



Ministerio de
**TRABAJO, EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



*Paraguay
de la gente*

id investigación
para el desarrollo

TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL EN LOS DEPARTAMENTOS DE CONCEPCIÓN, CORDILLERA, ITAPÚA Y ALTO PARANÁ. EDICIÓN: CONCEPCIÓN 2022

INFORME FINAL

MAYO 2022

ASUNCIÓN - PARAGUAY

Ficha Técnica

Elaboración

Investigación para el Desarrollo
www.desarrollo.org.py

Revisión

Margarita Fernández
Natalia Torres

Coordinación del Observatorio Ocupacional


Reinaldo Aguilera
Viviana Baez
Margarita Fernández
Gisselle Martínez
Christian Silva
Natalia Torres
Sol Uliambre

Título: Tendencias del Mercado Laboral en los departamentos de Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná. Edición: Concepción 2022

Serie: Estudios Prospectivos

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

 (+595 21) 495-487 al 8. Interno: 118

 observatorio@sinafocal.gov.py

 observatorio.sinafocal.gov.py

 [Iturbe 175 esquina Eligio Ayala](#)

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

SINAFOCAL

www.sinafocal.gov.py

Mayo 2022

Asunción – Paraguay

Índice

Reconocimientos.....	6
Resumen ejecutivo.....	7
1. Introducción.....	8
2. Metodología.....	10
2.1. Diseño muestral.....	11
2.2. Distribución del diseño muestral.....	12
2.3. Definiciones.....	12
3. Indicadores laborales del departamento de Concepción.....	14
3.1. Fuerza de trabajo.....	14
3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible.....	15
3.3. Ocupación por sectores económicos.....	17
3.4. Categorías ocupacionales.....	17
3.5. Informalidad laboral.....	18
3.6. Capacitación en el ámbito laboral.....	19
4. Resultados de la encuesta.....	20
4.1. Características de las empresas.....	20
4.2. Disponibilidad de personal.....	23
4.3. Políticas de contratación.....	24
4.4. Vacantes de puestos de trabajo.....	26
4.5. Nuevas tecnologías en las empresas.....	31
4.6. Dinámica de contrataciones.....	35
4.7. Capacitación y uso de la oferta pública.....	37
5. Resultados de las entrevistas.....	44
5.1. Entidades entrevistadas.....	44
5.2. Oferta y demanda laboral.....	45
5.3. Mercado laboral para los jóvenes.....	52
5.4. Diferencias de Género.....	53
5.5. Oportunidades de formación en la zona.....	54
6. Conclusiones.....	60
7. Recomendaciones.....	63
8. Referencias bibliográficas.....	64
9. Anexos.....	65
9.1. Cuestionario de encuesta.....	65
9.2. Cuestionario de entrevistas.....	74

Índice de tablas

Tabla 1. Total de empresas censales observadas.....	11
Tabla 2. Distribución de la muestra.....	11
Tabla 3. Universo de empresas en Concepción.....	12
Tabla 4. Distribución de la muestra en Concepción	12
Tabla 5. Población de 15 a 65 años en Concepción que recibió capacitaciones, según Institución de impartición, periodo 2015-2017.....	19
Tabla 6. Antigüedad de las empresas por sector económico.....	21
Tabla 7. Actividad económica a la que se dedican, según sector económico	22
Tabla 8. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo.....	24
Tabla 9. Políticas específicas para contratar en las empresas, por sector económico.....	25
Tabla 10. Políticas aplicadas de contratación.....	25
Tabla 11. Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses	26
Tabla 12. Requisitos buscados para cubrir vacantes, por sector económico	28
Tabla 13. Competencias requeridas para cubrir vacantes, por sector económico.....	29
Tabla 14. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico	30
Tabla 15. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes, por sector económico.....	31
Tabla 16. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías, por sector económico.....	32
Tabla 17. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías.....	33
Tabla 18. Tipos de formación requerida según sector económico.....	34
Tabla 19. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años	35
Tabla 20. Estimación del cargo dentro de 5 años, año 2027.....	37
Tabla 21. Principales áreas de cursos de capacitación necesarios para incrementar la productividad	41

Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Concepción, periodo 2015-2019	14
Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Concepción, periodo 2015-2019.....	15
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Concepción, periodo 2015-2019	16
Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Concepción, periodo 2015-2019	16
Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Concepción, periodo 2015 -2019.....	17
Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Concepción, periodo 2017-2019	18
Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Concepción, periodo 2015-2017.....	18
Gráfico 8. Distribución de empresas según sector económico	20
Gráfico 9. Distribución de empresas según tamaño	20
Gráfico 10. Composición de empresas participantes	23
Gráfico 11. Distribución de trabajadores por sexo.....	23
Gráfico 12. Aplicación de políticas de contratación en las empresas.....	24
Gráfico 13. Vacancias generadas en los últimos 12 meses	26
Gráfico 14. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses	27
Gráfico 15. Requisitos buscados para cubrir vacantes.....	27
Gráfico 16. Competencias requeridas para cubrir vacantes	28
Gráfico 17. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal.....	29
Gráfico 18. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes	30
Gráfico 19. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años.....	31
Gráfico 20. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías.....	32
Gráfico 21. Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías.....	33
Gráfico 22. Efecto de la incorporación de tecnologías en la desvinculación de personal	34
Gráfico 23. Variación en la dotación total de personal para los próximos 5 años considerando los planes de inversión y negocios de la empresa	36
Gráfico 24. Intención de contratación para los próximos 5 años	36
Gráfico 25. Capacitaciones al personal	37
Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente	38
Gráfico 27. Capacitaciones realizadas normalmente por sector económico	39
Gráfico 28. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores	39
Gráfico 29. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Mandos medio y trabajadores no calificados..	40
Gráfico 30. Sistemas utilizados por las empresas para impartir capacitaciones	41
Gráfico 31. Formatos preferidos para realizar las capacitaciones.....	42
Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación	42
Gráfico 33. Conocimiento de los servicios del SINAFOCAL.....	43

Reconocimientos

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) presenta el estudio sobre “Tendencias del mercado laboral”, que busca recopilar información sobre la situación actual y la demanda futura del mercado de trabajo en cuatro departamentos del país: Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná.

En dicho marco, se agradece a las más de 1.500 empresas que participaron de la encuesta realizada en el mes de febrero de 2022, las cuales a través de sus respuestas aportaron los datos utilizados en el presente estudio.

Así también, se agradece la colaboración de 40 actores clave que accedieron a ser entrevistados sobre el tema de este estudio, entre quienes se encuentran funcionarios públicos, representantes de entidades académicas y gremios, así como miembros de asociaciones, entre otros, los cuales brindaron información de relevancia para la investigación realizada.

Finalmente, se reconoce y valora el trabajo realizado por el personal de campo, incluyendo a supervisores, encuestadores y choferes, que llevaron adelante el trabajo con efectividad y respetando los protocolos sanitarios establecidos para evitar contagios por la pandemia de la COVID-19.

Resumen ejecutivo

En el marco del estudio sobre tendencias del mercado de trabajo encargado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) se busca recabar información sobre el mercado laboral considerando dimensiones como la generación de empleo por regiones, las políticas empresariales y las previsiones del mercado, entre otros aspectos, utilizando datos de fuentes primarias y secundarias.

El informe se elabora con base en informaciones recopiladas en territorio, proporcionadas por las empresas. Los datos recogidos se refieren a temas tales como las actividades económicas que realizan, el tamaño de empresa, la demanda ocupacional actual y futura, los procesos de contratación de personal, la incorporación de nuevas tecnologías y las estrategias empresariales para adaptabilidad al cambio, entre otros.

El departamento de Concepción se caracteriza por una gran participación en la actividad laboral primaria, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), lo cual representa vulnerabilidades ante condiciones climáticas. No obstante, están en marcha importantes inversiones industriales en el departamento, entre las que resalta una planta procesadora de pasta de celulosa, una planta cementera y una planta para producción de carne. Con esto, la expectativa es el paso de una economía agropecuaria hacia una economía más industrial.

Se encuestó a 377 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción en el sector terciario. Además, las empresas muestran persistencia en el mercado, con antigüedad superior a 1 año, destacándose entre las actividades la cría de ganado vacuno para producción de carne, la fabricación de cemento y el comercio al por menor de productos.

Se presenta además mayor participación de hombres empleados en las empresas, y el nivel de educación alcanzado por la mayoría de los trabajadores es la secundaria terminada. También, las empresas cuentan con políticas de contratación para ciertos sectores específicos, aunque se observa falta de conocimiento de algunas normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas, como la Ley N° 6339/19 "De empleo parcial".

Entre los hallazgos de la encuesta se tiene que 4 de cada 10 empresas planean implementar nuevas tecnologías a futuro, principalmente en lo que refiere a los procesos productivos. Asimismo, varias empresas implementan capacitaciones a sus empleados, aunque estas empresas representan una menor proporción con relación a las que no realizan dicha actividad. Entre las empresas que han invertido en capacitaciones, las habilidades blandas aparecen como el principal tema desarrollado.

Finalmente, cabe destacar que las expectativas de la demanda ocupacional en el departamento de Concepción son bastante optimistas en lo que refiere al sector secundario, con demandas relacionadas a las inversiones planificadas en el sector. La información que se presenta en este estudio tiene como objetivo aportar insumos que sirvan de soporte técnico para la planificación de acciones futuras.

1. Introducción

Paraguay ha experimentado un importante crecimiento económico en el periodo comprendido entre los años 2000 – 2020, periodo en que la producción en términos de PIB constante se ha duplicado. No obstante, en los últimos años esto se ha visto ralentizado por varios factores, entre los cuales se destaca el impacto de la pandemia de la COVID-19 y los repetidos periodos de sequía registrados.

El mercado laboral paraguayo, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística (INE), presenta una estructura en la que cerca del 60% de los trabajadores se emplea en el sector terciario. La tasa de ocupación ascendía a 67,2%, mientras que la tasa de desocupación alcanzaba 6,8% al cuarto trimestre del año 2021 (MTESS, 2021).

Al respecto, Reinecke et al. (2020) menciona que: *“Paraguay se caracteriza por una tasa de desocupación baja en comparación al promedio de la región”* (p.4). No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) hace referencia a que, para comprender la situación del empleo, es fundamental profundizar en más indicadores que brinden un panorama completo del mercado laboral.

En ese marco, el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) ha impulsado el estudio *“Tendencias del mercado laboral”*, que busca recopilar información sobre la situación actual y la tendencia del mercado de trabajo en cuatro departamentos: Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná, encuestando a más de 1.500 empresas y 40 informantes clave.

El trabajo tiene como objetivo recabar información sobre el mercado laboral que dé cuenta de la evolución del mercado del trabajo en los territorios mencionados, considerando dimensiones tales como la generación de empleo por regiones, políticas empresariales y previsiones del mercado, utilizando fuentes primarias y secundarias.

Para alcanzar dicho objetivo, se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- a. Caracterizar la demanda ocupacional sectorial actual y futura de los próximos cinco años.
- b. Conocer qué distritos o zonas crean mayor cantidad de empleo y tienen mayor densidad empresarial.
- c. Conocer la política de las empresas locales con relación a temas como igualdad de género, contratación de personas con discapacidad e indígenas, la conciliación o la sostenibilidad que puedan ser de peso en cuanto a sus decisiones de contratación de personal.
- d. Identificar los requisitos que busca el sector empresarial en sus trabajadores y que destacan en sus ofertas de trabajo.
- e. Explorar los efectos de la transformación digital y la automatización sobre el desarrollo de los sectores económicos analizados.
- f. Conocer las estrategias de las empresas locales para ejecutar su adaptabilidad al cambio tecnológico.

La producción de información sobre el mercado de trabajo tiene como fin cumplir con el producto y el objetivo de una de las actividades misionales del SINAFOCAL, cuya Ley de Creación N° 1652/2000 atribuye a su Órgano Rector: *“elaborar y proveer información sobre la oferta y demanda de capacitación laboral, tanto para los fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del sistema”* (Art. 9°, inciso c).

De la misma forma, la actividad ayudará a cumplir con lo mandado por el Decreto Reglamentario N° 5442/2016 de la Ley de Creación de SINAFOCAL, que entre los fines y funciones establece: *“Elaborar y proveer información -directa o indirectamente- sobre la oferta y demanda de capacitación en el marco de las tendencias del mercado de trabajo, tanto para fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del sistema”* (Art. 8°, inciso h).

Este documento, por tanto, presenta un estudio sobre las tendencias del mercado laboral en el departamento de Concepción. El trabajo se realiza fundamentalmente mediante la recopilación de datos de empresas en lo referente a actividades económicas, tamaño de empresa, demanda ocupacional actual y futura, procesos de contratación de personal, incorporación de nuevas tecnologías y estrategias empresariales para la adaptabilidad al cambio. La información obtenida a través de este estudio es de relevancia, puesto que pretende servir de soporte técnico para la planificación de acciones futuras de las entidades tanto públicas como privadas y de la ciudadanía en general basadas en evidencias que conduzcan a una utilización eficiente de los recursos.

2. Metodología

El estudio se llevó a cabo en la modalidad de campo, mediante una encuesta en la que se recabaron datos primarios de 377 empresas del departamento de Concepción y entrevistas a 10 actores claves. Asimismo, se recopiló datos de fuentes oficiales, así como de publicaciones e informes de organismos internacionales, a fin de caracterizar el empleo en el departamento.

El trabajo presenta una descripción y análisis de los resultados, tanto de la caracterización como de la encuesta y las entrevistas, con base en el método analítico-sintético, en el que se detallan las características principales de la información obtenida y luego se proporcionan conclusiones sobre la situación del mercado laboral en el departamento de Concepción. El enfoque de investigación es mixto, comprendiendo la parte cuantitativa mediante la encuesta y la caracterización, y la parte cualitativa a través de las entrevistas.

Para la encuesta, se realizó una selección muestral aleatoria de empresas, las cuales fueron consultadas sobre su disponibilidad y a las que se solicitó el consentimiento previo para participar. El equipo encuestador fue capacitado para asegurar el estricto cumplimiento del protocolo sanitario establecido por las autoridades sanitarias en el marco de la pandemia por COVID-19. Al efecto, se tomó como referencia la reglamentación del Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la Resolución 516/2020 *“Por el cual se aprueba el protocolo de medidas preventivas y de control en la realización de trabajos de campo, a fin de evitar la propagación del Coronavirus (COVID-19)”*.

La encuesta se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario que consta de preguntas abiertas y cerradas. El equipo de campo recibió capacitación para familiarizarse con las variables del estudio, el instrumento y el protocolo de trabajo de campo. Además, el equipo participó en una prueba piloto que sirvió para someter todos los procesos técnicos del operativo a una prueba de calidad.

Se complementó el estudio a través de 10 entrevistas que recuperan las voces y las percepciones de los sujetos clave del mercado laboral, mediante una guía de preguntas elaboradas específicamente para el efecto. Se tuvo en cuenta que diferentes sectores se encuentren representados en las entrevistas, en consecuencia, se ha seleccionado municipalidades, gobernaciones, asociaciones de trabajadores, escuelas, universidades, entre otros.

Las transcripciones de las entrevistas fueron organizadas y codificadas con el apoyo del software de análisis de investigación cualitativa MAXQDA. Los resultados fueron analizados en torno a las siguientes dimensiones: entidades entrevistadas, oferta y demanda laboral, debilidades y fortalezas del mercado laboral, mercado laboral para los jóvenes, diferencias de género y oportunidades de formación en la zona.

2.1. Diseño muestral

El tamaño mínimo de la muestra para la encuesta ha sido determinado por el SINAFOCAL (355 empresas en Concepción), por lo que en primera instancia el trabajo apunta a la distribución de la muestra. Para el efecto, se propuso una distribución según el siguiente esquema.

Tabla 1. Total de empresas censales observadas

Tamaño/Sector	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	x_{11}	x_{12}	x_{13}	A
Pequeñas empresas	x_{21}	x_{22}	x_{23}	B
Medianas empresas	x_{31}	x_{32}	x_{33}	C
Grandes empresas	x_{41}	x_{42}	x_{43}	D
Totales	E	F	G	N



Tabla 2. Distribución de la muestra

Tamaño/Sector	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	$\left(\frac{x_{11}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{12}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{13}}{N}\right) * n$	
Pequeñas empresas	$\left(\frac{x_{21}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{22}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{23}}{N}\right) * n$	
Medianas empresas	$\left(\frac{x_{31}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{32}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{33}}{N}\right) * n$	
Grandes empresas	$\left(\frac{x_{41}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{42}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{43}}{N}\right) * n$	
Totales				n

Donde:

A: es el total de microempresas en el departamento en estudio.

B: es el total de pequeñas empresas en el departamento en estudio.

C: es el total de empresas medianas en el departamento en estudio.

D: es el total de empresas grandes en el departamento en estudio.

E: es el total de empresas del sector primario en el departamento en estudio.

F: es el total de empresas del sector secundario en el departamento en estudio.

G: es el total de empresas del sector terciario en el departamento en estudio.

N: es el total de empresas en el departamento en estudio.

n: es el tamaño mínimo de la muestra (Concepción: 355 empresas).

El esquema planteado en las tablas anteriores estipula que la distribución de la muestra solicitada sea repartida proporcionalmente de acuerdo con la composición total de empresas, según tamaño y sectores de la economía. Para esto, se realizó un muestreo aleatorio para completar los cupos de empresas proporcionales según la distribución.

2.2. Distribución del diseño muestral

Siguiendo lo descrito anteriormente, el diseño muestral quedó establecido de la siguiente manera.

Tabla 3. Universo de empresas en Concepción

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	252	77	563	892
Pequeñas empresas	41	12	112	165
Medianas empresas	1	3	9	13
Grandes empresas	2	4	22	28
Totales	296	96	706	1.098

Fuente: elaboración propia con datos de registros oficiales y registros en la web.

Tabla 4. Distribución de la muestra en Concepción

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	81	25	182	288
Pequeñas empresas	13	4	36	53
Medianas empresas	1	1	3	5
Grandes empresas	1	1	7	9
Totales	96	31	228	355

Fuente: elaboración propia con datos de registros oficiales y registros en la web.

2.3. Definiciones

Se presentan las siguientes definiciones de acuerdo con lo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Población en edad de trabajar (PET): incluye a aquellas personas que proporcionan mano de obra disponible en la realización de una actividad económica a partir de 15 años de edad en adelante.

Fuerza de trabajo: comprende la población en edad de trabajar que proporciona mano de obra para la producción de bienes y servicios o que está en busca de incorporarse a dicha producción en el periodo referenciado.

Población ocupada: abarca a las personas de la fuerza de trabajo que ejercieron alguna labor, remunerada o no, por al menos una hora o, aunque se hubieran ausentado en su labor, contaban con empleo en el periodo de referencia.

Población desocupada: se trata de las personas de la fuerza de trabajo que no contaban con empleo en los últimos 7 días, que cuentan con disponibilidad para incorporarse inmediatamente a alguna labor y que realizaron alguna gestión para conseguir empleo en los últimos 7 días.

Subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo (subocupación visible): corresponde a las personas ocupadas que ejercen una labor por menos de 30 horas semanales, en su

principal ocupación y en otras ocupaciones si tiene, cuentan con disponibilidad y desean trabajar más horas semanales.

Ocupación laboral informal: se calcula la cantidad de personas ocupadas informales considerando la ocupación principal de los sectores secundario y terciario. Se excluye el sector primario por recomendación de la OIT. Para el cálculo, siguiendo la metodología del INE, se incluye a las siguientes personas:

Empleados y obreros públicos: que no aportan al Sistema de jubilación o pensión.

Empleados u obreros privados: que no aportan al Sistema de jubilación o pensión, independiente de la situación de la empresa donde trabajan.

Patrones o Empleadores: cuya empresa no está inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) del Ministerio de Hacienda.

Trabajadores por cuenta propia: cuya empresa no está inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) del Ministerio de Hacienda.

Trabajadores familiares no remunerados: independientemente de que la empresa donde trabaja tenga o no RUC.

Empleados domésticos: que no aportan al sistema de jubilación.

Sectores económicos: pueden ser primario, secundario o terciario, y cada uno de ellos comprende una serie de actividades económicas específicas que se detallan a continuación.

1. Sector primario: incluye las actividades de agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.
2. Sector secundario: incluye las actividades de industrias manufactureras, construcciones, minas y canteras.
3. Sector terciario: incluye las actividades de comercio, transporte, establecimientos financieros, servicios personales y comunales, electricidad y agua.

Tamaño de empresa: las empresas se clasifican según tamaño¹ considerando el número de empleados en las mismas, así como se detalla a continuación:

- a. Microempresas: 1 a 10 trabajadores.
- b. Pequeñas empresas: 11 a 30 trabajadores.
- c. Medianas empresas: 31 a 50 trabajadores.
- d. Grandes empresas: más de 50 trabajadores.

¹ A los efectos de este estudio, la definición del tamaño ha sido abordada únicamente desde el punto de vista de la cantidad de trabajadores. Esto difiere con las definiciones consideradas en la Ley N° 4457/12 “Para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas” que también incorpora el monto de facturación anual para la clasificación.

3. Indicadores laborales del departamento de Concepción

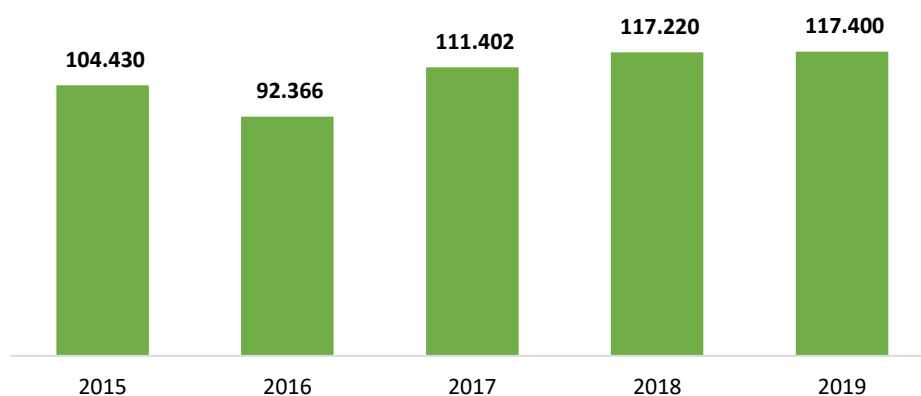
El departamento de Concepción cuenta con una superficie de 18.051 km² y una población estimada de 258.653 habitantes al año 2021, según proyecciones del INE. En el mismo año, la población se compone de 51,4% hombres y 48,6% mujeres, similar a la distribución a nivel país. En el departamento están planificadas importantes inversiones, entre las que resalta una planta procesadora de pasta de celulosa, una planta cementera y una planta para producción de carne. Se espera que las plantas mencionadas comiencen a operar en el periodo 2022-2024, representando nuevas fuentes de empleo, mayor movimiento comercial y crecimiento económico en el departamento.

3.1. Fuerza de trabajo

El departamento de Concepción ha mostrado una evolución creciente en el número de personas que integran la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados). Este presenta un aumento de dicho indicador de 12,4% entre los años 2015-2019, siendo más que proporcional al crecimiento poblacional de 6,1% registrado en el departamento en el mismo periodo.

Un factor que podría explicar el aumento de la fuerza de trabajo es el nivel de inversiones que se ha realizado en Concepción. De acuerdo con la Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (STP), en el año 2019, los mayores montos de inversión realizados en el marco de la ley 60/90 por departamentos de destino, los encabeza Concepción (STP, 2020) y, que según datos del Ministerio de Industria y Comercio (MIC), el monto de dicha inversión representa un aumento de 196,8% con respecto al nivel del año 2015.

Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Concepción, periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, INE.²

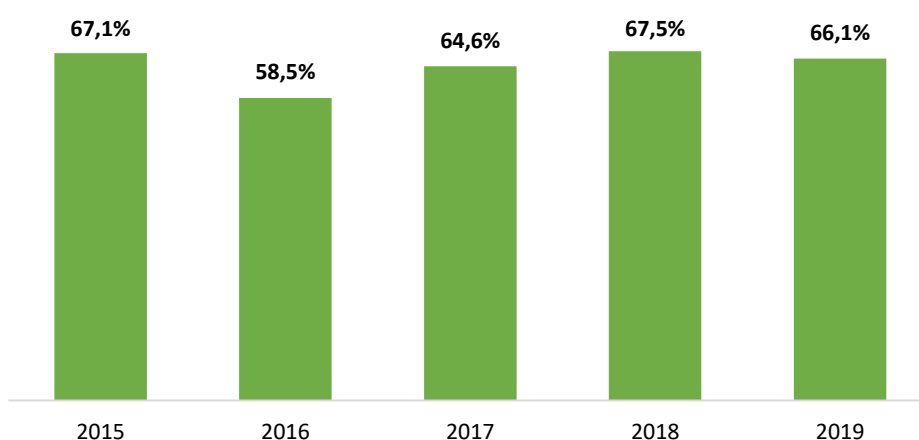
² Todos los gráficos y tablas de esta sección se elaboraron con datos de la EPH, INE.

3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible

La tasa de ocupación en el departamento de Concepción en el periodo 2015-2019, fue en promedio de 64,7%, siendo este menor al promedio nacional (67,1%) del mismo periodo. Asimismo, se observa una leve disminución de la tasa de ocupación de 1,0 punto porcentual (p.p.) en dicho periodo. Esta reducción del 2019 pudo deberse al efecto de los eventos climáticos (sequías e inundaciones en un mismo año) que se produjeron y que afectó fuertemente al sector primario de manera directa (Grassi, 2020).

La tasa de ocupación registrada en el año 2018 (67,5%), fue la más alta en el periodo. Se presume que esta se debe, entre otros factores, al aumento de las inversiones privadas, como la instalación de una importante planta frigorífica, así como por el aumento de la participación del sector de servicios.

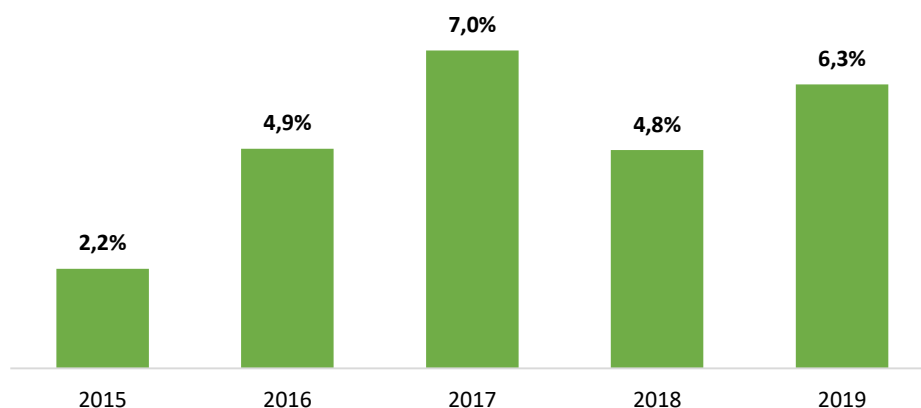
Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Concepción, periodo 2015-2019



La tasa de desocupación presentó una cierta tendencia al alza entre los años 2015 y 2019, en coincidencia con las disminuciones de las tasas de ocupación registradas entre los mismos años. A su vez, el promedio de la tasa de desocupación, en el periodo 2015-2019, en el departamento de Concepción (5,0%) fue menor al promedio nacional (5,6%), en el periodo referido.

Es pertinente mencionar que la participación del sector primario en la estructura económica de Concepción hace que el departamento sea vulnerable a las condiciones climáticas y que, en última instancia, inciden en el nivel del empleo. De hecho, de acuerdo con estimaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (2018), a pesar de que los efectos de una sequía se reparten en todo el país, en el departamento de Concepción, junto con Presidente Hayes y Cordillera, la incidencia es aún mayor.

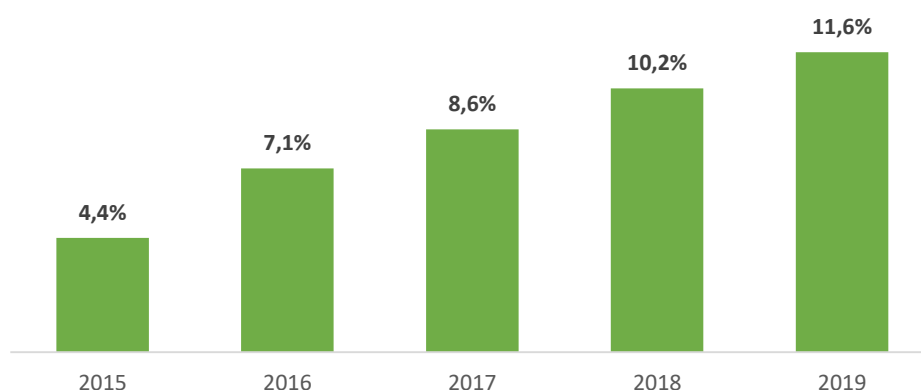
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Concepción, periodo 2015-2019



La evolución de la tasa de subocupación visible muestra un aumento de 7,2 p.p. en el periodo 2015-2019. Asimismo, el promedio de la tasa de subocupación visible en dicho departamento (8,4%) fue mayor al promedio nacional (6,1%) en el periodo mencionado. Esto resulta interesante, pues menciona la OIT (2018), que una tasa de desocupación más baja como la registrada en Concepción con respecto al nivel nacional, no necesariamente implica un mejor funcionamiento del mercado laboral, ya que dentro de los ocupados puede haber una cantidad considerable de trabajadores cuyas horas trabajadas son menos de lo que desearían y en condiciones nada favorables.

En tal sentido, la tasa de subocupación visible en Concepción, muestra una tendencia creciente en el periodo 2015-2019. Si bien esto puede deberse a que el sector primario, especialmente la agricultura a pequeña escala (agricultura familiar), representa todavía una parte importante de los ocupados. También indica que, incluso si aumenta la tasa de ocupación, la ocupación inadecuada también aumenta, ya que las personas que trabajan menos de la cantidad deseada (por lo menos 30 horas semanales) y que están dispuestas a trabajar más, son cada vez mayores.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Concepción, periodo 2015-2019



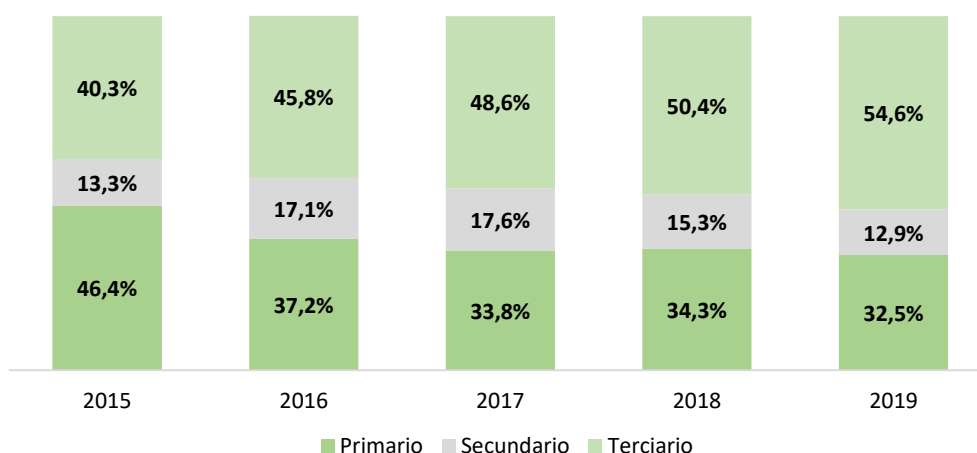
3.3. Ocupación por sectores económicos

Durante el periodo comprendido entre los años 2015-2019, en el departamento de Concepción se presentó un cambio en la distribución de la población ocupada por sector económico, así como se observa en el Gráfico 5.

En el año 2015, la proporción del sector primario era superior, seguido del sector terciario y luego el sector secundario; mientras que, en el año 2019, la proporción del sector terciario fue mayor, seguido del sector primario y luego el sector secundario. Este cambio en la estructura de la población por sector podría deberse a diversos factores, por ejemplo, a la movilidad del sector primario a otro sector, al cambio de la población ocupada a la desocupada o, inclusive, a la migración de la población a otro departamento.

Puntualmente, el sector primario presentó una reducción de 13,9 p.p. en su proporción entre el año 2015 y el 2019, el sector secundario disminuyó su proporción 0,4 p.p. en el mismo periodo y el sector terciario aumentó 14,3 p.p.

Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Concepción, periodo 2015 - 2019

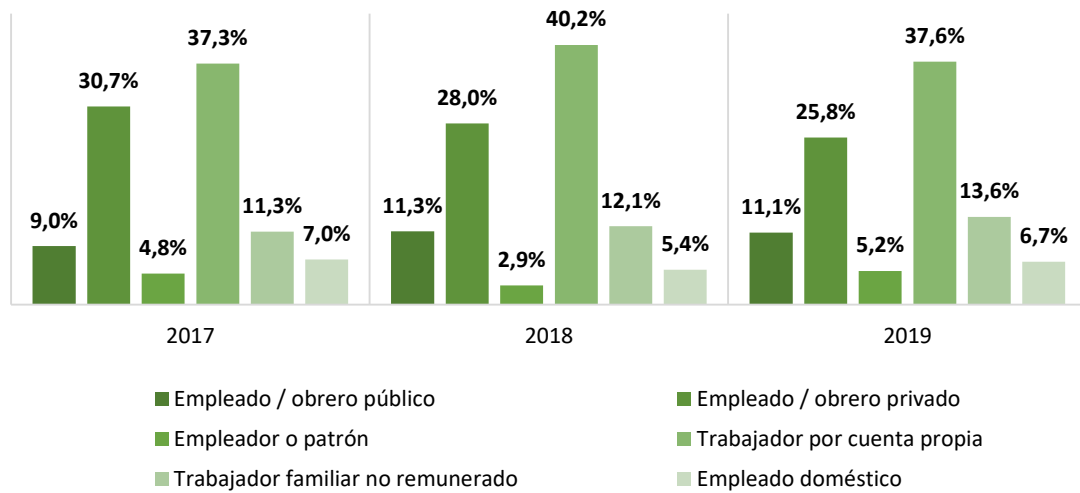


3.4. Categorías ocupacionales

Entre los años 2017 y 2019, la mayoría de la población ocupada en el departamento de Concepción se correspondía con las categorías ocupacionales de “trabajador por cuenta propia” y “empleado/obrero privado”, así como se presenta en el Gráfico 6. Las mayores proporciones de dichas categorías ocupacionales van en línea con las mayores proporciones presentadas a nivel país.

En el periodo, aumentaron las proporciones de las siguientes categorías: empleado/obrero público (2,1 p.p.), empleador o patrón (0,4 p.p.), trabajador por cuenta propia (0,3 p.p.) y trabajador familiar no remunerado (2,3 p.p.). Mientras tanto, disminuyeron las proporciones de las categorías ocupacionales de empleado/obrero privado (4,9 p.p.) y empleado doméstico (0,3 p.p.).

Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Concepción, periodo 2017-2019

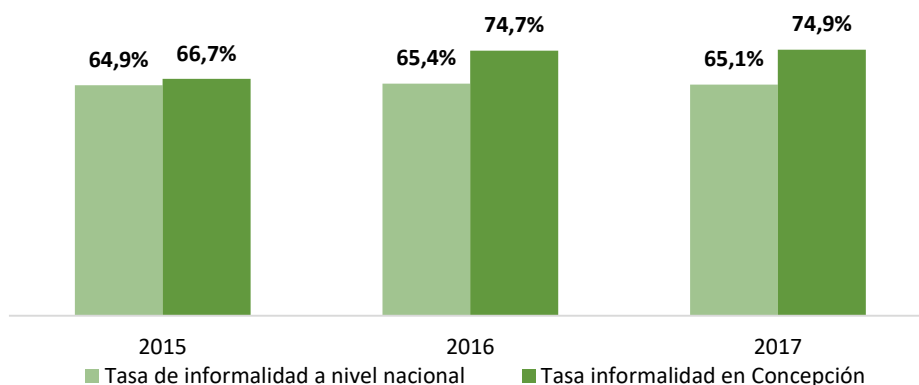


3.5. Informalidad laboral

El Gráfico 7 se presenta la evolución de la tasa de informalidad en Concepción en el periodo 2015-2017. Se puede visualizar que la misma ha crecido, ya que en el año 2015 el 66,7% de la población ocupada estaba en situación informal; en tanto que, en el año 2017, la proporción aumentaba a 74,9%, lo que representa 8,2 p.p. de aumento. El mayor incremento se produjo en el año 2016 (8,0 p.p.). En cuanto a esto, Ayala (2016) refiere que estos números indican que gran parte de trabajadores y las unidades productivas no están reconocidas, ni protegidas bajo el marco legal y regulatorio, en consecuencia, no cuentan con una protección social.

En comparación con la tasa de informalidad a nivel nacional, se constata que dicha tasa en Concepción es mayor en el periodo 2015-2017. La mayor brecha se dio en el 2017 (9,8 p.p.). A su vez, dicho nivel de informalidad se debe fundamentalmente a la incidencia en este indicador de los trabajadores por cuenta propia y la categoría empleado obrero privado, que en conjunto constituyen el 72,7% de los ocupados informales al año 2017 en el departamento de Concepción, según datos de la EPH (2017).

Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Concepción, periodo 2015-2017



3.6. Capacitación en el ámbito laboral

En la Tabla 5 se detalla la cantidad de personas de 15 a 65 años en el departamento de Concepción que accedió a cursos de la educación no formal para ejercer un oficio o mejorar su habilidad para el mercado de trabajo.

Se observa que la cantidad de personas capacitadas aumentó durante el periodo 2015-2017. Los aumentos más significativos se dieron en capacitaciones realizadas a través del SINAFOCAL, en las mismas empresas en donde se trabaja y por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), donde se constata que la cantidad de personas que realizaron cursos se duplica.

A modo de ilustrar estos aumentos, en el periodo 2016-2017, los tipos de capacitaciones que más crecieron en términos porcentuales fueron de “administración y gestión/marketing/finanzas” (319,6%), seguido de “corte y confección textil” (190,5%) y “mecánica de automotores (autos o motos) /soldadura/chapería” (96,5%).

Tabla 5. Población de 15 a 65 años en Concepción que recibió capacitaciones, según Institución de impartición, periodo 2015-2017

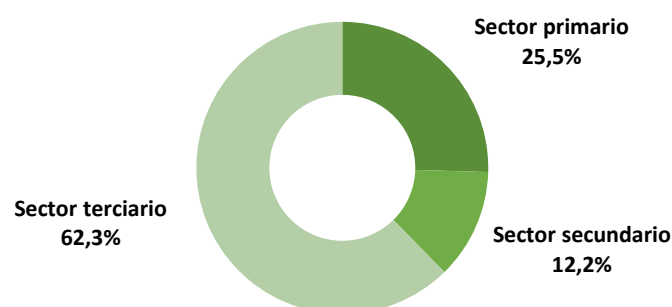
Institución de impartición	2015	2016	2017
SNPP	4.313	7.779	8.668
SINAFOCAL	507	633	1.029
Academia o institución de capacitación	16.130	12.586	18.158
Empresa donde trabaja	515	899	1.038
Otras	949	2.172	1.388
Total	22.414	24.069	30.281

4. Resultados de la encuesta

4.1. Características de las empresas

En el departamento de Concepción se encuestaron 377 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción de empresas en el sector terciario (62,3%), seguida del sector primario (25,5%) y del sector secundario (12,2%), que corresponden a 235, 96 y 46 empresas, respectivamente.

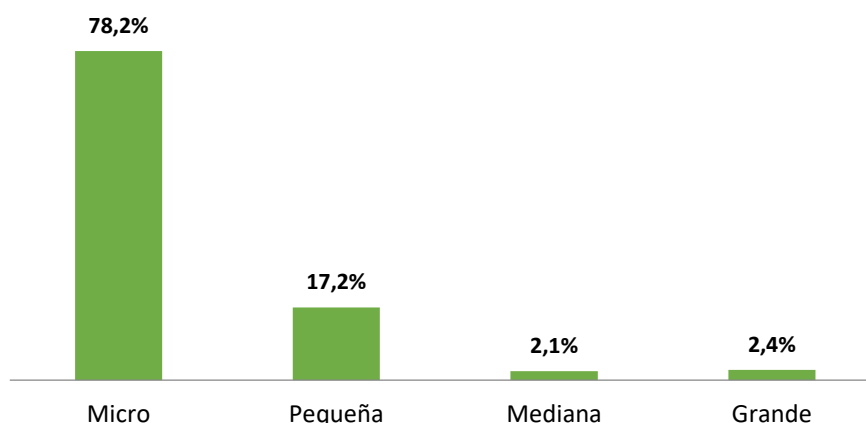
Gráfico 8. Distribución de empresas según sector económico



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral 2022³.

Los datos hallados en la encuesta indican que las microempresas son las predominantes, con el 78,2% del total, en tanto que las pequeñas representan el 17,2% y, por último, las medianas y las grandes empresas con poco más del 2,0% del total cada una.

Gráfico 9. Distribución de empresas según tamaño⁴



³ Todos los gráficos y tablas de esta sección se elaboraron con datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral en los departamentos de Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná 2022.

⁴ Las sumas totales en los cuadros y gráficos pueden tener diferencias debido a redondeos matemáticos.

La categoría de antigüedad más frecuente entre las empresas del departamento de Concepción es de 16 y más años, que representa el 36,3% del total. No obstante, se observa una importante proporción de empresas, especialmente del sector terciario, con una antigüedad menor a 15 años.

Tabla 6. Antigüedad de las empresas por sector económico

Antigüedad	General	Sector primario (25,5%)	Sector secundario (12,2%)	Sector terciario (62,3%)
Menores a 1 año	4,5%	1,0%	4,3%	6,0%
1 a 5 años	25,7%	14,6%	30,4%	29,4%
6 a 10 años	22,8%	27,1%	21,7%	21,3%
11 a 15 años	10,6%	6,3%	10,9%	12,3%
16 años y +	36,3%	51,0%	32,6%	31,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El análisis por sector muestra los siguientes resultados:

- **Sector primario:** se destacan la cría de ganado vacuno para producción de carne (la mitad de las actividades) y en segundo lugar (11,5%) el cultivo de hortalizas de hoja y de otras hortalizas frescas, sumando entre estas dos actividades el 61,5% del total.
- **Sector secundario:** sobresalen las actividades relacionadas a la fabricación de cemento, cal y yeso, elaboración de productos de panadería y fabricación de productos metálicos para uso estructural. Otra actividad con mucha relevancia en el sector es la elaboración de cortes cárnicos en los frigoríficos.
- **Sector terciario:** predominan las actividades comerciales, entre las que destacan el comercio al por menor de hipermercados, supermercados, despensas, electrodomésticos y accesorios, comercio al por menor de artículos de ferretería, que representan alrededor de un tercio de las actividades del sector terciario de Concepción.

La Tabla 7 presenta las 10 actividades con mayor peso relativo a las que se dedican las empresas del departamento de Concepción dentro de cada sector⁵.

⁵ Las actividades económicas fueron clasificadas según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP).

Tabla 7. Actividad económica a la que se dedican, según sector económico

Actividades económicas del sector primario	Porcentaje
Cría de ganado vacuno con destino a la producción de carne	50,0%
Cultivo de hortalizas de hoja y de otras hortalizas frescas	11,5%
Cultivo de bulbos, brotes, raíces y hortalizas de fruto	6,3%
Cría de ganado vacuno lechero	6,3%
Cultivo de maíz	5,2%
Cría de aves de corral	3,1%
Cultivo de tabaco	2,1%
Cultivo de sésamo	2,1%
Cultivo de mandioca, papa y batata	2,1%
Cría de ganado ovino y caprino	2,1%
Otras actividades	9,4%
Total	100,0%

Actividades económicas del sector secundarios	Porcentaje
Fabricación de cemento, cal y yeso	30,4%
Elaboración de productos de panadería	15,2%
Fabricación de productos metálicos para uso estructural	8,7%
Fabricación de muebles	4,3%
Fabricación de calzado de cuero	4,3%
Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso	4,3%
Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones	4,3%
Fabricación de materiales de arcilla para la construcción (ladrillos, tejas)	2,2%
Actividades de impresión	2,2%
Matanza de ganado vacuno y procesamiento de su carne	2,2%
Otras actividades	21,7%
Total	100,0%

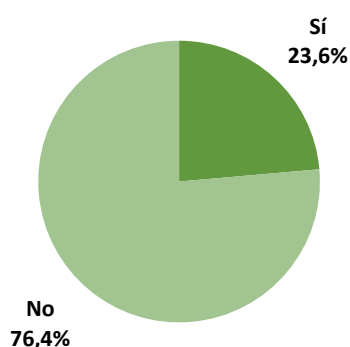
Actividades económicas del sector terciario	Porcentaje
Venta al por menor en hipermercados y supermercados	8,9%
Venta al por menor en minimercados y despensas	8,1%
Venta al por menor de electrodomésticos y accesorios	7,2%
Venta al por menor de artículos de ferretería	6,8%
Venta al por menor de prendas de vestir	6,4%
Venta al por menor de productos farmacéuticos de uso humano	4,3%
Venta al por menor de combustible para automotores en comercios especializados	3,4%
Venta de motocicletas y de sus piezas y accesorios	3,0%
Venta al por menor de otros productos en comercios no especializado	2,6%
Restaurantes y parrilladas	2,6%
Otras actividades	46,8%
Total	100,0%

Por otra parte, el 23,6% de las empresas del departamento de Concepción cuenta con sucursales. Al analizar por sector económico, el sector primario tiene la menor proporción de empresas con sucursales (12,5%), debido a las características del sector productivo y al menor

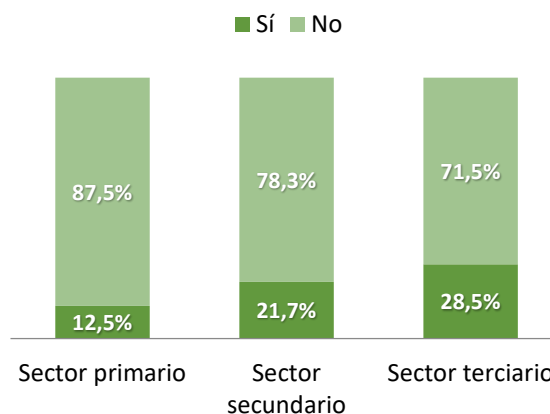
tamaño relativo de las empresas. El sector terciario presenta la mayor proporción de empresas con sucursales (28,5%).

Gráfico 10. Composición de empresas participantes

Panel A. Empresas que poseen sucursal



Panel B. Empresas que poseen sucursal según sector económico

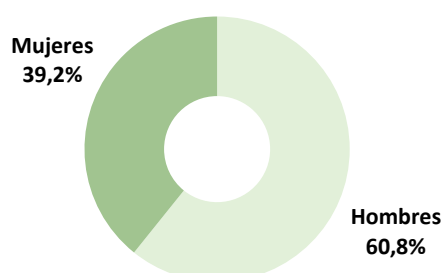


4.2. Disponibilidad de personal

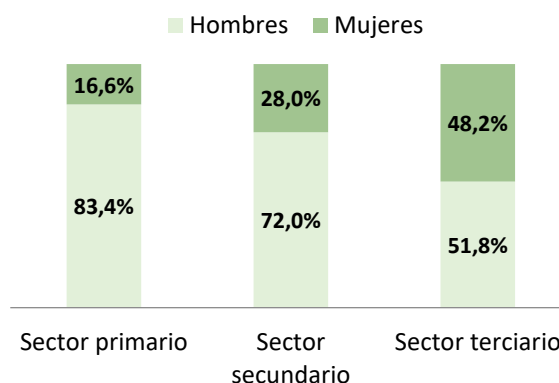
Teniendo en cuenta la distribución de trabajadores por sexo, se observa una mayor proporción de hombres con el 60,8% en el total de empresas encuestadas. Este patrón se repite en la mayor parte de los sectores económicos. Así también, se puede observar en el Gráfico 11 (Panel B) que la mayor proporción de mujeres se encuentra en el sector terciario y que en el sector primario se observa una escasa participación de personal por parte de las mujeres.

Gráfico 11. Distribución de trabajadores por sexo

Panel A. Distribución de trabajadores por sexo



Panel B. Distribución de trabajadores por sexo según sector económico



Dentro del departamento de Concepción, el mayor nivel de educación presentado por los empleados de las empresas es la educación secundaria terminada (39,9% de los empleados en general), seguido por los profesionales universitarios. Observando por sector, entre los trabajadores del sector primario el nivel de educación predominante es la primaria (educación escolar básica) terminada (29,0% de todos los empleados en este sector), en el sector

secundario el nivel predominante es de educación media terminada (46,0%), pero se observa por una parte una mayor proporción de profesionales universitarios (14,9%).

En el sector terciario se encuentra una elevada proporción de empleados con educación secundaria terminada (46,8%), técnicos superiores no universitarios (3,6%) y la mayor proporción de profesionales universitarios (34,6%) de los tres sectores.

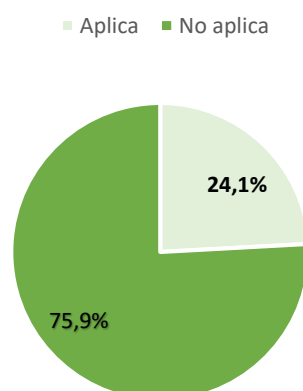
Tabla 8. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo

Nivel de estudios	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Profesional universitario	25,5%	8,3%	14,9%	34,6%
Técnico superior no universitario	2,9%	2,2%	0,4%	3,6%
Secundaria (educación media) terminada	39,9%	20,2%	46,0%	46,8%
Secundaria (educación media) incompleta	8,8%	14,4%	15,8%	5,2%
Primaria (EEB) terminada	12,6%	29,0%	10,7%	6,2%
Primaria (EEB) incompleta	7,1%	19,6%	8,9%	1,6%
Sin instrucción	0,9%	2,4%	1,1%	0,2%
No sabe	2,3%	3,9%	2,2%	1,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4.3. Políticas de contratación

Teniendo en cuenta las políticas de contratación, entendidas como el proceso adoptado dentro de la empresa al momento de seleccionar e incorporar personal ya sea mediante normativa interna o incorporando como base beneficios contemplados en leyes y/o decretos vigentes, se ha verificado que el 24,1% de las empresas del departamento de Concepción tiene alguna política incorporada.

Gráfico 12. Aplicación de políticas de contratación en las empresas



En cuanto a la política específicamente implementada, en el sector terciario el 20,4% de las empresas manifestó contar con una política de contratación de mujeres. Mientras que, en el sector secundario solo el 6,5% de las empresas presenta este tipo de política, tal como se observa en la Tabla 9.

Tabla 9. Políticas específicas para contratar en las empresas, por sector económico (respuestas múltiples)

Políticas	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Jóvenes de primer empleo	4,2%	8,7%	7,2%
Pasantes y/o aprendices	8,3%	8,7%	10,6%
Mujeres	4,2%	6,5%	20,4%
Personas con discapacidad	1,0%	4,3%	1,3%
Indígenas	3,1%	2,2%	0,4%

Así también, se puede verificar que, en los tres sectores económicos, las políticas de contratación de pasantes y/o aprendices se encuentran presentes entre las tres políticas mayormente implementadas.

Por el contrario, las políticas menos implementadas en todos los sectores son las de contratación de personas con discapacidad e indígenas. Debe tenerse en cuenta que, según el Censo Nacional de Población y Viviendas 2012, el 31,3% de los hogares en el departamento de Concepción cuentan con alguna persona con discapacidad. Por ello, la importancia de la promoción y difusión de la Ley 4.962/13 que *“Establece los beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado”*.

En la Tabla 10 se puede observar las políticas aplicadas de acuerdo con la política de contratación de la empresa. En la mayoría de los casos estas son decididas por los dueños de las empresas.

Tabla 10. Políticas aplicadas de contratación

Políticas de contratación	Políticas aplicadas	Porcentaje
Jóvenes de primer empleo (6,6%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)	12,0%
	Decisión por directorio de la empresa	16,0%
	Decisión de los dueños de la empresa	72,0%
Pasantes (9,8%)	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	2,7%
	Decisión por directorio de la empresa	10,8%
	Decisión de los dueños de la empresa	86,5%
Mujeres (14,6%)	Decisión por directorio de la empresa	10,9%
	Decisión de los dueños de la empresa	89,1%
Personas con discapacidad (1,6%)	Decisión por directorio de la empresa	16,7%
	Decisión de los dueños de la empresa	83,3%
Indígenas (1,3%)	Decisión de los dueños de la empresa	100,0%

En el caso de la política para jóvenes de primer empleo, la cual el 6,6% del total de las empresas del departamento aplica, se observa que la Ley N° 1980/19 que debería ser aplicada por tener como objeto justamente el primer empleo, lo hace solo el 12,0% de las empresas. Es probable que esto se deba al desconocimiento de esta normativa y los beneficios que genera su aplicación. La promoción de esta puede ser relevante ya que en Concepción se verifica que 10,0% de la población, según datos del INE en el año 2021, se encuentra en el rango de edad de 15 a 19 años, grupo que está próximo a insertarse en el mercado laboral.

De igual forma en el caso de los pasantes, la implementación de la Ley N° 6339/19 de Empleo parcial y el Contrato de aprendizaje no es aplicado por empresas del departamento.

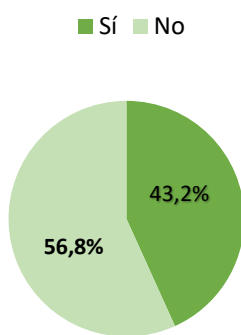
Debe notarse también, que las políticas aplicadas por las empresas en materia de contratación se basan en mayor medida por una decisión del propietario y en una menor proporción por decisiones del directorio, dejando a las normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas con una participación muy pequeña.

4.4. Vacantes de puestos de trabajo

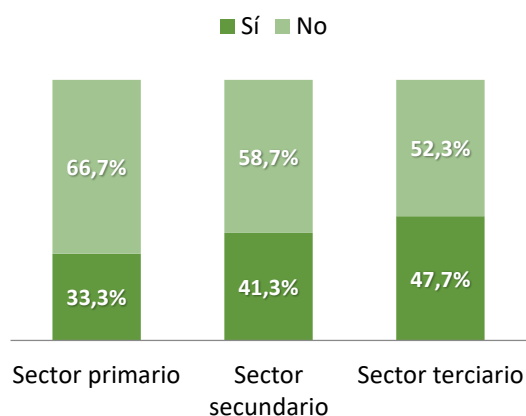
El 43,2% de las empresas dijo haber contado con puestos de trabajo vacantes en los últimos 12 meses. Esta proporción básicamente se encuentra ponderada por la mayor proporción de las vacancias requeridas en el sector terciario, tal como se observa en el panel B del Gráfico 13.

Gráfico 13. Vacancias generadas en los últimos 12 meses

Panel A. Vacancias generadas



Panel B. Vacancias generadas según sector económico



Entre los puestos y vacantes requeridos en los últimos 12 meses, el 69,5% de las vacantes estaba distribuido en 3 grupos: los de servicios y vendedores, los empleados de oficina y los trabajadores no calificados. Por otro lado, el grupo de los agricultores y el de operarios fueron los menos requeridos durante ese periodo.

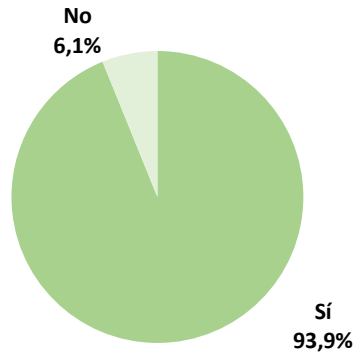
Tabla 11. Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses

Grupo ocupacional	Porcentaje
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	35,0%
Empleados de oficina	18,6%
Trabajadores no calificados	15,9%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	11,1%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	9,7%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	7,5%
Otros	2,2%

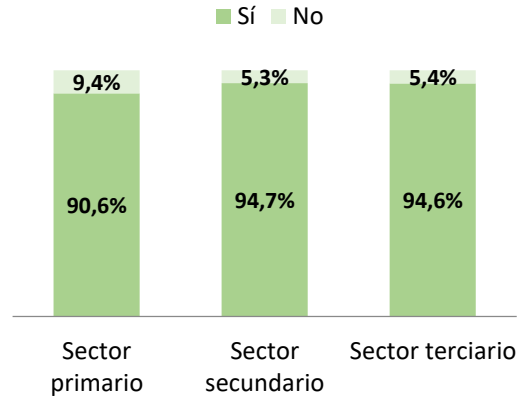
De las empresas que contaban con puestos disponibles la mayoría dijo haberlos cubierto. Como se observa en el Panel B del Gráfico 14, las empresas de sector secundario y terciario son quienes han presentado mayor cobertura de vacancias, mientras que el sector primario es el que presenta una menor proporción de empresas que han logrado suplir los puestos que tenían disponibles.

Gráfico 14. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses

Panel A. Cobertura de vacancias

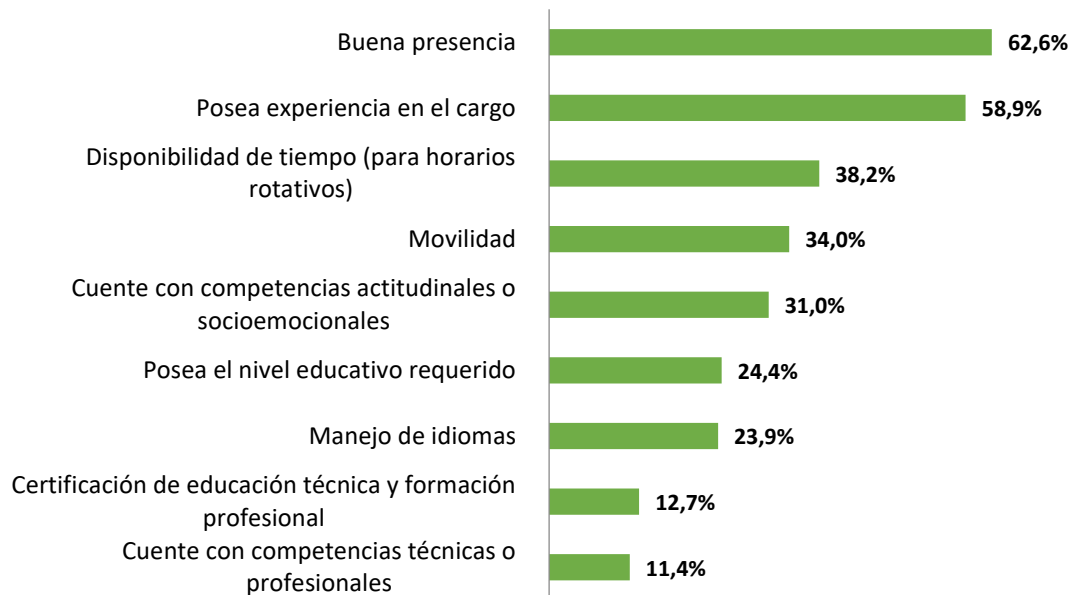


Panel B. Cobertura de vacancias según sector económico



Los requisitos más buscados por las empresas a la hora de contratar son dos: buena presencia y que se posea experiencia en el cargo.

Gráfico 15. Requisitos buscados para cubrir vacantes (respuestas múltiples)



La buena presencia es el principal requisito a la hora de contratar personal en el sector terciario seguido por posea experiencia en el cargo y disponibilidad de tiempo. En el sector primario y secundario, el requisito mayormente buscado es la experiencia en el cargo, 56,3 y 60,9%, respectivamente.

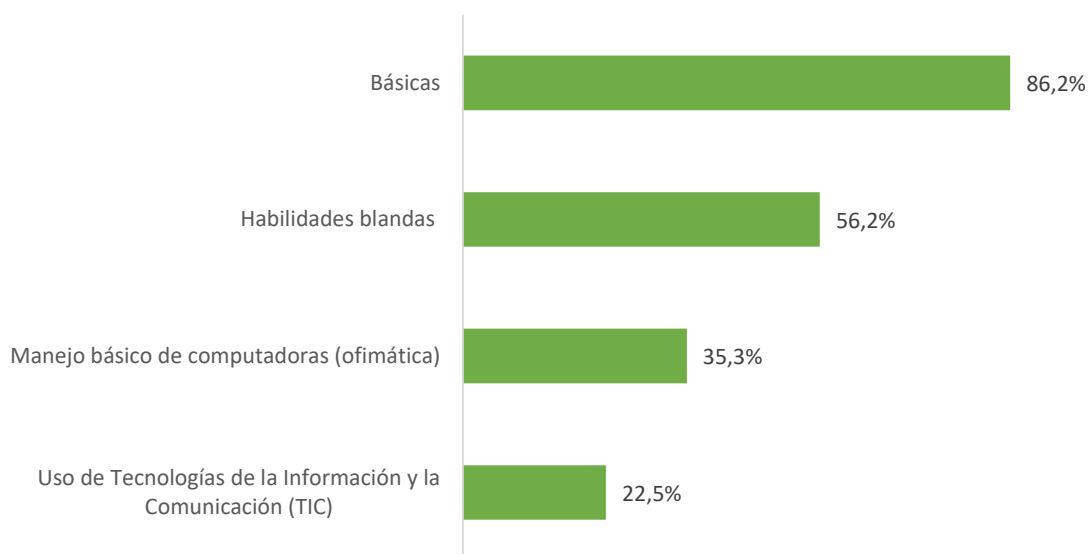
Las competencias técnicas o profesionales son mayormente buscadas en el sector terciario (14,9%), con una diferencia marcada entre los otros sectores. Este patrón también se puede observar con la certificación técnica y formación profesional, donde en el sector terciario el 17,4% de las empresas cuenta con este requisito (Tabla 12).

Tabla 12. Requisitos buscados para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)

Requisitos	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Buena presencia	36,5%	58,7%	74,0%
Certificación de educación técnica y formación profesional	5,2%	4,3%	17,4%
Cuenta con competencias actitudinales o socioemocionales	14,6%	30,4%	37,9%
Cuenta con competencias técnicas o profesionales	4,2%	8,7%	14,9%
Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos)	17,7%	41,3%	46,0%
Manejo de idiomas	9,4%	13,0%	31,9%
Movilidad	27,1%	28,3%	37,9%
Posea el nivel educativo requerido	2,1%	8,7%	36,6%
Posea experiencia en el cargo	56,3%	60,9%	59,6%

Considerando las competencias requeridas, las más buscadas a la hora de contratar corresponden a las habilidades básicas (86,2%), que incluyen la comprensión lectora, la escritura y los cálculos matemáticos básicos. Asimismo, se requiere en gran proporción de las habilidades blandas (56,2%). Por otra parte, más del 30% de las empresas requiere competencias para el manejo básico de computadoras (ofimática)⁶; y más del 20%, para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)⁷.

Gráfico 16. Competencias requeridas para cubrir vacantes (respuestas múltiples)



6 **Ofimática:** Acrónimo compuesto por las palabras ofi (oficina) y mática (informática), que se refiere a la automatización, mediante sistemas electrónicos, de las comunicaciones y procesos administrativos en las oficinas (Real Academia Española, s.f.).

7 **TIC:** recursos y herramientas que se utilizan para el proceso, administración y distribución de la información a través de elementos tecnológicos, como: ordenadores, teléfonos, televisores, etc (Universidad Latina de Costa Rica, s.f.).

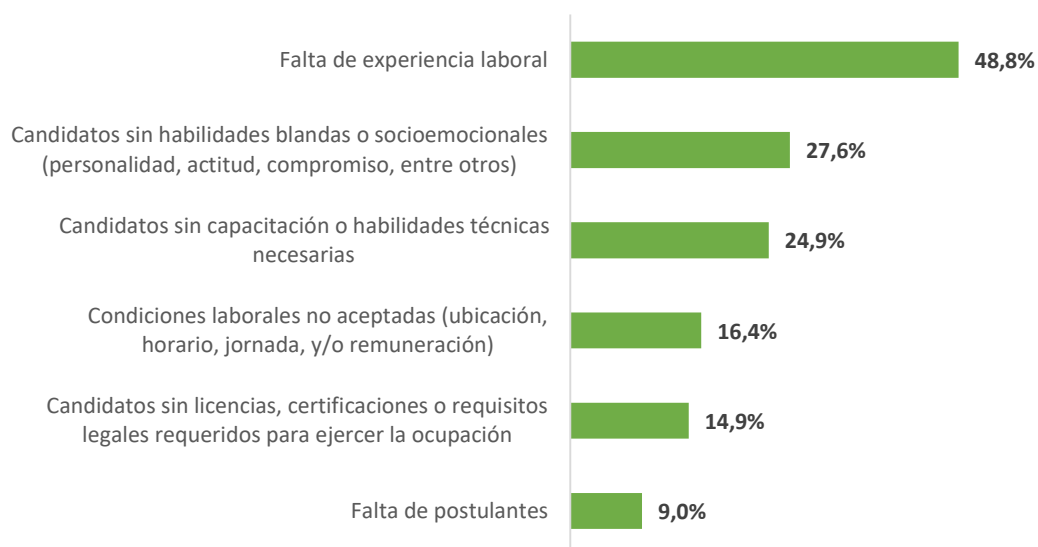
En los tres sectores económicos, las competencias básicas son las más requeridas, con un promedio de 82,4%. En el sector terciario se encuentra la mayor proporción de empresas que buscan en los postulantes el manejo básico de computadoras (33,6%) y el uso de las TIC (61,7%). En el sector primario, los requisitos más buscados son las habilidades básicas (68,8%) y el uso de las TIC (43,8%).

Tabla 13. Competencias requeridas para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)

Competencias	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Básicas	68,8%	84,8%	93,6%
Habilidades blandas	3,1%	17,4%	51,9%
Manejo básico de computadoras (ofimática)	1,0%	10,9%	33,6%
Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	43,8%	54,3%	61,7%

La dificultad que se presenta con mayor frecuencia durante el proceso de selección es la falta de experiencia laboral en los postulantes, requisito que como se ha verificado, es uno de los más buscados por las empresas. A esta siguen, como inconvenientes en la búsqueda para cubrir puestos de trabajo, la falta de habilidades blandas o no contar con capacitación o habilidades técnicas necesarias.

Gráfico 17. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal (respuestas múltiples)



En todos los sectores, la presencia de candidatos sin experiencia laboral es una de las principales dificultades a la hora de contratar. El sector secundario es el que presenta mayor dificultad por la falta de candidatos con experiencia laboral (58,7%), seguido por la falta de capacitación o habilidades técnicas necesarias (41,3%).

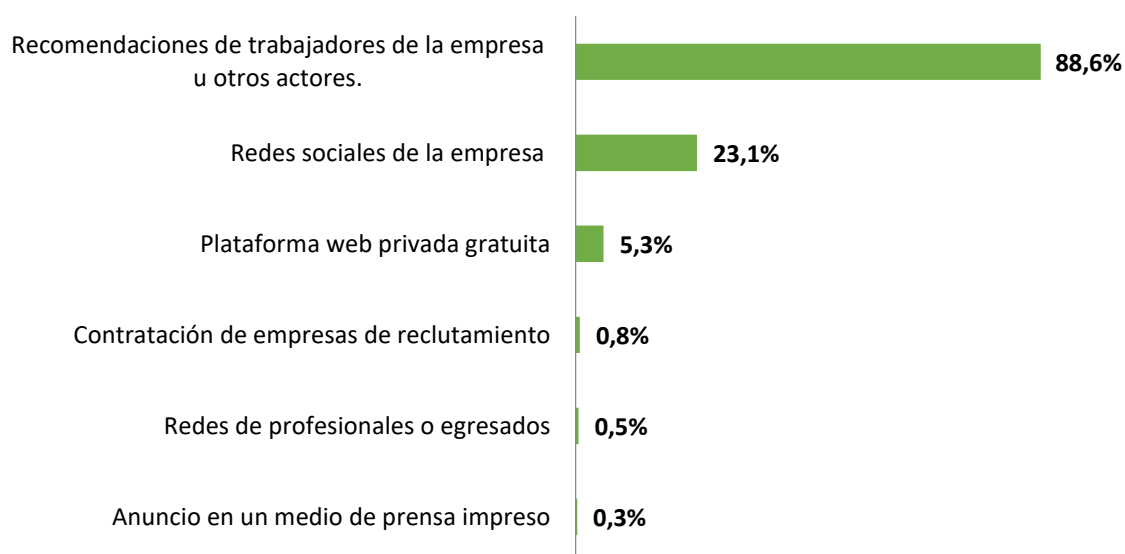
Tanto en el sector secundario como en el terciario se destaca la dificultad de la falta de candidatos con habilidades blandas o socioemocionales (Tabla 14).

Tabla 14. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico (respuestas múltiples)

Dificultad presentada	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias	12,5%	41,3%	26,8%
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales	15,6%	37,0%	30,6%
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	7,3%	17,4%	17,4%
Condiciones laborales	13,5%	15,2%	17,9%
Falta de experiencia laboral	40,6%	58,7%	50,2%
Falta de postulantes	3,1%	15,2%	10,2%

Los canales de reclutamiento utilizados por las empresas para llenar las vacantes son, en primer lugar, las recomendaciones de trabajadores de la empresa (88,6%), seguido por las redes sociales de la empresa (23,1%). El uso de los demás canales de reclutamiento es muy limitado.

Gráfico 18. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes (respuestas múltiples)



Las recomendaciones de los trabajadores de las empresas para contratar otros trabajadores están presentes en mayor proporción en todos los sectores económicos, pero predominantemente en el sector primario (95,8%). La segunda forma más utilizada para contratar personal es a través del uso de las redes sociales de la empresa, en mayor proporción en el sector terciario (31,9%). El canal de reclutamiento menos utilizado es el de la contratación de una empresa de reclutamiento.

Tabla 15. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)

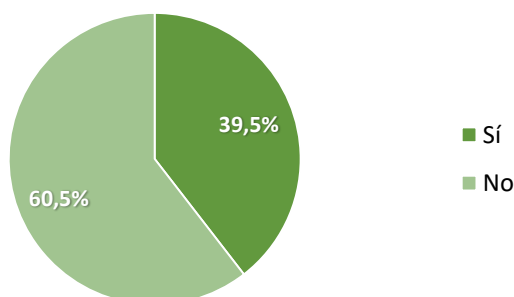
Canal de reclutamiento	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Anuncio en un medio de prensa impreso	0%	2,2%	0%
Contratación de empresas de reclutamiento	1,0%	2,2%	0,4%
Plataforma web privada gratuita	0%	4,3%	7,7%
Recomendación de trabajadores de la empresa u otros	95,8%	87,0%	86,0%
Redes de profesionales o egresados	0%	0%	0,9%
Redes sociales de la empresa	4,2%	17,4%	31,9%

4.5. Nuevas tecnologías en las empresas

La tecnología presenta avances año tras año, pero la pandemia por COVID-19 implicó la aceleración de los cambios a favor de las transformaciones digitales. Estos avances tecnológicos brindan nuevas oportunidades económicas a las empresas, la posibilidad de expandirse en el mercado, así como también permiten la disminución de los costos (Cañigual *et al.*, 2021).

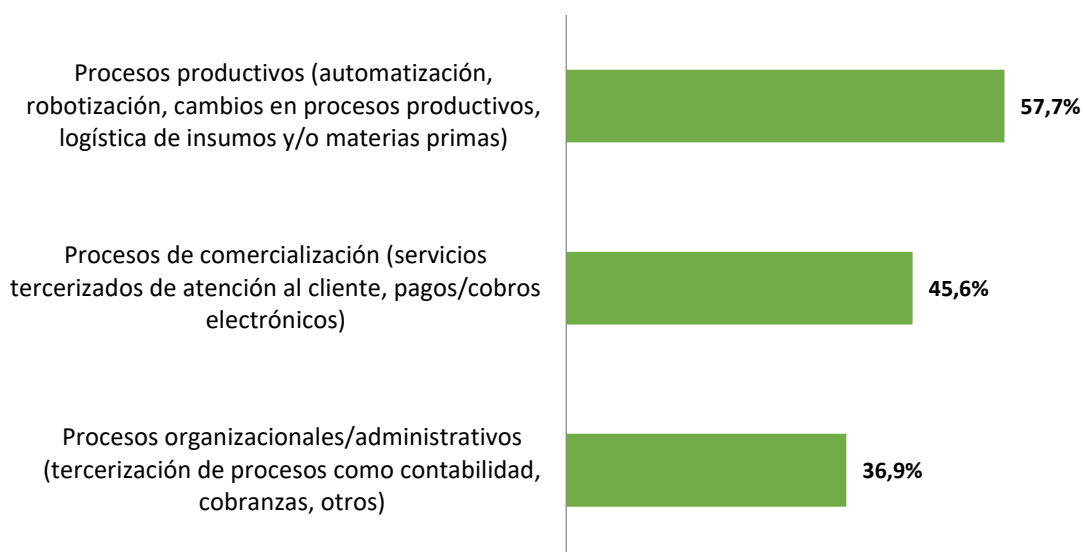
En el marco de estos cambios tecnológicos, el 39,5% de las empresas del departamento de Concepción mencionaron que implementarán nuevas tecnologías en los próximos 5 años, teniendo en cuenta los efectos de las transformaciones digitales.

Gráfico 19. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años (2023-2027)



Las empresas han mostrado interés en incorporar nuevas tecnologías, en especial en lo relacionado con los procesos productivos, tales como logística para la provisión de insumos, automatización o robotización de procesos, incorporación de avances en la producción, entre otros. Le siguen en orden de importancia la incorporación de tecnología en los procesos de comercialización con servicios tercerizados en la atención del cliente, pagos y cobros, utilizando mecanismos electrónicos o digitales. En menor medida, se encuentran las empresas interesadas en incorporar nuevas tecnologías en sus procesos administrativos.

Gráfico 20. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías (respuestas múltiples)



La intención de incorporar nuevas tecnologías en los procesos productivos se observa principalmente en los sectores primario (96,4%) y secundario (91,3%), mientras que el interés por incorporar procesos de comercialización se observa en el sector terciario (65,3%).

En todos los sectores primario y secundario, el área en la que se tiene menor intención de incorporar nuevas tecnologías es la de los procesos organizacionales/administrativos, así como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 16. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías, por sector económico (respuestas múltiples)

Área de	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Procesos de comercialización (servicios tercerizados de atención al cliente, pagos/cobros electrónicos)	3,6%	13,0%	65,3%
Procesos organizacionales/administrativos (tercerización de procesos como contabilidad, cobranzas, otros)	7,1%	13,0%	51,0%
Procesos productivos (automatización, robotización, cambios en procesos productivos, logística de insumos y/o materias primas)	96,4%	91,3%	38,8%

Considerando los planes de implementación de nuevas tecnologías, se requerirá la incorporación de personas a ciertas ocupaciones; el 96,0% de las empresas la requerirá para la adopción de mercados o de segmentos de clientes y la utilización de nuevos insumos o materias primas (Gráfico 21). Esta incorporación podría ser mediante nuevas contrataciones o a través de la transformación de competencias de algunos de los actuales empleados de la empresa.

En la Tabla 17 se observa que, para las distintas ocupaciones, y en los diferentes sectores económicos, se requerirá en mayor medida la transformación de competencias de los actuales empleados. En general, en el departamento se requerirá la transformación de competencias

para: la adopción de mercados o de segmentos de clientes (71,3%), la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios (61,1%), la apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo (63,8%) y para la utilización de nuevos insumos o materias primas (67,8%).

En cuanto a la demanda de nuevo personal, se verifica que el 28,7% requerirá personal para la adopción de mercados o de segmentos de clientes, 38,9% para la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios, 36,2% para la apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo y 32,2% para la utilización de nuevos insumos o materias primas (Tabla 17).

Gráfico 21. Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías

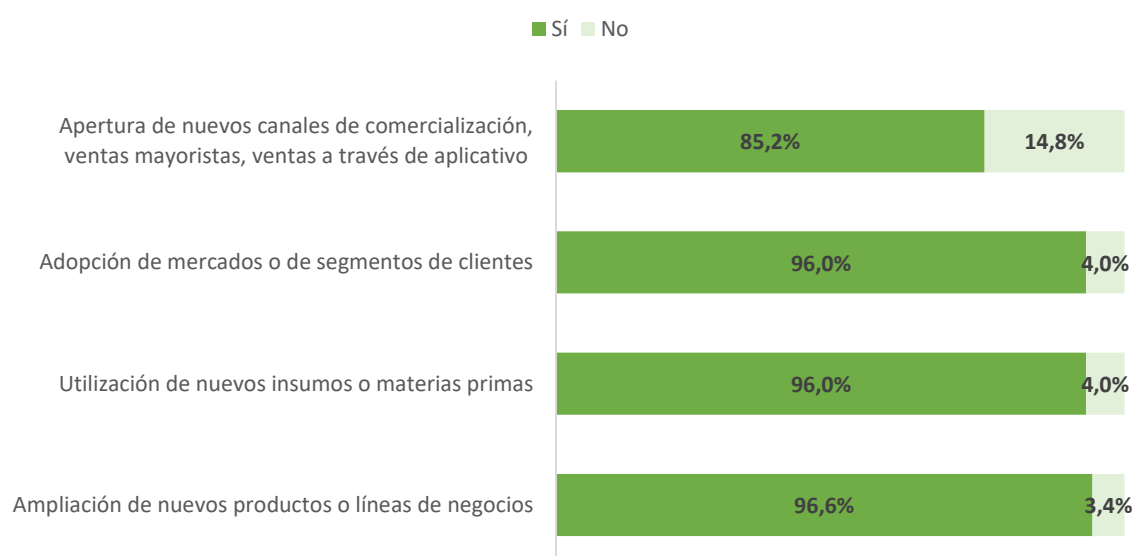


Tabla 17. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías

Finalidad de implementación	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Métodos de cobertura de la demanda				
Adopción de mercados o de segmentos de clientes				
Nuevas contrataciones	28,7%	20,8%	47,8%	26,0%
Transformación de competencias	71,3%	79,2%	52,2%	74,0%
Ampliación de nuevos productos o líneas de negocios				
Nuevas contrataciones	38,9%	48,0%	45,5%	35,1%
Transformación de competencias	61,1%	52,0%	54,5%	64,9%
Apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo				
Nuevas contrataciones	36,2%	25,0%	42,9%	37,2%
Transformación de competencias	63,8%	75,0%	57,1%	62,8%
Utilización de nuevos insumos o materias primas				
Nuevas contrataciones	32,2%	35,7%	36,4%	30,1%
Transformación de competencias	67,8%	64,3%	63,6%	69,9%

Considerando la demanda ocupacional causada por eventos relacionados con la incorporación de nuevas tecnologías, las empresas del departamento de Concepción requerirán en mayor medida que los trabajadores estén formados en operación de maquinarias y equipos, 56,4%. Al

analizar por sector económico, dicha formación es la más requerida en el sector secundario (87,0%) y el sector primario (82,1%), mientras que en el sector terciario la formación más requerida es la de operador/programador de equipos/sistemas informáticos (72,4%).

Por otro lado, la formación menos requerida a nivel departamental es la de desarrollador/operador de software/aplicativos, 10,7%. Esta formación también es la menos requerida en los todos los sectores.

Tabla 18. Tipos de formación requerida según sector económico (respuestas múltiples)

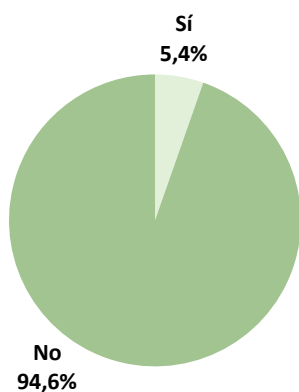
Tipo de formación	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Desarrollo/operación de softwares/aplicativos	3,6%	8,7%	13,3%
Operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización)	82,1%	87,0%	41,8%
Operación/programación de equipos/sistemas informáticos	17,9%	26,1%	72,4%
Otras	3,6%	0%	2,0%

Los avances tecnológicos permiten llevar a cabo operaciones en menos tiempo y de manera más eficiente, prescindiendo en ocasiones de la labor humana o requiriendo de ella en una modalidad de trabajo distinta y más flexible (modalidad a distancia, contrato de servicios independientes, contrato por evento, entre otras). En dicho marco, en el departamento de Concepción se presenta que el 5,4% de las empresas ha disminuido su cantidad de empleados debido a los cambios digitales.

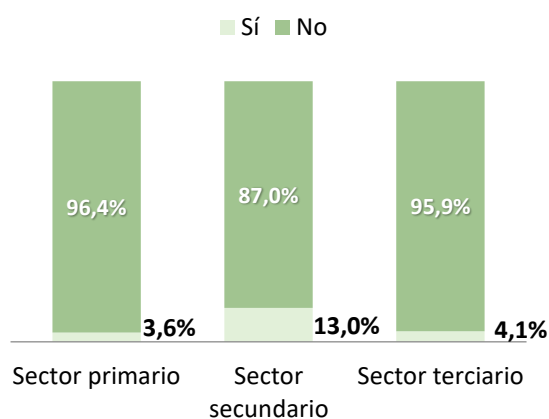
La disminución de personal por razones tecnológicas es muy baja en general, y se ha registrado principalmente en el sector secundario, en el que se observa que el 13,0% de las empresas ha disminuido la cantidad de empleados por esa razón. La menor reducción de personal se observa en el sector primario, con el 3,6%, por la menor adopción de nuevas tecnologías en el sector.

Gráfico 22. Efecto de la incorporación de tecnologías en la desvinculación de personal

Panel A. Empresas que han disminuido personal



Panel B. Empresas que han disminuido personal por sector económico



4.6. Dinámica de contrataciones

La encuesta permitió recopilar información sobre la probabilidad de apertura o cierre de establecimientos y/o sucursales, el reemplazo y contratación de personal, así como las demandas de capacitaciones para los trabajadores con relación a las nuevas tecnologías.

La apertura de nuevos establecimientos o sucursales se considera poco probable entre las empresas del sector primario y del sector terciario, 86,5% y 67,7%, respectivamente, mientras que mayormente se considera muy probable en el sector secundario, 50,0%.

Respecto al cierre de establecimientos o sucursales, resalta entre las empresas del departamento que es poco probable este evento; 94,8% y 95,7% en los sectores primario y secundario y 94,5% en el sector terciario.

El reemplazo o sustitución de trabajadores a causa de las nuevas tecnologías, se considera mayormente poco probable entre los sectores económicos: 93,8% en el primario, 87,0% en el secundario y 88,5% en el terciario. Asimismo, muchas empresas consideran poco probable la probabilidad de contratar nuevo personal.

No obstante, las capacitaciones al personal de las empresas en Concepción son en mayor medida muy poco probables, 64,6% en el sector primario, 34,8% en el sector secundario y 43,4% en el sector terciario.

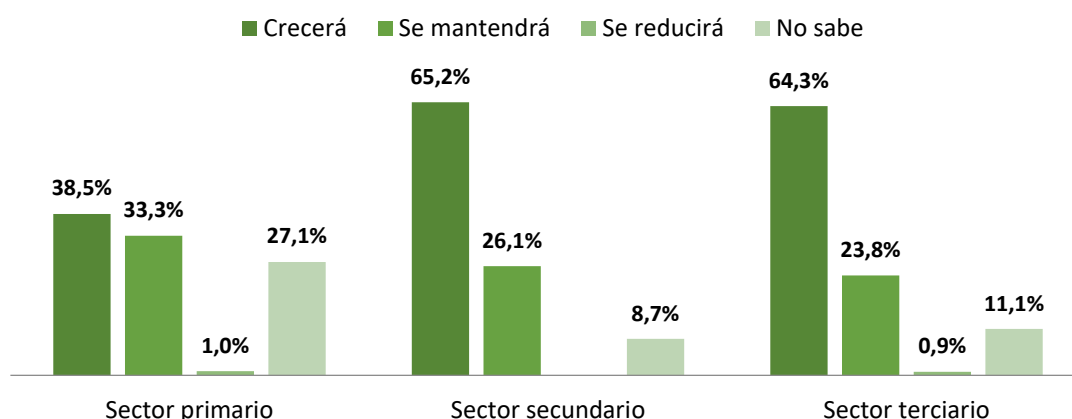
Tabla 19. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años (2023-2027)

Evento futuro	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Probabilidad			
Apertura de nuevos establecimientos, sucursales			
Poco probable	86,5%	50,0%	67,7%
Probable	0%	0%	1,3%
Muy probable	13,5%	50,0%	31,1%
Cierre de establecimientos, sucursales			
Poco probable	94,8%	95,7%	94,5%
Probable	0%	2,2%	0%
Muy probable	5,2%	2,2%	5,5%
Reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías			
Poco probable	93,8%	87,0%	88,5%
Probable	0%	2,2%	0,4%
Muy probable	6,3%	10,9%	11,1%
Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías			
Poco probable	70,8%	56,5%	51,1%
Probable	5,2%	0%	6,8%
Muy probable	24,0%	43,5%	42,1%
Capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas tecnologías			
Poco probable	64,6%	34,8%	43,4%
Probable	9,4%	6,5%	0,4%
Muy probable	26,0%	58,7%	56,2%

Para el periodo 2023-2027, varias empresas de los tres sectores económicos manifestaron que aumentará la dotación del personal (57,8% del total de empresas). Por sector, se observa que en el sector primario el 38,5% de las empresas considera que crecerá la dotación, el 65,2% en el sector secundario y el 64,3% en el sector terciario.

Por otra parte, la expectativa de reducción de personal para el periodo mencionado es baja en el departamento, ya que solo el 0,8% del total manifestó que disminuirá su dotación de personal. Con una posición más conservadora, el 26,5% del total considera que se mantendrá la dotación del personal entre las empresas de Concepción.

Gráfico 23. Variación en la dotación total de personal para los próximos 5 años (2023-2027) considerando los planes de inversión y negocios de la empresa



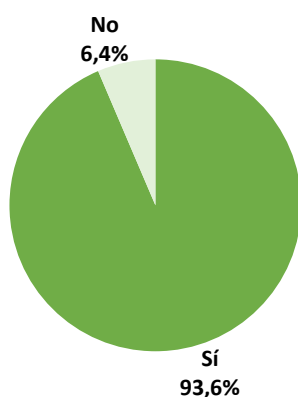
La perspectiva es optimista para la demanda de empleo en los próximos 5 años. El 93,6% de las empresas del departamento de Concepción expresa que aumentaría su demanda ocupacional entre los años 2023 y 2027.

Cabe destacar que la totalidad de las empresas en el sector secundario considera que requerirá más personal en los próximos años, lo cual muestra la expectativa de crecimiento en este sector.

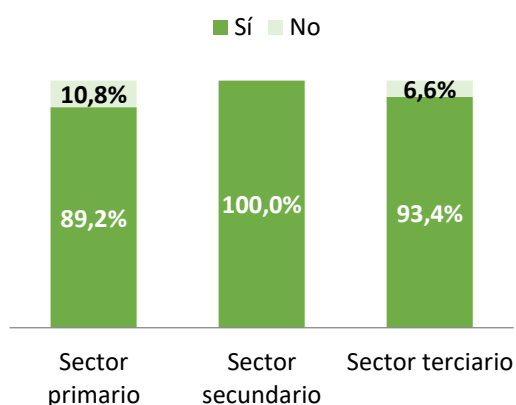
En los sectores primario y terciario, la mayoría de las empresas espera un aumento de la demanda ocupacional para el quinquenio 2023-2027, con el 89,2% y 93,4%, respectivamente. Estos resultados reflejan también expectativas de crecimiento y mejoras a futuro entre las actividades económicas del departamento.

Gráfico 24. Intención de contratación para los próximos 5 años (2023-2027)

Panel A. Intención de contratación



Panel B. Intención de contratación por sector económico



Las empresas estiman que dentro de 5 años estarían requiriendo en mayor medida trabajadores en las categorías de servicios y vendedores de mercados, principalmente para las ocupaciones de atención al cliente y venta en salón, aunque se observa que la demanda estimada incluye a personal para todas las categorías consultadas.

Dentro de la categoría trabajadores no calificados se requerirá mayormente la ocupación de limpiador. En proporciones iguales se requerirá trabajadores en las categorías de empleados de oficina, profesionales científicos e intelectuales y operadores de instalaciones, para puestos de cajero, contador y chofer, respectivamente.

Los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios presentan una demanda relativamente menor, para puestos relacionados con la mecánica y la panadería.

Tabla 20. Estimación del cargo dentro de 5 años, año 2027

Personal requerido	Porcentaje
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	36,8%
Trabajadores no calificados	26,3%
Empleados de oficina	10,5%
Profesionales científicos e intelectuales	10,5%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	10,5%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	5,3%
Total	100,0%

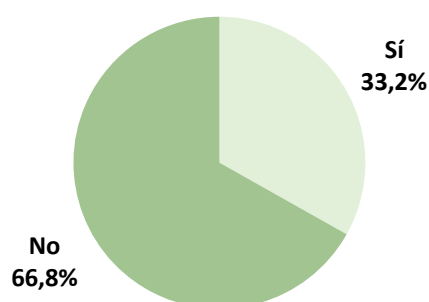
4.7. Capacitación y uso de la oferta pública

Los resultados anteriores indican que aproximadamente el 40,0% de las empresas planea implementar nuevas tecnologías en los próximos 5 años. En ese sentido, la capacitación de los trabajadores tendrá un rol central para la transición.

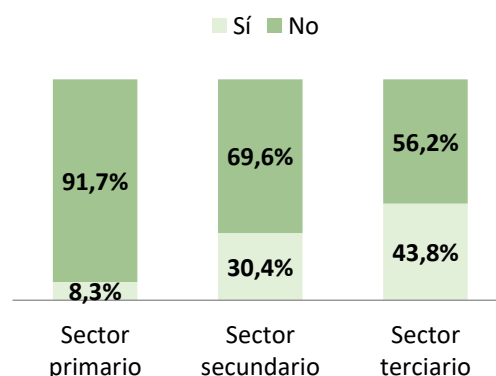
Varias empresas en el departamento de Concepción (33,2%) manifestaron que realizan capacitaciones a sus empleados. Al desglosar por sectores económicos, se encuentra que el terciario (43,8%) y el secundario (30,4%) son los que más declararon realizar capacitaciones, mientras que el sector primario (8,3%) es el más rezagado en cuanto a capacitaciones se refiere.

Gráfico 25. Capacitaciones al personal

Panel A. Ejecución de capacitaciones



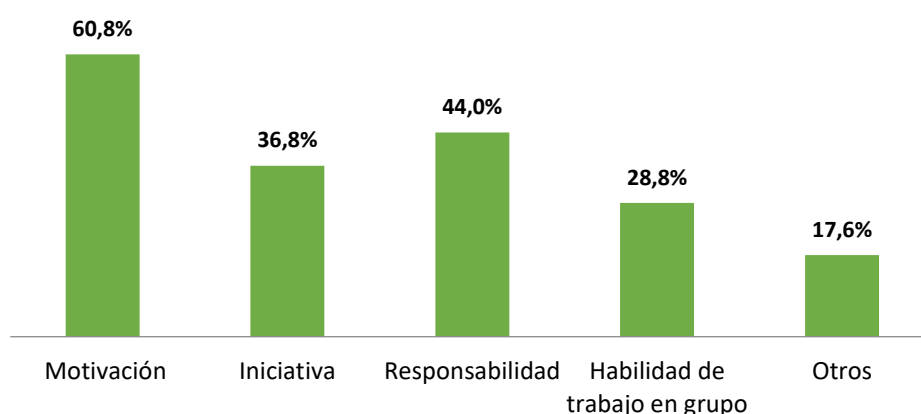
Panel B. Ejecución de capacitaciones por sector



Las habilidades blandas son sumamente importantes atendiendo que, de acuerdo con el estudio realizado por la OCDE (2018) para Paraguay, además de las competencias técnicas específicas como la de presupuestos, finanzas o computación, las competencias más difíciles de encontrar entre los trabajadores paraguayos tienen que ver con la inteligencia emocional, la comunicación y el pensamiento crítico, que en su conjunto forman parte de las habilidades transversales genéricas. En el mencionado estudio, entre las políticas para mejorar el acceso a empleos de mejor calidad, recomienda entre otros, proporcionar una combinación de habilidades técnicas específicas para el trabajo con habilidades blandas y básicas.

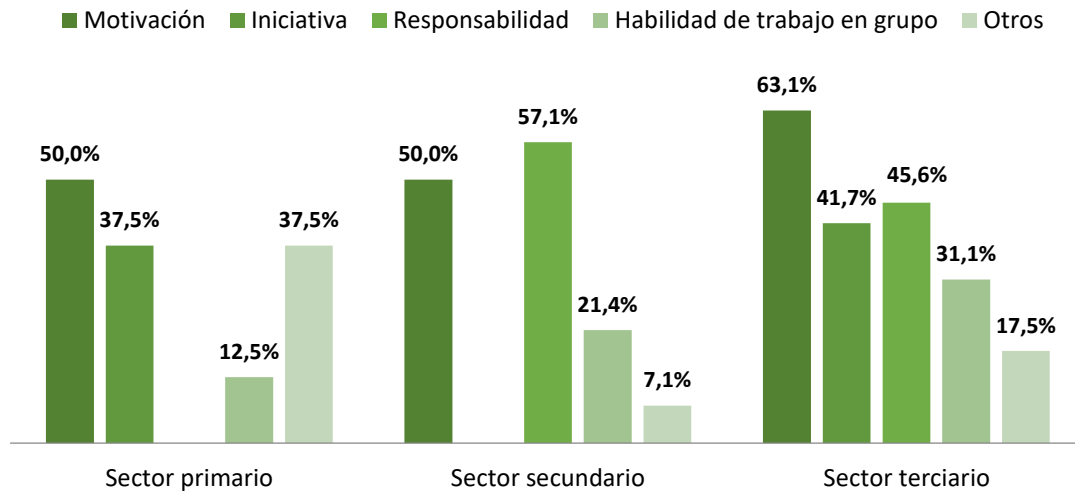
En línea con lo anterior, entre las empresas del departamento de Concepción que manifestaron realizar capacitaciones a sus empleados, especialmente en las referidas a las habilidades blandas, sobresalen temas como la motivación (60,8%), la responsabilidad (44,0%), la iniciativa (36,8%) y el trabajo en grupo (28,8%), en ese orden, como los tipos de capacitaciones más habituales.

Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente (respuestas múltiples)



La preferencia por las capacitaciones relacionadas al trabajo en equipo se acentúa en el sector terciario, en correspondencia con la mayor cantidad de empresas existentes en dicho sector dentro del departamento. Así, el 63,1% del sector terciario, el 50,0% tanto del sector secundario como del primario, realizan capacitaciones a sus empleados con énfasis en las habilidades de motivación.

Gráfico 27. Capacitaciones realizadas normalmente por sector económico (respuestas múltiples)



En lo que respecta a las capacitaciones técnicas específicas por puestos de trabajo, como se expone en el Gráfico 28, se realizan en temas relacionados con la comercialización para la totalidad del personal directivo de la empresa. En tanto que, para grupos como los profesionales científicos e intelectuales se destina a materia de salud y medicamentos (50,0%). Por su parte, en los demás grupos ocupacionales, las capacitaciones más mencionadas son las de atención al cliente, elaboración y comercialización de alimentos y habilidades digitales (Gráfico 29).

Gráfico 28. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores

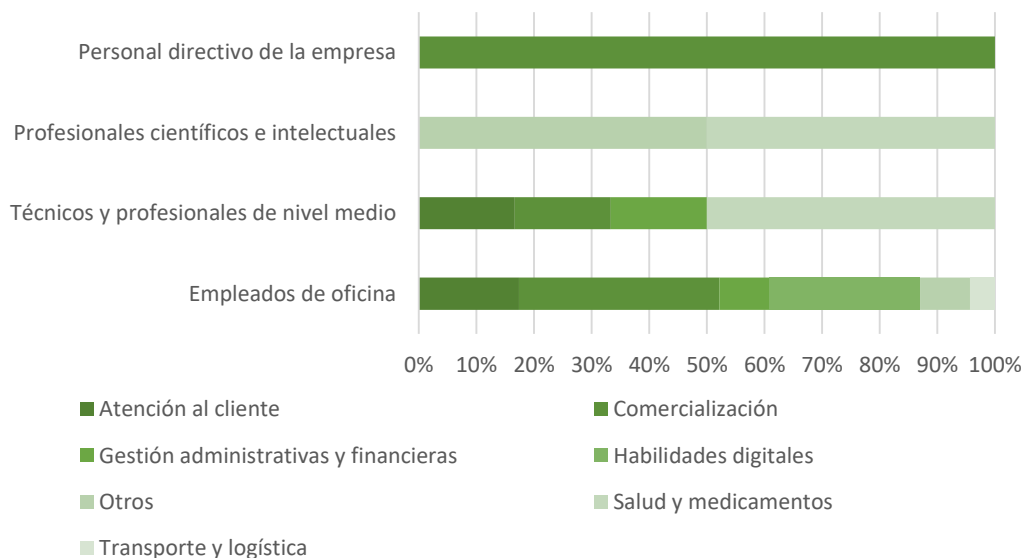
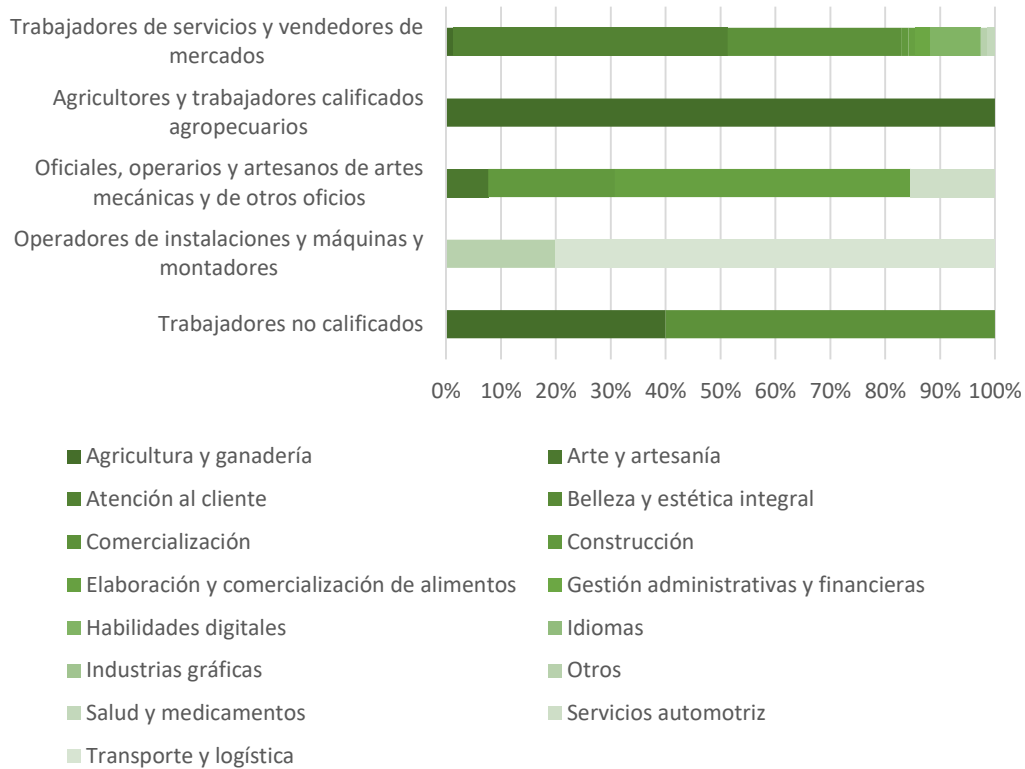


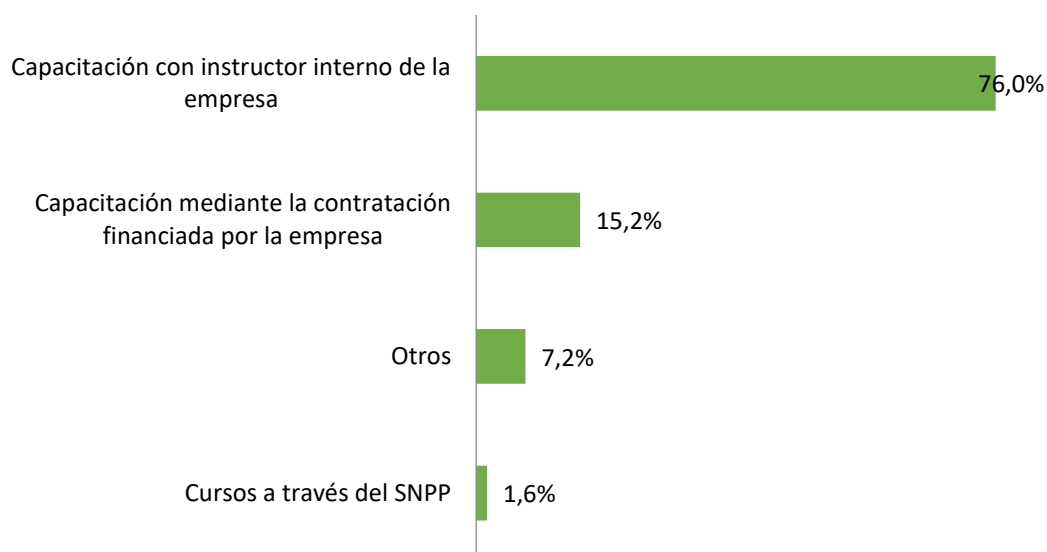
Gráfico 29. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Mandos medio y trabajadores no calificados



Entre las empresas que realizan capacitaciones a sus empleados, la capacitación “*con instructor interno de la empresa*” (76,0%), seguida por los cursos financiados por la propia empresa (15,2%), son los sistemas de capacitación predominantes en las empresas, como se observa en el Gráfico 30.

Las empresas han indicado que las capacitaciones promovidas desde el Estado no son sistemas habitualmente usadas por las empresas en el departamento de Concepción.

Gráfico 30. Sistemas utilizados por las empresas para impartir capacitaciones (respuestas múltiples)



En el informe de “*Construcción. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales*” (Observatorio Ocupacional, 2021), se menciona que el SINAFOCAL se encuentra en una búsqueda constante de información acerca de las necesidades de las empresas de los distintos sectores de la economía, de manera a que se pueda potenciar la empleabilidad.

En línea con dicha búsqueda, en la tabla que sigue se muestran los principales cursos de capacitaciones requeridos en el departamento de Concepción para aumentar la productividad. De forma general, las principales capacitaciones solicitadas son atención al cliente (24,4%) y comercialización (16,0%).

Tabla 21. Principales áreas de cursos de capacitación necesarios para incrementar la productividad

Área de cursos de capacitación	Porcentaje
Atención al cliente	24,4%
Comercialización	16,0%
Agricultura y ganadería	14,1%
Gestión administrativa y financiera	7,4%
Habilidades digitales	7,4%
Habilidades blandas	4,6%
Construcción	4,1%
Elaboración y comercialización de alimentos	4,1%
Transporte y logística	3,9%
Otros	13,9%

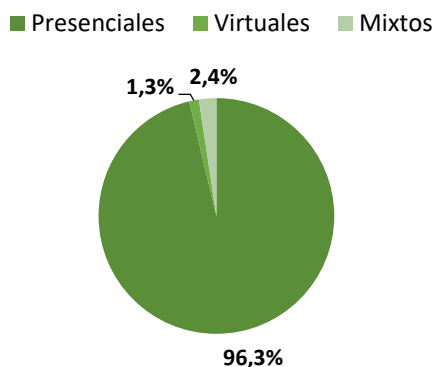
En cuanto a los medios preferidos para las capacitaciones, se puede constatar el alto predominio de las capacitaciones presenciales (96,3%), seguido de las sesiones mixtas (2,4%). Esto puede deberse al área de capacitación que se requiere, ya que algunas necesariamente exigen la presencialidad. Otras requieren conectividad a internet, pero se debe considerar que los servicios en el sector rural tienen menor cobertura o calidad.

Se observa en el siguiente gráfico que la preferencia por la presencialidad es más alta en el sector primario (97,9%), la cual puede deberse a las características de los cursos solicitados por

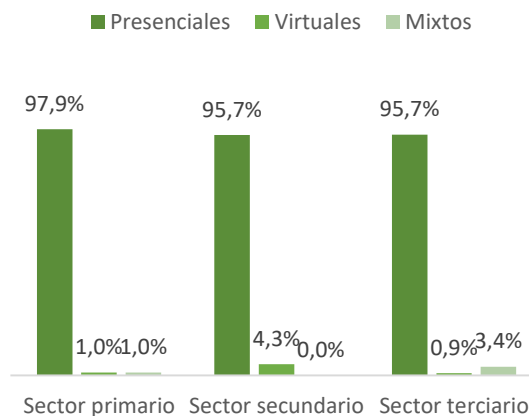
dicho sector, ya que por requerir demostraciones prácticas se desarrollan mejor con presencialidad.

Gráfico 31. Formatos preferidos para realizar las capacitaciones

Panel A. Formatos preferidos para realizar capacitaciones

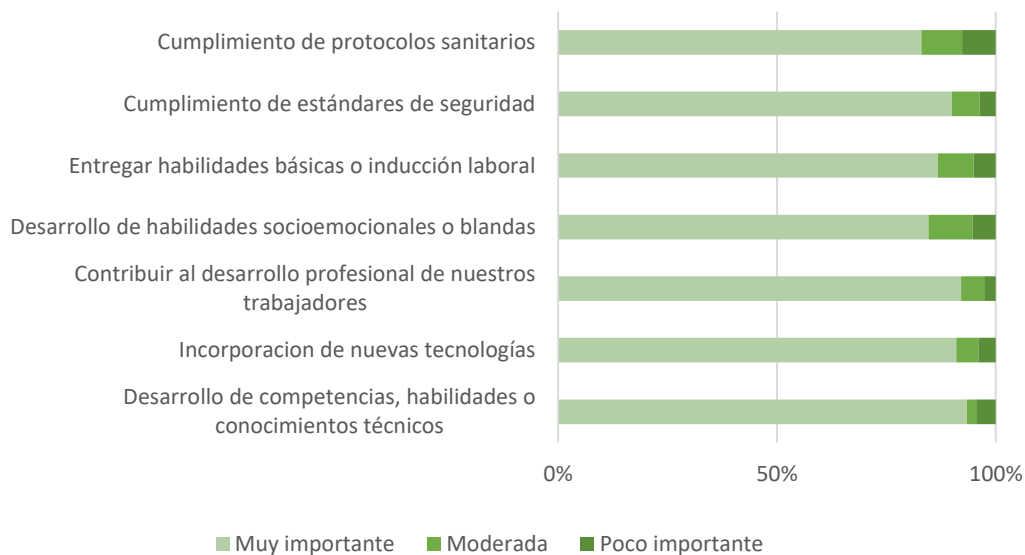


Panel B. Formatos preferidos para realizar capacitaciones por sector



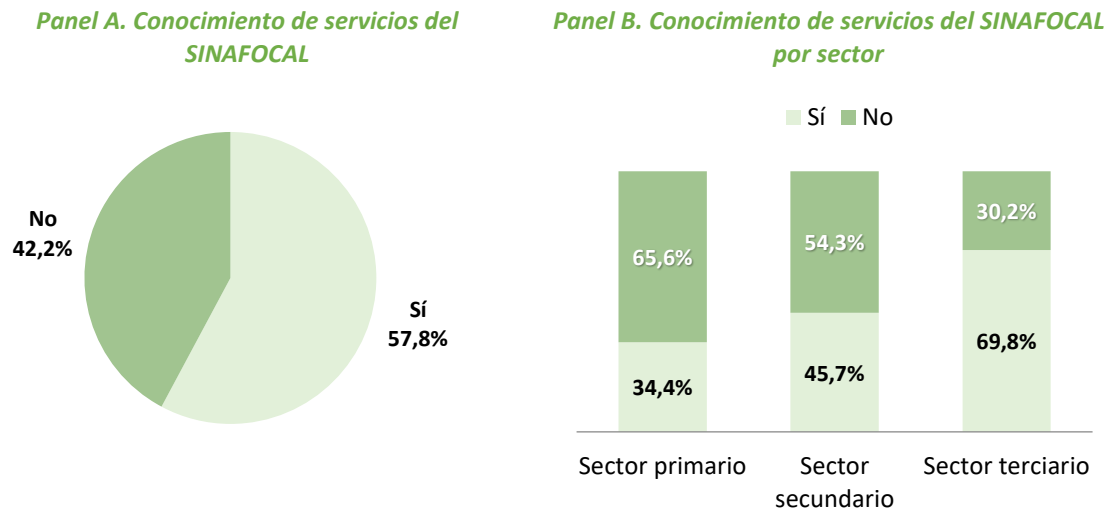
Aproximadamente el 90% de las empresas del departamento de Concepción, consideran muy importante las capacitaciones por cada razón expuesta en el Gráfico 32.

Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación



En el departamento de Concepción el 57,8% manifestó conocer los servicios del SINAFOCAL a diferencia de los que declararon no conocerlo (42,2%). Es oportuno señalar que estos resultados guardan relación con los datos referidos a los sistemas utilizados por las empresas para las capacitaciones.

Gráfico 33. Conocimiento de los servicios del SINAFOCAL



5. Resultados de las entrevistas

5.1. Entidades entrevistadas

Institución/Asociación/ Gremio	Distrito
Gobernación de Concepción	Concepción
Asociación Rural del Paraguay	Concepción
Municipalidad de Concepción	Concepción
Asociación de Profesionales de la Construcción	Concepción
Universidad Nacional de Concepción	Concepción
Asociación Artesanos de Concepción	Concepción
Programa Tekoporã	Horqueta
Escuela Agrícola	Belén
Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue	Horqueta
Asociación de Artesanos en Talabartería	Horqueta
Municipalidad de Loreto	Loreto

Se ha entrevistado a referentes que manifestaron su parecer sobre las acciones de la Asociación Rural del Paraguay, filial Concepción, que engloba a los productores de mediana y gran escala que se dedican a la ganadería, trabajan para defender los intereses de los ganaderos, en cuanto a salud animal, negocios en la ganadería, defensa de la tierra y seguridad.

"La Asociación Rural del Paraguay, filial Concepción, defiende los intereses del gremio, a los ganaderos, que son productores pequeños, medianos, grandes y se dedican especialmente a la ganadería". [Asociación Rural del Paraguay]

Así también, en la ciudad de Concepción se ha contactado con representantes de asociaciones de trabajadores de la ciudad, de la Universidad Nacional de Concepción y de la Municipalidad.

Por un lado, la asociación de profesionales de la construcción de Concepción aglutina a profesionales de mandos medios como electricistas, albañiles, plomería, etc., relacionados con el rubro de la construcción con el objetivo de defender los derechos laborales y que se les tenga presente para las obras que se realizan en el Departamento.

Por otro lado, la Asociación de Artesanos de Concepción reúne a artesanos que trabajan con diferentes materiales, tales como encaje, ñanduti, croché, herrería, carpintería, alfarería, etc., lleva años de trayectoria y cuenta con un local que fue cedido por la Municipalidad donde venden sus productos.

"Desde la Asociación de Profesionales de la Construcción. Estamos trabajando justamente para que todos los profesionales de los mandos medios puedan tener las oportunidades laborales que realmente necesitan los ciudadanos aquí en Concepción". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

En el distrito de Horqueta se ha entrevistado a referentes del programa Tekoporã, el cual beneficia a alrededor de 3.400 familias en situación de pobreza extrema. Sus oficinas se

encuentran en la Municipalidad y en conjunto llevan a cabo acciones para fomentar el campo laboral.

"En el programa Tekoporã acá en el distrito de Horqueta estamos trabajando actualmente con 3.400 familias asistidas por el programa Tekoporã. Estamos 22 funcionarios dentro del programa. Cada funcionario tiene a su cargo una cantidad de familias, a quienes visitan, les hacen el seguimiento, el acompañamiento". [Programa Tekoporã]

Desde hace dos años se está exportando piña a la Argentina mediante el apoyo de la asociación de productores, de Alemán Cue, a la par se cultiva para autoconsumo, al igual que el sésamo. Asimismo, se exploran las posibilidades de implementar el cultivo de bananas (Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue).

Por otro lado, se entrevistó a un actor social que comentó sobre la desaparición de la asociación de artesanos en talabartería, productores de curtiembre y zapatería en cuero, que contaba con aproximadamente 30 miembros.

"Teníamos una Asociación de curtiembre y zapatería, queríamos reactivar esa asociación pero que no funcionó, por falta de capacitación digamos, por falta de conocimiento de formar un grupo, como trabajar en equipo". [Asociación de Artesanos en Talabartería]

En Belén, la Escuela Agrícola que ofrece dos carreras técnicas en agropecuaria y hotelería, para jóvenes de 15 a 18 años que deseen reintegrarse al sistema educativo. Los estudiantes son de zonas rurales en situación de vulnerabilidad y viven en la institución.

"Tenemos una carrera de Técnico Agropecuario, no un bachiller agropecuario, que dura 2 años de escolaridad y se divide en semestres, tenemos 4 semestres y tenemos también técnico en hotelería y turismo, en esas 2 ramas los estudiantes se van formando y reciben en 2 años el título de técnico agropecuario y técnico hotelería". [Escuela Agrícola]

5.2. Oferta y demanda laboral

El mercado laboral del departamento de Concepción se basa en la industria, la agricultura y ganadería, dependiendo la zona. Se considera la industria cárnica y la ganadería la más importante en el distrito de Concepción. Así, se menciona que la carrera de agronomía y agronegocios tiene alta demanda debido al mercado laboral.

En la ciudad de Concepción el mercado laboral gira en torno al comercio. Las principales fuentes de trabajo están en el sector servicios. La perspectiva a futuro es que el mercado laboral crecerá de forma acelerada, por lo que es necesario formar a los pobladores para contar con mano de obra calificada, a continuación, se rescatan algunos comentarios que dan cuenta de ello:

"Ese es el sector que más genera empleo, el industrial. Sí se dedican también a la agricultura, en la zona de Horqueta, por ejemplo, está mucha gente que se dedica a eso, y hacia el paso Barreto a la ganadería". [Gobernación de Concepción]

"Hoy yo creo que la industria cárnica es la que todavía está siendo la primera, una industria cárnica llega a tener 1.200, 1.500 empleados, y como sector en general la ganadería ocupa muchísimo a nivel país". [Asociación Rural del Paraguay]

"Estamos parece a contra reloj en cuanto a prepararnos y formarnos porque vemos que no vamos a dar abasto con lo que va a venir, sabemos que van a venir esos conglomerados grandes de empresarios industriales. Hace poco se firmó un hermanamiento con el Estado de Mato Grosso sobre tres grandes ejes: el establecimiento de un parque industrial acá en el distrito, después el proyecto de hidrovías ya que se van a establecer 5 puertos acá en el departamento, lo que podría genera también un boom económico, y después una gran ruta comercial turística y cultural, que va a unir Mato Grosso con Concepción. Se quiere capacitar a las personas para que trabajen en todos esos ámbitos". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

Del mismo modo, en Horqueta el mercado laboral se basa en la agricultura y ganadería y algunos comercios, así también en servicios como albañilería. Por su parte en Belén las fuentes de trabajo se generan por el frigorífico, algunos comercios y la producción agrícola familiar.

"Si no trabajan en la parte de huerta familiar, en el frigorífico ahora tienen mucha contratación de jóvenes, y se va ampliando, siempre hay vacancias, después otra fuente de trabajo no hay, salvo muy pocas despensas ". [Escuela Agrícola]

"Yo creo que Concepción, es donde hay más fuente de trabajo. Acá solamente dependemos del campo, no hay industrias, no hay empresas, si en el campo no hay cultivo, no hay producto, la ciudad también siente". [Asociación de Artesanos en Talabartería]

En el municipio de Loreto el sector público es el que más puestos de trabajo genera, tanto la Municipalidad como las instituciones educativas y de salud.

"Las instituciones públicas son las que tienen más funcionarios, y en segundo lugar estarían los comercios que generalmente tienen 3 o 4 trabajadores". [Municipalidad de Loreto]

5.2.1. Debilidades del mercado laboral

Fuga de jóvenes profesionales

Existe una debilidad considerando la brecha entre el profesional que requiere el mercado y las ofertas de profesionales que se tiene en el departamento.

Las dificultades podrían deberse a que los jóvenes recién graduados no cuentan con experiencia laboral en el área ni conocimientos prácticos, o a que las carreras elegidas no tienen campo laboral en la zona. En consecuencia, la inserción laboral para los profesionales de grado es complicada y los jóvenes graduados terminan trabajando en otras áreas de su profesión y mal pagados o migrando a la capital o al exterior del país. Así también, algunos sostienen que existe mayor mano de obra calificada que oportunidades laborales en los distritos.

"Tienen título de abogado, ingeniero, pero trabajan en los comercios donde primero encuentran trabajo, que serían supermercados, oficinas y cosas así. No exactamente en su

rama, pero es lo que hay, otros también trabajan de delivery. La mayoría tienen título, inclusive hay agrónomos que trabajan de delivery". [Gobernación de Concepción]

"Universitarios y con experiencia laborales el punto débil y difícil de conseguir, porque tenemos varios jóvenes universitarios, pero sin experiencia, y se pide ambos". [Gobernación de Concepción]

Falta mano de obra calificada en el mercado de la ganadería

En el sector de la ganadería se busca contratar personal calificado, que tenga experiencia y que maneje herramientas tecnológicas, sanidad animal y entienda sobre veterinaria. Sin embargo, los trabajadores en este sector en general son de nivel educativo básico, por lo que es difícil encontrar personas que entiendan de informática, manejen planillas y tengan la secundaria culminada. Así también, sostienen que se encuentran con dificultad a la hora de contratar cocineras de estancias, tractoristas y electricistas bien capacitados.

"Tratamos actualmente de que el peón que entienda ya de sanidad, de manejo, de bienestar animal, porque eso se fue modernizando, los mercados que compran nuestra carne buscan que ese animal sea bien tratado. Entonces necesitamos de un peón de campo mejor instruido, que tenga un concepto diferente del manejo animal y aparte que reciba cursos de capacitación, manejo de productos veterinarios, inseminación artificial, hoy se hace mucho lo que es la IATF, Inseminación Artificial a Tiempo Fijo ". [Asociación Rural del Paraguay]

"Nosotros vemos que es una dificultad cada vez mayor el factor humano, vamos empleando tecnología que necesita de personas mejor capacitadas, mejor formadas y va disminuyendo esa cantidad de gente de calidad para contratar, por eso nosotros queremos insistir en la capacitación y formación". [Asociación Rural del Paraguay]

Contratación de personales de otros departamentos o del exterior del país

Una dificultad señalada en las entrevistas es que en ocasiones se instalan nuevas industrias, pero no contratan a trabajadores de la zona, sino a personal extranjero o trabajadores de otras ciudades fuera del departamento, existiendo muchos jóvenes locales formados a quienes no dan oportunidad. En consecuencia, no se observan mejoras en el mercado laboral local.

"Vinieron industrias, y la industria que se está abriendo allá cerca de Vallemí tampoco tiene muchos funcionarios paraguayos, parece que son trabajadores de otros países que vinieron". [Asociación Rural del Paraguay]

"Siempre es gente de otro lugar, la que vienen y realiza los trabajos, entonces [los recursos] no se quedan aquí en Concepción, nosotros queremos que esos recursos realmente puedan quedarse aquí". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

"Y viendo a los muchachos y las chicas que están estudiando son muchos y se escucha que se van a abrir dos fábricas acá en Concepción; ojalá que agarren gente de acá porque generalmente traen de otros lugares, generalmente traen ya a sus trabajadores y eso no da gusto. Porque los chicos se esfuerzan en estudiar y no se les da la oportunidad". [Asociación Artesanos de Concepción]

Explotación laboral y trabajo informal

Los referentes mencionan que es una gran debilidad el mercado de trabajo informal existente en el departamento. Expresan que no se cumplen las leyes laborales, la gente no gana el sueldo mínimo, las jornadas laborales son más extensas de lo reglamentado y no se provee de seguro social. Por ejemplo, explican que existen jóvenes que trabajan en los supermercados que ganan menos del sueldo mínimo trabajando todo el día. Por lo tanto, se menciona la necesidad de trabajar con la sociedad en concientización a las ventajas del trabajo formal y hacer cumplir con las regularizaciones laborales.

"Un distribuidor me dijo que ganaba ciento cincuenta mil guaraníes semanal. La ciudad es la que explota, la gente dice que el campo explota, pero no, en el campo se trabaja un poquito más en horas, pero yo no creo que haya hoy quien que gane menos de un millón y medio libre en el campo; en la ciudad, una cajera de un supermercado llega un millón dos cientos". [Asociación Rural del Paraguay]

"Otro gran problema es que no se paga lo que se debería, quieren pagar muy poco, ese es un gran problema que nosotros tenemos. El incumplimiento de la ley del salario mínimo y tampoco hay seguro social". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

"Lo que manifiestan ellos (los trabajadores) muchas veces, es que, consiguen trabajo, pero la remuneración es poca, en los supermercados trabajan muchas horas y generalmente no se les paga el salario mínimo que dicen haber pagado, se les paga menos. Un cajero, por ejemplo, gana ochocientos mil, novecientos mil y tiene que cubrir el turno de la mañana y se le da 2 horas libres, después ya va hasta las 21:30; se cierra el supermercado tiene que hacer el arqueo y demás cosas, y termina saliendo a las 22:30, las 23:00". [Escuela Agrícola]

Falta de iniciativas interinstitucionales y articuladas entre diferentes sectores

Existe déficit en la producción debido a una disociación de lo que es el mercado laboral de la ciudad y del campo. No se articulan acciones, por lo que no hay un mercado seguro para los productores. Tampoco se recurre a las ferias de productores o acuerdos entre los sectores de productores, comercios e industrias.

"Estamos teniendo un déficit en la producción, o sea muy pocos son los que están produciendo y están trayendo a comercializar, hay muchos que están comprando y traen a comercializar. Quizás una feria o promocionar más actividades como esas puede propiciar que el campo se reactive nuevamente y pueda el productor diversificar nuevamente, tener una salida de su producto hacia el mercado, porque la feria genera muy buena plata, pero la feria se hace ocasionalmente, o una vez en el semestre. A parte de la feria, propiciar otras actividades con los feriantes me parecería interesante porque se nota el movimiento de capital que tienen. Por darte un ejemplo, 40 productores que están ofreciendo una mañana en una feria mueven ciento ochenta millones de guaraníes y es un capital que se inyecta nuevamente en la ciudad, ellos van comprando víveres, ropas, muebles, equipos, pero no hay una suerte de trabajo en conjunto. Hay divorcio todavía entre lo que es la ciudad y lo que es el campo". [Universidad Nacional de Concepción]

De manera similar, las asociaciones de trabajadores manifiestan que no tienen apoyo del gobierno, tanto local como central. La Asociación de Productores manifiesta que han solicitado apoyo técnico y financiero y que no tienen respuestas, igualmente las capacitaciones no llegan a la comunidad.

Por su parte, la Asociación de Artesanos comenta que actualmente se encuentran inactivos porque fallecieron los directivos, y que necesitan apoyo para poder reactivar, que cuando la asociación funciona tienen más posibilidades de recibir beneficios.

"Estamos en llamar a una asamblea otra vez, para reactivar. Nosotros estábamos 50 socios, pero ahora mismo no sé, no tenemos más reuniones, porque los de la parte directiva de la asociación fallecieron todos, solo estamos el presidente y yo, vamos a ver qué hacemos. En el Instituto Paraguayo de Artesanía (IPA), no conseguimos. También solíamos ir a la feria, pero ya que no nos apoyan, no vamos más". [Asociación Artesanos de Concepción]

"Solemos hacer visita al Ministro de Agricultura, pero no hay resultado. El tema es que acá en el distrito y en el departamento no tenemos acompañamiento de parte del MAG (...). Hace cuestión de 4 años que estamos luchando para conseguir un técnico que nos pueda asistir a través del Ministerio, y hasta ahora no estamos consiguiendo. Estamos pidiendo, un técnico que nos pueda acompañar para mejorar la producción y pueda capacitar verdad a los productores, porque los productores necesitan capacitación", manifestó desde la Asociación Productores Campesinos de Alemán Cue.

"Hay que hacer una reforma en todos los sentidos; hay que trabajar en forma interinstitucional, eso lo que requerimos, acompañamiento de instituciones para fortalecer tanto en la parte laboral y la parte productiva, porque si producimos vamos a generar fuentes de trabajo, porque es una cadena. Nosotros prácticamente no tenemos acompañamiento y en la parte privada no hay inversiones centradas en la zona de Alemán Cue". [Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue]

El representante de lo que era una Asociación de Talabartería explica que no pudieron sostener en el tiempo la asociación a causa de falta de conocimiento sobre cómo llevar a cabo una asociación y falta de capacitaciones en torno al rubro. En esta línea, manifiesta que cada vez quedan menos trabajadores en cuero y que cree que es una profesión que va a desaparecer por falta de apoyo y un mercado que no favorece debido a la competencia de los productos de contrabando.

"En nuestra rama te voy a decir, nuestro trabajo se va a ir terminando, yo ahora mismo estoy sosteniendo nomás, estoy buscando trabajar en otra cosa. Uno se tiene que reinventar, estoy buscando otro trabajo, en vez de producir voy a trabajar en compra y venta. Cada vez es más difícil mantener funcionarios, porque semanalmente tenés que pagarle. La competencia desleal también lo que cuesta mucho, vienen muchos productos de contrabando brasilero, chino, son baratísimo, entonces eso también dificulta". [Asociación de Artesanos en Talabartería]

Falta de oportunidades educativas y laborales

Por su parte, en los Municipios de Belén y Loreto, por ser distritos pequeños, no existen muchas inversiones, ni en lo educativo ni en lo laboral. No se cuenta con mano de obra calificada, razón por la cual las industrias contratan a trabajadores de Concepción u Horqueta.

"En la zona (Belén) tenemos que traer [trabajadores] de Horqueta, de Concepción, eso complica muchísimo, realmente nos damos cuenta de que la vida les hizo ser idóneos más o menos. No estudió, no se formó, tal vez la necesidad de mantener la familia, hacer algo, se vio en la necesidad y lo tuvo que hacer, pero no tenemos casi opción acá, ni para preparación de suelo hay tractorista, traemos de la ciudad también". [Escuela Agrícola]

"En Loreto, en el mando medio faltarían más capacitaciones, esa sería otra de las debilidades. Albañiles, por ejemplo, algunos porque no tienen trabajo toman la cuchara de albañil, porque no tienen otra salida, no están capacitados, entonces por ahí, la debilidad sería la falta de mercado laboral y la falta de capacitación para mandos medios". [Municipalidad de Loreto]

5.2.2. Fortalezas del mercado laboral

El sector industrial

Consideran una fortaleza el actual desarrollo industrial en el departamento puesto que este sector industrial está en crecimiento. Se tiene la perspectiva que será un polo de desarrollo, debido a que se están implementando proyectos con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). En este sentido, en Belén, la planta frigorífica de la zona genera puestos de trabajo ya que contratan a los jóvenes de la zona, incluso a los que se reciben en la Universidad Nacional de Concepción, además, se abastecen de los insumos que producen los pobladores y cumplen con las normativas laborales.

"El sector industrial, va a ir subiendo, porque vamos a tener extranjeros que vendrán a invertir en nuestra ciudad, nuestro departamento, y vamos a necesitar más comida, más vestimenta, o sea, todo en todos los sectores, eso nos va a ayudar a crecer como departamento, y al mismo tiempo también habrá más demanda laboral en esos sectores". [Gobernación de Concepción]

"Acá por lo menos en lo que es la zona de Belén, nuestra mayor fortaleza en cuanto al mercado es el frigorífico. Es la empresa que mayor cantidad de fuente de trabajo provee y también en cuanto a compras de insumos. Sí cabe mencionar que ellos priorizan mucho a los productores de esta zona. La Escuela Agrícola, por ejemplo, es uno de los mayores proveedores de insumos para el comedor del frigorífico, ¿eso por qué es?, gracias al enfoque educativo se tiene, ellos son conscientes de que todo lo que la Escuela puede venderles y que ellos pueden comprar, se va a volver a incluir dentro de la institución para dar mayores oportunidades". [Escuela Agrícola]

"Concepción se va a convertir en un polo de desarrollo y eso es ya realidad, se concretó una reunión con el BID para poder tener dos proyectos grandes de Ciudades Resilientes y Ciudades Sostenibles. Fuimos elegidos por el Banco por el gran potencial de crecimiento que tenemos". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

Mano de obra calificada y con ganas de aprender

Los informantes consideran como una fortaleza la predisposición de las personas para trabajar y aprender. Mencionan que gracias a la variedad de cursos desarrollados existe mano de obra calificada y que la demanda de jóvenes sigue siendo alta. En este sentido, la asociación de profesionales de la construcción trabaja de cerca con la municipalidad para que sean los

pobladores los contratados para el desarrollo de los proyectos que se implementarán, explican que existen bastantes profesionales en la localidad, pero aun así en ocasiones se contrata de otros lugares.

"La fortaleza es que hay mucha gente que quiere trabajar, hay disponibilidad de personas para trabajar (...) son hábiles. El personal de campo es hábil, es fácil de enseñar, aprende rápido, esa parte no es problema, ahora, cuando tiene que hacer las planillas, eventualmente utilizar la computadora, eso sí necesita de un personal especial, o un personal que entienda más de esas cosas, que debe tener una formación secundaria como mínimo". [Asociación Rural del Paraguay]

"Estamos trabajando para que los profesionales concepcioneros puedan trabajar en los proyectos y no que vengan de la capital a hacer los trabajos que se necesitan acá en Concepción". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

"Yo creo que no va a haber inconveniente, porque tenemos muchísimos profesionales, eso lo que te digo, la gente del SNPP cuando vienen eso traen, muchísimos jóvenes se acercan para aprender, tenemos mano de obra calificada". [Programa Tekoporã]

"Tenemos recursos humanos en Loreto, esa sería la fortaleza, muchos jóvenes capaces que emigran, tenemos muchos jóvenes que terminaron ya y que no pueden trabajar". [Municipalidad de Loreto]

La educación superior

La instalación de la Universidad Nacional de Concepción generó cambios en la economía, ya que propició el crecimiento de la ciudad, explican que muchos jóvenes logran titularse, lo que generó una evolución en el campo laboral, con avances en las áreas de construcción e instalaciones de empresas.

"Están trabajando en el sector de servicios en la mayoría. Lo que determinó la economía de Concepción hasta ahora son los frigoríficos y prácticamente la Universidad Nacional de Concepción, cambió la situación de Concepción". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

"La Universidad Nacional vino a constituirse en un articulador o vino a propiciar mucho movimiento económico eso es indiscutible, además de las otras universidades también, pero al constituirse la Universidad hubo un cambio importante en cuanto, por ejemplo, a las construcciones, esto era un recinto prácticamente abandonado y la ciudad de Concepción llegaba hasta el cementerio, hoy no hay terreno disponible a 10 Km de acá, hay inmobiliarias que se constituyeron, el crecimiento va hacia el aeropuerto, antes llegábamos posiblemente hasta la calle del Palacio y después ya era todo un tema llegar al puente, tenés construcciones hasta la cabecera del puente. Detrás de los estudiantes se mueven muchos aspectos de tránsito, motocicletas, combustibles, mantenimiento, reparaciones, se mueven casas comerciales". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

Redes interinstitucionales para fomentar el mercado laboral

La Municipalidad de Concepción establece alianzas con Organizaciones No Gubernamentales (ONG), agencias internacionales y con diferentes instituciones públicas y privadas para fortalecer el mercado laboral. Comentan que se están iniciando grandes proyectos con el apoyo del BID y para ello están trabajando con grupos y asociaciones de diferentes trabajadores. En este sentido, el referente de la Asociación de constructores explica que es la primera vez que se trabajan en forma conjunta con la municipalidad.

Así también, en conjunto con la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR) se realizan capacitaciones para los jóvenes en el ámbito del turismo y se tiene una escuela taller para mandos medios.

"En el caso del turismo acá ya tenemos jóvenes con certificación en cuanto a gastronomía, y en muchos ámbitos con la SENATUR". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

En Loreto han trabajado en alianza con SINAFOCAL y SNPP, y actualmente tienen acuerdos con el Servicio Nacional de Saneamiento Ambiental (SENASA) y fundaciones, tendientes a desarrollar capacitaciones para los jóvenes del municipio.

"Tuvimos convenios con SINAFOCAL en varias oportunidades, con el SNPP también en varias oportunidades, y siempre que teníamos un convenio se hacían los cursos en la municipalidad, que facilitaba el local y algunas cosas si faltaban materiales verdad, eso formaba parte de nuestros convenios. Ahora tenemos con SENASA para capacitación a los jóvenes y personas de otras edades". (Municipalidad de Loreto)

"Los 3 proyectos grandes sobre el sistema de agua potable en nuestro distrito están terminando y dentro de ese marco sí tuvimos a la gente de Fundación Moisés Bertoni y SENASA, se capacita a los jóvenes, y siempre tenemos convenios con ONG o con otras instituciones del Estado". [Municipalidad de Loreto]

En Horqueta, el programa Tekoporã trabaja en articulación con la Municipalidad. Tienen oficina en la Municipalidad al igual que espacio para realizar encuentros y capacitaciones. Además, desarrollan cursos sobre educación financiera y a través del programa Tenonderã se apoya a las familias para ejecutar proyectos de emprendimiento. En este distrito también, se han llevado a cabo cursos del SNPP.

"Se tiene convenio con el municipio, la Municipalidad siempre está para apoyar el Programa. Proveen el espacio dentro de la Municipalidad para poder tener un espacio de trabajo, de encuentro, de reuniones ". [Programa Tekoporã]

5.3. Mercado laboral para los jóvenes

El campo laboral más accesible para los jóvenes está en los rubros comercio y servicios, en empresas como supermercados y para delivery. Incluso jóvenes con carreras universitarias culminadas no consiguen trabajo en su campo y trabajan en el sector comercial.

Asimismo, los jóvenes al no conseguir empleo abren algún emprendimiento, generalmente en gastronomía o artesanía, migran a la capital del país o a ciudades del chaco para trabajar en el sector de la construcción. Por lo tanto, se menciona que los jóvenes necesitan apoyo para capacitarse y conseguir el primer empleo, así también, se precisa la necesidad e provisión de herramientas que les permitan emprender.

"Por lo menos después de esta pandemia se ha visto mucho de comidas rápidas y servicio de delivery, o sea que mucha gente fue innovando el servicio. Antes era netamente salir a buscar, hoy aquí me pueden traer una hamburguesa o algo que yo necesite. Hay un servicio de por medio y una persona que está haciendo detrás". [Universidad Nacional de Concepción]

"Hay muchísimos jóvenes desocupados, casi no consiguen trabajo, acá [en Concepción] consiguen en supermercados, más por ahí lo que trabajan los jóvenes". [Asociación de Artesanos en Talabartería]

En cambio, en zonas rurales, generalmente los jóvenes trabajan en el sector de la ganadería y la agricultura.

"La verdad que las ciudades están creciendo y también tienen fuente de trabajo, pero esa gente que está acostumbrada al trabajo de campo se queda en el campo, trabaja en las estancias". [Asociación Rural del Paraguay]

"Acá [en Alemán cue]tenemos una particularidad, terminamos nuestro colegio, tercero de la media y los jóvenes salen a buscar futuros, salen a estudiar. Algunos si tienen posibilidad estudian, van a otras ciudades para seguir su estudio, y otros simplemente salen para buscar trabajo. Y los que quedan se dedican a la agricultura". [Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue]

"La mayoría (de los jóvenes) emigra, se va, y los que están acá [en Loreto] trabajan en comercio, hacen cualquier changa como se dice...y la mayoría se dedica también a ser vendedores ambulantes, vendedores informales, se dedican a la venta de pancho de noche, repartidores, venden bingo". [Municipalidad de Loreto]

5.4. Diferencias de Género

Por lo manifestado en las entrevistas, los consultados consideran que en el área urbana las brechas laborales de género van disminuyendo. En el campo la división sexual del trabajo es visible ya que los trabajos se ven dirigidos por roles de género estereotipados, se menciona que los trabajos que requieren de fuerza y "rudeza" no son para las mujeres.

En consecuencia, manifiestan que los varones salen a trabajar y las mujeres se encargan de las tareas de cuidado, las tareas domésticas y cría de animales. Por lo tanto, las posibilidades laborales para las mujeres son escasas.

"La mayoría es hombre, porque tenemos rubros que requieren de mucha fuerza, porque la producción de piña no es fácil; se obtiene el resultado en dos años, vos sembrás este año y al año siguiente recién se tiene porque en diciembre, en 18 meses cuando tiene fruta, se cosecha" (Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue).

"Las mujeres más bien son amas de casa [en Alemán Cue], se quedan en la casa y colaboran también con los animales menores. Acá tenemos fincas agropecuarias, no solamente tenemos agricultura, también animales menores, aves, chanchos, ovejas". [Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue]

"Por el tipo de trabajo, es más bruto, el trabajo a caballo es más sufrido. El hombre monta, se va a caballo y trabaja en el campo es un hombre rudo, nunca se presentó un caso en el que haya dicho una mujer, yo quiero ser peona. Esa sí es una deficiencia en el campo, la pecuaria, porque es un trabajo para hombre, son pocas mujeres. En los mandos medios sí, la veterinaria, la agrónoma, si tiene ella el poder de manejar gente, es bienvenida en las empresas ganaderas. Necesitamos o diversificar nosotros mismos nuestras empresas o tener más opciones para la mujer, no solo para los cargos de secretaria". [Asociación Rural del Paraguay]

En la zona urbana es posible identificar avances en cuestiones de género, ya que las mujeres se están formando en áreas como la construcción, que están tradicionalmente asociadas a roles masculinos. Comentan que ya existen mujeres electricistas incorporándose al sector de la construcción, aunque aún en menor medida. Sin embargo, continúan mencionando la fuerza como una característica solo de los varones.

"Con respecto a la construcción, ya estamos teniendo también a mujeres trabajando especialmente en la parte eléctrica, pero hay más hombres todavía, ya que son trabajos de fuerza. Pero ya hay profesionales mujeres en la construcción y también fiscalizadoras, se está incluyendo mucho, y es interesante". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

"En la Escuela Taller muchas mujeres se están inscribiendo en electricidad, albañilería, plomería. En las gasolineras, por ejemplo, hace mucho ya se implementó en Asunción, pero ahora también ya acá en Concepción, que son mujeres las que trabajan ahí". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

Por otro lado, se visualiza la brecha salarial de género en el mercado, ya que un referente menciona que las mujeres tienen más posibilidades laborales que los varones, pues, se prefiere contratar a mujeres porque según la óptica local son más responsables y se les puede pagar menos por el mismo trabajo, ya que las mujeres acceden a tal situación por necesidad.

"Hay más trabajos para mujeres, para varones es muy difícil acceder al trabajo ahora mismo, por el tema que a las mujeres se les paga menos, por su trabajo, por el mismo trabajo, yo creo que por la falta de trabajo., por la necesidad que hay. Las mujeres hacen de todo, ama de casa, en los supermercados, y también son más responsables que los varones, que los jóvenes". [Asociación de Artesanos en Talabartería]

5.5. Oportunidades de formación en la zona

En el departamento de Concepción las oportunidades de formación universitaria giran en torno a la Universidad Nacional de Concepción y varias instituciones privadas, también opera en la ciudad la Escuela Taller de la Municipalidad de Concepción que provee cursos de formación profesional como electricidad, plomería, albañilería, jardinería y otros de forma gratuita. Además, existen institutos privados de formación profesional, escuela de música y de informática y cursos desarrollados por el SNPP.

"Acá tenemos varias universidades. En el departamento tenemos la Universidad Nacional y universidades privadas, o sea hay como para estudiar. También tenemos instituto, uno municipal, para mandos medios, eso es lo que tenemos, es gratuito". [Gobernación de Concepción]

"La Escuela Taller que tenemos acá en la Municipalidad, fue instalada por la Agencia de Cooperación Española hace ya 20 años. Esa escuela taller es un buen equipo para la formación de profesionales de mandos medios, electricista, plomero, albañiles, jardineros. Estamos con muchos cursos en esos ámbitos". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

Por su parte, la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Concepción, cuenta con tres carreras y dos posgrados. La Carrera de Agronomía tiene alta demanda por lo que supera al cupo estipulado.

"Tenemos 3 carreras de grado y 2 posgrados, las carreras de grado son Ingeniería Agronómica, Administración Agropecuaria y Agronegocios. Los posgrados una Maestría que es en producción vegetal, y la de Zootecnia. Agronomía por ser pionera es la más conocida; tiene un cupo de 40 estudiantes, es la plaza que disponemos, superamos un poquito ese número de postulantes". [Universidad Nacional de Concepción]

En Belén se menciona la falta de oportunidades educativas. Los jóvenes que desean estudiar deben trasladarse a Concepción u Horqueta, lo que implica que deben tener medios económicos.

"Solamente colegios, hay muchas escuelas y algunos colegios, pero no hay universidades como en Horqueta o en Concepción y la mayoría de los cursos sí que están por la noche, entonces se tiene que ver alquiler y ya implica mucho gasto para las familias. Eso es un problema". [Escuela Agrícola]

Situación similar ocurre en Loreto, que, si bien cuentan en la localidad con algunas carreras de la Universidad Nacional de Concepción (UNC), estas son limitadas, en consecuencia, los jóvenes van a formarse a la ciudad de Concepción. Para ello se dispone de un bus que todas las noches lleva y trae a los estudiantes, que es pagado por la Gobernación y la Municipalidad.

"Tenemos la Universidad Nacional de Concepción, y una universidad privada. Y después los jóvenes se van a Concepción en las diferentes universidades, la Municipalidad está pagando un mini bus el 50% y la Gobernación suele completar, y cada noche sale un colectivo lleno de acá. Acá solamente tenemos la opción de Ciencias de la Educación, Ingeniería Ambiental y después todo en Concepción". (Municipalidad de Loreto)

Por otro lado, en zona rural carecen de oportunidades de formación profesional, de educación técnica o de la universitaria, para seguir formándose luego de terminar el nivel medio. Es necesario ir a otras ciudades como Horqueta, por lo que reclaman servicios de formación técnica y profesional en la comunidad.

"Y se recurre a la ciudad, a las ciudades grandes, acá no tenemos, lo más cerca está en Horqueta, acá se puede terminar el colegio, para el terciario y universitario sí o sí se tiene que salir. Horqueta es lo más cercano". [Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue]

5.5.1. Experiencias de cursos y capacitaciones

Desde la gobernación se han desarrollado varios cursos con el SNPP, específicamente en las ciudades de Concepción y Horqueta. Sin embargo, se menciona que no han llegado cursos a las zonas rurales donde tienen alta demanda, los pobladores solicitan cursos de formación profesional.

"Hicimos acá en Concepción y en la ciudad de Horqueta. En las zonas rurales no, siempre quisimos hacer, pero ya no pudimos. Estamos abiertos para hacer en cualquier momento. Sí, hay demanda, quieren participar, siempre nos piden incluso que llevemos a zonas rurales, solamente que es difícil por el horario, porque varios de ellos trabajan en el campo, entonces es difícil de coordinar el horario". [Gobernación de Concepción]

Los entrevistados señalan que existen grupos y organizaciones que ofrecen capacitaciones a los trabajadores en las áreas de ganadería y agricultura. Estos cursos están destinados a los trabajadores de las estancias, cursos como el de mayordomo, capataz, inseminación. También se han desarrollado cursos del SNPP, pero afirman que de igual forma se necesitan más capacitaciones.

"Es un grupo, CREA,⁸ un consorcio de grupos de ganaderos y productores pecuarios y agrícolas incluye en su programa la formación de gente. Invierten mucho en eso, existe luego una comisión que se dedica a eso, así como La rural tiene también su sistema de capacitación con cursos que hacen normalmente". [Asociación Rural del Paraguay]

En cuanto al sector turístico, se han realizado capacitaciones en torno al turismo en diferentes localidades como Horqueta, Vallemí, San Alfredo y otros, en articulación con la SENATUR.

"En el caso de la ruta turística que queremos hacer están viniendo de San Alfredo, de Yby Yaú, de Horqueta, de Vallemí, de San Carlos y de Concepción por supuesto. Gente capacitada con certificación. Las capacitaciones ahora están centralizadas en la ciudad de Concepción, pero se hicieron capacitaciones en Vallemí y San Alfredo también, esos tres lugares serían el eje". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

En la ciudad de Concepción, además de la Escuela Taller, se han llevado a cabo cursos sobre manejo de tractores en conjunto con el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), SNPP y la UNC. También se menciona, que anteriormente la municipalidad desarrollaba capacitaciones enfocadas al empleo juvenil y la demanda era alta, muchos jóvenes participaban.

"Se tiene convenios con el Ministerio de Agricultura y se trabajó con el SNPP en una alianza estratégica donde se llevó adelante un curso de manejo de tractor, hace unos años atrás". [Universidad Nacional de Concepción]

⁸ CREA es una asociación civil sin fines de lucro integrada y dirigida por empresarios agropecuarios que se reúnen en grupos para compartir experiencias y conocimientos (Paraguay, s.f.).

En Horqueta han coordinado cursos con SNPP y tienen alta demanda, por lo que deben seleccionar los participantes ya que la oferta formativa es menor que la demanda.

"SNPP sí, ya trabajamos con ellos en varias ocasiones; nosotros seleccionamos, porque no pueden también trabajar con grandes cantidades (de participantes). Entonces seleccionamos a las familias que creemos que realmente quieren aprender y que tienen el deseo de ir emprendiendo cosas. En 4 o 5 ocasiones ya estuvimos trabajando con SNPP". [Programa Tekoporã]

Los sectores de las áreas rurales explican que las comunidades prácticamente no reciben cursos de capacitación, por lo que no han tenido la oportunidad de adquirir los conocimientos a través de estos, lo que saben lo han aprendido de generación en generación.

"No tenemos ninguna capacitación, solo aprendemos a través de nuestros padres. Esto va de generación en generación, es aprendizaje de nuestros hermanos, tíos; trabajamos al principio como secretarios y después vamos aprendiendo. Es un trabajo artesanal, tenés que saber usar las herramientas, y de a poquito uno va aprendiendo". [Asociación de Artesanos en Talabartería]

5.5.2. Demandas de formación profesional

Con la presencia de las nuevas empresas instaladas se necesitarían cursos de formación profesional prácticos como herrería, albañilería, carpintería, electricidad, cocina, fontanería, plomería y manejo de informática. Por ejemplo, el sector ganadero sostiene que en el área son más relevantes los cursos y capacitaciones de mandos medios, esa es la mayor necesidad actualmente.

Por otro lado, se sugiere la necesidad de ofrecer cursos de formación profesional que sean promocionados para las mujeres, ya que existen dificultades para que ellas ingresen al campo laboral.

"Las capacitaciones para las mujeres es la debilidad porque los varones están ahora más potenciados que las mujeres". [Gobernación de Concepción]

"En la cuestión de mando medios, según la experiencia de cada campo; los cursos y capacitaciones serán más útiles que la facultad para el tema de ganadería, no digo para el tema agrícola, tienen que saber más cosas, pero para el tema ganadero creemos que las capacitaciones son fundamentales". [Asociación Rural del Paraguay]

"Los otros cursos serían de electricidad, plomería, albañilería, reparación de celulares, cursos de Informática, para manejo básico de computadoras". (Municipalidad de Loreto)

Se indicó también la necesidad de capacitar a los jóvenes en torno a habilidades sociales, de atención al cliente, relaciones públicas, puesto que la carencia de estas competencias podrían ser una desventaja o debilidad al momento de buscar incorporarse al mercado laboral.

"Muchas veces falta esa capacitación de cómo encarar las entrevistas, cómo presentarse y todas esas cuestiones, eso es lo que estamos viendo que queremos llevar con la municipalidad, que ellos puedan al terminar su carrera en SNPP o SINAFOCAL que ellos sepan cómo salir y

enfrentar la realidad. La mayoría de los jóvenes piden cursos de desarrollo personal: cómo manejarse en público, por ejemplo, para quienes están como guías turísticos. Ellos tienen su certificación, pero les cuesta mucho manejar el grupo de personas, no tienen esa fluidez ni naturalidad para hablar con la gente, que es fundamental para ellos". [Municipalidad de Concepción y Asociación de Profesionales de la Construcción]

Por otro lado, existe interés en cursos de artesanías ya que no hay ofertas, se mencionaron cursos de forrado de termos, de bordado y ñanduti. Así también, se explica que además de cursos de capacitación necesitarían que se les provea de los materiales para que puedan realizar su trabajo.

Asimismo, se sostiene que el área de gastronomía es una oportunidad, con capacitaciones en panadería, confitería y coctelería se permitiría a los jóvenes iniciar emprendimientos.

"Acá [en Concepción] por ejemplo llega la gente para aprender, y yo le estoy diciendo que estoy abriendo cursos de ñanduti, porque eso ellos quieren aprender, pero justo ahora fallecieron nuestros compañeros, falta ese empuje, ese apoyo". [Asociación Artesanos de Concepción]

"Queremos nosotros instalar una panadería a manera de que ellos en su casa mismo pueden tener una confitería, una panadería, empezar de a poco, ir escalando, o porque no tener un pequeño copetín, donde ellos puedan proveer de comidas o de minutas, jugos, por ejemplo. Nosotros tenemos más clima caluroso más que de frío, entonces que hacemos cuando hace demasiado calor, a veces no queremos ni comer, nos llama la atención esas bebidas que tanto se prueban, esas cosas que hoy nosotros no tenemos opción de enseñarle. Tenemos unas posibilidades donde ellos se puedan sostener que es lo convencional que es la chacra o cosas así que es lo que papá o la abuela/o tienen para que nosotros nos podamos mantener. Pero necesitamos tener un poco otras actividades que ellos puedan ser entrenados a manera que, si salen de acá y no están encontrando una oportunidad laboral con alguna empresa, ellos puedan hacer los propios emprendedores de su empresa". [Escuela Agrícola]

Desde el sector agrícola hablan de la necesidad de contar con cursos de educación financiera y cursos en torno a la producción de calidad.

"Lo que necesitamos es educación financiera, porque tenemos falencias en eso. Muchas veces en nuestra organización, por ejemplo, la mayor parte los compañeros no sabemos administrar nuestras deudas y nuestros ingresos, tenemos problemas en eso. Después necesitamos la parte productiva, la parte técnica, creo que nos falta muchísimo, nosotros de acuerdo con nuestra capacidad técnica nomás estamos produciendo. También producimos en cuanto a calidad, y el año pasado fracasamos en la calidad de fruta". [Asociación de Productores Campesinos de Alemán Cue]

Por su parte en Horqueta, se sugieren dos tipos de cursos que consideran de mucha necesidad. Por un lado, de mandos medios, como plomería y electricidad, que sería útil para los jóvenes. Por otro, capacitar sobre gestión en cuanto a la conformación de asociaciones, sobre los requisitos del manejo tanto técnico como de los aspectos formales que se requieren y acompañarlos hasta la consolidación de este tipo de organizaciones.

"Yo creo que los trabajos de electricidad, plomería para que los jóvenes puedan tener trabajo, mano de obra. Electricidad, plomería, lo que hace falta. Capacitación sobre cómo funciona una

asociación y el apoyo del Estado, hasta que madure la Asociación, no dejarles a medias, porque ahí se desploma otra vez". [Asociación de Artesanos en Talabartería]

6. Conclusiones

El departamento de Concepción se caracteriza por una gran participación en la actividad laboral primaria, lo cual representa vulnerabilidades ante condiciones climáticas. No obstante, están en marcha importantes inversiones en el departamento, entre las que resalta una planta procesadora de pasta de celulosa, una planta cementera y una planta para producción de carne. Con esto, la expectativa es el paso de una economía agropecuaria hacia una economía más industrial.

Los datos recopilados a través de la encuesta revelan que la mayoría de las empresas forman parte del sector terciario. Los demás sectores suman solo el 37,7% del total. Siguiendo la clasificación de tamaño adoptada en el trabajo, se ha observado que el 78,2% son microempresas, es decir, que son empresas que poseen hasta 10 empleados.

Al menos 1 de cada 3 empresas del departamento tiene hasta máximo 5 años en el mercado. Esto genera oportunidades de enfoque de políticas de desarrollo productivo con componentes de formación y capacitación que tengan una visión integral.

El presente estudio identifica las principales actividades a las que se dedican las empresas. Al observar por sectores se tiene que la mitad de las empresas del sector primario trabajan en la cría de ganado vacuno y búfalos para producción de carne. En el sector secundario, las actividades más relevantes son las relacionadas a la fabricación de cemento cal y yeso, elaboración de panificados, fabricación de estructuras metálicas, muebles y elaboración de cortes de carne. En el sector terciario, las empresas que trabajan en el comercio minorista de diversas actividades ocupan las primeras posiciones. Esto muestra un departamento con mucha concentración de actividades en el sector primario y secundario, pero con mucha diversidad comercial y de servicios.

En cuanto al personal disponible, el estudio encuentra que las empresas del departamento declaran una mayoría de hombres en la distribución de trabajadores por sexo. Los resultados muestran que por cada 3 hombres se cuenta con 2 mujeres entre el personal disponible, indicando una importante brecha de género.

Con referencia a los niveles educativos, las empresas mencionan que el 68,3% de su personal tiene cuanto menos el secundario concluido. Esto genera oportunidades en el diseño de programas de formación y capacitación con mayores grados de complejidad académica que contemplen una visión integral de desarrollo productivo, tanto en ámbito empresarial apuntando en especial a las micro y pequeñas empresas y en el ámbito de los trabajadores.

Muchas empresas han afirmado que aplican algún tipo de política al momento de seleccionar personal, y de entre estas empresas, algunas del sector terciario mencionan que la política se enfoca a la incorporación de mujeres. Estas políticas deben ser promovidas y apoyadas, considerando la gran brecha de género que expresaron las firmas del departamento.

Así también, se ha encontrado por un lado que la mayoría de las empresas basan sus políticas de contratación en las decisiones del propietario de la firma y que, por otro lado, muchos no aplican, presumiblemente por desconocimientos, los beneficios de las modalidades especiales de contratación establecidas por las normativas vigentes, tales como la Ley N° 1890/19 “De primer empleo”, Ley N° 6339/19 “De empleo parcial” o el Contrato por aprendizaje (normado en la Resolución N° 1159/19 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Tomando como referencia los últimos 12 meses (febrero 2021-febrero 2022), el 43,2% de las empresas tuvo vacancias disponibles y la mayoría ha logrado cubrir dichos puestos. Los puestos vacantes más especializados se han observado en el sector secundario, donde existieron plazas de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios. Los requisitos más solicitados para cubrir las vacancias pasan por la buena presencia y experiencia en el cargo. Las empresas mencionan como principal inconveniente al momento de cubrir vacancias a la presentación de candidatos que no cuentan con experiencia laboral y con habilidades blandas o socioemocionales. Este problema es incluso más frecuente que la falta de postulantes o las condiciones laborales que las empresas ofrecen.

En la encuesta, el 39,5% de las empresas ha mencionado que en los próximos 5 años incorporarán nuevas tecnologías, en especial en lo que se refiere a los procesos productivos. Los cambios tecnológicos podrían incidir notablemente en la expansión del mercado a través del comercio electrónico, y en la reducción de costos, y en la logística mediante plataformas de distribución o en procesos administrativos tales como el pago o cobro con el uso de aplicativos digitales.

Las empresas expresan que para la incorporación de estas nuevas tecnologías apuntarán a la transformación de competencias de los empleados con los que ya cuentan. La demanda ocupacional futura con mayor proporción apunta a la adopción de mercados o segmentos de clientes y la utilización de nuevos insumos o materias primas.

La formación requerida por las empresas del departamento de Concepción para sus trabajadores varía según el sector económico. En los sectores primario y secundario se esperan en gran medida certificaciones en operación de maquinarias y equipos, mientras que en el terciario se demandarían en gran proporción certificaciones para operar o programar equipos o sistemas informáticos.

En el horizonte de perspectivas para los próximos 5 años, se verifica básicamente que la mayoría de las empresas ve muy probable la capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas tecnologías, y, por otra parte, que casi todas consideran poco probable el cierre de establecimientos o sucursales.

En lo que respecta a capacitaciones, los datos recogidos indican que son varias las empresas del departamento de Concepción que manifestaron realizarlas a sus empleados; no obstante, la diferencia proporcional indica que estas son menores a las empresas que no han desarrollado algún tipo de capacitación. Dentro de las empresas que han invertido en capacitaciones, las habilidades blandas como habilidades para la motivación e iniciativa aparecen como el principal tema desarrollado.

El trabajo encuentra que la mayoría de las firmas opta por un sistema de capacitación donde el instructor sea un personal interno de la empresa. Se ha evidenciado también que son escasas las empresas que han utilizado los sistemas disponibles de formación y capacitación a través de la oferta pública. Además, se constató que existe una notable preferencia por la implementación de capacitación de manera presencial.

Por otra parte, de acuerdo con las entrevistas realizadas, el mercado laboral del departamento de Concepción se basa principalmente en las actividades agropecuarias e industriales. Se menciona que una de las dificultades para la inserción laboral de los jóvenes es la falta de experiencia, lo cual refuerza la idea recogida de la encuesta sobre promover políticas de primer empleo.

Además, los entrevistados señalaron al empleo informal existente como debilidad del mercado de trabajo. También se recalca la necesidad de apoyo técnico y financiero hacia las asociaciones, así como de capacitaciones. Sin embargo, el crecimiento de las industrias en el departamento ofrece un panorama optimista.

Finalmente, la perspectiva para el mercado laboral del departamento de Concepción, con base en ambas fuentes (la encuesta y las entrevistas), señala un incremento en la demanda ocupacional futura. Las inversiones del sector industrial representan grandes oportunidades para la generación de empleos de calidad y el desarrollo económico del departamento.

7. Recomendaciones

Los datos recopilados y las conclusiones halladas en el trabajo permiten presentar las siguientes recomendaciones:

- Trabajar de manera coordinada entre las instituciones públicas que operan en el departamento para la formulación de políticas públicas. Al respecto, se destaca el rol potencialmente preponderante que podrían tener el Ministerio de Industria y Comercio, y el Ministerio de Agricultura y Ganadería en el diseño de las medidas que ayuden a los sectores económicos, ya que estas presentan buenas perspectivas en el dentro del departamento.
- La formación y capacitación, tanto en el ámbito empresarial como en las habilidades de los empleados, debe tener un enfoque de desarrollo productivo considerando que la mayoría de las empresas son micro o pequeñas y presentan una antigüedad de 16 y más años.
- Dado el alto nivel educativo de la mayor parte de los trabajadores de las empresas de Concepción, es posible apuntar al desarrollo de programas de formación y capacitación con mayores niveles de complejidad. Los programas, dentro de un enfoque integral deben considerar los datos hallados, los cuales expresan que las empresas requieren trabajadores con experiencia en el cargo.
- Generar programas de formación y capacitación inclusivos que fomenten en el departamento el empleo de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.
- Difundir entre los empleadores las normativas vigentes y sus beneficios, incluyendo las modalidades especiales de contratación, tales como el primer empleo, el empleo a tiempo parcial o el contrato por aprendizaje.
- Promocionar en el departamento los canales de reclutamiento establecidos por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y que se encuentran disponibles para todas las empresas que lo requieran.

8. Referencias bibliográficas

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Perfil de riesgo de desastres para Paraguay*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Perfil-de-riesgo-de-desastres-para-Paraguay.pdf>
- Cañigual, A., Heredero, E., Okumura, M., Molina, E. y Ripani, L. (2021). *WorkerTech: cómo la tecnología puede mejorar los empleos emergentes en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Workertech-como-la-tecnologia-puede-mejorar-los-empleos-emergentes-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Grassi, B. (2020). *Estudio del Clima Paraguay 2019*. Asunción, Paraguay: MADES-STP.
- Instituto Nacional de Estadística. (2015-2019). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*. Recuperado de <https://www.ine.gov.py/default.php?publicacion=3>
- Ministerio de Industria y Comercio. (2022). *Indicadores por Departamentos 2001-2022*. Recuperado de <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/public/151869-REGIMENDEMAQUILA-INVERSINpdf-REGIMENDEMAQUILA-INVERSIN.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). *Principales Indicadores del Mercado de Trabajo al 4to. Trimestre 2021*. Recuperado de https://www.mtess.gov.py/application/files/9116/4623/2119/Principales_indicadores_de_empleo_4to.Trimestre_2021_.pdf
- Observatorio Ocupacional. (2021). *Construcción. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales. Edición 2021*. Asunción, Paraguay: Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral.
- OCDE. (2018). Estudio multidimensional de Paraguay: Volumen 2. Análisis detallado y recomendaciones, *Caminos de Desarrollo*, Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264306226-es>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_TRU_SP.pdf
- Reinecke, G., Montt, G., Cunego, A., Herken, V., Ocampos, A. y Valfredi, P. (2020). *Paraguay: Impactos de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_75932.pdf
- Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social. (2020). *Inversión privada en 2019 impactó generando empleos en 14 departamentos del país*. Recuperado de <https://www.stp.gov.py/v1/inversion-privada-en-2019-impacto-generando-empleos-en-14-departamentos-del-pais/>

9. Anexos

9.1. Cuestionario de encuesta

El instrumento de recolección de la encuesta fue aplicado a través de dispositivos móviles tipo tableta, a continuación, se presenta una versión impresa de su contenido.

MÓDULO A. IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADOR

A1. CÓDIGO DEL ENCUESTADOR	
A2. NOMBRE DEL ENCUESTADOR	
A3. FECHA DE LA ENTREVISTA	
A4. GEOREFERENCIA	X: Y:

ENCUESTA DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL 2022

SINAFOCAL

Usted ha sido invitado a participar en la “Encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral” del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), en su versión 2022, a cargo de Investigación para el Desarrollo.

El objetivo de esta encuesta es levantar información sobre los perfiles laborales que requiere contratar su empresa.

El estudio busca conocer las necesidades de las empresas en materia de empleo, de tal manera de orientar las políticas de empleo, formación y capacitación.

Esta valiosa información permitirá diseñar programas de formación y capacitación que sean de utilidad para su empresa y sus trabajadores. Para este fin, resulta indispensable que usted conozca bien los perfiles de cargo, las vacantes de empleo que ha tenido su empresa y sus necesidades de contratación para los próximos años.

Con su participación en el estudio podremos contribuir a apoyar la reactivación del empleo, mejorando la productividad de las empresas y la empleabilidad de las personas.

Compromiso de confidencialidad

Toda la información que provea usted, será utilizada únicamente para fines estadísticos y de estudio. Por lo tanto, los datos recopilados nunca serán publicados o difundidos con referencia expresa a las personas o entidades a quienes directa o indirectamente se refieran.

Su participación consistirá en responder una encuesta con la información más completa y fidedigna que disponga, cuyo objetivo es generar información representativa sobre los requerimientos laborales de las empresas para apoyarles con programas de capacitación y formación laboral pertinentes a sus necesidades.

Al contestarla, usted acepta que la información brindada pueda ser utilizada para fines estadísticos.

ESTADO DE LA ENCUESTA

- Comenzar, continúa al módulo B.
- Rechazo, fin de la encuesta. Pasa a agradecimientos.

MÓDULO B: IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL INFORMANTE

Datos de la empresa:

Completar cada uno

B1. Nombre o razón social de la empresa	
B2. Dirección	
B3. Distrito	
B4. Departamento	
B5. Teléfono	
B6. RUC	
B7. Correo electrónico	

Datos del informante:

Completar cada uno

B8. Nombre del informante	
B9. Cargo en la empresa	
B10. Antigüedad en el cargo	
B11. Teléfono de contacto	
B12. Correo electrónico	

MÓDULO C: DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

En este módulo le solicitaremos información sobre la actividad económica principal que desarrolla su empresa.

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

Meses:	
Años:	

C2. ¿Cuál es la actividad económica principal de su empresa (la que le reporta mayores utilidades o ventas)?

Respuesta abierta

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

Sí	1
No	6

MÓDULO D: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

A continuación, voy a preguntarle por los trabajadores de su empresa hoy en día.

D1. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa al día de hoy? Considere a todos los trabajadores contratados directamente por su empresa, y a sea que tengan una relación laboral permanente o temporal.

#	Empleados	Marcar
1.	De 1 a 10 trabajadores	
2.	De 11 a 30 trabajadores	
3.	De 31 a 50 trabajadores	
4.	Más de 50 trabajadores	

D.2 De la cantidad total de sus trabajadores, podría decirme cuántos son:

Sexo	Cantidad
Hombres	
Mujeres	

D.3 De la cantidad total de trabajadores de su empresa, podría decirme según sus estudios formales qué porcentaje son:

Marcar en todas las opciones que correspondan

#	Estudios formales de empleados	%
1	Profesionales universitarios	
2	Técnico superior no universitario	
3	Secundaria, (Educación Media) Terminada	
4	Secundaria, (Educación Media) Incompleta	
5	Primaria, (EEB) Terminada	
6	Primaria, (EEB) Incompleta	
7	Sin instrucción	
8	Otro. Especificar	

D.4 La empresa tiene políticas específicas para contratar:

Marcar en todas las opciones que correspondan

#	Políticas de contratación	Sí	No	Para cada respuesta afirmativa,
1	Jóvenes de primer empleo	1	6	
2	Pasantes y/o aprendices	1	6	
3	Mujeres	1	6	
4	Personas con discapacidad	1	6	
	Indígenas	1	6	

Código	Política aplicada
1	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)
2	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)
3	Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N.º 1159/19)
4	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONGs
5	A través de convenios con organizaciones públicas
6	Decisión por directorio de la empresa
7	Decisión de los dueños de la empresa
8	Otro. Especificar

MÓDULO E: VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO

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

E1. ¿Su empresa tuvo vacantes durante los últimos 12 meses?

Sí	1
No	6 (Salto E4)

E2. ¿En qué puestos de trabajo tuvo esas vacantes?

#	Puesto de trabajo u ocupación	N° de vacantes
1.		
2.		
3.		
4.		

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

Sí	1
No	6

E4. ¿Cuáles son los requisitos que pide normalmente la empresa para llenar cualquier vacancia que surja?

Marcar en todas las opciones que corresponda

Requisitos	Sí	No
Posea experiencia en el cargo	1	6
Cuenta con Competencias Actitudinales o Socioemocionales (personalidad,	1	6
Posea el nivel educativo requerido	1	6
Certificación de educación técnica y formación profesional	1	6
Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos)	1	6
Movilidad	1	6
Buena presencia	1	6
Idiomas	1	6
Cuenta con Competencias Técnicas o Profesionales	1	6
Otro. Especificar	1	6

E5. ¿Qué tipos de Competencias son requeridas por la empresa para llenar cualquier vacancia que surja?

Competencias Generales	Sí	No
Básicas (Comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos)	1	6
Manejo básico de Computadoras (Ofimática)	1	6
Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	1	6
Habilidades Blandas (Responsabilidad, organización, trabajo en equipo, resolución de problemas)	1	6
Otro. Especificar	1	6

E6. Durante el proceso normal de búsqueda y selección, ¿tiene alguna de las siguientes dificultades para llenar cualquier vacancia que surja?

Marque todas las que correspondan.

#	Dificultades	Sí	No
1.	Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias	1	6
2.	Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales (personalidad, actitud, compromiso, entre otros)	1	6
3.	Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	1	6
4.	Falta de experiencia laboral	1	6
5.	Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) remuneración no fueron aceptadas	1	6
6.	Falta de postulantes	1	6
7.	Otro. Especificar	1	6
8.	No, ninguna dificultad	1	6

E7. ¿Cuáles son los principales canales de reclutamiento que utiliza su empresa para llenar vacantes?

Marque todos los canales que utiliza de forma regular

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

MÓDULO F: NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EMPRESA

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

F1. ¿Su empresa tiene planeado incorporar nuevas tecnologías en los próximos 5 años (2023-2027)

Sí	1
No	6 (Salto F6)

F2. ¿En cuáles de estas áreas desea incorporar nuevas tecnologías?

Marcar en todas las opciones que corresponda

#	Nuevas áreas tecnológicas	Marcar
1.	Procesos organizacionales/administrativos (tercerización de procesos como contabilidad, cobranzas, otros)	
2.	Procesos productivos (automatización, robotización, cambios en procesos productivos, logística de insumos y/o materias primas)	
3.	Procesos de comercialización (servicios tercerizados de atención al cliente, pagos/cobros electrónicos)	

F3. Para implementar estas nuevas tecnologías. ¿Su empresa requeriría la contratación de nuevos trabajadores o la transformación de las competencias de los trabajadores actuales?

Marcar en todas las opciones que corresponda:

#	Personal para...	Nuevas contrataciones	Transformación de competencias	No
1.	Ampliación de nuevos productos o líneas de negocios			
2.	Utilización de nuevos insumos o materias primas			
3.	Adopción de mercados o de segmentos de clientes			
4.	Apertura de nuevos canales de comercialización (entregas a domicilio [delivery], ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo [app])			
5.	Otro. Especificar			

F4. ¿Qué tipo de formación requeriría para nuevas contrataciones o transformación de competencias de trabajadores actuales? Marcar en todas las opciones que corresponda

#	Tipo de formación requerida	Marcar
1.	Operador/programador de equipos/sistemas informáticos	
2.	Desarrollador/operador de software/aplicativos	
3.	Operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización)	
4.	Otro. Especificar	

F5. ¿La empresa ha disminuido personal debido a las transformaciones digitales o a automatización del trabajo?

Sí	1
No	6

F6. Pensando en los próximos 5 años (2023-2027), utilizando una escala de 0 a 100 (donde 0 es "Nada probable" y 100 "Totalmente probable") ¿cuán probable es que ocurran los siguientes eventos al interior de su empresa?

Marcar en todas las opciones que corresponda

#	Tema	Probabilidad (0 A 100)
1.	Apertura de nuevos establecimientos, sucursales	
2.	Cierre de establecimientos, sucursales	
3.	Reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías	
4.	Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías	
5.	Capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas	

F7. Teniendo en cuenta los planes de inversión y de negocios de su empresa, así como las políticas de reactivación económica, ¿usted cree que durante los próximos 5 años (2023-2027) la dotación total de trabajadores de su empresa va a crecer, mantenerse o reducirse?

	Cantidad de trabajadores (periodo 2023-2027)	Marcar
1.	Va a crecer	
2.	Se va a mantener	
3.	Se va a reducir	
4.	No lo sé, aún no hay certeza sobre ello	

- Salto a MODULO G si responde opción 2 o 3 o 4

F8. ¿Cree que requerirá contratar más trabajadores para cubrir puestos de trabajo durante los próximos 5 años (2023-2027)?

Sí	1
No	6 Salto a MODULO G

F9. ¿Podría indicar una estimación del número requerido?

Se puede colocar hasta 3 cargos específicos por cada grupo de actividad económica

Cantidad de personal requerido, por cargo	Cargo	2023	2024	2025	2026	2027
1-Personal Directivo de la Empresa						
1-Personal Directivo de la Empresa						
1-Personal Directivo de la Empresa						
2-Profesionales Científicos e Intelectuales						
2-Profesionales Científicos e Intelectuales						
2-Profesionales Científicos e Intelectuales						
3-Técnicos y Profesionales de nivel medio						
3-Técnicos y Profesionales de nivel medio						
3-Técnicos y Profesionales de nivel medio						
4-Empleados de Oficina						
4-Empleados de Oficina						
4-Empleados de Oficina						
5-Trabajadores de Servicios y Vendedores de Mercados						
5-Trabajadores de Servicios y Vendedores de Mercados						
5-Trabajadores de Servicios y Vendedores de Mercados						
6-Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios						
6-Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios						
6-Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios						
7-Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios						
7-Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios						
7-Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios						
8-Operadores de Instalaciones y máquinas y montadores						
8-Operadores de Instalaciones y máquinas y montadores						
8-Operadores de Instalaciones y máquinas y montadores						
9-Trabajadores no calificados						
9-Trabajadores no calificados						
9-Trabajadores no calificados						
10-No lo sé, aún no hay certeza sobre ello						

MÓDULO G: CAPACITACIÓN Y USO DE OFERTA PÚBLICA

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

G1. ¿La empresa realiza capacitaciones a sus empleados para que estos mejoren sus habilidades y su desempeño en su puesto de trabajo?

Sí	1
No	6 SALTO G 4

G2a. ¿Qué tipos de capacitaciones son las que realiza normalmente su empresa?

	Habilidades blandas	Marcar
1.	Motivación	
2.	Iniciativa	
3.	Responsabilidad	
4.	Habilidad de trabajo en grupo	
5.	Otro. Especificar	

G2b.

#	Capacitaciones técnicas específicas de los puestos de trabajo	Puesto de trabajo
1.	Respuestas abiertas	
2.		
3.		
4.		
5.		

G3. ¿Bajo qué sistema se imparten más frecuentemente las capacitaciones?

#	Sistemas de capacitación	Marcar
1.	Capacitación con instructor interno de la empresa	
2.	Contratación de cursos con financiamiento de la empresa	
3.	Cursos a través del SINAFOCAL (Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral)	
4.	Cursos a través del SNPP (Servicio Nacional de Promoción Profesional)	
5.	Otro. Especificar	

G4. En su opinión, ¿cuáles son los principales cursos de capacitación que necesitaría su empresa para mantener o incrementar la productividad?

#	Tipos de capacitación demandadas
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

G5. ¿Cuál es el formato preferido para las capacitaciones?

#	Formato	Marcar
1.	Virtuales	
2.	Presenciales	
3.	Mixtas	

G6. ¿Qué importancia atribuye a las siguientes razones para capacitar a sus trabajadores?

#	Razones de capacitación	Nada Importante	Poco	3.Moderada	4.Importante	5. Muy Importante
1.	Desarrollo de competencias, habilidades o conocimientos técnicos					
2.	Incorporación de nuevas tecnologías					
3.	Contribuir al desarrollo profesional de nuestros trabajadores					
4.	Desarrollo de habilidades socioemocionales o blandas					
5.	Entregar habilidades básicas o inducción laboral					
6.	Cumplimiento de estándares de seguridad					
7.	Cumplimiento de protocolos sanitarios					
8.	Otro. Especificar					

G7. ¿Conoce Usted los servicios que brinda el SINAFOCAL?

Sí	1
No	6

MÓDULO H. CIERRE Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Gobierno de Paraguay, a través del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), está desarrollando e implementando programas y políticas que apuntan a la formación y capacitación de las personas a fin de lograr reactivar la economía y el empleo.

En este contexto, solicitamos su consentimiento para que la información provista en esta encuesta sea utilizada eventualmente para la planificación de mejoras en los servicios de formación y capacitación de personas.

H1. ¿Usted acepta que los datos aportados en esta encuesta sean usados por el SINAFOCAL para brindarle una mejor atención?

Sí	1
No	6

MÓDULO I. PALABRAS DE AGRADECIMIENTO

Con esto finaliza la encuesta. A nombre de SINAFOCAL e Investigación para el Desarrollo, le agradezco su participación.

Ante cualquier duda, puede contactar al encargado del estudio al siguiente correo:

desarrollo@desarrollo.org.py.

Muchas gracias nuevamente.

9.2. Cuestionario de entrevistas

Guía de pautas semiestructuradas

1. ¿A qué sector de la economía se aboca la organización?
2. ¿Su entidad trabaja desarrolla actividades relacionadas al mercado laboral?
3. ¿Tienen una dependencia (Secretaría, Dirección, Jefatura) encargada de temas laborales?
4. Cantidad de funcionarios/técnicos que realizan las actividades
5. Qué tipo de actividades realizan con ellos:
 - a. Asistencia Técnica
 - b. Capacitación
 - c. Intermediación laboral
 - d. Otros
6. Descripción de las actividades que realizan
7. ¿Qué cobertura geográfica tienen las actividades?
8. ¿Cuenta con datos cuantitativos que pueda facilitar?
9. Tienen acuerdos/alianzas para promover el empleo? En caso de ser afirmativo, ¿en qué consistió dicho acuerdo?
 - a. ¿Con instituciones del gobierno central/departamental/distrital?
 - b. Con el sector privado (empresas/gremios)?
 - c. ¿Tiene acuerdos con la academia? (universidades, institutos superiores)
10. ¿Ha trabajado en coordinación con instituciones del gobierno central? En caso de ser afirmativo, ¿en qué consistió el trabajo?
 - a. SINAFOCAL?
 - b. SNPP?
 - c. ¿Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social?
 - d. ¿Ministerio de Industria y Comercio?
 - e. ¿Otras dependencias?
11. ¿Cuándo se necesita contratar un nuevo empleado, qué métodos se utilizan tradicionalmente para convocar?
 - a. Contrata a conocidos, amigos o parientes
 - b. Acude a un centro educativo
 - c. Hace un llamado público
 - d. Anuncia en las redes sociales o medios de prensa
12. ¿Cuáles son las fortalezas del mercado laboral regional/local?
13. ¿Cuáles son los sectores que mayor cantidad de empleo generan?
14. ¿Cuáles son las mayores fuentes de empleo para jóvenes? (hombres y mujeres)
15. ¿Hay diferencias en el acceso a empleo entre hombres y mujeres?
16. En su opinión, si los jóvenes de su región/distrito no encuentran empleo, que estrategia utilizan?
 - a. Migran a otras ciudades
 - b. Migran al exterior
 - c. Se emplean o autoemplean en el sector informal
17. ¿En la zona se ha tenido problema para contratar mano de obra calificada?
18. En su opinión, ¿Cuáles son las principales debilidades del mercado laboral en su área geográfica?
19. ¿Qué acciones considera que se deberían hacer para fortalecer el empleo formal en su área geográfica?
20. ¿En general, cual es el nivel de formación con que ingresan los nuevos empleados al mercado laboral?
21. ¿Existen servicios de formación y capacitación profesional en la zona?

22. ¿Qué cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de la zona?
23. ¿Cuáles son las expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años?
 - a. Más demanda
 - b. Igual
 - c. Menos demanda
24. ¿Qué sectores considera serán los más demandantes?
25. ¿Tiene alguna opinión o comentario sobre alguna cuestión adicional que le parezca relevante sobre los temas tratados?