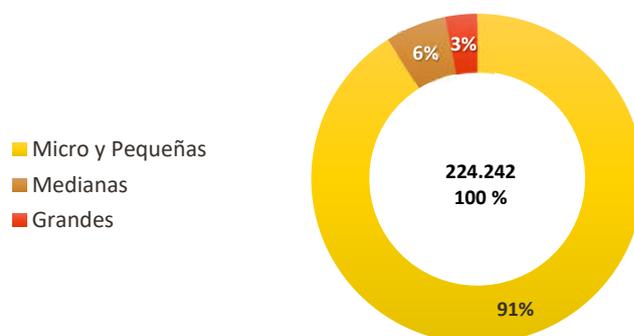
**Cuadro 2.** CEN 2011. Parámetros de Clasificación de Unidades Económicas según Tamaño

Categoría	Número de personas ocupadas	Facturación anual
Micro y Pequeña	Hasta 10 personas	Hasta 300 millones de guaraníes
Mediana	11 a 49 personas	Hasta 2000 millones de guaraníes
Grande	50 y más personas	Más de 2000 millones de guaraníes

Fuente: Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos, 2013.

Como puede observarse, existen diferencias de clasificación tanto en el número de personas ocupadas, así como en la facturación anual. Es así que, siguiendo los resultados del CEN 2011 y los criterios expuestos en el Cuadro 2, en el año 2011 existían 224.242 unidades económicas, de las cuales, 203.936 (90,9 %) eran micro y pequeñas empresas; y 13.314 (5,9 %) correspondían empresas medianas (Rivarola & Garrido, 2013, pág. 239).

**Gráfico 1.** CEN 2011. Distribución de Unidades Económicas según Tamaño (%)



Fuente: Rivarola & Garrido, 2013.

Según el CEN 2011, prácticamente nueve de cada diez empresas encuestadas pertenecen al sector de las micro y pequeñas empresas, y dan trabajo al 49,4 % del personal ocupado (Cuadro 3). Otro dato interesante es que las mujeres participan en mayor medida en este tipo de unidades económicas.

**Cuadro 3.** CEN 2011. Unidades Económicas y Personal Ocupado por Sexo, según Tamaño de Unidades Económicas

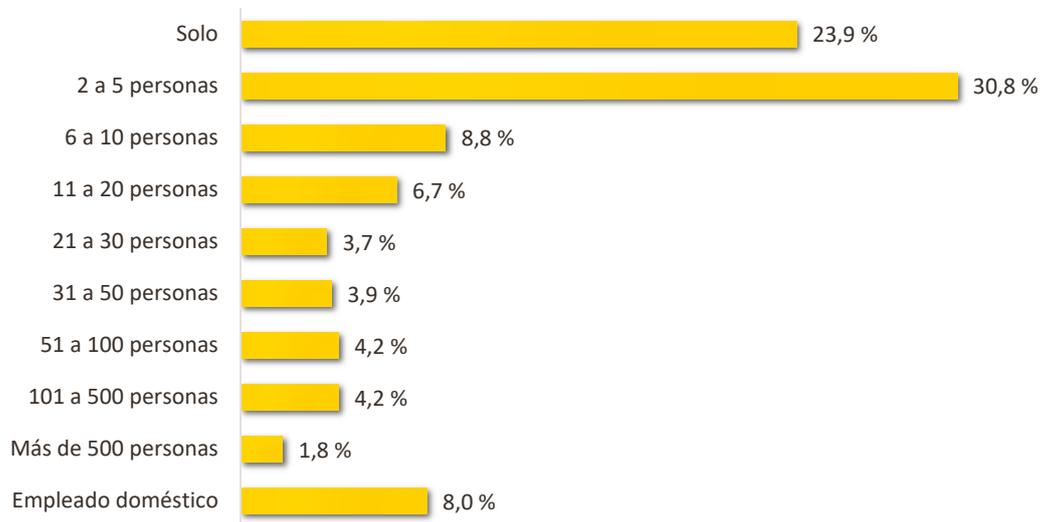
Tamaño	Unidades económicas	Personal Ocupado (*)		
		Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>224.242</b>	<b>799.153</b>	<b>479.337</b>	<b>319.816</b>
Micro y Pequeñas	203.936	394.707	209.536	185.171
Medianas	13.314	97.474	57.908	39.566
Grandes	6.992	306.972	211.893	95.079
Micro y Pequeñas	90,9 %	49,4 %	43,7 %	57,9 %
Medianas	5,9 %	12,2 %	12,1 %	12,4 %
Grandes	3,1 %	38,4 %	44,2 %	29,7 %

Fuente: Rivarola & Garrido, 2013.

Observación: (\*) Incluye al personal no remunerado.

Para el año 2017, y considerando solamente a aquellas personas que perciben un ingreso y la cantidad de personal ocupado<sup>6</sup>, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) muestra que el 39,6 % de las personas ocupadas trabaja en unidades económicas que ocupan de dos a diez personas (Gráfico 2).

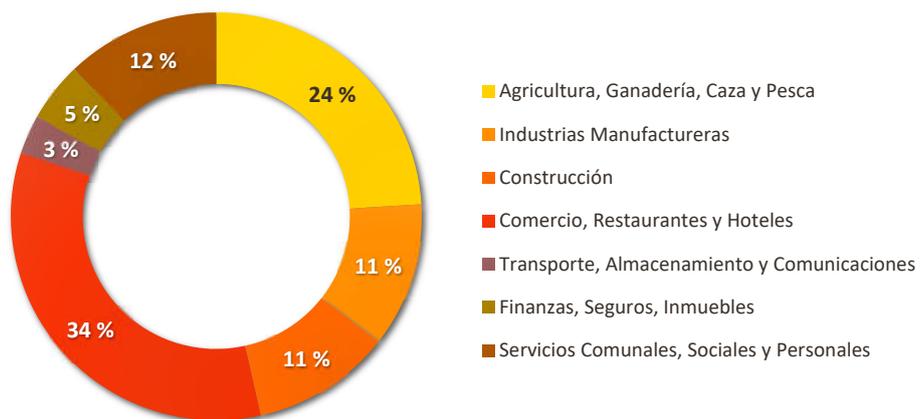
**Gráfico 2.** EPH 2017. Población Ocupada que percibe un Ingreso según Tamaño de Empresa (%)



Fuente: Observatorio Laboral, 2018, pág. 9.

Siguiendo con los datos ofrecidos por la EPH 2017, al desglosar ahora la rama de actividad del personal ocupado que percibe un ingreso y trabaja en una microempresa, el 34 % se encuentra ocupado en el sector de Comercio, Restaurante y Hoteles; el 24% en el sector primario; el 12 % a los servicios Comunales, Sociales y Personales; tal como puede verse en el Gráfico 3.

**Gráfico 3.** EPH 2017. Personal Ocupado en Microempresas según Rama de Actividad Económica (%)

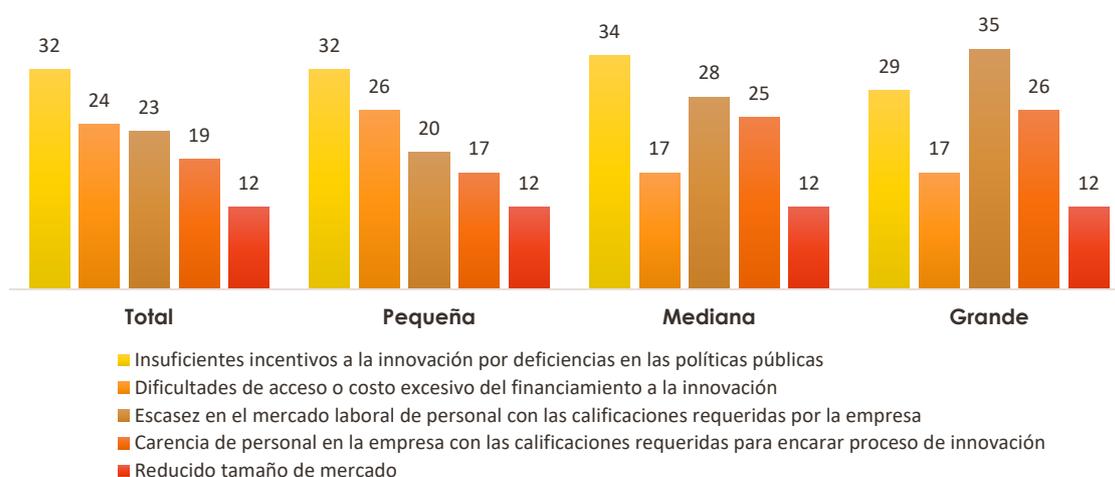


Fuente: Elaboración propia con datos de la EPH 2017.

<sup>6</sup> En la EPH no se indagan sobre los ingresos de las unidades económicas.

Por otra parte, de los muchos retos que afrontan las mipymes, uno de los mayores ocurre al momento de intentar algún tipo de innovación. En tal sentido, en la Encuesta de Innovación Empresarial del Paraguay 2010-2012 (EIEP), elaborada por el CONACYT y la DGEEC, resaltan las dificultades o principales obstáculos que poseen las pequeñas y medianas empresas<sup>7</sup> a la hora de innovar. En el siguiente gráfico se puede apreciar que el principal obstáculo para ambos tipos de unidades económicas es el insuficiente incentivo a la innovación que ocurre por la deficiencia en las políticas públicas, seguidamente por la escasez en el mercado laboral de personal capacitado y, por último, la carencia dentro de la empresa del personal preparado para encarar procesos de innovación<sup>8</sup>. Esto resalta la necesidad e importancia de los procesos de formación y capacitación laboral, además de políticas públicas orientadas a suplir estas necesidades.

**Gráfico 4.** EIEP 2010-2012. Principales Obstáculos para Innovar, según Tamaño de Empresa (%)



Fuente: CONACYT & DGEEC, 2016.

Finalmente, se menciona que en nuestro país predominan las unidades productivas muy pequeñas y que sin embargo concentran una elevada proporción del empleo. Asimismo, existen iniciativas incipientes de apoyo y fomento del sector, y que las mipymes deben ser sujetas a políticas específicas para su tratamiento adecuado, con miras a un mayor desarrollo productivo, con enfoque socialmente inclusivo, y sin olvidar la participación de los diversos actores sociales implicados y los lineamientos que hacen referencia a una economía formal.

Por todo lo mencionado, reconociendo la importancia del sector para el crecimiento económico del país, el SINAFOCAL pretende con este informe contribuir —desde su ámbito de competencia— a la orientación de las políticas de formación y capacitación laboral dirigidas al sector.

<sup>7</sup> Para la clasificación de las empresas según tamaño, la EIEP sigue los mismos criterios que el CEN 2011.

<sup>8</sup> Un análisis más detallado de la EIEP puede ser consultado en Angelelli, Luna, & Vargas, 2016.

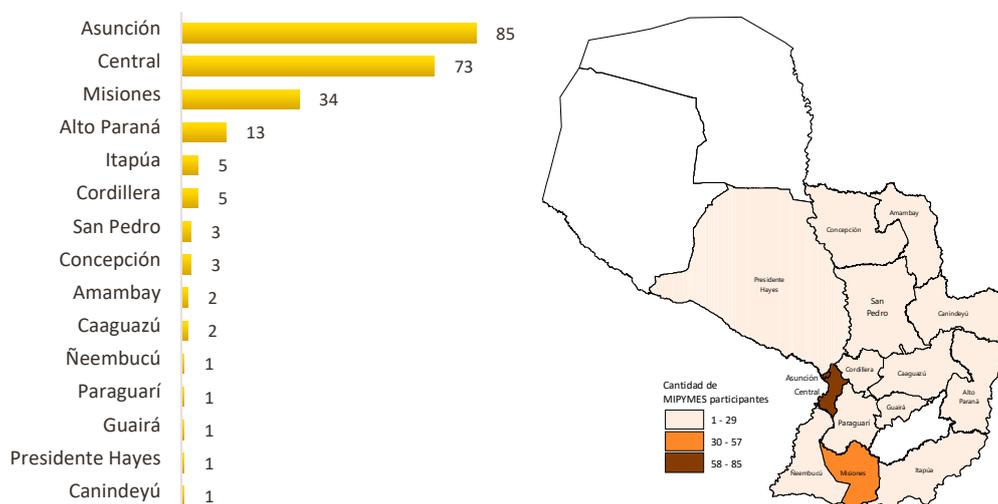


## Resultados<sup>9</sup>

### Empresas participantes

Del estudio han participado 230 empresas, en su mayoría de Asunción, seguidas por las del departamento Central y el departamento de Misiones (Gráfico 5).

**Gráfico 5.** Cantidad de Empresas participantes según Departamento



El 17 % de ellas se dedica al comercio al por menor, el siguiente grupo mayoritario a las actividades jurídicas y de contabilidad (12 %). En el Cuadro 1 pueden verse las quince actividades económicas preponderantes entre las empresas participantes del estudio.

**Cuadro 4.** Actividades Económicas preponderantes entre las Empresas Encuestadas  
(n = 186 casos reportados)

Actividad Económica	%
Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	17
Actividades jurídicas y de contabilidad	12
Actividades de servicio de comidas y bebidas	5
Actividades especializadas de construcción	5
Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	5
Fabricación de prendas de vestir	5
Impresión y reproducción de grabaciones	5
Actividades de oficinas principales; actividades de consultoría de gestión	4
Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas	4
Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas	4
Construcción de edificios	3
Actividades de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	2
Elaboración de productos alimenticios	2
Enseñanza	2
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	2
<i>Otras actividades económicas</i>	23

<sup>9</sup> Salvo indicación de lo contrario, la información contenida en el apartado *Resultados* y sus subdivisiones, es de elaboración propia con los datos recogidos en los instrumentos del estudio.

En cuanto a la cantidad de personal ocupado, 37 % de las empresas ha reportado emplear entre dos a cinco personas, mientras que el 30 % ha declarado estar conformada por una sola persona, tal como puede verse en el Cuadro 5.

**Cuadro 5.** Empresas Encuestadas según Cantidad de Personas Ocupadas

Personas Ocupadas	Cantidad	%
<b>Total</b>	<b>230</b>	<b>100</b>
Solo/a (1 persona)	68	30
Entre 2 a 5 personas	85	37
Entre 6 a 10 personas	42	18
Entre 11 a 30 personas	27	12
Entre 31 a 50 personas	8	3

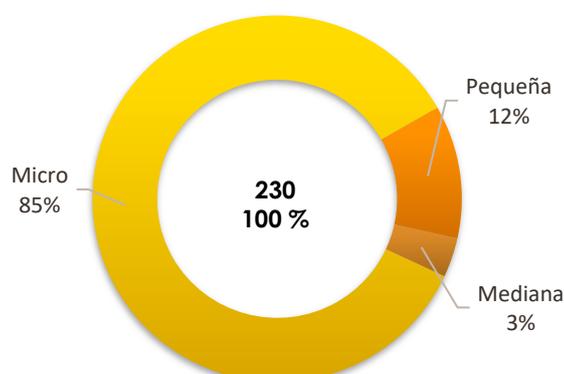
Como este estudio estuvo dirigido a las micro, pequeñas y medianas empresas, se clasificó a las compañías participantes tomando como referencia la cantidad de personas ocupadas, según los criterios expuestos en el Cuadro 6.

**Cuadro 6.** Clasificación de Mipymes según Cantidad de Personas Ocupadas

Personas Ocupadas	Tamaño
Solo/a (1 persona)	Micro
Entre 2 a 5 personas	
Entre 6 a 10 personas	
Entre 11 a 30 personas	Pequeña
Entre 31 a 50 personas	Mediana

Así, al considerar el tamaño de las empresas (Gráfico 6), se observa que las microempresas representan el 85 % de la muestra, seguidas por las pequeñas (12 %) y en tercer lugar se ubican las empresas medianas (3 %).

**Gráfico 6.** Mipymes participantes según Tamaño



## Capacitaciones solicitadas

Una de las principales preguntas del cuestionario indagaba sobre el interés de las empresas en recibir capacitaciones durante el año 2019, ya sea para directores, gerentes o empleados. El resultado indica que el 98 % de las empresas ha manifestado su interés en participar de alguna capacitación.

Para aquellas entidades que respondieron positivamente a la pregunta anterior, el cuestionario ofrecía la posibilidad de seleccionar una o más de seis capacitaciones predefinidas (Cuadro 7). Si en la lista no se encontraba la capacitación deseada, existía la posibilidad de ingresarla manualmente en el campo denominado *otras capacitaciones*.

**Cuadro 7. Capacitaciones Solicitadas (%)**

(Respuestas múltiples)

Capacitación	%
Marketing y Ventas	55
Contabilidad y Finanzas	49
Gestión de Clientes	48
Herramientas TIC para la Gestión Empresarial	47
Habilidades Gerenciales	44
Gestión de Calidad	40
Otras capacitaciones	23

De entre las capacitaciones predefinidas se observa que la más requerida es la de Marketing y Ventas, siendo solicitada por más de la mitad de las empresas participantes. Con menor frecuencia, pero muy cerca de la anterior, quedaron las demás opciones de capacitación. Una distribución de frecuencia de las capacitaciones según departamentos geográficos puede ser consultada en el Cuadro 8.

**Cuadro 8. Cantidad de Capacitaciones Solicitadas según Departamento**

(Respuestas múltiples)

Departamento	Marketing y Ventas	Contabilidad y Finanzas	Gestión de Clientes	TIC para la Gestión Empresarial	Habilidades Gerenciales	Gestión de Calidad	Otras
Asunción	52	44	45	45	51	32	20
Central	39	37	35	34	29	37	18
Misiones	17	7	12	10	5	8	4
Alto Paraná	4	7	5	6	3	5	7
Itapúa	3	4	2	1	1	1	-
Concepción	2	2	2	2	2	2	1
Cordillera	2	3	2	2	1	1	-
Amambay	1	2	2	1	1	2	-
Caaguazú	2	-	1	2	2	1	-
San Pedro	1	-	2	-	1	1	1
Canindeyú	1	1	1	-	1	-	-
Ñeembucú	-	1	-	1	1	-	-
Paraguarí	-	1	-	-	-	-	-
Guairá	-	1	-	-	-	-	-
Presidente Hayes	-	-	-	1	-	-	-

Entre las *Otras Capacitaciones* solicitadas destacan la de «Legislación Laboral y de Seguridad Social» como la más solicitada; seguida por la de «Salud y Seguridad Ocupacional» y la de «Comercio Electrónico». Una lista completa con el detalle de la frecuencia de las capacitaciones solicitadas puede ser consultada en el Anexo II, al final de este informe.

## Contrataciones previstas

En cuanto a la previsión de contratación de personal, 172 de las 230 empresas encuestadas planean contratar durante el 2019. En otras palabras, tres de cada cuatro empresas entrevistadas planifican incorporar a más personas este año (Cuadro 9).

*Cuadro 9. Mipymes que contrarían Personal durante el 2019*

Descripción	Cantidad	%
<b>MIPYMES encuestadas</b>	<b>230</b>	<b>100</b>
MIPYMES que contratarían personal durante el 2019	172	75
MIPYMES que especificaron qué ocupaciones contratarían	129	56

Las 129 empresas que declararon qué ocupaciones contrarían manifestaron además, la cantidad de personal necesarios para cubrir esos puestos, es así que, tienen previsto contratar un total de 407 puestos laborales en todo el país; 214 de los cuales (53 %) se concentran en diez ocupaciones (Cuadro 10); lo que indica que cada empresa planifica contratar a 3,2 personas, en promedio, durante el 2019.

*Cuadro 10. Mipymes que contratarían Personal y Puestos a ser cubiertos según Ocupación*

Ocupación	MIPYMES que contratarían	Puestos a ser cubiertos
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>407</b>
Auxiliar Contable	32	48
Recepcionista	25	30
Asesor de Ventas	25	56
Auxiliar Administrativo	17	26
Desarrollador/Programador Web	9	12
Estibador	8	17
Repositor	4	8
Chofer	4	7
Cajero	4	5
Asistente de Atención al Cliente	4	5
Otras	93	193

Al respecto, las ocupaciones de Auxiliar Contable, Recepcionista y Asesor de Ventas figuran entre las tres más requeridas por las firmas consultadas. El detalle completo de las ocupaciones que las mipymes encuestadas planifican contratar, así como su distribución según departamento geográfico, puede ser consultado en el Anexo III.

## Aportes y sugerencias realizadas por las mipymes

En la última parte del cuestionario, se ofreció a las mipymes encuestadas la posibilidad de expresar sus aportes o sugerencias respecto a los temas tratados a lo largo del estudio, así como otros que consideraban oportuno tratar. Un total de 117 empresas –de las 230– ha hecho uso del campo de texto libre habilitado para el efecto. En este apartado se sintetizan algunos de los comentarios más importantes para los objetivos de este estudio.

### Horario de las capacitaciones

El tema del horario de las capacitaciones fue el más mencionado entre las mipymes que han completado esta pregunta. La mayoría de las sugerencias apuntó a que «los cursos no se hagan en horarios laborales» (Cuestionario 179), que en lo posible se realicen en horarios «vespertinos y nocturnos» (Cuestionario 067), en las «últimas horas del día» (Cuestionario 057), «a partir de las 18:00 hs.» (Cuestionario 020); puesto que «es difícil participar en horario laboral porque afecta a la productividad y otros recursos» (Cuestionario 062). Estas sugerencias son sobre todo válidas para las capacitaciones llevadas a cabo entre los días lunes y viernes.

Por la misma razón, otras empresas también señalaron la conveniencia de realizar las capacitaciones los últimos días de la semana, «jueves o viernes por la noche» (Cuestionario 111), «viernes y sábado» (Cuestionario 024), o directamente «los días sábados» (Cuestionario 059)

Estas sugerencias son muy relevantes al considerar la población de este estudio, las mipymes, que por definición cuentan con pocas personas empleadas y en las que es posible que, en una gran cantidad de casos, una misma persona ejerza varias funciones de forma simultánea en el día a día, «por lo que no siempre se pueden delegar algunas funciones» (Cuestionario 062). Los horarios vespertinos y las capacitaciones durante los fines de semana serían los factores que propiciarían la participación aun de «los propietarios» (*ídem*).

Cabría mencionar también que unas pocas empresas sugirieron dictar las capacitaciones «los lunes en horas de la tarde» (Cuestionario 012 y 314), o de «lunes a martes, al comienzo de la semana, porque luego ya hay mucho movimiento» (Cuestionario 254).

Otras sugieren «horarios diurnos, preferentemente entre semana» (Cuestionario 089), quizás con la intención de lograr una mayor participación de los trabajadores, tal como lo expresó una de las empresas encuestadas: «Sería ideal que [la capacitación] fuese dentro del horario laboral, en el transcurso de la tarde, para que la participación sea total» (Cuestionario 088).

### Modalidades de capacitación

El segundo tema más recurrente fue el relacionado con la modalidad de las capacitaciones. Por una parte, se puso énfasis en la necesidad de que las *sesiones presenciales* sean lo más dinámicas posible, y se realicen sistematizaciones de «casos de atención al cliente» (Cuestionario 136), por ejemplo. Con este aporte puede entreverse la utilidad de incluir los estudios de caso (o casos de estudio) en las capacitaciones laborales.

También, las sesiones presenciales podrían verse enriquecidas con la organización de «talleres más prácticos y vivenciales» (Cuestionario 176), según otra de las sugerencias recogidas. Igualmente, otra de las empresas encuestadas sugirió «hacer las capacitaciones por grupos en donde las empresas sean similares, para que se pueda aprovechar mejor» (Cuestionario 059).

Por otra parte, también se ha mencionado la conveniencia de habilitar las modalidades de «aula virtual» (Cuestionario 125), «en línea» (Cuestionario 244), o «a distancia» (Cuestionario 148), como habitualmente se la suele conocer, de manera a expandir la cobertura de los cursos de formación.

Estos aportes también estuvieron complementados con otros que indicaban la utilidad de contar con «libros en formato digital de libre acceso» (Cuestionario 106), de manera a facilitar la formación de las personas interesadas según la disponibilidad de tiempo, necesidades e intereses de cada una.

Este último aporte puede ser complementado con el de otra empresa que sugirió la implementación de una «modalidad mixta» (Cuestionario 202) o *semipresencial* como más se la conoce. En ella, «lo teórico [se podría cursar a través de internet] entre semana, y la parte práctica [se haría en sesiones presenciales] los días sábados» (ídem), señala la empresa.

Como último punto de esta categoría de *modalidades de capacitación*, algunas empresas han sugerido también la necesidad de contar con capacitaciones «*in house*, dentro de la compañía» (Cuestionario 318). Esto contribuiría a asegurar la concurrencia de los empleados a las capacitaciones, tal como ya lo proponía la última sugerencia del apartado anterior referente a los «Horario de las capacitaciones».

### Comunicación constante

Las empresas encuestadas también han sugerido la necesidad de la «publicación efectiva de todas las capacitaciones en los diferentes medios, a fin de que llegue a todos» (Cuestionario 216) con la debida «antelación» (Cuestionario 093) y con todos los detalles de, por ejemplo, los «días y horarios de las capacitaciones» (Cuestionario 310), el contenido de los «programas de formación» (Cuestionario 075), en dónde se llevarán a cabo, además de las coordenadas de un *centro de consultas* en el que «la gente pueda llamar e inscribirse» (Cuestionario 068).

Estas sugerencias van de la mano de la necesidad de ir incrementando la cobertura de las capacitaciones dirigidas a mipymes en el interior del país, «no centralizarlas en Asunción solamente» (Cuestionario 066), de manera a lograr una inclusión efectiva de las empresas y trabajadores de todo el país.

### Capital semilla y operativo

Otro de los temas recurrentes entre las mipymes, ha sido lo relacionado al capital semilla y el operativo. Aunque este tema no está estrictamente relacionado con la formación y capacitación laboral, creemos importante mencionarlo debido a lo relevante de este tópico para la población objetivo de este estudio; ya que, sin lugar a dudas, uno de los principales obstáculos para el desarrollo de sus actividades está asociado a la obtención del financiamiento, sobre todo al inicio del emprendimiento.

De allí que algunas de las sugerencias y aportes de las empresas participantes del estudio señalaran la necesidad de contar con «créditos para las microempresas» (Cuestionario 199) «a tasas diferenciales [y] hasta 100 millones en el primer crédito» (Cuestionario 016).

Para llevar a cabo este tipo de iniciativas se podrían articular acciones con entidades financieras como el Banco Nacional de Fomento, en las cuales se podría, por ejemplo: asignar cierto puntaje

a (1) los certificados de formación y capacitación laboral obtenidos por el solicitante –que guarden relación con la actividad económica del emprendimiento–, (2) a los relacionados a la elaboración y gestión de planes de negocios, y (3) a los concernientes a la administración financiera, entre otros; de manera a considerarlos como elementos positivos al momento de la evaluación del otorgamiento de los créditos, «que sean puntos a nuestro favor» (Cuestionario 118), como bien lo ha expresado una de las empresas participantes del estudio.

Y así se podrían agregar –u obviar– otros criterios para la creación de productos financieros útiles para las mipymes y rentables para las entidades de intermediación financiera, según se trate de «proyectos con o sin innovación» (Cuestionario 173) o «capital semilla u operativa» (Cuestionario 102), etc.



## Conclusiones y Recomendaciones

---

La importancia de las mipymes en la economía nacional es una realidad manifiesta, considerando su proporción –visualizada en la cantidad de unidades económicas que la conforman– y la capacidad de generación de empleo.

Caracterizadas por la heterogeneidad (tamaño, personal que ocupa, y otros factores), comportamiento dinámico y algunas veces, por el aprovechamiento de las oportunidades de innovación traducida en la gestión empresarial, las mipymes manifiestan estar interesadas en las oportunidades de capacitación que puedan ofrecerles las instituciones de formación, incluyendo el aprovechamiento de los avances tecnológicos que hoy ofrece la modalidad a distancia.

Por otro lado, los principales temas mencionados como capacitaciones de interés corresponden a las áreas de ventas, comercio electrónico, seguridad social y legislación laboral. Estos dos últimos pudieran traducir temas inherentes de la economía informal.

Además de las oportunidades de capacitación, un dato no menor mencionado en el estudio, comprende las asistencias técnicas solicitadas en otras dimensiones como: acceso a créditos, normativas menos burocráticas, impulso de una política de incentivos, en suma, temas que parecieran indicar una deficiencia en las políticas aplicadas actualmente, y que pueden ser visualizadas por las instancias pertinentes como una oportunidad de mejora en la generación de las políticas dirigidas a las mipymes.

Un dato importante mencionado en el estudio, constituye el interés de las mipymes en realizar contrataciones de personal a futuro, señalando que las ocupaciones más requeridas serían: Auxiliar Contable, Recepcionista y Asesor de Ventas.

Finalmente, se menciona que las capacitaciones dirigidas a las mipymes constituyen un componente fundamental para impulsar su crecimiento –traducidos en una gestión más eficiente– y ayudar en la formalización, sumadas a otras acciones ya señaladas, como parte de una política integral de atención a las mismas.

### Recomendaciones y buenas prácticas identificadas

En Europa las políticas para el fomento de las mipymes se han ido integrando progresivamente en los planes y medidas que apuntan al fortalecimiento de los territorios y en las redes que promueven el desarrollo de mercados, tecnologías, investigación y acceso al financiamiento, en América Latina, los esfuerzos en pro de las empresas de menor tamaño han mantenido un estatus separado y han logrado un escaso nivel de integración y coordinación con el resto de las políticas productivas. (Dini & Stumpo, 2018, pág. 473)

En la década de 1990, en la región el panorama de las Mipymes evolucionó de manera importante, generándose cambios significativos en los aspectos institucionales y normativos, y ampliándose el área de intervención del Estado, sobre todo en la promoción de la cooperación empresarial, la simplificación de los trámites administrativos y la mejora en el acceso al financiamiento. (Dini & Stumpo, 2018, pág. 475)

## Desafíos

El desarrollo de las mipymes abarca problemáticas muy heterogéneas, que van desde aspectos laborales y tributarios, a temas relacionados con el financiamiento, el desarrollo y la difusión de nuevas tecnologías, la constitución de estrategias colectivas, políticas arancelarias, de educación e investigación, inversiones en infraestructura, etc. Cada una de estas áreas tiene a menudo especificidades sectoriales relevantes, en las cuales intervienen varios organismos reguladores y de fomento, como bancos, agencias de innovación, instituciones de promoción de las exportaciones, institutos públicos de formación, entidades ministeriales de distintas carteras (Economía o Industria, Trabajo, Relaciones Exteriores y Política Interior), gobiernos locales y universidades. Todo esto configura un entramado complejo de entidades cuya coordinación representa uno de los grandes desafíos para el desarrollo de una política de fomento efectiva.

Si bien existen avances logrados, aún se tienen debilidades que deben ser atendidas para el fomento de las Mipymes, resumidos en cuatro elementos centrales: la profundización del marco normativo, la modificación de la institucionalidad de fomento, la evolución de los instrumentos de apoyo y las características que caracterizan la visión estratégica predominante. Las cuales deben ser atendidas, con estrategias dirigidas al fomento de las Mipymes. (Dini & Stumpo, 2018, pág. 475)

Finalmente, además de los elementos anteriormente citados existen temas transversales que deben ser tenidos en cuenta en las políticas de capacitación y fomento dirigidas a las mipymes, como el impacto que las nuevas tecnologías digitales pueden producir en las empresas y las habilidades blandas o competencias transversales –liderazgo, trabajo en equipo, educación financiera, negociación de conflictos, habilidad comunicacional y otros– que son requeridas en el mundo del trabajo hoy, y que cobran cada vez más importancia para el trabajo del futuro.

## Bibliografía

---

- Angelelli, P., Luna, F., & Vargas, F. (2016). *Características, determinantes e impacto de la innovación en las empresas paraguayas*. Obtenido de BID Publicaciones: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/15642/caracteristicas-determinantes-e-impacto-de-la-innovacion-en-las-empresas>
- Bárcena, A. (2018). Prólogo. En M. Dini, & G. Stumpo (Edits.), *MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento* (págs. 5-7). Santiago: Naciones Unidas.
- CONACYT & DGEEC. (2016). *Encuesta de Innovación Empresarial del Paraguay 2010-2012*. Recuperado el 13 de diciembre de 2018, de CONACYT: <http://www.conacyt.gov.py/encuesta-innovacion-empresarial>
- Correa, F., Leiva, V., & Stumpo, G. (2018). Mipymes y heterogeneidad estructural en América Latina. En M. Dini, & G. Stumpo (Edits.), *MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento* (págs. 9-34). Santiago: Naciones Unidas.
- Dini, M., & Rueda, M. (2018). Avances y desafíos de las políticas de fomento de las mipymes. En M. Dini, & G. Stumpo (Edits.), *MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento* (págs. 473-546). Santiago: Naciones Unidas.
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2013). *Censo Económico Nacional 2011. Resultados Finales*. Asunción: DGEEC.
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (2013). *Censo Económico Nacional 2011. Situación económica de Paraguay. Micro y pequeñas, medianas y grandes unidades económicas*. Asunción: DGEEC.
- Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos. (s.f.). Encuesta Permanente de Hogares 2017. Microdatos. Asunción. Recuperado el 13 de diciembre de 2018, de DGEEC: <https://www.dgeec.gov.py/datos/encuestas/eph/Poblacion/>
- Observatorio Laboral. (2018). *Principales Indicadores del Mercado Laboral 2014 - 2017*. Obtenido de SINAFOCAL: [http://sinafocal.gov.py/application/files/5615/3416/2293/Indicadores\\_ML\\_2014-2017.pdf](http://sinafocal.gov.py/application/files/5615/3416/2293/Indicadores_ML_2014-2017.pdf)
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Paraguay. (2010). *Microfinanzas en Paraguay: Análisis de la Oferta y la Demanda*. Asunción: PNUD.
- Rivarola, N., & Garrido, S. (2013). Caracterización de la fuerza laboral en las unidades económicas. En N. Torres, Z. Sosa, & R. Aquino (Edits.), *Características de la Economía del Paraguay. Serie de Estudios basados en los resultados del Censo Económico Nacional* (págs. 225-281). Asunción: DGEEC.
- Santander, H. (2017). *Paraguay: Situación actual de las mipymes y las políticas de formalización*. Asunción: OIT.
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (2014). *Políticas Públicas de apoyo a las MIPYMES en América Latina y el Caribe*. Caracas: SELA.



## Anexo I. Cuestionario

VERSIÓN 2018-11-21  
DIG.

CUESTIONARIO A MIPYMES

Cuestionario N°

*El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral – SINAFOCAL no venderá, compartirá, ni cederá los datos aquí consignados en beneficios de terceros, a fin de garantizar la confidencialidad requerida por el secreto estadístico*

### 1. Datos de la empresa

Ciudad/Municipio:

Departamento:

### 2. Marque la opción que contenga el número de personal permanente ocupado actualmente en su empresa [Por favor marque una sola opción]

Entre 1 a 10 personas

Entre 11 a 30 personas

Entre 31 a 50 personas

### 3. A su empresa, ¿le interesaría recibir capacitaciones ya sea para los dueños, gerentes o empleados durante el 2019? [Por favor marque una sola opción]

**Sí** (continúe con la pregunta siguiente)

**No** (pase a la pregunta número 5)

### 4. ¿En qué capacitaciones estaría interesado? [Puede seleccionar más de una opción. Si no encuentra las capacitaciones deseadas en la lista, por favor complete en el campo «Otras». Escriba todas las capacitaciones en las que estaría interesado]

Contabilidad y Finanzas

Gestión de la Calidad

Gestión de Clientes

Habilidades Gerenciales

Herramientas TIC para la Gestión Empresarial

Marketing y Ventas

Otras (favor especificar): .....

### 5. ¿Planea contratar a más personal durante el año 2019? [Por favor marque una sola opción]

**Sí** (continúe con la pregunta siguiente)

**No** (pase a la pregunta número 7)

**6. Con respecto a las contrataciones previstas para el año 2019, por favor complete los siguientes campos** [Siéntase libre de completar con las principales ocupaciones y la cantidad estimada de personas que planea contratar. No es necesario que complete las 5 filas]

Ejemplos de Ocupación:

- Auxiliar Contable
- Recepcionista
- Programador Web
- Horticultor
- Estibador

Ocupaciones	Número estimado de personas a contratar

**7. Alguna sugerencia que le gustaría transmitir u otra información que considere oportuna señalar.** [Por ejemplo: sugerencias sobre días y horarios propuestos para las capacitaciones laborales, expectativas de futuro, nuevas estrategias de gestión, tecnologías emergentes, dificultades para la innovación, perspectiva de la economía, etc.]

**8. ¿Cuál es la actividad económica principal de su empresa?** [Por favor describa brevemente los productos y/o servicios que presta su empresa. Utilice todo el espacio que considere necesario]

**9. Datos de la persona entrevistada**

[Le solicitamos pueda completar estos campos de manera a compartir los resultados del estudio con Ud. y su empresa. Si no posee Página Web o Redes sociales, por favor complete con «No»]

Recuerde: «El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral – SINAFOCAL no venderá, compartirá, ni cederá los datos aquí consignados en beneficios de terceros, a fin de garantizar la confidencialidad requerida por el secreto estadístico»

Denominación de la empresa	
Nombre y Apellido del informante	
Cargo	
Correo Electrónico	
Teléfono	
Página Web o Redes Sociales	

**¡Muchas gracias por su tiempo!**

## Anexo II. Capacitaciones Solicitadas

**Cuadro 11. Cantidad de Capacitaciones Solicitadas por Departamento (Respuestas múltiples)**

CAPACITACIONES		TOTAL	Asunción	Central	Misiones	Alto Paraná	Concepción	Itapúa	Cordillera	Amambay	Caaguazú	San Pedro	Canindeyú	Ñeembucú	Paraguari	Guairá	Presidente Hayes
<b>TOTAL</b>		<b>687</b>	<b>289</b>	<b>229</b>	<b>63</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>PREDEFINIDAS</b>	Marketing y Ventas	124	52	39	17	4	2	3	2	1	2	1	1	-	-	-	-
	Contabilidad y Finanzas	110	44	37	7	7	2	4	3	2	-	-	1	1	1	1	-
	Gestión de Clientes	109	45	35	12	5	2	2	2	2	1	2	1	-	-	-	-
	Herramientas TIC para la Gestión Empresarial	105	45	34	10	6	2	1	2	1	2	-	-	1	-	-	1
	Habilidades Gerenciales	98	51	29	5	3	2	1	1	1	2	1	1	1	-	-	-
	Gestión de Calidad	90	32	37	8	5	2	1	1	2	1	1	-	-	-	-	-
<b>OTRAS</b>	Legislación Laboral y de Seguridad Social	8	2	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Salud y Seguridad Ocupacional	4	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Comercio Electrónico	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Proveedor del Estado	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Régimen Legal en General	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Selección y Gestión del Talento Humano	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Viabilidad y Gestión de Proyectos	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Acondicionador de Aire	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Actitudes Emprendedoras	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Automatizaciones	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Cálculo	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Comunicación Asertiva	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Elaboración de Alimentos	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	Elaboración de Productos Químicos	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Electricidad	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Electrónica	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Energía Solar	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Enfermería	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Gastronomía	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Gestión de Planta Industrial	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Gestión de Riesgo	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Habilidades Blandas	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Idioma Portugués	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Legislación Tributaria	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Manejo de Inventarios	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mantenimiento de Redes de Distribución	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Moldería	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Montaje de Estructuras	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Radiología	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Régimen de Importación y Exportación para MIPYMES	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabilidad Social Empresarial	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Soldadura	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tornería	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Traducciones	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Trasporte y Logística	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	



## Anexo III. Contrataciones Previstas

**Cuadro 12.** Cantidad de Puestos Laborales a Contratar, por Departamento según Ocupaciones

Ocupación	TOTAL	Asunción	Central	Misiones	Amambay	Alto Paraná	Cordillera	Canindeyú	Itapúa	Ñeembucú	San Pedro	Caaguazú
<b>TOTAL</b>	<b>407</b>	<b>182</b>	<b>111</b>	<b>59</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Asesor de Ventas	56	34	13	4	5	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar Contable	48	21	8	4	8	3	2	1	-	-	-	1
Recepcionista	30	9	7	11	2	-	1	-	-	-	-	-
Auxiliar Administrativo	26	19	4	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Ayudante de Cocina	20	16	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Estibador	17	5	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Limpiador	13	11	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-
Albañil	12	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	-
Desarrollador/Programador Web	12	3	3	3	-	-	-	2	1	-	-	-
Costurero	8	1	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Docente	8	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario de Producción	8	-	2	-	-	6	-	-	-	-	-	-
Repositor	8	4	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Chofer	7	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Horticultor	7	-	5	-	-	-	2	-	-	-	-	-
Operador de Máquinas	7	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Repartidor	7	1	1	-	5	-	-	-	-	-	-	-
Operador de Telemarketing o Call Center	6	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Asesor Comercial	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente de Atención al Cliente	5	2	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-
Cajero	5	2	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Electricista	5	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Supervisor	5	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contador	4	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
Desarrollador/Programador de Sistemas	4	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-
Herrero	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico en Gestión de Planta Industrial	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cocinero	3	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Diseñador Gráfico	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Administración	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Marketing y Publicidad	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerente	3	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-
Mozo	3	-	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Supervisor de Ventas	3	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico en Electrónica	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aprendiz de Carpintería	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar de Auditoría	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ocupación	TOTAL	Asunción	Central	Misiones	Amambay	Alto Paraná	Cordillera	Canindeyú	Itapúa	Ñeembucú	San Pedro	Caaguazú
Auxiliar de Depósito	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Logística	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fiscal de Obras	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Instalador de Vidrio Templado	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Masajista	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ordenanza	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Panadero	2	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Residente de Obras	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soldador	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tornero	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrador de Redes Sociales	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Analista de Programas de Capacitación	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Carpintero	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cobrador	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Confeccionista	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consultor Ambiental Junior	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diseñador de moda	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Calidad	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Recursos Humanos	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fotógrafo	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fruticultor	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Gerente de Producción	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Instalador de Circuito Cerrado de Televisión	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Instalador de Mampostería	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mecánico del Automóvil	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Montador de Estructuras Metálicas	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Secretario	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Techador de Techo de Paja	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

**Cuadro 13.** Cantidad de MIPYMES que especificaron qué Ocupaciones contrarían, por Departamento según Ocupaciones

Ocupaciones	TOTAL	Asunción	Central	Misiones	Alto Paraná	Cordillera	Amambay	Itapúa	San Pedro	Ñeembucú	Caaguazú	Canindeyú
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>57</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Auxiliar Contable	32	15	6	4	2	1	2	-	-	-	1	1
Recepcionista	25	9	7	7	-	1	1	-	-	-	-	-
Asesor de Ventas	25	14	7	3	-	-	1	-	-	-	-	-
Auxiliar Administrativo	17	11	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Desarrollador/Programador Web	9	3	3	1	-	-	-	1	-	-	-	1
Estibador	8	3	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asistente de Atención al Cliente	4	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-
Cajero	4	2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Chofer	4	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Repositor	4	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Ayudante de Cocina	3	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
Costurero	3	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Desarrollador/Programador de Sistemas	3	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
Diseñador Gráfico	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Administración	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Marketing y Publicidad	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Limpiador	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Operador de Máquinas	3	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operador de Telemarketing o Call Center	3	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Repartidor	3	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Supervisor de Ventas	3	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico en Electrónica	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asesor Comercial	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar de Depósito	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cocinero	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Contador	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Electricista	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gerente	2	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-
Herrero	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Horticultor	2	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Mozo	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Operario de Producción	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Ordenanza	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soldador	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Supervisor	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tornero	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Administrador de Redes Sociales	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Albañil	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-

Ocupaciones	TOTAL	Asunción	Central	Misiones	Alto Paraná	Cordillera	Amambay	Itapúa	San Pedro	Ñeembucú	Caaguazú	Canindeyú
Analista de Programas de Capacitación	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aprendiz de Carpintería	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auxiliar de Auditoría	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Carpintero	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cobrador	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Confeccionista	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consultor Ambiental Junior	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diseñador de moda	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Docente	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Calidad	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Logística	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Encargado de Recursos Humanos	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fiscal de Obras	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fotógrafo	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fruticultor	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Gerente de Producción	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Instalador de Circuito Cerrado de Televisión	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Instalador de Mampostería	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Instalador de Vidrio Templado	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Masajista	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mecánico del Automóvil	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Montador de Estructuras Metálicas	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Panadero	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Residente de Obras	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Secretario	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Techador de Techo de Paja	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Técnico en Gestión de Planta Industrial	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-