



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: ITAPÚA 2022

**INFORME FINAL**

**MAYO** 2022

ASUNCIÓN - PARAGUAY

## Ficha Técnica

### Elaboración

*Investigación para el Desarrollo*  
[www.desarrollo.org.py](http://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: Itapúa 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](mailto:observatorio@sinafocal.gov.py)

 [observatorio.sinafocal.gov.py](http://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](http://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 Itapúa.....	14
3.1. Fuerza de trabajo.....	14
3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible.....	15
3.3. Ocupación por sectores económicos.....	16
3.4. Categorías ocupacionales.....	17
3.5. Informalidad laboral.....	17
3.6. Capacitación en el ámbito laboral.....	18
4. Resultados de la encuesta.....	19
4.1. Características de las empresas.....	19
4.2. Disponibilidad de personal.....	22
4.3. Políticas de contratación.....	23
4.4. Vacantes de puestos de trabajo.....	25
4.5. Nuevas tecnologías en las empresas.....	30
4.6. Dinámica de contrataciones.....	34
4.7. Capacitación y uso de la oferta pública.....	37
5. Resultados de las entrevistas.....	43
5.1. Entidades entrevistadas.....	43
5.2. Oferta y demanda laboral.....	44
5.3. Mercado laboral para los jóvenes.....	50
5.4. Oportunidades de formación en la zona.....	51
6. Conclusiones.....	57
7. Recomendaciones.....	60
8. Referencias bibliográficas.....	61
9. Anexos.....	62
9.1. Cuestionario de encuesta.....	62
9.2. Cuestionario de entrevistas.....	71

## Índice de tablas

Tabla 1. Total de empresas censales observadas.....	11
Tabla 2. Distribución de la muestra.....	11
Tabla 3. Universo de empresas en Itapúa .....	12
Tabla 4. Distribución de la muestra en Itapúa .....	12
Tabla 5. Población de 15 a 65 años en Itapúa que recibió capacitaciones, según Institución, periodo 2015-2021.....	18
Tabla 6. Antigüedad de las empresas por sector económico.....	20
Tabla 7. Actividad económica a la que se dedican, según sector económico .....	21
Tabla 8. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo.....	23
Tabla 9. Políticas específicas para contratar en las empresas, por sector económico.....	24
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 .....	27
Tabla 13. Competencias requeridas para cubrir vacantes, por sector económico.....	28
Tabla 14. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico .....	29
Tabla 15. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes, por sector económico.....	30
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 .....	33
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 .....	40

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Itapúa, periodo 2015-2021.....	14
Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Itapúa, periodo 2015-2021 .....	15
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Itapúa, periodo 2015-2021.....	15
Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Itapúa, periodo 2015-2021 .....	16
Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Itapúa, periodo 2015-2021 .....	16
Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Itapúa, periodo 2019-2021 .....	17
Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Itapúa, periodo 2015-2021 .....	18
Gráfico 8. Distribución de empresas según sector económico .....	19
Gráfico 9. Distribución de empresas según tamaño .....	19
Gráfico 10. Composición de empresas participantes .....	22
Gráfico 11. Distribución de trabajadores por sexo.....	22
Gráfico 12. Aplicación de políticas de contratación en las empresas.....	23
Gráfico 13. Vacancias generadas en los últimos 12 meses .....	25
Gráfico 14. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses .....	26
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.....	31
Gráfico 21. Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías.....	32
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 .....	35
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 .....	38
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..	39
Gráfico 30. Sistemas utilizados por las empresas para impartir capacitaciones .....	40
Gráfico 31. Formatos preferidos para realizar las capacitaciones.....	41
Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación .....	41
Gráfico 33. Conocimiento de los servicios del SINAFOCAL.....	42

## 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.

Este documento presenta las tendencias del mercado laboral en el departamento de Itapúa. 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 mercado laboral del departamento de Itapúa muestra una tendencia expansiva, con una fuerza de trabajo en crecimiento. La tasa de ocupación es superior a la del nivel país, explicada en gran medida por la actividad comercial fronteriza y el turismo. Entre los desafíos del departamento se encuentra la informalidad laboral, debido a la gran participación en la ocupación de los empleados/obreros privados y los trabajadores por cuenta propia.

Se encuestó a 403 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción en el sector terciario. Además, la mayor parte de las empresas muestra persistencia en el mercado, con antigüedad superior a 15 años, destacándose la producción de cultivos de hortalizas, la elaboración de panificados y la actividad comercial.

Se presenta 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 bajo nivel de cumplimiento respecto a las normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas, como la Ley N° 1890/19 “De primer empleo”.

El panorama es favorable con relación a los cambios tecnológicos y su incorporación a futuro, principalmente en lo que refiere a los procesos productivos. Asimismo, cerca de la mitad de las empresas encuestadas implementan capacitaciones a sus empleados. Entre estas capacitaciones, las habilidades blandas aparecen como el principal tema desarrollado.

Finalmente, cabe destacar que las expectativas de la demanda ocupacional en el departamento de Itapúa son alentadoras, en lo que resalta el sector terciario, con demandas relacionadas a las actividades comerciales y turísticas. La información que se presenta en este estudio tiene como objetivo aportar información objetiva y que sirva 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 las 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 lanzado 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 Itapúa. 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 403 empresas del departamento de Itapúa y entrevistas a 10 actores clave. Asimismo, se recopilaron 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 Itapúa. 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 (377 empresas en Itapúa), 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	$x_{11}$	$x_{12}$	$x_{13}$	<b>A</b>
Pequeñas empresas	$x_{21}$	$x_{22}$	$x_{23}$	<b>B</b>
Medianas empresas	$x_{31}$	$x_{32}$	$x_{33}$	<b>C</b>
Grandes empresas	$x_{41}$	$x_{42}$	$x_{43}$	<b>D</b>
<b>Totales</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>N</b>



**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	$\left(\frac{x_{41}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{42}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{x_{43}}{N}\right) * n$	
<b>Totales</b>				<b>n</b>

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 (Itapúa: 377 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 descripto anteriormente, el diseño muestral quedó establecido de la siguiente manera.

*Tabla 3. Universo de empresas en Itapúa*

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	677	551	3.325	4.553
Pequeñas empresas	95	65	412	572
Medianas empresas	6	9	49	64
Grandes empresas	9	18	63	90
<b>Totales</b>	<b>787</b>	<b>643</b>	<b>3.849</b>	<b>5.279</b>

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

*Tabla 4. Distribución de la muestra en Itapúa*

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	48	39	237	324
Pequeñas empresas	7	5	29	41
Medianas empresas	1	2	3	6
Grandes empresas	1	1	4	6
<b>Totales</b>	<b>57</b>	<b>47</b>	<b>273</b>	<b>377</b>

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 tamaño<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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 Itapúa

El departamento de Itapúa cuenta con una superficie de 16.525 km<sup>2</sup> y una población estimada de 625.096 habitantes al año 2021, según proyecciones del INE. La población se compone de 50,5% hombres y 49,5% mujeres, similar a la distribución a nivel país. La capital departamental es Encarnación, que destaca por la actividad comercial fronteriza, así como por el atractivo turístico, lo cual influye en gran medida en el dinamismo de la economía del departamento.

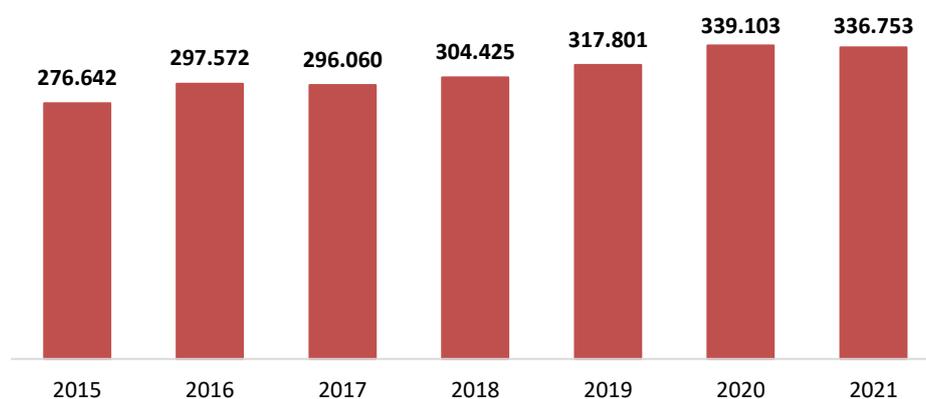
#### 3.1. Fuerza de trabajo

En el periodo 2015-2021, la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) en el departamento de Itapúa ha tenido un crecimiento de 21,7% entre los años 2015 y 2021, siendo esto más que proporcional al crecimiento poblacional en el departamento (8,4%) y en línea con el aumento de la fuerza de trabajo nacional (15,9%) registrado en el mismo periodo. Asimismo, en promedio, la fuerza de trabajo de Itapúa representa el 8,8% de la fuerza de trabajo a nivel nacional.

Debe tenerse en cuenta que Encarnación, además de ser la capital del departamento de Itapúa, es el centro poblacional y económico de dicho departamento. También es considerada como la tercera ciudad comercial más importante después de Asunción y Ciudad del Este. El puente San Roque González de Santa Cruz une la ciudad de Encarnación con la ciudad de Posadas (Argentina), posibilitando el turismo y el comercio transfronterizo entre las ciudades vecinas.

Respecto al turismo, según la Secretaria Nacional del Turismo (2019), el crecimiento de la infraestructura hotelera, así como la de salones de eventos, ha sido exponencial en los últimos años. Además, se destacan los destinos turísticos de San Cosme y San Damián, Carmen del Paraná, Santísima Trinidad del Paraná, entre otras ciudades. Con relación al comercio fronterizo, como se citó en Fiorino, Lansse y Castells (2017), la Confederación Económica de Misiones (CEM), Argentina, estima que al año 2016, solo por el puente Posadas-Encarnación pasaron 12 millones de personas, con eso los posadeños en Encarnación por mes gastaron aproximadamente 40 mil millones de guaraníes en comercios paraguayos.

**Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Itapúa, periodo 2015-2021**



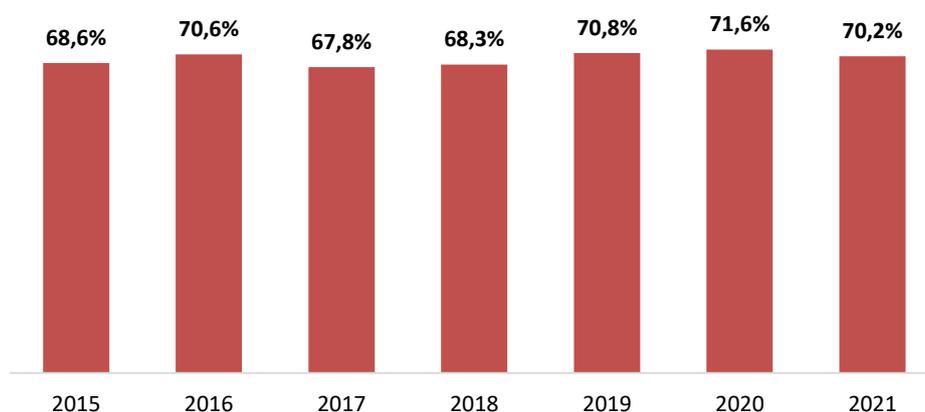
Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, INE.<sup>2</sup>

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

### 3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible

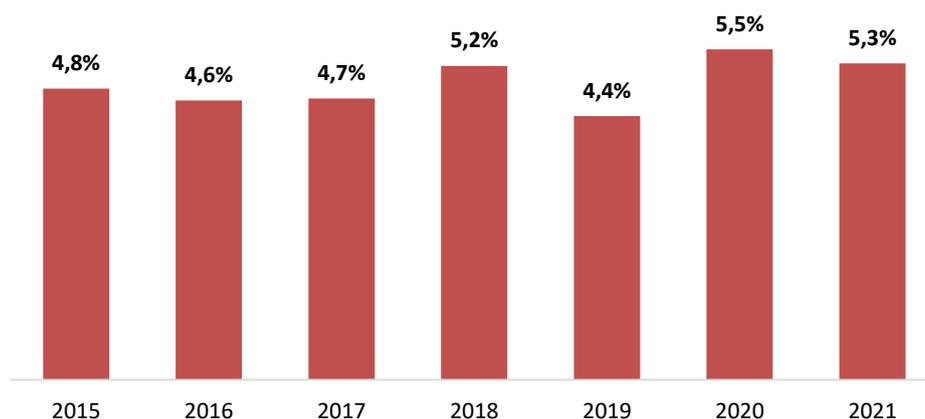
La tasa de ocupación en Itapúa en el periodo 2015-2021 fue en promedio 69,7%, superior en 2,6 puntos porcentuales (p.p.) al promedio nacional (67,1%). Esto se debe en parte a la mayor proporción del sector terciario en la estructura económica del departamento, que junto al sector secundario constituyeron el 66,3% de los ocupados en el año 2021. Además, Encarnación, la capital departamental, se destaca por el comercio fronterizo y como centro importante para las actividades relacionadas con el turismo que, según datos de la EPH, al año 2021, concentraba el 23,9% de los ocupados en el departamento dedicados a actividades de comercio, restaurantes y hoteles.

**Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Itapúa, periodo 2015-2021**



En tanto, el promedio anual de la tasa de desocupación en el departamento de Itapúa (4,9%) fue menor al promedio nacional (5,9%). Los niveles más altos de la tasa de desocupación en Itapúa se registraron en los años 2020 (5,5%) y 2021 (5,3%), lo cual guarda relación con la pandemia.

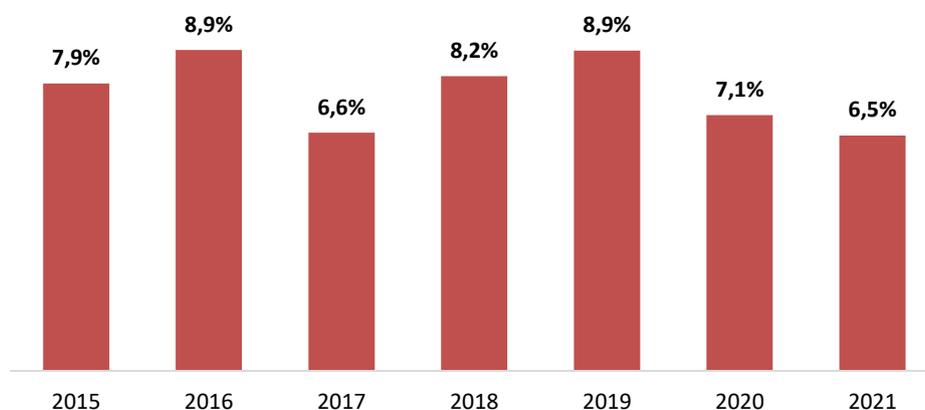
**Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Itapúa, periodo 2015-2021**



En el departamento de Itapúa, la evolución de la tasa de subocupación visible muestra una disminución de 1,4 p.p. en el periodo 2015-2021, aunque se aprecia en el gráfico siguiente que la misma tiene un comportamiento cambiante en cada año. Asimismo, el promedio de la tasa de subocupación visible en Itapúa (7,7%) fue mayor al promedio nacional (6,0%) en el periodo mencionado.

La volatilidad de los niveles de subocupación visible podría estar ligada a factores estacionales y coyunturales que afectan a sectores característicos del departamento como las actividades agrícolas, recreación y turismo, y comercio fronterizo.

**Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Itapúa, periodo 2015-2021**



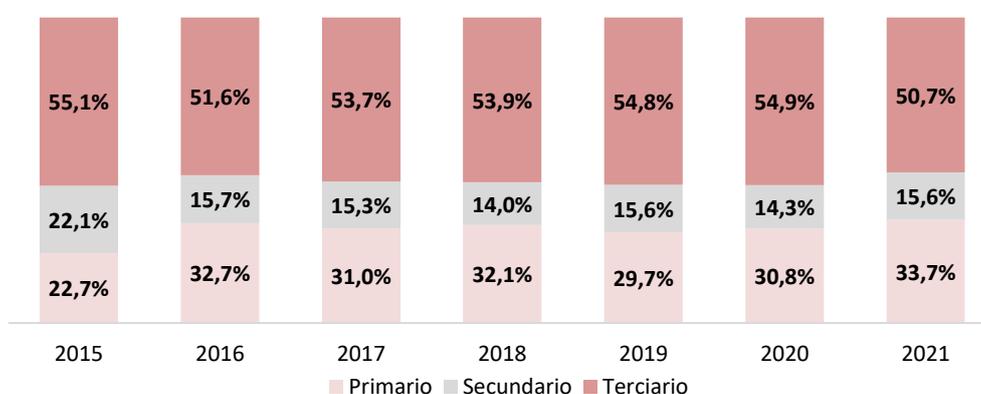
### 3.3. Ocupación por sectores económicos

Durante el periodo 2015-2021, en el departamento de Itapúa se ha mantenido el orden de la estructura de distribución de la población ocupada por sector económico, así como se observa en el siguiente gráfico.

En el periodo, la mayor proporción corresponde al sector terciario, seguido del sector primario y por último el sector secundario. No obstante, se produjeron variaciones en las proporciones de cada sector que pueden ser atribuidas a diversos factores, como, por ejemplo, la movilidad de un sector a otro, el cambio de la población ocupada a la desocupada o, inclusive, la migración de la población a otro departamento.

Entre el año 2015 y el 2021, el sector primario presentó un aumento de 11,0 p.p. en su proporción, el sector secundario disminuyó su proporción 6,5 p.p. en el mismo periodo y el sector terciario se redujo 4,4 p.p.

**Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Itapúa, periodo 2015-2021**

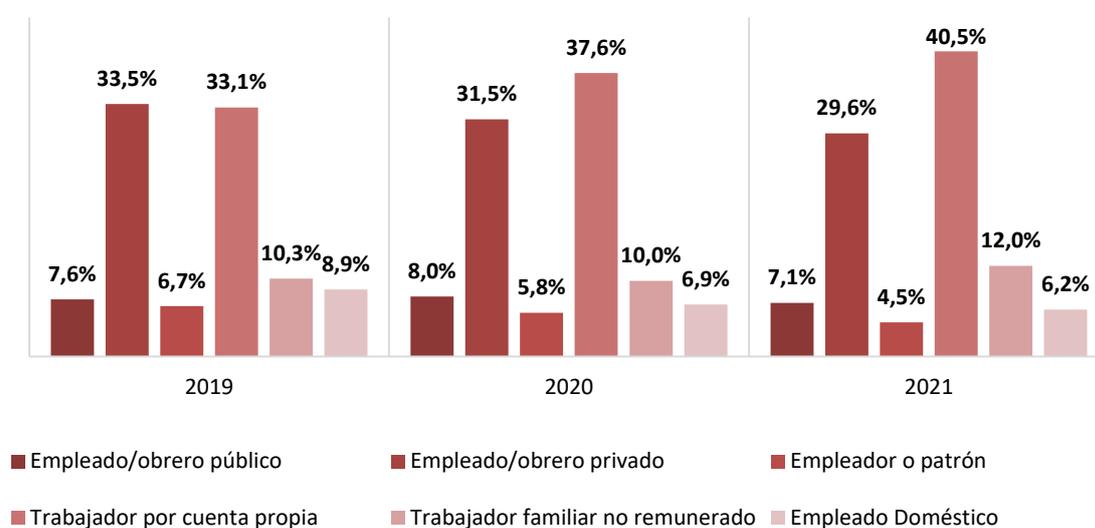


### 3.4. Categorías ocupacionales

Entre los años 2019 y 2021 la mayoría de la población ocupada en el departamento de Itapúa correspondía a 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 presentadas a nivel país.

En el periodo, aumentaron las proporciones de las siguientes categorías: trabajador por cuenta propia (7,4 p.p.) y trabajador familiar no remunerado (1,7 p.p.). Mientras tanto, disminuyeron las proporciones de las categorías ocupacionales de empleado/obrero privado (3,9 p.p.), empleado doméstico (2,7 p.p.), empleador o patrón (2,2 p.p.) y empleado/obrero público (0,5 p.p.).

**Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Itapúa, periodo 2019-2021**

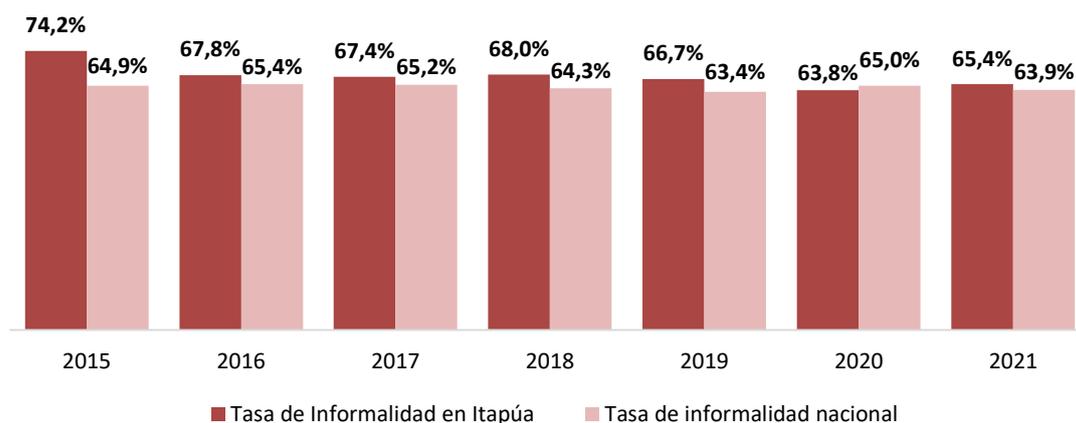


### 3.5. Informalidad laboral

La tasa de informalidad en el periodo 2015-2021, en el departamento de Itapúa, presenta en promedio (67,6%) una tasa mayor al promedio a nivel nacional (64,6%). El nivel más alto de informalidad en Itapúa se debe fundamentalmente a los trabajadores de la categoría empleado obrero privado y trabajadores por cuenta propia, que en conjunto constituyen el 69,3% de los ocupados informales al año 2019, según datos de la EPH. Dentro de tales categorías, se destacan las actividades de comercio, restaurantes y hoteles, representando así la actividad con mayor cantidad de trabajadores informales en el departamento.

La menor proporción de informalidad se constató en el año 2020 (63,8%), aunque esta pudo deberse más que a una reducción genuina, a un caso singular. La CEPAL (2022), en su informe 2021, muestra que los sectores con mayor composición de trabajadores informales fueron los más afectados en pandemia (salieron de la fuerza de trabajo) y, en el balance, la informalidad termina reduciéndose en muchas economías de la región. Así, en el 2021, la tasa de informalidad en el departamento vuelve a aumentar, posiblemente porque el ritmo de recuperación del empleo informal fue mayor al del empleo formal.

**Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Itapúa, periodo 2015-2021**



### 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 Itapúa que accedió a cursos de la educación no formal para ejercer un oficio o mejorar su habilidad para el mercado de trabajo.

De la tabla se resalta que la cantidad de personas capacitadas en la mayoría de las instituciones aumentó durante el periodo 2015-2021. Se destaca el aumento en la cantidad de personas capacitadas por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), la cual casi se triplicó en dicho periodo; así como el aumento significativo de la cantidad de personas capacitadas a través del SINAFOCAL, que pasaron de 218 a 5.904 personas que recibieron capacitación.

No obstante, los aumentos observados en la cantidad de personas capacitadas en las academias especializadas (19,1%) y en las empresas en donde se trabaja (23,7%) también son destacables por presentar cantidades altas en términos absolutos.

A modo de ilustrar estos aumentos, entre los años 2018 y 2021, se incrementó la cantidad de personas en los siguientes tipos de capacitaciones: “administración y gestión/marketing/finanzas” (44,7%), “cocina/panadería y repostería” (44,4%) y “construcción/carpintería/plomería” (39,7%). También se destaca el aumento de cantidad de personas que se capacitan en “idiomas” (38,7%), sobre todo considerando el auge del turismo en el departamento.

**Tabla 5. Población de 15 a 65 años en Itapúa que recibió capacitaciones, según Institución, periodo 2015-2021**

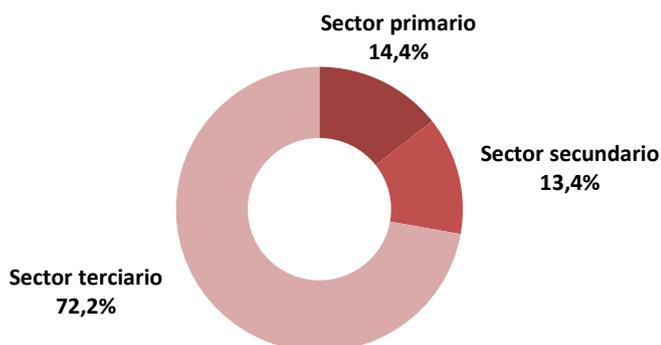
Institución de impartición	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SNPP	15.568	20.690	22.475	42.392	47.866	35.114	44.217
SINAFOCAL	218	1.616	2.088	7.267	5.628	5.870	5.904
Academia o Institución de Capacitación	58.171	67.991	62.189	72.673	78.697	72.722	69.262
Empresa donde trabaja	5.334	4.051	5.477	4.049	6.048	4.437	6.596
Otras	15.782	9.233	8.209	5.663	6.957	6.043	4.720
<b>Total</b>	<b>95.073</b>	<b>103.581</b>	<b>100.438</b>	<b>132.044</b>	<b>145.196</b>	<b>124.186</b>	<b>130.699</b>

## 4. Resultados de la encuesta

### 4.1. Características de las empresas

En el departamento de Itapúa se encuestaron 403 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción de empresas en el sector terciario (72,2%), seguida del sector primario (14,4%) y del sector secundario (13,4%), que corresponden a 291, 58 y 54 empresas, respectivamente.

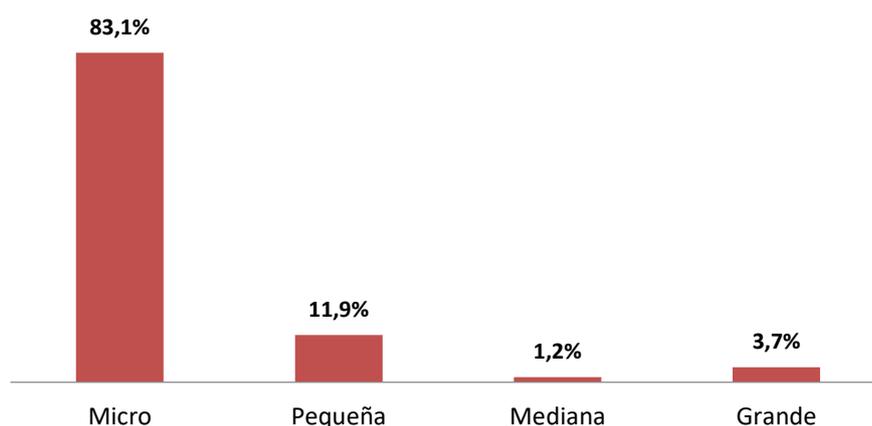
**Gráfico 8. Distribución de empresas según sector económico**



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral 2022<sup>3</sup>.

Los datos hallados en la encuesta indican que las microempresas son las predominantes, con el 83,1% del total, en tanto que las pequeñas empresas representan el 11,9%, las medianas y grandes alcanzan en conjunto cerca del 5,0% de las empresas del departamento.

**Gráfico 9. Distribución de empresas según tamaño<sup>4</sup>**



Las empresas en el departamento de Itapúa muestran persistencia en el mercado, con la mayor proporción de ellas operando hace más de 15 años. En los tres sectores económicos se

<sup>3</sup> 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.

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

observa a las empresas en el rango de antigüedad de 16 y más años entre las mayores proporciones; las empresas en dicho rango son predominantes en los sectores primario y secundario, mientras que representan la segunda mayor proporción en el sector terciario, luego de las empresas en el rango de 1 a 5 años de antigüedad.

Las menores proporciones de empresas se observan en el rango con menos de 1 año de operación en el mercado, en lo que cabe señalar que no se encontró empresa alguna del sector primario con tal antigüedad.

**Tabla 6. Antigüedad de las empresas por sector económico**

Antigüedad	General	Sector primario (14,4%)	Sector secundario (13,4%)	Sector terciario (72,2%)
Menores a 1 año	4,2%	0,0%	3,7%	5,2%
1 a 5 años	30,3%	22,4%	20,4%	33,7%
6 a 10 años	16,1%	17,2%	18,5%	15,5%
11 a 15 años	13,4%	12,1%	13,0%	13,7%
16 años y +	36,0%	48,3%	44,4%	32,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

El análisis por sector muestra los siguientes resultados<sup>5</sup>:

- **Sector primario:** se destacan los cultivos de hortalizas de hoja y el cultivo de soja, que en conjunto alcanzan el 62,0% del total. La menor proporción de cultivo de soja tiene que ver con menos productores que se dedican al rubro, pero que presentan mayores volúmenes de producción.
- **Sector secundario:** sobresalen las actividades relacionadas con la elaboración de productos de panadería (16,7%), chipas (13,0%), fabricación de muebles de maderas (7,4%), matanza de ganado vacuno y procesamiento de su carne (7,4%). En conjunto, todas ellas representan el 44,5% de las actividades del sector.
- **Sector terciario:** predominan las actividades comerciales, entre las que destacan el comercio de piezas y accesorios nuevos para automotores, neumáticos, batería, partes eléctricas (5,8%); comercio al por menor de prendas de vestir (5,5%), artículos de ferretería (5,2%) y el comercio de motocicletas, de sus piezas y accesorios (4,5%). En suma, todas ellas representan un quinto de las actividades del sector terciario de Itapúa.

La Tabla 7 presenta las 10 actividades con mayor peso relativo a las que se dedican la empresas del departamento de Itapúa dentro de cada sector:

<sup>5</sup> 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**

<b>Actividades económicas del sector primario</b>	<b>Porcentaje</b>
Cultivo de hortaliza de hoja y de otras hortalizas frescas	53,4%
Cultivo de soja	8,6%
Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales	6,9%
Cultivo de flores	5,2%
Cría de ganado vacuno con destino a la producción de carne	3,4%
Cultivo de arroz	3,4%
Extracción de arcilla y caolín	3,4%
Cría de aves de corral	1,7%
Cultivo de tabaco	1,7%
Cultivo de uvas	1,7%
Otras actividades	10,3%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

<b>Actividades económicas del sector secundario</b>	<b>Porcentaje</b>
Elaboración de otros productos de panadería n.c.p <sup>6</sup>	16,7%
Elaboración de chipas	13,0%
Fabricación de muebles de madera	7,4%
Matanza de ganado vacuno y procesamiento de su carne	7,4%
Elaboración industrial de helados	5,6%
Elaboración de galletitas y bizcochos	5,6%
Fabricación de productos metálicos para uso estructural	5,6%
Fabricación de materiales de arcilla para la construcción	3,7%
Fabricación de artículos de cuchillería, herramientas de mano y artículos de ferretería	3,7%
Fabricación de otros artículos de cuero n.c.p.	1,9%
Otras actividades	29,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

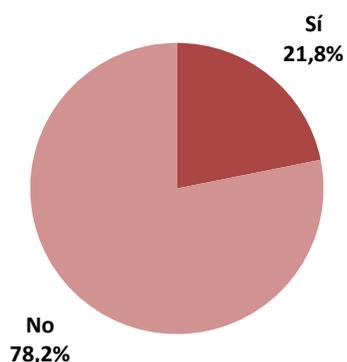
<b>Actividades económicas del sector terciario</b>	<b>Porcentaje</b>
Venta de partes, piezas y accesorios nuevos para vehículos automotores	5,8%
Venta al por menor de prendas de vestir	5,5%
Venta al por menor de artículos de ferretería	5,2%
Venta de motocicletas y de sus piezas y accesorios	4,5%
Venta al por menor en hipermercados y supermercados	4,1%
Venta al por menor en minimercados y despensas	4,1%
Restaurantes y parrilladas	4,1%
Venta al por menor de otros productos en comercios no especializados	4,1%
Venta al por menor de electrodomésticos y accesorios	3,8%
Actividades veterinarias	3,4%
Otras actividades	55,3%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

<sup>6</sup> n.c.p. significa "No Clasificado Previamente"

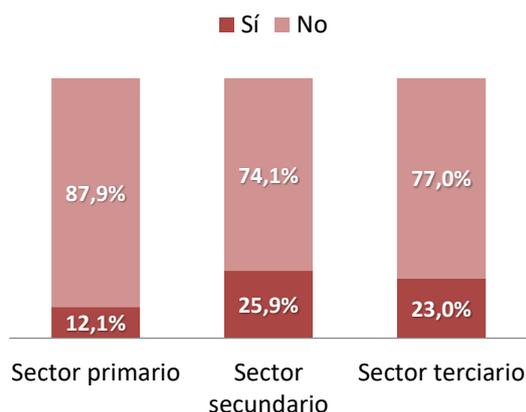
Por otra parte, el 21,8% de las empresas del departamento de Itapúa cuenta con sucursales. Al analizar por sector económico, el sector primario tiene la menor proporción de empresas con sucursales (12,1%), debido a las características del sector productivo y al menor tamaño relativo de las empresas. El sector secundario presenta la mayor proporción de empresas con sucursales (25,9%).

**Gráfico 10. Composición de empresas participantes**

**Panel A. Empresas que poseen sucursal**



**Panel B. Empresas que poseen sucursal según sector económico**

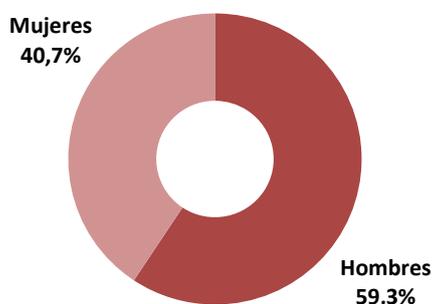


#### 4.2. Disponibilidad de personal

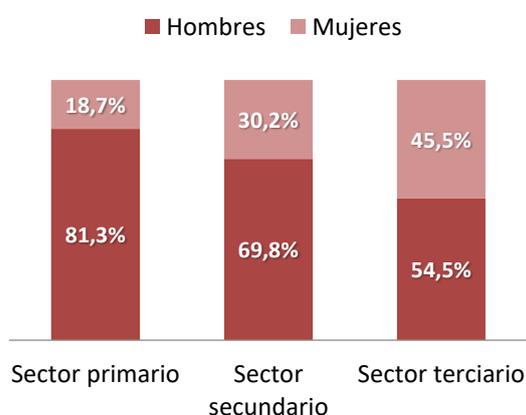
Teniendo en cuenta la distribución de trabajadores por sexo, se observa una mayor proporción de hombres con el 59,3% del total de empresas encuestadas. Este patrón se repite en todos los sectores económicos. Así también, se puede observar en el Gráfico 11 (Panel B), que la mayor proporción de mujeres empleadas se encuentra en el sector terciario (45,5%).

**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 Itapúa, el mayor nivel de educación presentado por los empleados de las empresas es la educación secundaria terminada (44,4% de los empleados en general), seguido por los profesionales universitarios (35,2%). Entre los trabajadores del sector primario el nivel de educación predominante es el de la educación secundaria o media terminada (41,4% de todos los empleados en este sector). En el sector secundario, también el

nivel predominante es el de educación secundaria o media terminada (44,6%), pero se observa además una gran proporción de profesionales universitarios (34,4%).

En el sector terciario se encuentra una elevada proporción de empleados con educación secundaria terminada (45,0%) y profesionales universitarios (40,5%). Así también, la proporción de técnicos no universitarios (5,0%) es mayor que en los demás sectores.

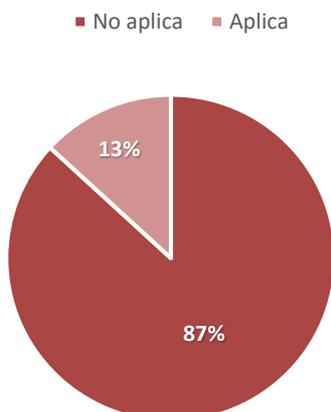
**Tabla 8. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo**

Nivel de estudios	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Profesional universitario	35,2%	9,5%	34,4%	40,5%
Técnico superior no universitario	4,6%	3,1%	4,4%	5,0%
Secundaria (educación media) terminada	44,4%	41,4%	44,6%	45,0%
Secundaria (educación media) incompleta	9,1%	14,3%	15,6%	6,8%
Primaria, (EEB) terminada	3,5%	13,8%	1,1%	2,0%
Primaria, (EEB) incompleta	3,1%	17,9%	0%	0,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

#### 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 relevado que aproximadamente solo 1 de cada 10 empresas del departamento de Itapúa tiene alguna política incorporada.

**Gráfico 12. Aplicación de políticas de contratación en las empresas**



En cuanto a políticas específicas aplicadas, los sectores primario y secundario muestran mayor implementación de políticas para contratación de pasantes y/o aprendices, y el sector terciario presenta mayor proporción de políticas relacionadas con el primer empleo. Cabe resaltar que ninguna empresa del departamento mencionó la implementación de políticas relacionadas con la población indígena.

**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	3,4%	5,6%	6,9%
Pasantes y/o aprendices	8,6%	7,4%	6,5%
Mujeres	3,4%	5,6%	6,5%
Personas con discapacidad	0%	1,9%	0,7%
Indígenas	0%	0%	0%

Las políticas de contratación de mujeres son las que se presentan como otras de las políticas implementadas en los tres sectores económicos. Esto cobra relevancia dado que, según datos del INE en el año 2021, al observar la desocupación laboral en el departamento de Itapúa se encuentra que las mujeres poseen una tasa de 9,2%, nivel que es mayor en 6,9 puntos porcentuales con respecto al de los hombres.

Por el contrario, las políticas menos implementadas en todos los sectores son las de personas con discapacidad. Debe tenerse en cuenta que según el Censo Nacional de Población y Viviendas 2012, el 35,8% de los hogares en el departamento de Itapúa, registraban alguna persona con discapacidad. Por ello, se resalta la importancia de una mayor promoción y difusión de la Ley N° 4962/13 *“Que establece los beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado”*.

En todos los sectores económicos, son los dueños de las empresas quienes en general toman la decisión de establecer una política de contratación. Entre las políticas basadas en normativas, es el contrato por aprendizaje el que gana mayor relevancia entre las empresas del departamento.

En el caso de las políticas para el empleo de la población joven, éstas son aplicadas por el 6,2% del total de las empresas del departamento. Entre éstas, en solo 28,0% se aplica la Ley N° 1980/19 *“De primer empleo”*. Es probable que esto se deba al desconocimiento de la Ley y de los beneficios que genera la aplicación de la normativa. La promoción de la Ley puede ser relevante ya que en Itapúa se observa que, según datos del INE del año 2021, el 9,8% de la población, se encuentra en el rango de edad de 15 a 19 años, grupo que está próximo a insertarse al mercado laboral.

Caso similar es el de los pasantes, ya que la Ley N° 1980/19 de primer empleo y el Contrato por aprendizaje (Código Laboral y Resolución MTESS 1159/19), son aplicados solo por el 7,1% y el 25,0% de las empresas, respectivamente.

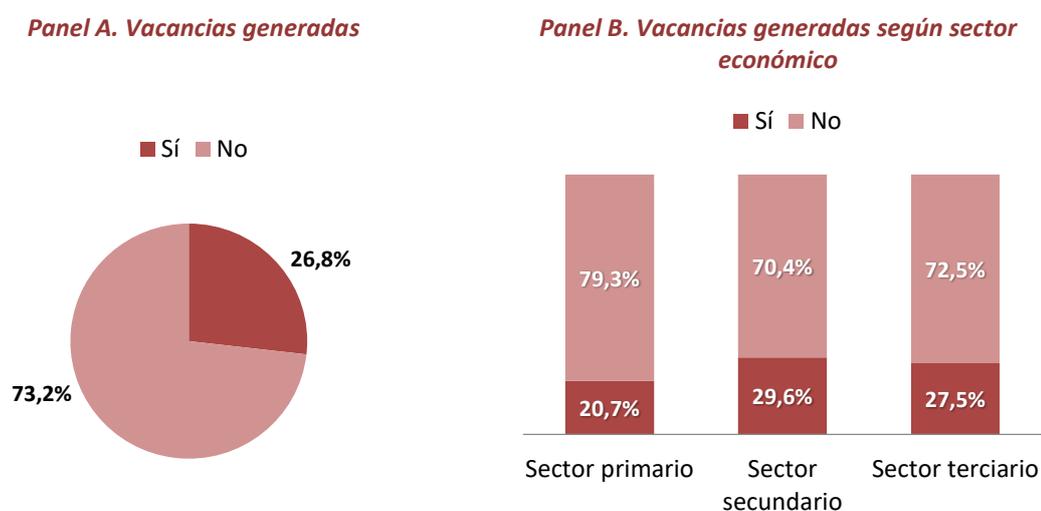
**Tabla 10. Políticas aplicadas de contratación**

Políticas de contratación	Políticas aplicadas	Porcentaje
<b>Jóvenes de primer empleo (6,2%)</b>	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)	28,0%
	Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N.º 1159/19)	16,0%
	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	4,0%
	A través de convenios con organizaciones públicas	8,0%
	Decisión por directorio de la empresa	4,0%
	Decisión de los dueños de la empresa	36,0%
	Otros	4,0%
<b>Pasantes y/o aprendices (6,9%)</b>	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)	7,1%
	Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N.º 1159/19)	25,0%
	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	3,6%
	A través de convenios con organizaciones públicas	10,7%
	Decisión por directorio de la empresa	7,1%
	Decisión de los dueños de la empresa	42,9%
	Otros	3,6%
<b>Mujeres (6,0%)</b>	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	4,2%
	Decisión por directorio de la empresa	12,5%
	Decisión de los dueños de la empresa	83,3%
<b>Personas con discapacidad (0,7%)</b>	Decisión de los dueños de la empresa	66,7%
	Otros	33,3%

#### 4.4. Vacantes de puestos de trabajo

El 26,8% 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 los sectores secundario y terciario, tal como se observa en el Panel B del siguiente gráfico.

**Gráfico 13. Vacancias generadas en los últimos 12 meses**



Entre febrero 2021 y febrero 2022, más de un tercio de los cargos más solicitados en el departamento comprendió puestos relacionados con el grupo de “trabajadores de servicios y vendedores de mercados”. Así también, cerca de un tercio de los cargos más requeridos implicaba la incorporación de “Trabajadores no calificados” y de “empleados de oficina”.

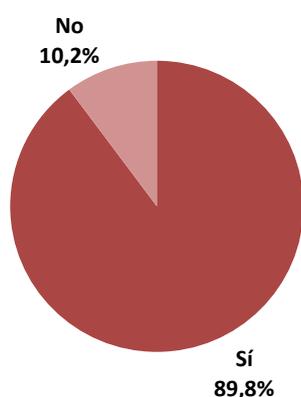
**Tabla 11. Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses**

Grupo ocupacional	Porcentaje
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	35,0%
Trabajadores no calificados	16,3%
Empleados de oficina	16,3%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	12,5%
Otros	20,0%

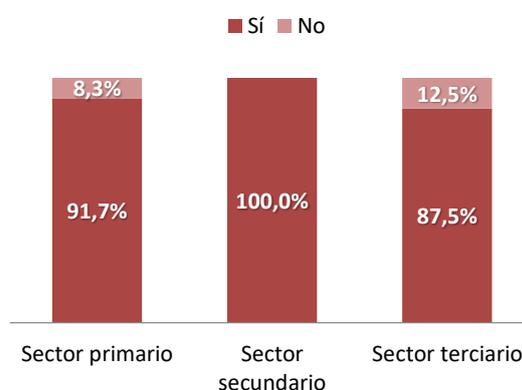
De las empresas que contaban con puestos disponibles, la mayoría dijo haberlos cubierto. Como se observa en el Panel B del Gráfico 14, las empresas del sector secundario son las que han presentado mayor cobertura de sus vacancias, mientras que el sector terciario es el que presenta una menor proporción de empresas que han logrado cubrir 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 cuatro: competencias actitudinales, buena presencia, la experiencia en el cargo y disponibilidad de tiempo.

**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 (69,1%). En cambio, en el sector secundario, el principal requisito pasa por las competencias actitudinales (81,5%). En el sector primario, sin embargo, el requisito más solicitado es la disponibilidad de tiempo para realizar horarios rotativos (53,4%).

Por otro lado, el requisito de contratar trabajadores con experiencia en el cargo se encuentra siempre entre los más solicitados por todos los sectores (53,4% en promedio). El adecuado nivel educativo del postulante, por su parte, es un requisito deseable en los sectores, secundario (44,4%) y terciario (53,3%), pero en menor medida para las empresas del sector primario (22,4%).

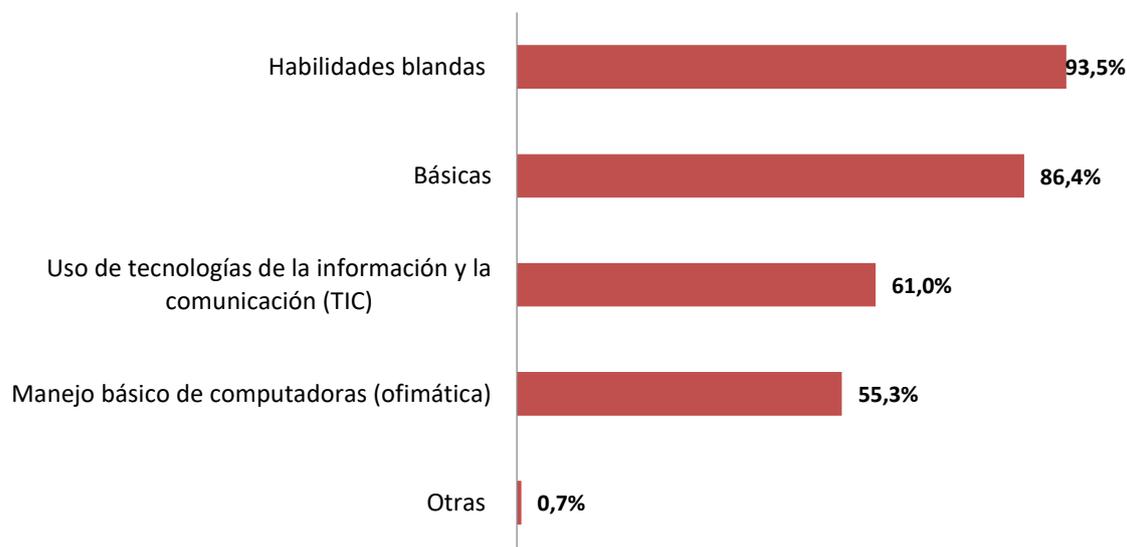
**Tabla 12. Requisitos buscados para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)**

Requisitos	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Buena presencia	19,0%	55,6%	69,1%
Certificación de educación técnica y formación profesional	12,1%	24,1%	21,6%
Cuenta con competencias actitudinales o socioemocionales	50,0%	81,5%	68,0%
Cuenta con competencias técnicas o profesionales	6,9%	22,2%	22,0%
Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos)	53,4%	53,7%	54,3%
Manejo de Idiomas	10,3%	13,0%	15,5%
Movilidad	43,1%	31,5%	37,5%
Posee el nivel educativo requerido	22,4%	44,4%	53,3%
Posee experiencia en el cargo	43,1%	59,3%	57,7%
Otros	1,7%	0%	0,3%

Entre las competencias requeridas, las más buscadas a la hora de contratar corresponden a las habilidades blandas (93,5%) y las competencias básicas (86,4%), que corresponden a

comprensión lectora, escritura y cálculos matemáticos básicos. Por otra parte, más del 50,0% de las empresas requiere competencias para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)<sup>7</sup> y para el manejo básico de computadoras (ofimática)<sup>8</sup>.

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



En los tres sectores económicos, las habilidades blandas son las más requeridas, con un promedio de 90,0%. En el sector terciario se encuentra la mayor proporción de empresas que buscan en los postulantes el uso de las TIC (66,7%) y el manejo básico de computadoras (65,3%). En los sectores primario y secundario, las competencias más buscadas son las habilidades blandas y las básicas como se aprecia en la siguiente tabla.

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

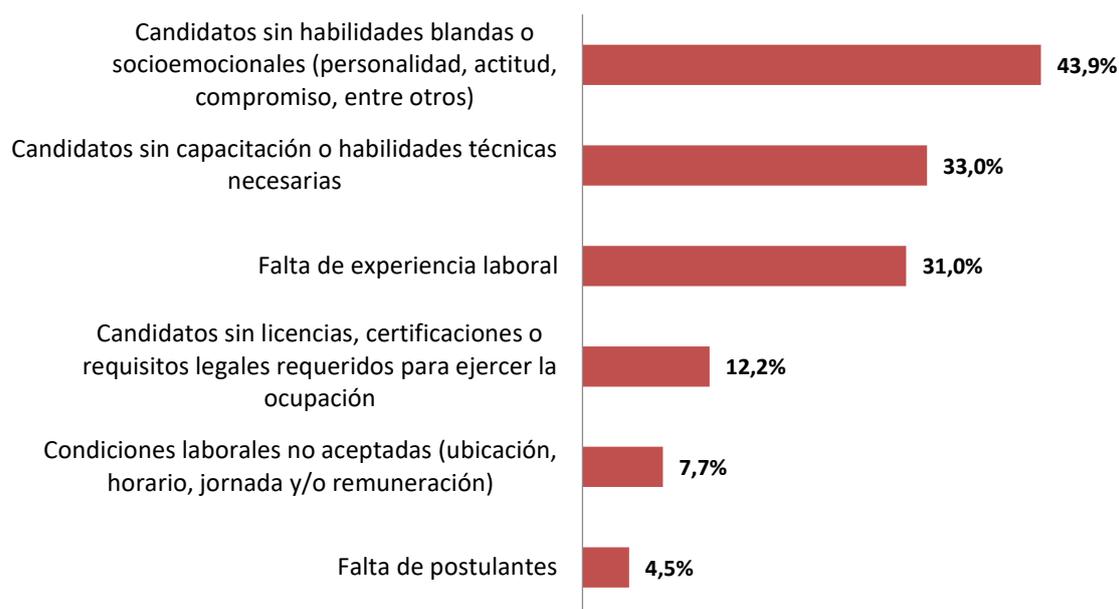
Competencias	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Básicas	43,1%	94,4%	93,5%
Habilidades blandas	77,6%	96,3%	96,2%
Manejo básico de computadoras (ofimática)	10,3%	50,0%	65,3%
Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	32,8%	61,1%	66,7%
Otras	3,4%	0%	0,3%

La dificultad que se presenta con mayor frecuencia durante el proceso de selección es la falta de habilidades blandas en los postulantes, que es uno de los requisitos más buscados por las empresas. Otros inconvenientes reportados corresponden a la poca capacitación, a la experiencia insuficiente del candidato, y a la falta de certificaciones o requisitos legales para ejercer la ocupación.

<sup>7</sup> **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.).

<sup>8</sup> **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.).

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



En todos los sectores, la presencia de candidatos sin habilidades blandas es la principal dificultad a la hora de contratar. El sector secundario es el que presenta mayor dificultad a la hora de contratar por la falta de candidatos de este tipo de habilidades (44,4%), seguida por la falta de experiencia laboral (35,2%).

En el sector primario la segunda mayor dificultad corresponde a la falta de experiencia laboral (27,6%), seguida de los candidatos sin capacitaciones o habilidades técnicas requeridas (24,1%). Mientras que, en el sector terciario este orden se invierte, ya que la segunda limitación corresponde a los candidatos sin capacitaciones o sin habilidades técnicas (35,1%), seguida por la falta de experiencia laboral (30,9%).

**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	24,1%	31,5%	35,1%
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales	43,1%	44,4%	44,0%
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	8,6%	13,0%	12,7%
Falta de experiencia laboral	27,6%	35,2%	30,9%
Condiciones laborales no aceptadas	6,9%	11,1%	7,2%
Falta de postulantes	5,2%	3,7%	4,5%

Los canales de reclutamiento para llenar las vacantes utilizados por las empresas son, en primer lugar, las recomendaciones de trabajadores de la empresa (49,4%), seguido por las redes sociales de la empresa (45,2%). 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 gran proporción en todos los sectores, pero predominantemente, en el sector primario (67,2%). La segunda forma más utilizada para contratar personal es a través del uso de las redes sociales de la empresa, más utilizada en el sector terciario (53,3%). El canal de reclutamiento menos utilizado corresponde a redes profesionales o egresados, presente solo en los sectores secundario y terciario, en muy baja proporción (1,9% y 0,7%, respectivamente).

**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%	3,7%	2,4%
Contratación de empresas de reclutamiento	1,7%	0%	1,4%
Plataforma web privada gratuita	0%	5,6%	7,2%
Redes sociales de la empresa	10,3%	38,9%	53,3%
Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros	67,2%	57,4%	44,3%
Redes de profesionales o egresados	0%	1,9%	0,7%
Servicio Público de Empleo (SPE) del Ministerio de Trabajo	0%	3,7%	1,0%

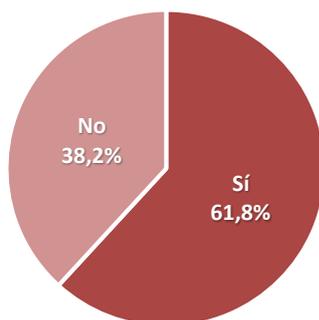
#### **4.5. Nuevas tecnologías en las empresas**

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, en el departamento de Itapúa el 61,8% de las empresas mencionó que implementarán nuevas tecnologías en los próximos 5 años, teniendo en cuenta los efectos de las transformaciones digitales (Gráfico 19).

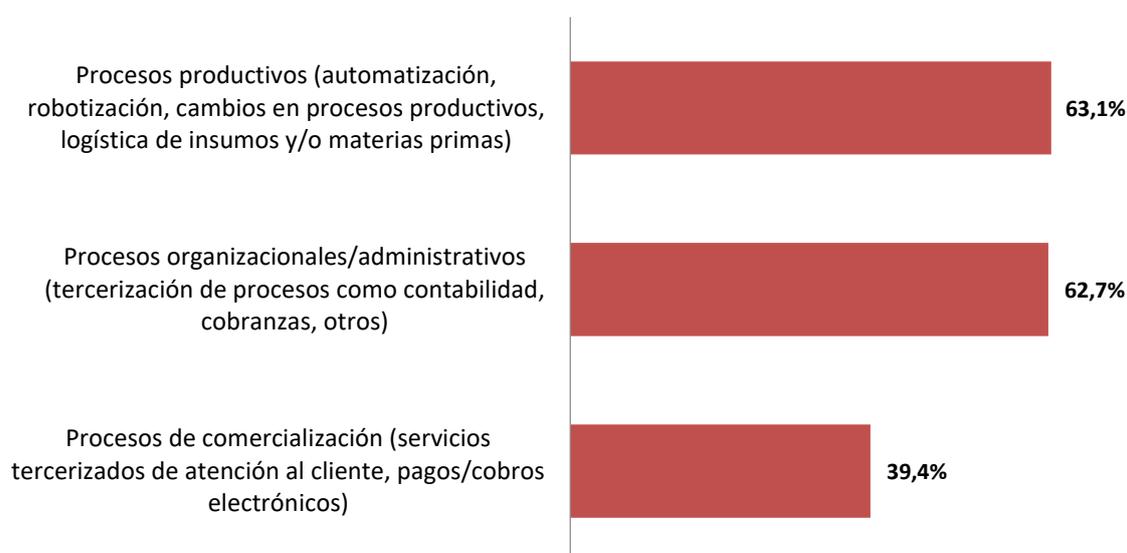
Las microempresas cuentan con la mayor proporción de planes de incorporación de nuevas tecnologías en el departamento, con el 48,1%. Además, para todos los tamaños de empresas, la mayor proporción de implementación de dichas tecnologías en los próximos 5 años se concentra en el sector terciario, con el 45,2% en el departamento.

**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 organizacionales administrativos con servicios tercerizados en las contabilidades y cobranzas. En menor medida, se encuentran las empresas interesadas en incorporar nuevas tecnologías en sus procesos de comercialización.

**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 (97,2%) y secundario (83,9%), mientras que en el sector terciario el interés por incorporar nuevas tecnologías se observa en los procesos organizacionales (75,3%).

En todos los sectores económicos, el área en el que presenta menor intención de incorporar nuevas tecnologías es el de los procesos de comercialización, así como se presenta en la siguiente tabla.

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

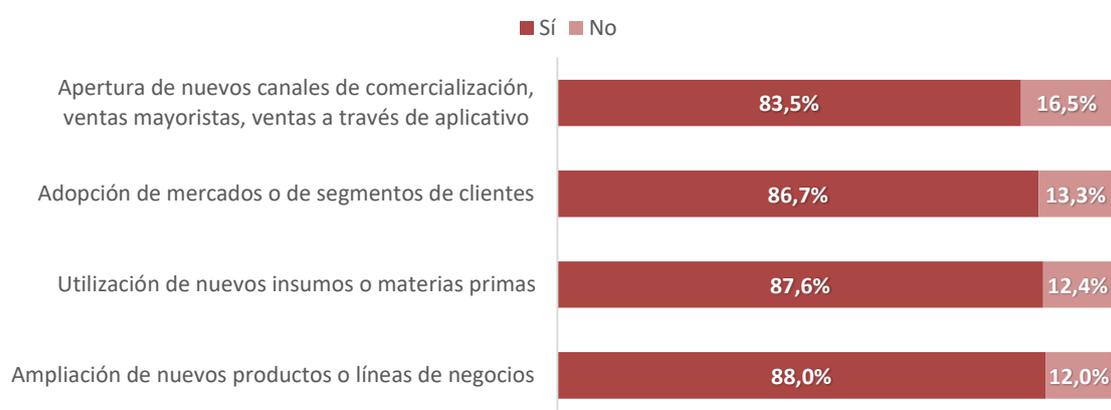
Área de	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Procesos de comercialización (servicios tercerizados de atención al cliente, pagos/cobros electrónicos)	13,9%	45,2%	43,4%
Procesos organizacionales/administrativos (tercerización de procesos como contabilidad, cobranzas, otros)	16,7%	41,9%	75,3%
Procesos productivos (automatización, robotización, cambios en procesos productivos, logística de insumos y/o materias primas)	97,2%	83,9%	52,7%

Considerando los planes de implementación de nuevas tecnologías relevadas, se requerirá la incorporación de personas a ciertas ocupaciones, el 88% de las empresas los requerirá para la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios (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 general, en el departamento de Itapúa se requerirá la transformación de competencia de los empleados actuales para la utilización de nuevos insumos o materias primas (67,9%), la adopción de mercados o segmento de clientes (67,6%), la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios (65,8%), mientras que para la apertura de nuevos canales de comercialización se requerirá mayormente nuevas contrataciones (58,2%).

Por sectores económicos, la misma tendencia se mantiene en los sectores secundario y terciario. En el sector primario, la incorporación de nuevos trabajadores sería la opción de preferencia para la utilización de nuevos insumos o materias primas.

**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				
<b>Adopción de mercados o de segmentos de clientes</b>				
Nuevas contrataciones	32,4%	46,2%	29,0%	30,8%
Transformación de competencias	67,6%	53,8%	71,0%	69,2%
<b>Ampliación de nuevos productos o líneas de negocios</b>				
Nuevas contrataciones	34,2%	48,3%	31,0%	32,3%
Transformación de competencias	65,8%	51,7%	69,0%	67,7%
<b>Apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo</b>				
Nuevas contrataciones	58,2%	52,4%	55,6%	59,4%
Transformación de competencias	41,8%	47,6%	44,4%	40,6%
<b>Utilización de nuevos insumos o materias primas</b>				
Nuevas contrataciones	32,1%	51,6%	40,0%	26,8%
Transformación de competencias	67,9%	48,4%	60,0%	73,2%

Considerando la demanda ocupacional causada por eventos relacionados con la incorporación de nuevas tecnologías, las empresas en el departamento de Itapúa requerirán en mayor medida la formación como operador/programador de equipos/sistemas informáticos (65,1%). Al analizar por sector económico, dicha formación es la más requerida en el sector terciario (78,0%), mientras que en el sector primario y secundario la formación más solicitada es la de operación de maquinarias y equipos con 94,4% y 83,9%, respectivamente.

Por otro lado, la formación menos requerida a nivel departamental es la de desarrollador/operador de software/aplicativos (24,1%). Esta formación también es la menos requerida en los sectores secundario y terciario.

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

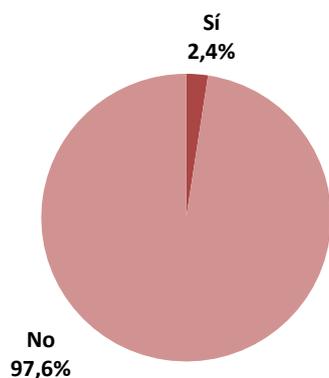
Tipo de formación	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Desarrollo/operación de softwares/aplicativos	11,1%	19,4%	27,5%
Operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización)	94,4%	83,9%	44,0%
Operación/programación de equipos/sistemas informáticos	8,3%	54,8%	78,0%
Otros	0,0%	3,2%	0,0%

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 otros). En dicho marco, en el departamento de Itapúa se presenta que el 2,4% de las empresas ha disminuido su cantidad de empleados debido a los cambios digitales.

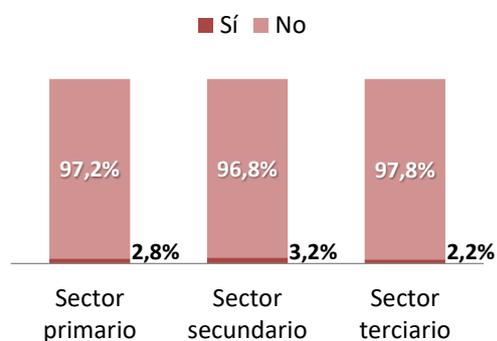
La disminución de personal por razones tecnológicas es muy baja en general, y se ha registrado principalmente en el sector secundario, en el que se relevó que el 3,2% de las empresas ha disminuido la cantidad de empleados por esa razón. La menor reducción de personal se observa en el sector terciario, con el 2,2%.

**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 a trabajadores con relación a las nuevas tecnologías.

La apertura de nuevos establecimientos o sucursales fue considerada como poco probable entre las empresas del sector primario y del sector secundario (58,6% y 46,3%, respectivamente). Por su parte, la mayoría del sector terciario, el 54,0%, considera muy probable que esto suceda.

Respecto al cierre de establecimientos o sucursales, resalta entre las empresas del departamento que es poco probable este evento: el 94,8% en el sector primario, 96,3% en el secundario y 93,8% en el sector terciario dijeron que no cerrarían.

El reemplazo o sustitución de trabajadores a causa de nuevas tecnologías se consideran poco probable en todos los sectores: 82,8% en el primario, 87,0% en el secundario y 88,0% en el terciario.

Finalmente, se resalta que el 63,8% de las empresas del sector primario, el 68,5% de sector secundario y el 71,5% del sector terciario manifestaron que requerirán capacitaciones sobre nuevas tecnologías para sus empleados.

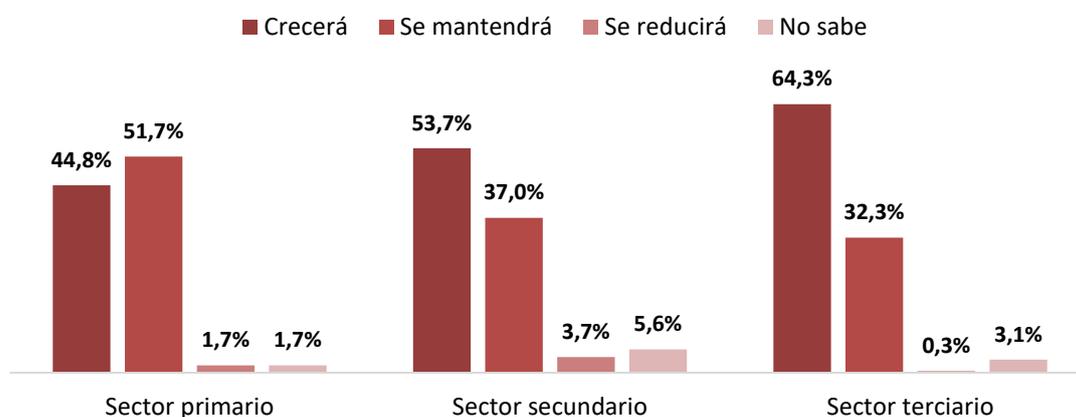
**Tabla 19. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años (2023-2027)**

Evento futuro	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Probabilidad			
<b>Apertura de nuevos establecimientos, sucursales</b>			
Poco probable	58,6%	46,3%	42,6%
Probable	1,7%	11,1%	3,4%
Muy probable	39,7%	42,6%	54,0%
<b>Cierre de establecimientos, sucursales</b>			
Poco probable	94,8%	96,3%	93,8%
Probable	0%	1,9%	2,1%
Muy probable	5,2%	1,9%	4,1%
<b>Reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías</b>			
Poco probable	82,8%	87,0%	88,0%
Probable	1,7%	3,7%	3,4%
Muy probable	15,5%	9,3%	8,6%
<b>Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías</b>			
Poco probable	48,3%	40,7%	44,7%
Probable	3,4%	1,9%	4,5%
Muy probable	48,3%	57,4%	50,9%
<b>Capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas tecnologías</b>			
Poco probable	31,0%	24,1%	25,8%
Probable	5,2%	7,4%	2,7%
Muy probable	63,8%	68,5%	71,5%

Para el periodo 2023-2027, las empresas de los tres sectores económicos manifestaron que aumentará la dotación del personal (60,0% del total de empresas). Se observa que en el sector terciario el 64,3% de las empresas considera que crecerá la dotación de personal y el 53,7% en el sector secundario. No obstante, en el sector primario, el 51,7% de dicho sector considera que se mantendrá la dotación actual del personal.

Por otra parte, la expectativa de reducción de personal para los próximos 5 años es baja en el departamento, ya que solo el 1,0% del total manifestó que disminuirá su dotación de personal. Con una posición más conservadora, el 35,7% del total considera que se mantendrá la dotación del personal entre las empresas de Itapúa.

**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**

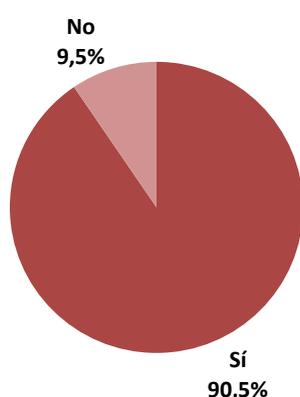


La perspectiva es optimista para la demanda de empleo en los siguientes 5 años. El 90,5% de las empresas del departamento de Itapúa expresa que aumentaría su demanda ocupacional entre los años 2023 y 2027.

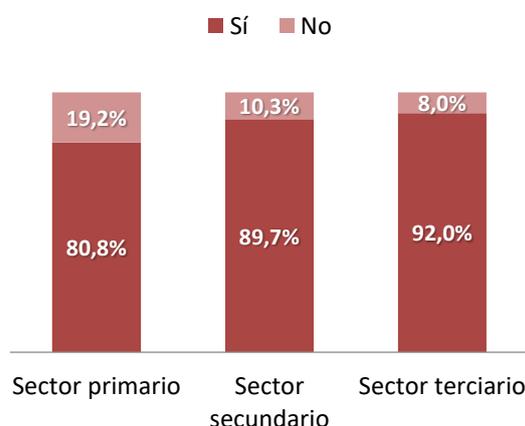
Cabe destacar que en todos los sectores las empresas esperan un aumento de la demanda ocupacional para el siguiente quinquenio, con el 80,8%, 89,7% y 92,0%, para los sectores primario, secundario y terciario, respectivamente. Estos resultados reflejan también expectativas de crecimiento y mejoras a futuro 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 del grupo ocupacional de servicios y vendedores de mercados, principalmente para cargos de atención al cliente y venta en salón. Asimismo, se estima la demanda de empleados de oficina para puestos de caja, logística y recepción.

En la categoría de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios se requerirá mayormente la ocupación de panadero, entre los trabajadores no calificados se buscará el cargo de repositor, mientras que en la categoría de operadores de instalaciones, máquinas y montadores se demandará personal para el puesto de chofer.

Se estima menor demanda relativa para las categorías de técnicos y profesionales de nivel medio, profesionales científicos e intelectuales y agricultores y trabajadores calificados agropecuarios. No obstante, se debe considerar que dichas categorías requieren de personal de alto perfil y con salarios elevados, por ejemplo, ingenieros agrónomos o profesionales del área administrativa.

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

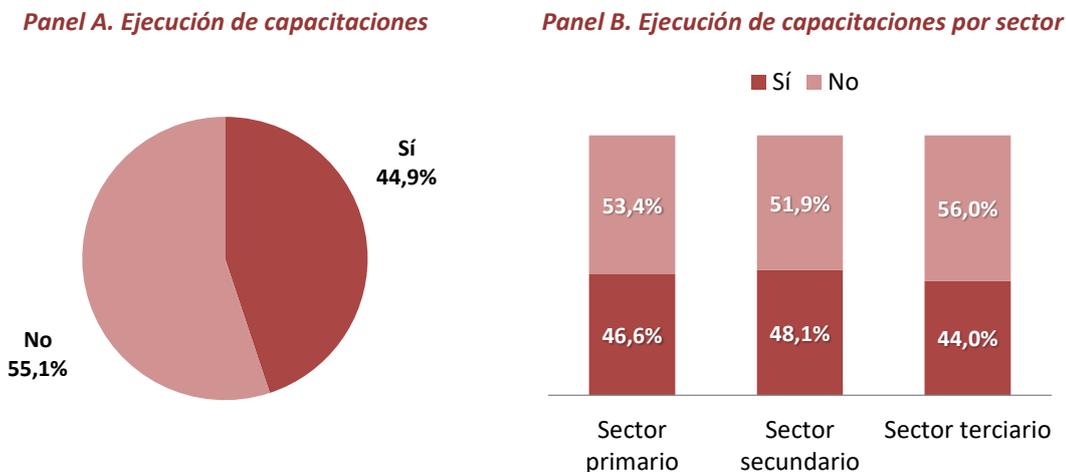
Personal requerido	Porcentaje
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	43,7%
Empleados de oficina	12,6%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	11,5%
Trabajadores no calificados	8,0%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	8,0%
Técnicos y profesionales de nivel medio	6,9%
Profesionales científicos e intelectuales	5,7%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	3,4%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

#### 4.7. Capacitación y uso de la oferta pública

Los resultados anteriores indican que el 61,8% 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 Itapúa (44,9%) manifestaron que realizan capacitaciones a sus empleados. Al desglosar por sectores económicos, el secundario (48,1%) y el primario (46,6%) son los que más declararon realizar capacitaciones, mientras que el sector terciario (44,0%) es el más rezagado en cuanto a capacitaciones se refiere.

**Gráfico 25. Capacitaciones al personal**

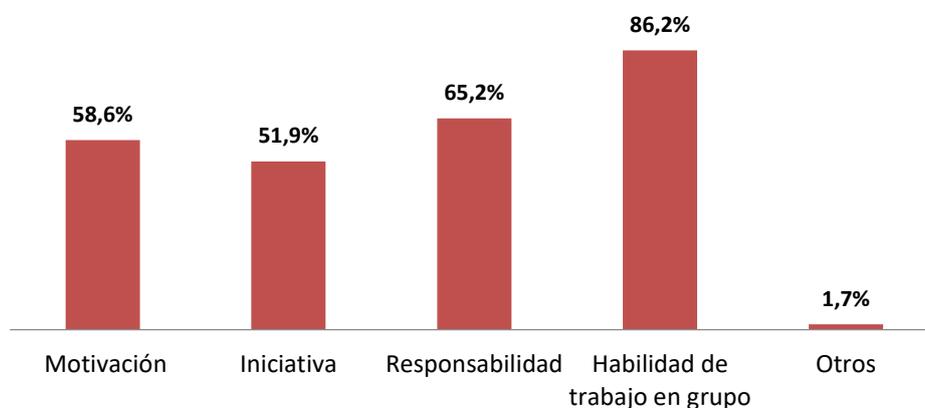


Las habilidades blandas son sumamente importantes atendiendo que, de acuerdo con el estudio realizado por la OCDE (2018) para Paraguay, además de las competencias técnicas específicas como la de presupuestos, finanzas o computación, las competencias más difíciles de encontrar entre los trabajadores paraguayos tienen que ver con la inteligencia emocional, la comunicación y el pensamiento crítico, que en su conjunto forman parte de las habilidades transversales genéricas. 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 que manifestaron realizar capacitaciones a sus empleados, especialmente en las referidas a las habilidades blandas, sobresale ampliamente temas como la habilidad de trabajo en grupo (86,2%), la

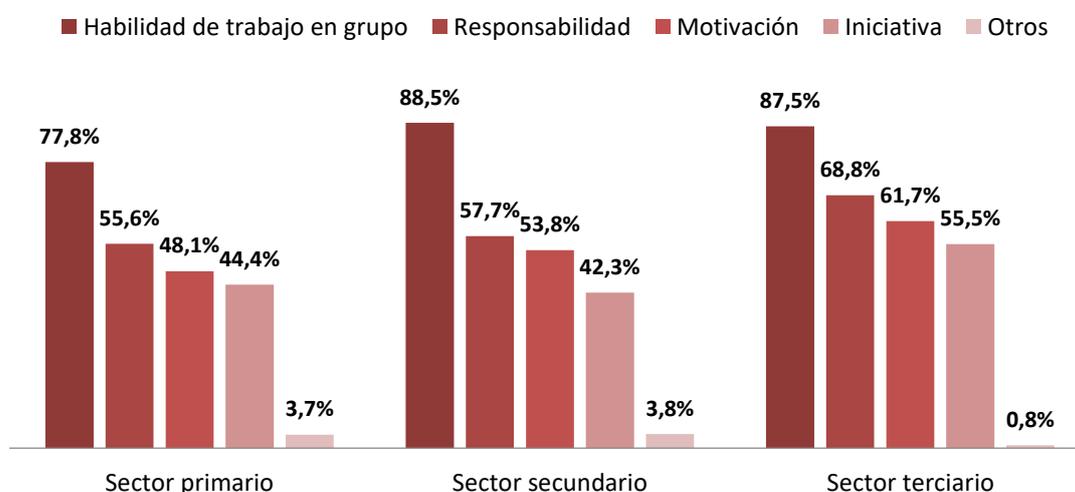
responsabilidad (65,2%), la motivación (58,6%) y la iniciativa (51,9%), en ese orden, como los tipos de capacitaciones más habituales.

**Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente (respuestas múltiples)**



La preferencia por las capacitaciones relacionadas con el trabajo en equipo se sigue manteniendo entre los sectores, pero se acentúa en el sector secundario y terciario. Así, el 88,5% del sector secundario, el 87,5% del sector terciario y el 77,8% del primario realizan capacitaciones a sus empleados con énfasis en la habilidad de trabajo en grupo.

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



En lo que respecta a las capacitaciones técnicas específicas por puestos de trabajo en el departamento, resalta el pleno enfoque en capacitaciones sobre gestiones administrativas y financieras para la parte directiva de las empresas. Este enfoque también se constata para los técnicos y profesionales de nivel medio, aunque en bastante menor medida que para los directivos de las empresas. En tanto, para los profesionales científicos e intelectuales las capacitaciones se concentran en las relacionadas con la salud y medicamentos, por un lado, y atención al cliente, por otro lado.

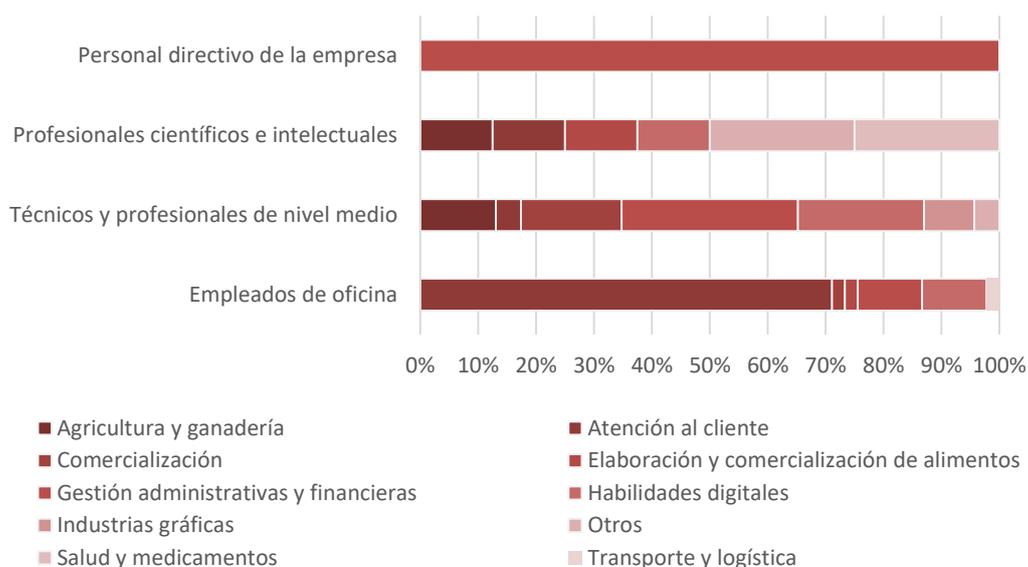
Tanto para los empleados de oficina como para los trabajadores de servicios y vendedores de mercado, las capacitaciones se focalizan en la atención al cliente.

Las empresas señalan que capacitan también en cuestiones de elaboración y comercialización de alimentos a trabajadores de los grupos de oficiales, operarios y artesanos de artes

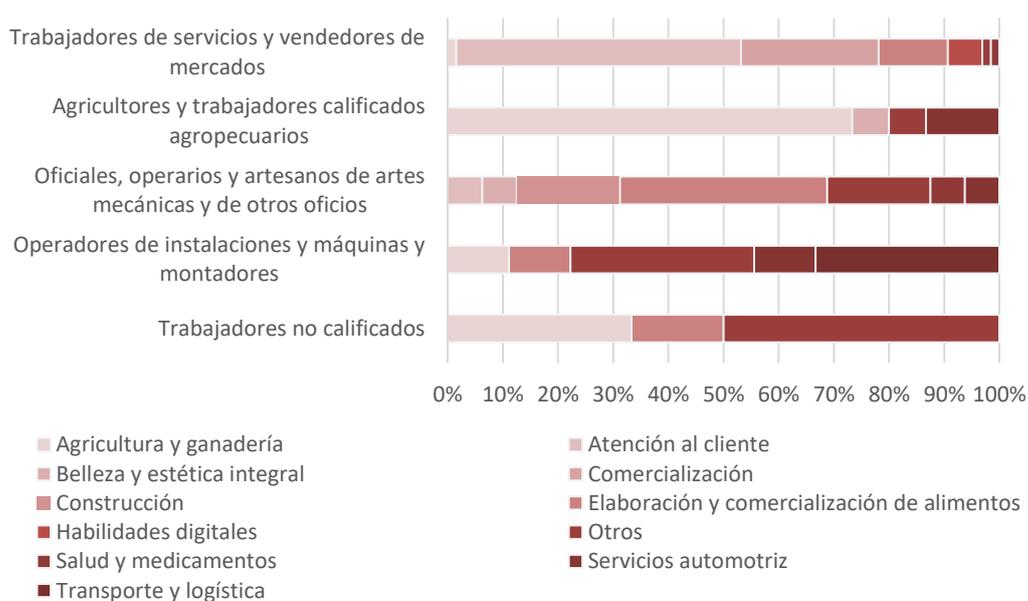
mecánicas y de otros oficios, a profesionales científicos e intelectuales, como también a trabajadores de servicios y vendedores de mercados.

A los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, al igual que a los trabajadores no calificados, se capacita en mayor medida en agricultura y ganadería, mientras que, a los operadores de instalaciones y máquinas y montadores, se capacita en transporte y logística en mayor proporción.

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



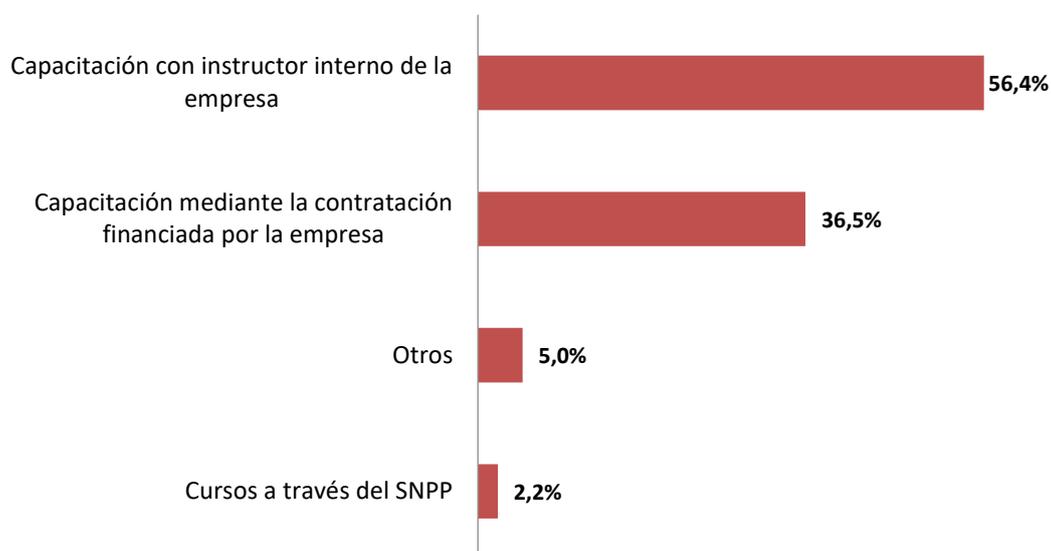
**Gráfico 29. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Mandos medio y trabajadores no calificados**



Entre las empresas que realizan capacitaciones a sus empleados, la capacitación con instructor interno de la empresa (56,4%), seguida por los cursos financiados por la propia empresa (36,5%), son los sistemas predominantes en las empresas, como se observa en el Gráfico 30.

Los resultados indican que las capacitaciones promovidas desde el Estado no son los sistemas habitualmente usados por las empresas en el departamento de Itapúa.

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



Como se mencionó en el informe de “*Construcción. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales*” (Observatorio Ocupacional, 2021), 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 capacitación requeridos en el departamento de Itapúa para aumentar la productividad. Más del 60% de los cursos solicitados por las empresas comprenden los temas de atención al cliente, comercialización, agricultura y ganadería, habilidades digitales; entre dichas capacitaciones requeridas, cabe resaltar el predominio de cursos relacionados a actividades del sector terciario.

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

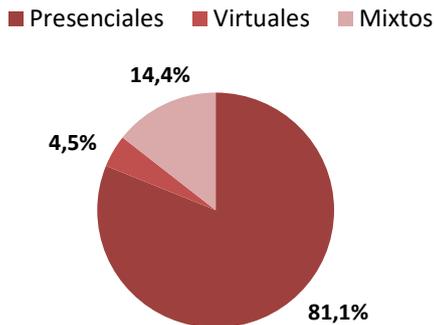
Área de cursos de capacitación	Porcentaje
Atención al cliente	28,1%
Comercialización	15,8%
Agricultura y ganadería	10,1%
Habilidades digitales	8,6%
Habilidades blandas	8,2%
Gestión administrativas y financieras	5,9%
Construcción	5,4%
Otras	17,8%

En cuanto a los medios preferidos para las capacitaciones, se puede constatar el alto predominio de las capacitaciones presenciales (81,1%), seguido de las sesiones mixtas (14,4%). Esto puede deberse al tipo de capacitación que se requiere, ya que algunas especialidades exigen la presencialidad. Otro factor es que se requiere conectividad a internet, servicio que no ofrece la misma calidad de señal en el área rural, así como por la creencia prevaleciente en que se aprende mejor cuando los cursos son presenciales.

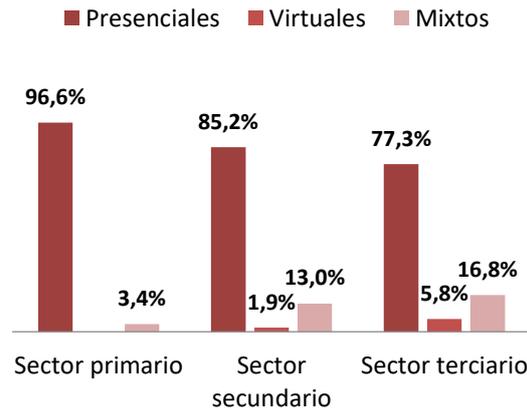
Se observa en el siguiente gráfico que la preferencia por la presencialidad se acentúa en el sector primario (96,6%), que puede deberse a las características de los cursos requeridos por dicho sector, ya que por requerir demostraciones prácticas se desarrollan mejor con presencialidad. Los sectores, secundario y el terciario, muestran mayor apertura relativa hacia las capacitaciones mixtas y virtuales.

**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 98% de las empresas del departamento de Itapúa, consideran muy importante las capacitaciones por cada razón expuesta en el Gráfico 32.

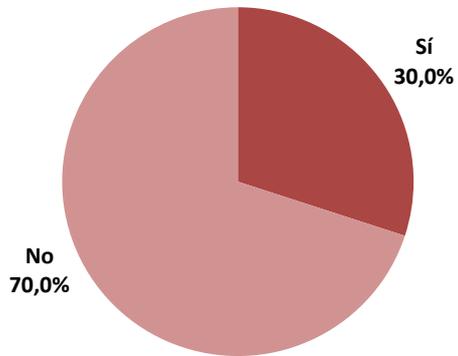
**Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación**



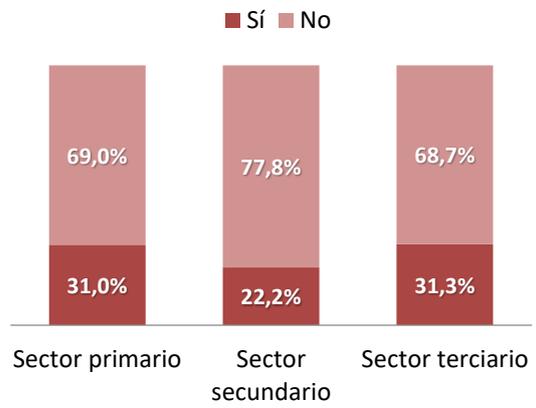
En el departamento de Itapúa el 30,0% de las empresas manifestó conocer los servicios del SINAFOCAL. Es oportuno señalar que estos resultados guardan relación con los datos referidos a los sistemas utilizados por las empresas para las capacitaciones.

**Gráfico 33. Conocimiento de los servicios del SINAFOCAL**

**Panel A. Conocimiento de servicios del SINAFOCAL**



**Panel B. Conocimiento de servicios del SINAFOCAL por sector**



## 5. Resultados de las entrevistas

### 5.1. Entidades entrevistadas

Institución/Asociación/ Gremio	Distrito
Asociación de Artesanas de Bella Vista	Bella Vista
Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná	Carmen del Paraná
Comité de Productores Acá Carayá	Bella Vista
Comité Kuña Guapa	Carmen del Paraná
Municipalidad de Bella Vista	Bella Vista
Municipalidad de Carmen del Paraná	Carmen del Paraná
Municipalidad de Encarnación	Encarnación
Municipalidad de Trinidad	Trinidad
Universidad del Norte	Encarnación
Universidad Nacional de Itapúa	Encarnación

En Carmen del Paraná se pudo entrevistar a representantes de tres sectores: Municipalidad, Asociación de Emprendedoras y del Comité de Productoras Kuña Guapa.

La Asociación de Emprendedoras se conformó recientemente (2022), ante la necesidad de organizarse entre mujeres del rubro de artesanías y de las que se dedican a emprendimientos como gastronomía y coctelería. Realizan ferias para ofrecer sus productos los fines de semana en una plaza, al lado de una de las playas, apuntando al mercado del turismo.

"Yo me dedico al tema de artesanía, costura, llaveritos; tengo otra compañera que hace crochet, tenemos artesanía en hierro". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"Ahora se unieron las que venden comida con nosotras y estamos con la Secretaría de la Municipalidad, hasta Semana Santa tiene validez nuestra comisión directiva; después se va a publicitar de nuevo en las redes para que se vuelva a elegir, Presidente y Secretaria". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

Por su parte, el Comité Kuña Guapa está integrado por mujeres productoras de la Compañía San Isidro de Carmen del Paraná. Tienen huertas donde se cultivan frutas y hortalizas, también producen leche, queso, además de la cría de animales, cerdo principalmente.

"Compañía San Isidro se llama. Ahí integramos nuestro comité; estábamos anteriormente como 20 mujeres, después nos quedamos 17 (...) Todas mujeres estamos, productoras. Cada una tiene su huerta, sus verduras, sus animalitos, que producen leche, queso, huevo, cerdos, y frutas también, entonces son Kuña guapa como dicen". [Comité Kuña Guapa]

En Bella Vista, se entrevistó a referentes del Consejo de Productores de la Municipalidad, al Comité de Productores Acá Carayá y a la Asociación de Artesanas.

El Comité de Productores de Acá Carayá es una organización conformada por pequeños agricultores de la comunidad perteneciente al distrito de Bella Vista, que aglutina aproximadamente a 62 familias, muchas de las cuales son de escasos recursos, según manifiesta el referente. Producen yerba mate, papa, poroto, tabaco, frutas y tienen cría de animales.

"Somos pequeños productores, producimos de todo un poco; plantamos mandioca, por ejemplo; somos productores de yerba, Bella Vista es capital de la yerba; tenemos pocas hectáreas, la mayoría somos productores de yerba. Por ejemplo, en nuestra comunidad hay

horticultura; yo soy productor de papa. El autoconsumo a nivel general es a lo que más nos dedicamos, la gente tiene su poroto, plantación de avati morotĩ como se dice, y maíz en general, porque también en el campo tenemos animalitos". [Comité de Productores Acá Carayá]

La Asociación de Artesanas se conforma por comités que tienen entre 10 a 12 mujeres asociadas, la asociación es dinámica y cambiante con relación a las participantes, y cuentan con un local donde exhiben para su venta todos los trabajos de los comités miembros.

"10 a 12 personas forman la comisión, pero hay comités, por ejemplo, que están entre 25, 26 mujeres y otros están entre 12, 15, 20. Siempre se inscriben y van saliendo ". [Asociación de Artesanas de Bella Vista]

Se ha entrevistado a representantes de las Municipalidades de Trinidad y de Encarnación, como también a referentes del ámbito académico de la Universidad Nacional de Itapúa (UNI) que cuenta con varias facultades y carreras de grado y la Universidad del Norte (UNINORTE), que en Encarnación tiene la facultad Comunitaria de Encarnación, que ofrece carreras en el área de salud.

"La Facultad de Humanidades, Ciencias sociales y Cultura Guaraní. Es una de las unidades académicas de la Universidad Nacional de Itapúa. Hay varias Facultades y una de ellas es la Facultad de Humanidades". [Universidad Nacional de Itapúa]

"En la facultad de humanidades ofrecemos como oferta educativa 7 carreras, no solo trabajamos en Encarnación sino también en distintos puntos del departamento, aquí en Encarnación tenemos las licenciaturas en psicología, lengua inglesa, relaciones internacionales, ciencias de la educación, matemática, trabajo social y bilingüismo". [Universidad Nacional de Itapúa]

"En este momento trabajamos más con las carreras del área de salud. Anteriormente teníamos más carreras del área social y empresarial, pero en este momento solo enfocamos al área de salud, con tendencia a crecimiento dentro de esa área: fisioterapia, kinesiología, nutrición, bioquímica. Solamente estamos en Encarnación, no hay otra sede en Itapúa, pero las carreras son para todo el departamento de Itapúa y para departamentos cercanos". [Universidad del Norte]

## ***5.2. Oferta y demanda laboral***

En Encarnación el turismo y el comercio son los sectores que más puestos de trabajo generan, y la ciudad va en crecimiento gracias al turismo. Sin embargo, se menciona que la pandemia ha significado retrocesos en el mercado laboral, ya que hubo reducción de personal en muchas empresas y algunos comercios han cerrado, por lo que consideran que se requerirá de esfuerzos coordinados entre diferentes sectores para acceder a puestos de trabajo

"Acá en Encarnación la demanda proviene del comercio, de forma privada o particular; también del turismo; es lo que más hoy está en auge aquí en Encarnación". [Municipalidad de Encarnación]

"Así como vamos al menos en nuestro país, con esta crisis que estamos pasando, creo que va a haber menos demanda, porque acá sobre todo Itapúa, Encarnación, se vio descontratación. En muchas empresas que tenían 7 u 8 personales bajaron a 4 o 2 porque no tienen ese flujo, o ese movimiento que tenían en años anteriores, y por el costo mismo". [Universidad Nacional de Itapúa]

Así también, en el ámbito académico, se mencionó que las carreras relacionadas con la salud van teniendo mayor relevancia, puesto que con la crisis sanitaria ha aumentado la demanda de profesionales en este sector.

"La demanda para profesionales del área de salud es muy amplia; creería que se dio más relevancia después de la pandemia, todavía estamos en pandemia, entonces eso hace que se requieran más profesionales del área de salud, y tienen un rol fundamental cualquiera de estas profesiones, ya sea un bioquímico o un nutricionista que tiene que tratar el antes y después de un enfermo por COVID. Entonces tiene mucha relevancia, así como la rehabilitación con un fisioterapeuta o un kinesiólogo, la demanda es mucha. Sí, aumentó la demanda y la salida laboral también". [Universidad del Norte]

"Sería bueno enfocar ya a futuro, para que cuando esas personas empiecen a tener esas necesidades de salida laboral, el Estado, el país, las empresas, estén preparados para darle un buen puesto laboral, en igualdad de condiciones". [Universidad del Norte]

Con respecto a Bella Vista, el mercado laboral se fundamenta en el sector agrícola e industrial. La ciudad cuenta con una cantidad de industrias que generan fuentes de trabajo: yerbateras, tabacaleras, frigoríficos, industrias de almidón, aceite. Gran parte de la producción agrícola va a las industrias.

"Las industrias son las que más necesidad de mano de obra tienen. Acá tenemos las yerbateras y otros diferentes rubros. Creo que acá lo que más se capacita es en la parte agrícola, que es también una de las más fuertes". [Municipalidad de Bella Vista]

"Tenemos dos grandes empresas que se afincaron en el distrito de Bella Vista, productores de almidón y un frigorífico. También están las yerbateras y una tabacalera uruguaya en la zona de Acá Carayá". [Comité de Productores Acá Carayá]

Por otra parte, en Carmen del Paraná el mercado laboral se centra en los puestos relacionados con el turismo, el comercio, la agricultura y la industria, ya que funcionan tres molinos en la ciudad, los cuales generan fuentes de trabajo para los pobladores. En esta línea, se menciona que el turismo incrementó los puestos de trabajos en gastronomía, hotelería y artesanía.

"Ahora mismo, con el tema de que hay muchos turistas, por ejemplo; la gastronomía, la hotelería, están en auge. También tenemos 3 molinos que absorben muchísima gente, por darte un número que no estoy seguro, casi 300 personas trabajan en un solo molino". [Municipalidad de Carmen del Paraná]

"Acá (en Carmen del Paraná) tenemos el tema de las playas, turismo y mucho están saliendo las artesanías y las cosas comestibles. Cuestión de recuerditos y todas esas cosas también". [Comité Kuña Guapa]

En lo que a Trinidad concierne, la principal actividad del mercado laboral se basa en la producción frutihortícola, así como en el emprendimiento relacionado con el turismo y la gastronomía ya que en la ciudad se encuentran las ruinas de la Misión Jesuítica de la Santísima Trinidad del Paraná, declaradas Patrimonio de la Humanidad en el año 1993 (ILAM Patrimonio, s.f.). Sin embargo, se menciona que el turismo es poco explotado debido a que las personas que visitan la ciudad solo se quedan por unas horas.

"Tenemos el comité de agricultores donde se realiza cada año el festival de la sandía que es conocido a nivel nacional y nuestra zona es netamente agrícola, frutihortícola". [Municipalidad de Trinidad]

"En cuanto al mercado laboral, la gente que está emprendiendo ve que está funcionando, por lo menos la parte de cocina, de comida ya que es una ciudad que está creciendo; entonces hay muchas necesidades también, como un buen taller, un buen lugar donde puedas comer; somos una zona turística, tenemos un patrimonio, tenemos nuestro parque, tenemos varios sitios importantes acá dentro del municipio, entonces siempre va a haber algo en qué ir desarrollando de a poco para la gente de la comunidad". [Municipalidad de Trinidad]

### **5.2.1. Debilidades del mercado laboral**

#### ***Dificultad para contratar profesionales de mandos medios***

Consideran que, si bien existen especialistas en mandos medios, son pocos los que realmente hacen bien el trabajo o han sido instruidos, y que no existe una coherencia en cuanto a los precios de los servicios debido a la poca competencia. Así también explican que es difícil captarlos cuando se requiere de sus servicios, porque no existe una promoción o publicidad sobre los trabajadores disponibles.

Por su parte, en Trinidad sostienen que existen escasos profesionales de mandos medios, que se formaron gracias a cursos que se llevaron a cabo antes de la pandemia y que en su mayoría son funcionarios de la ANDE.

"A veces te dan las referencias, pero te encontrás con que no hace bien su trabajo; a lo mejor no fue bien instruido, no porque realmente no sepa o no quiera hacer bien su trabajo. Eso sí, en el tema de los costos también muchas veces se ve que no está bien equilibrado. Te debería cobrar por su servicio, pero sin embargo te cobra el aparato y te cobra 2, 3 veces más porque dentro del pueblo no hay competencia". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"Mandos medios falta, porque por ahí sí hay gente que tiene esas habilidades, esos conocimientos, pero no hay información, faltaría un poco más de accesibilidad a las personas, datos de quienes hacen esos trabajos. Por ahí hay cursos, me acuerdo de que había cursos de electricidad, y faltaría saber quiénes fueron los que hicieron esos cursos, si hoy día se desempeñan en ese sector, promocionar". [Municipalidad de Bella Vista]

"Realmente a la hora de buscar no se consigue. Hace falta ese tema de mandos medios. Sí hay electricistas, pero son funcionarios de la ANDE. Acá en la zona hay un electricista, después hay otros que no se dedican a la profesión, solo hicieron cursos. Hubo cursos de refrigeración también acá". [Municipalidad de Trinidad]

#### ***Escasas oportunidades de desarrollo en zona rural y ciudades pequeñas***

Los referentes entrevistados de zonas rurales sostienen que las oportunidades laborales y educativas son menores que en las ciudades. El mercado laboral en la ciudad es más competitivo y exige cierto nivel de formación. En cambio, en el área rural el nivel educativo es bajo y los cursos de capacitación y formación laboral generalmente se realizan en las ciudades. En consecuencia, se consideran en desventaja para la inserción laboral y sin herramientas para fortalecer el empleo en zona rural.

"Por lo menos actualmente se cuenta con jóvenes que terminaron el sexto grado. Pero hay jóvenes que terminaron su secundaria, van a la universidad y también hay muchos que dejaron primero o tercer curso. Pero hoy en día es necesario tener un título". [Comité Kuña Guapa]

"En la Comunidad hasta el 9no grado hay; a partir del 9no grado hay una comunidad llamada Fordi, donde hay un colegio, y la gente de la Municipalidad gasta un montón de plata para

poner un ómnibus que lleve a los chicos que están viviendo acá, para poder asistir a una institución, porque primero tenemos camino de tierra y nuestro móvil es la moto. Algunos van a asistir de noche, porque de día tienen que trabajar". [Comité de Productores Acá Carayá]

Algo similar ocurre en la ciudad de Trinidad, donde manifiestan que el mercado laboral es reducido y que no poseen industrias, razón por la cual los pobladores generalmente van a trabajar a Encarnación o las Colonias Unidas, lo que significa gastos significativos en movilidad.

"Nosotros no tenemos industrias acá. En la zona rural la gente se dedica a lo que es la agricultura y acá en la zona urbana la mayoría de la gente va a trabajar a otra parte, a Encarnación o a las Colonias". [Municipalidad de Trinidad]

### ***Desigualdades de género que limita el campo laboral***

Con los datos obtenidos en las entrevistas, se observa que el mercado laboral privilegia a los varones sobre las mujeres y los salarios son más altos para los varones en el mismo puesto de trabajo, de manera que las mujeres se encuentran con más barreras para acceder al campo laboral y para ascender profesionalmente.

Se menciona que las mujeres trabajan más como trabajadoras domésticas, en artesanías y en pequeños emprendimientos; en cambio los varones trabajan en las industrias. Los referentes explican que esto se debe a que las tareas de cuidados se siguen asociando más con las mujeres, y que las empresas consideran la maternidad como un obstáculo, por lo que prefieren contratar varones. Así también, porque los estereotipos de género excluyen a las mujeres de actividades que requieren de fuerza o trabajo pesado.

"Las empresas tienden más a contratar a varones, por el hecho de que no es tan complicado con el tema de la maternidad y todo lo que conlleva, lo cual no tendría por qué ser un impedimento para contratar a una mujer antes que a un varón. En el área, por ahí escalan más rápidos los varones que las chicas. Esa es una debilidad que tenemos a nivel país, lo digo como profesional y como mujer. Se sigue dando más prioridad a un varón que a una mujer, inclusive en rango de salarios, el varón con el mismo cargo que una mujer tiene un salario superior, cuando a lo mejor la mujer realiza una tarea mucho más eficientemente que el varón, pero, son cosas que pasan, y que hasta que no tengamos una ley igualitaria, vamos a seguir sufriendo las mismas consecuencias". [Universidad del Norte]

"Déficit en todo hay acá en Carmen, no tenemos mucha salida laboral. Contamos con 3 molinos y son 3 molinos que están ahí manteniendo a lo mejor a hombres nomas, trabajo mixto para mujeres hay poco o nada, porque hay 2 o 3 autoservicios o estaciones de combustible, y estos emplean a personas jóvenes porque tienen que rotar 24 horas ". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"En la empresa yerbatera sí, porque en la parte donde se empaquetan la yerba casi todas son mujeres, porque no en todas las empresas pueden trabajar mujeres, depende del lugar donde se trabaja. El 50% de mujeres son las que empaquetan porque los otros trabajos pesados no pueden hacer las mujeres. Hay trabajos, pero para las mujeres faltan fuentes de trabajo". [Asociación de Artesanas de Bella Vista]

Del mismo modo, estas desigualdades de género se ven reflejadas en las ofertas de cursos técnicos y capacitaciones. Los cursos de gastronomía, peluquería y corte confección están promocionados para las mujeres, y los de electricidad, plomería, tecnicatura en refrigeración van direccionados a varones, lo que podría limitar a las personas a poder formarse según la

necesidad que el entorno requiera, encasillando tanto a varones como a mujeres en determinadas labores.

"La institución municipal, siempre nos ayuda con cursos del SNPP, cursos de panadería, corte y confección, peluquería, pero eso en mayor porcentaje son para las mujeres". [Comité de Productores Acá Carayá]

"Promocionar más que todos tenemos las mismas habilidades y capacidades y que solo hay que explotarnos, así como un varón también tiene que saber cocinar, podría hacer también por qué no, capacitaciones en esa área de comida, de peluquería, de lo que sea, y las mujeres también podrían hacer en automotriz, en electricidad. Todavía tenemos ese concepto de qué pueden hacer y que no, para qué roles están y para cuáles no. Sé que SINAFOCAL tiene muchos tipos de cursos y capacitaciones, pero veo que son más por género, dirigido a un grupo determinado de personas". [Universidad del Norte]

### ***Necesidad de fortalecimiento organizacional***

Las emprendedoras de Carmen del Paraná señalan la necesidad de fortalecer la asociación, consideran prioritario contar con herramientas y conocimientos para la promoción y expansión de sus negocios, así también necesitan un espacio físico para las ferias, que se ubique en un lugar estratégico para los turistas, lo que supondría un aumento en las ventas.

"Nos falta un lugar estratégico; hasta ahora no tenemos definido. Estamos en la plaza Batalla de Tacuary y ahí estamos en una altura, un poco alejaditos de lo que es la costanera. En un momento nosotros decidimos ahí instalarnos porque nos parecía lindo el lugar, estamos al lado de algo histórico y es provisorio porque estamos alejados de la costa. La gente que está en la costa, que tiene ya un lugar sí vende mucho y todo, nosotras si estamos alejaditas eso nos descoloca porque no estamos a la mano del turista". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"Falta no más hacerse conocer, hay que salir un poco. A veces a nosotras nos cuesta un poco invertir. Falta un poco más de capacitación". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

### ***5.2.2. Fortalezas del mercado laboral***

#### ***El turismo ha ido en aumento***

En Carmen del Paraná el mercado en cuanto al turismo ha crecido exponencialmente, generando más fuentes de trabajo y aumentando las ventas de artesanías y comidas, lo que da lugar a iniciativas tendientes al crecimiento de la ciudad.

"En la parte turística, hay que saber atender a la gente que viene hacia acá, hay que dar más. El tema de comida, el souvenir se vende muy bien también". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"Tuvimos muchos turistas este año; entonces la parte hotelera necesita contratar más gente, se necesitan más recursos humanos, de golpe en algunos lugares. Este año tuvimos un boom y fue así; se nos escapaba de las manos porque no le pudimos dar lo suficiente al turista porque hasta un límite (de capacidad) nomás teníamos". [Municipalidad de Carmen del Paraná]

En esta línea, Trinidad es una ciudad que tiene gran potencial en el sector turismo. Explotando la existencia del patrimonio cultural se están planteando proyectos que apuntan al desarrollo del turismo en el área, lo que beneficiaría también el comercio en la ciudad.

"El sector turístico es el que se quiere fortalecer por el patrimonio que tenemos. Se quieren hacer mejoras en infraestructura turística, para que tengamos más ingresos con ese tema, para que los artesanos o pequeños emprendedores puedan vender más, porque tenemos recursos de una ley especial sobre el tema de turismo. Hay proyectos de un circuito turístico, un paseo de los artesanos, para que sea más atractivo, para que la gente venga y se quede también, porque hay muchas posadas. El problema que tiene Trinidad es que el turista visita la misión y se va. Entonces, se quiere hacer un circuito turístico interesante para que la gente se quede".  
[Municipalidad de Trinidad]

### ***Bono demográfico, la población joven trabajadora***

Declaran que en Encarnación gran parte de la población es joven, que están interesados en formarse, ya que la ciudad recibe gran cantidad de jóvenes de otras localidades por las oportunidades educativas disponibles, por lo que tiene potencial para constituirse en una ciudad universitaria. Así también, se menciona que los jóvenes son emprendedores e innovadores, tienen la facilidad de manejar las herramientas tecnológicas e informáticas.

"Hay muchos jóvenes. Encarnación además de ser una ciudad turística creería que podría llegar a ser una ciudad universitaria, pero necesitamos mayores oportunidades para los jóvenes".  
[Municipalidad de Encarnación]

"Ven en internet y van renovando, igual como el tema de artesanía. Son jóvenes y ellos ven, y dicen acá le falta algo y arreglan, van mejorando. Y con el tema de las redes sociales también se comunican más". [Comité Kuña Guapa]

### ***Redes interinstitucionales que fortalecen el mercado laboral***

La Municipalidad de Encarnación tiene una Escuela Taller que ofrece cursos a los pobladores con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en la financiación de los cursos.

"Si, acá hay una escuela taller que es Municipal, que tiene gastronomía, hotelería, electricidad, plomería, tragos. Los cursos se realizan con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)". [Municipalidad de Encarnación]

Las universidades tienen convenios con instituciones públicas y privadas, como el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), el Hospital Regional, instituciones de salud mental, donde los estudiantes realizan sus pasantías. Se realizan ferias de empleo, para facilitar el primer empleo. Consideran que debido a la formación integral que se da en las instituciones los egresados tienen salida laboral.

"Tenemos convenio para las pasantías de nuestros estudiantes. Tenemos pasantía con el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y, por ende, a través de ellos con las supervisiones y coordinaciones. En el caso de Psicología tenemos convenio con el hospital pediátrico, con las instituciones de salud mental de la comunidad, con el Hospital Regional. De alguna manera eso (a los jóvenes) les facilita el contacto con la sociedad, y después seguramente también para conseguir el primer empleo. Se suelen hacer ferias y vienen las empresas. Se hace ese flujo de enlace, para que los interesados y postulantes lo hagan". [Universidad Nacional de Itapúa]

"Tenemos convenio con muchas instituciones, tanto públicas como privadas, empezando desde la pasantía profesional de nuestros estudiantes, como convenios de cooperación interinstitucional". [Universidad del Norte]

El mercado laboral en Bella Vista trabaja en forma articulada entre lo rural y urbano, es decir el sector primario está en articulación, integrado, con el secundario y terciario. Los productores venden sus productos a las industrias, lo que garantiza estabilidad en las ventas.

"Nosotros somos productores de yerba, por lo tanto, cada productor está registrado en alguna empresa. Entonces nosotros tenemos seguro de lo que en el año sacamos, y dónde llevar, en esa parte no hay ningún problema. (...) Con la mandioca tenemos una empresa; cuando la gente tiene ya sabe dónde vender". [Comité de Productores Acá Carayá]

Asimismo, el gobierno local, tanto la municipalidad de Bella Vista como la Gobernación trabajan de cerca con las asociaciones de trabajadores. La municipalidad cuenta con una dependencia creada para fortalecer el mercado laboral, un Consejo Productivo que dispone de un presupuesto destinado para la implementación de proyectos con instituciones educativas, productores y artesanas. Entre los proyectos se mencionaron: facilitar la adquisición de plantines y semillas para la producción, la distribución de pollitos para la cría de aves, préstamos de herramientas tecnológicas para la preparación del suelo, gestión de cursos de formación profesional y trabajo en alianza con empresas privadas. De la misma manera, poseen alianza con el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) para trabajar con los comités de productores.

"El Consejo Productivo está fundado por diferentes sectores sociales. Representantes de diferentes áreas, está el intendente, representantes de instituciones educativas, están productores, artesanas; es bastante diverso. Fue renovado recientemente y ahora estamos empezando a reactivar todos los proyectos ". [Municipalidad de Bella Vista]

"A través del Consejo de la Municipalidad y el MAG recibimos asistencia técnica, también semillas de diferentes cosas, por ese lado nosotros estamos conformes con la ayuda que nos dan. Cursos también solemos recibir de su parte, nosotros que pertenecemos a la capital de la yerba, por ejemplo, también recibimos charlas de preparación de suelo, por ejemplo, que es bastante importante y nos ayuda muchísimo". [Comité de Productores Acá Carayá]

Por su parte, en Carmen del Paraná la Municipalidad hace el acompañamiento a través de la Secretaría de la Mujer para la conformación de asociaciones y asesoramiento. Comentan que la Municipalidad les ha proporcionado cursos, como también, han donado hornos para que puedan producir en el mercado de la gastronomía.

"A través de la Secretaria de la Mujer nos apoyan, también desde la Municipalidad; tenemos un seguimiento muy de cerca, eso mantiene la unión y que se pueda interactuar un poco más fácil". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"Tenemos nuestro grupo, pero tenemos que volver a reunirnos otra vez. La Municipalidad nos donó hornos, cuando tuvimos el curso de panadería y confitería. Teníamos un salón y ahí teníamos todo lo necesario para hacer las cosas". [Comité Kuña Guapa]

### **5.3. Mercado laboral para los jóvenes**

En el departamento de Itapúa los jóvenes trabajan en hotelería y turismo, gastronomía, como también en algún emprendimiento o trabajo informal. Sostienen que el principal inconveniente es poder estudiar y trabajar a la vez para solventar sus estudios. Por lo tanto,

manifiestan la importancia de la disponibilidad de cursos gratuitos de rápida salida laboral que brinden a los jóvenes la oportunidad de pagarse sus estudios universitarios. Asimismo, se menciona que es una dificultad para los jóvenes conseguir el primer empleo, puesto que generalmente piden experiencias laborales previas y eso es algo que les limita.

"Se demanda de todo un poco; se ven muchos jóvenes desde mozos, en hotelería, restaurantes, cocina también. También hay jóvenes que buscan algo más ejecutivo, pero hace falta mucho. Los jóvenes están pidiendo trabajo, de repente estudian, pero no tienen un trabajo y tampoco pueden solventar sus estudios". [Municipalidad de Encarnación]

"A dos años de pandemia está un poco difícil, pero la mayoría de nuestros estudiantes trabaja de manera independiente, de manera informal o las chicas por ejemplo trabajan en centros de compras, y la mayoría podrían ser informales, porque trabajan muchas horas, a veces tenemos ese inconveniente con nuestros estudiantes porque; bueno te dicen: me es difícil en este horario, porque en la mayoría de los casos trabajan de mañana, tarde, hasta tardecita incluso y tienen que llegar, por ejemplo, a las 6 de la tarde acá y se les dificulta porque de repente tienen que hacer su pasantía en horario diurno". [Universidad Nacional de Itapúa]

Muchos jóvenes de zonas rurales migran a las ciudades más cercanas o directamente a Encarnación en busca de oportunidades laborales y educativas.

"Migran a Encarnación, como queda a 30 Km. Muchos trabajan ahí, como hay colectivo, no están lejos ". [Municipalidad de Carmen del Paraná]

"Los varones muchos vienen acá, a las empresas; hay empresas de arroz, donde trabajan, y las chicas salen a las casas, como trabajadoras domésticas, muchas salen para estudiar también, trabajan y a la noche estudian". [Comité Kuña Guapa]

"En nuestro pueblo hay muchas necesidades, por eso capaz que los jóvenes se van también a otros lados. Faltan muchas cosas, por eso los jóvenes tienen que salir, migrar, para ir a estudiar y tienen que trabajar también". [Comité Kuña Guapa]

Específicamente en Bella Vista, las fuentes de trabajo para los jóvenes son las industrias, pero éstas solicitan que los postulantes cuenten con experiencia previa; otros jóvenes se dedican a las ventas. En la zona rural en cambio, se incorporan a la agricultura familiar.

"La mayoría ayuda a sus padres en sus pequeñas fincas o fincas un poquitito más grandes, y el que terminó su bachiller con suerte de por medio consigue trabajo en el centro urbano y viene a trabajar, alquilan una pieza o se quedan en la casa de algún familiar y trabajan. Tenemos dos grandes empresas que se afincaron en Bella Vista: (una) que produce almidón y (otra) un frigorífico, y de Acá Carayá aproximadamente 20 jóvenes trabajan en (esa zona), hacen ese trayecto de 12-13 km todos los días de la comunidad al centro". [Comité de Productores Acá Carayá]

#### ***5.4. Oportunidades de formación en la zona***

En las entrevistas se expresa que las instituciones de educación superior están centralizadas en la ciudad de Encarnación. En esta ciudad existe una variedad de ofertas educativas tanto de formación laboral como de nivel técnico-medio, técnico superior y universitario. La Municipalidad de Encarnación tiene una Escuela Taller que ofrece cursos en gastronomía, hotelería, electricidad, plomería y coctelería, también en la ciudad se encuentran institutos de formación, universidades privadas y la universidad pública (UNI), ésta última, posee algunas sedes en otras ciudades del departamento, pero sólo en el área de educación; en Encarnación

en cambio, tienen una variedad de carreras. Por lo que las universidades reciben a estudiantes de diferentes localidades.

"Tenemos estudiantes que vienen de Obligado, Hohenau, Fram, Capitán Miranda, Nueva Alborada, etc. Tenemos ofertas también en el interior de Itapúa, pero muchísima gente viene de otros lugares. Muchos de ellos, trabajan en Encarnación y pueden estudiar a la noche, y otros que ven una opción importante porque es una Institución pública". [Universidad Nacional de Itapúa]

En Bella Vista cuentan con una universidad privada, por lo que se dificulta la formación de los jóvenes que no tienen recursos económicos. Explican que existe la posibilidad de solicitar media beca para cursar en la universidad privada pero que se requiere de un promedio alto. Así también, se menciona que no existen institutos de formación profesional, y que si quieren estudiar computación deben ir a otras ciudades.

Esta situación se agrava en zonas rurales, ya que en algunas comunidades solo tienen oferta educativa hasta noveno grado. Si desean seguir el colegio deben movilizarse a otra comunidad.

"Acá en Bella Vista solo hay una universidad que es del área agrícola, con agronomía, zootecnia y demás. Las demás universidades están en Hohenau y después ya en Encarnación. Acá no hay muchas opciones. Eso es un problema porque si querés hacer otra carrera debes ir hasta Encarnación y el costo es elevado, por más que sea la universidad nacional el costo de traslado es alto; y si trabajas tenés que ver si te dan permiso para salir en ciertos horarios para poder viajar hasta Encarnación, entonces se complica un poco". [Municipalidad de Bella Vista]

"La municipalidad pide la copia de la inscripción, (para cubrir la mitad de la cuota). Hoy, como 100 jóvenes están esperando esa ayuda, y no sale todavía, pero va a salir. Tenés que tener un promedio de 4, por ejemplo, imagínate las zonas rurales para alcanzar ese promedio, creería que es muy difícil". [Comité de Productores Acá Carayá]

"No tenemos ni donde estudiar computación acá; si querés estudiar tenés que ir a Hohenau, acá no hay". [Asociación de Artesanas de Bella Vista]

Una situación similar ocurre en Carmen del Paraná, ya que solo cuentan con colegios técnicos en administración y agropecuaria. Para acceder a educación superior es necesario ir hasta Encarnación.

"Tenemos colegios técnicos, en administración y técnico agropecuario. Para después del colegio no tenemos, pasa que un tiempo se intentó traer la filial de una universidad acá, pero como muchos ya comenzaron en Encarnación y como es cerca, la mayoría opta por ir a Encarnación, donde es mucho mejor porque ahí tenés más accesibilidad a otras cosas y relativamente es cerca". [Municipalidad de Carmen del Paraná]

Del mismo modo, en Trinidad no existen ofertas de educación técnica ni superior, motivo por el cual los jóvenes que desean estudiar carreras universitarias van hasta Encarnación.

"A nivel general hay muchísimos estudiantes universitarios; nosotros estuvimos haciendo inscripción para el tema de transporte universitario y se inscribieron bastantes y hay mucha gente que viaja en sus vehículos también". [Municipalidad de Trinidad]

#### **5.4.1. Experiencias de cursos y capacitaciones**

Referentes de la Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná señalan que han tenido charlas y capacitaciones cortas sobre marketing, pero están en busca de cursos de más larga

duración que les ayude a promocionar sus productos. Así también, comentan que la Municipalidad les ofrece cursos del SNPP y que actualmente están realizando un curso sobre ñandutí. En cuanto a la gastronomía, explican que han tenido unos cursos de comida rápida, que no les resultó novedoso y que lo que necesitan ahora es innovar para poder aprovechar el mercado de turismo que está en auge.

"Capacitaciones tuvimos, pequeñas, pero cortos como marketing, esas cosas, pero algo así más profundo no tenemos; vinieron unas personas de Posadas (Argentina) a dar unas charlas. Algo más contundente todavía no tuvimos, vamos a organizarnos bien y ahí ver de qué nos vamos a agarrar como se dice". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"La Municipalidad siempre nos da la opción de traer cursos del SNPP a las que estamos interesadas y las que esperamos crecer en ese sentido vamos, nos hacemos de tiempo. Ahora se terminó un curso de asesoría, atención al cliente y estamos haciendo un curso de ñandutí". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

En la municipalidad de Trinidad se han desarrollado cursos del SNPP en plomería, electricidad y refrigeración, que no han tenido continuidad desde la pandemia, pero que han sido de gran relevancia, ya que gracias a ello hoy día se puede contar con trabajadores especialistas en esas áreas. Explican que es necesario que prácticas o pasantías vayan de la mano con los cursos, porque en ocasiones los trabajadores no se animan a insertarse laboralmente en el campo aprendido debido a la poca experiencia.

"Si, hubo cursos que dio el SNPP de plomería y también de electricidad, pero realmente a la hora de buscar no se consigue. También hubo cursos de refrigeración acá, entre el año 2018/2019 tuvimos varios cursos, después vino el tema de la pandemia y ahí se suspendieron varias cosas". [Municipalidad de Trinidad]

La representante del Comité Kuña Guapa comenta que han realizado cursos sobre producción de quesos saborizados y que les resultó de mucha utilidad para innovar sus productos. Así también, han tenido la oportunidad de cursar varios cursos del SNPP en conjunto con la Municipalidad, los cuales les proveyeron conocimientos que llevan a la práctica hasta hoy día en sus emprendimientos.

"Algunas hacen mermeladas, pickles, queso, y venden. Tuvimos varios cursos que aprendimos a hacer quesos saborizados, cursos de lácteos hace un tiempo atrás también, y ahí aprendimos muchísimo". [Comité Kuña Guapa]

"Con la Municipalidad, cursos de SNPP; había otro curso de lácteos, nos trajo la técnica de la Dirección de Educación Agraria (DEA); anteriormente ella lo que nos facilitó todo eso. Otros cursos de manualidades, todo por intermedio de la Municipalidad y SNPP". [28\_Itapúa; Comité Kuña Guapa Carmen del Paraná]

En Bella Vista realizaban charlas con el sector agrícola y cursos de formación en el rubro de artesanías. Otros cursos nombrados son, producción de yerba mate, panadería, corte y confección, peluquería. Pero desde la pandemia se han suspendido estas actividades.

"Hace dos años que no estamos pudiendo hacer más capacitaciones por el tema de la pandemia; anteriormente hacíamos una capacitación mensual de diferentes temas, acá en la Municipalidad o en las compañías, pero ya que no se podían hacer esas capacitaciones paramos un poco, este año si se dan las condiciones queremos ir capacitándoles, con más charlas y demás". [Municipalidad de Bella Vista]

#### **5.4.2. Demandas de formación profesional**

Las asociaciones mencionan que necesitan capacitaciones en artesanías, ya que existen pocas personas conocedoras de la labor, así también se señalan los cursos de corte y confección, marketing, gastronomía, electricidad, plomería, carpintería, manualidades y gastronomía como necesarios en el mercado. Explican que en cuanto a gastronomía lo que necesitan ahora es innovar para poder aprovechar el mercado que surge por medio del turismo.

"La parte de marketing que también es muy importante, el tema de manipulación de alimentos, cosas que faltan, así como electricidad, plomería, cursos así de que a nosotras mismas nos va a servir estando ahí que podamos solucionar rápido los problemas o inconvenientes que tengamos, algo referido a manualidades para que a los jóvenes también se les pueda enseñar diversidad de manualidades y cosas pequeñas que ellos puedan hacer también para defenderse porque sabemos también que después de la pandemia fue un golpe muy duro y estamos reconstruyéndonos despacito". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

"Este año recibimos muchos turistas y siempre el inconveniente es la parte gastronómica; no hay muchos lugares, no sé si es por la capacidad de abrir un local de comidas o es porque les falta más capacitación en la parte gastronómica a la gente, comidas rápidas hay mucho, pero comidas más elaboradas no hay mucho". [Municipalidad de Carmen del Paraná]

Por su parte, desde el Consejo Municipal de Encarnación se propone un trabajo interinstitucional para ofrecer cursos completos, consideran que cada entidad puede colaborar desde lo que puede y así contar con infraestructura, elementos y docentes para ofrecer cursos gratuitos. Por ejemplo, se menciona que les gustaría integrar al SINAFOCAL a un proyecto que impulsan con una ONG, un espacio con computadoras, impresoras e internet, que podría utilizarse para desarrollar cursos en informática.

"Se está intentando trabajar con SINAFOCAL y con el Ministerio de Trabajo, ver la forma de encaminar; el Ministerio de Trabajo tiene los cursos, pero de repente no tiene el lugar; el SNPP por ejemplo, tiene los cursos pero no tiene el equipo para esos cursos y SINAFOCAL tiene los equipos, siempre hay algo que falta; entonces lo que tendríamos que hacer desde mi punto de vista es trabajar de forma interinstitucional, sea Municipalidad, sea SINAFOCAL, sea SNPP, sea Ministerio de trabajo ". [Municipalidad de Encarnación]

En Trinidad han realizado una consulta a sus pobladores sobre los cursos que les gustaría contar en la ciudad, cursos con rápida salida laboral. Los resultados fueron: fontanería, inseminación artificial, instalación de aire acondicionado, mecánica de motocicleta, operador de montacargas y elevadores de cargas, trabajo doméstico, confección industrial, vivero forestal, productos de hierbas medicinales, peluquería básica, barbería e hidroponía.

"Se ha enviado una solicitud al SINAFOCAL en enero (de 2022) creo que fue; solicitando más o menos una cantidad de 12 cursos. Se hizo un sondeo, se puso a conocimiento de la ciudadanía, se publicó en las redes sociales y ellos empezaron a votar de acuerdo con lo que ellos consideraban que era más necesario". [Municipalidad de Trinidad]

Así también, se señala la necesidad de contar con cursos o capacitaciones en manejo de informática y nuevas tecnologías y en habilidades sociales, cursos relacionados al trabajo en oficina, como administración, secretariado ejecutivo, ya que se consideran áreas en donde los jóvenes necesitan mejorar para acceder con mayor facilidad al mercado laboral.

"Cursos de secretariado administrativo, ejecutivo, cursos de computación, dactilografía, cursos que de golpe uno usa mucho en las oficinas. Como acá tenemos 3 molinos, normalmente eso es lo que más se usa, la parte de informática es fundamental, y lo de siempre, electricidad,

plomaría, que permiten a la gente trabajar por sus propios medios". [Municipalidad de Carmen del Paraná]

"Es una herramienta que hoy necesita nuestra gente para salir a trabajar, si vas a ser cajera, sin (manejo de) computadora no se hace más nada; si quiero hacer un bordado a máquina tengo que entender computación porque viene toda computarizada la máquina. Yo digo que sería excelente para nosotras traer un curso de eso para nuestras socias, porque nosotras somos gente mayor y no entendemos, esas son las herramientas que nos están faltando para avanzar; o si no, no vamos a avanzar". [Asociación de Artesanas de Bella Vista]

Se sugiere la formación en idiomas, ya que el manejo de otros idiomas es muy provechoso para fortalecer el turismo. Es así, que la referente de la UNI comenta que la carrera de bilingüismo está teniendo mucha demanda, por ello es una carrera que tienen en las filiales.

"De acuerdo con el estudio que hacemos, de viabilidad de las carreras, se solicita mucho más, ciencias de la educación, y carreras que tienen que ver con la educación. Hoy ya estamos con Bilingüismo, Licenciatura en Bilingüismo, en San Pedro del Paraná porque justamente nos pidieron, tenemos más de cien postulantes entonces volvimos a abrir esa carrera, justamente por la necesidad que notamos en la región". [Universidad Nacional de Itapúa]

"Los jóvenes necesitan tener el conocimiento de la parte de informática de los programas para hacer planillas, hacer notas. Por ahí podría ser un curso de idiomas porque recibimos también gente de otros países, por ejemplo, portugués, a veces eso ayuda bastante". [Municipalidad de Carmen del Paraná]

Se manifiesta la necesidad de que los cursos lleguen a las comunidades rurales, debido a que se les hace muy difícil poder movilizarse a las áreas urbanas y que cursos de profesionalización como albañilería tendrían gran demanda en la comunidad. Asimismo, cursos relacionados con la producción agrícola y con el manejo de maquinarias, al igual que cursos tendientes a administración y atención al cliente.

"Qué lindo sería que el día de mañana podamos profesionalizar a 20 o 30 jóvenes de mi comunidad, para salir ya con un documento en mano. Porque nosotros como productores no tenemos un documento que avale lo que somos. Si tenés ese título de que sos, por ejemplo, profesional albañil fácilmente vas a lograr una fuente de trabajo para llevar el pan de cada día al hogar. Sobre todo, que llegue a las áreas rurales. Vivimos demasiado lejos del centro, donde se hacen los cursos". [Comité de Productores Acá Carayá]

Por su parte, el Comité de Productoras explica que necesitan cursos sobre elaboración de mermeladas o de cómo procesar y aprovechar los productos que cultivan, y de costura para realizar materiales que se requieren en los hoteles.

"Necesitamos saber cómo aprovechar lo que se echa a perder, para volver a hacer, por ejemplo, mermelada o algo; entonces aprovechas, porque todo está muy caro. Queríamos cursos de costura, ya que hay muchos hoteles, muchas posadas, para hacer cortinas que necesitan, así la gente mayor que ya no puede ir trabajar a la huerta pueda hacer cortinas, sábanas, almohadas". [Comité Kuña Guapa]

Consideran importante que los cursos sean gratuitos y que sea con provisión de materiales para que puedan cursar personas sin recursos económicos.

"Si es que estamos bien preparados con todo lo que se refiere a turismo, el inglés, manipulación de alimentos, cocina internacional, ayudante de cocina, la parte de artesanía, se aprovecha el auge del turismo. También se necesita ese apoyo de materiales no solamente de

logística, porque la gente quiere estudiar, quiere aprender, pero si no se tienen los materiales, ¿cómo se hace para empezar? Digamos que hay chicos que quieren estudiar informática y si no tienen la computadora tampoco pueden, porque en sus casas no tienen y procuran para ir a estudiar". [Asociación de Emprendedoras de Carmen del Paraná]

Sugieren realizar capacitaciones sin distinción de género, que sean inclusivas, que se promueva la participación de mujeres en cursos de electricidad, electromecánica, etc., y también para personas con discapacidad, lo que permitirá la participación de más personas y su empoderamiento.

"Abrir más el panorama a modo de poder hacerlo más inclusivo, y no sectorizar y que no sea, esto para los varones, esto solo para las mujeres, sino ser más amplio. Ahí se va a tener más concurrencia, se van a animar más, empoderar más". [Universidad del Norte]

## 6. Conclusiones

El mercado laboral del departamento de Itapúa ha mostrado una tendencia expansiva, con una fuerza de trabajo en crecimiento. La tasa de ocupación presenta un leve aumento, que responde a una transformación de la estructura económica, con una participación cada vez más importante del sector terciario, especialmente aquellas actividades relacionadas con el comercio y el turismo. La tasa de subocupación visible junto a la informalidad laboral, que en general muestran niveles más altos que en el total país, representan algunos de los desafíos a los que se enfrenta este departamento.

Los datos recopilados a través de la encuesta revelan que la mayoría de las empresas forman parte del sector terciario. Los demás sectores solo suman el 27,8% del total. Siguiendo la clasificación de tamaño adoptada en el trabajo, se ha observado que el 83,1% son microempresas, es decir que son empresas que poseen hasta 10 empleados.

Al menos 1 de cada 3 empresas del departamento tiene más de 15 años en el mercado. Lo que además de ser una fortaleza, se constituye en una oportunidad para aplicar políticas innovadoras que hagan uso de la vasta experiencia ya existente en las empresas de Itapúa.

El presente estudio identifica las principales actividades a las que se dedican las empresas. Al observar por sectores se tiene que el 62,0% de las empresas del sector primario trabaja en cultivos de hortalizas y de soja. En el sector secundario, las actividades más relevantes son las relacionadas con la elaboración de productos de panadería, chipas y la fabricación de muebles en general, así como con la industria cárnica, abarcando el 44,5% del total de este sector. En el sector terciario, las actividades relacionadas con comercio de piezas y accesorios nuevos para automotores, neumáticos, batería y partes eléctricas ocupan las primeras posiciones. Esto muestra un departamento con mucha concentración de actividades en el sector primario principalmente, en menor medida en el secundario, y a la vez con mucha diversidad comercial y de servicios en el sector terciario.

En cuanto al personal disponible, el estudio encuentra que las empresas del departamento declaran mayoría de hombres en la distribución de trabajadores por sexo, observándose una menor brecha en el sector terciario. Los resultados muestran que el 59,3% del personal disponible de las empresas son hombres.

En referencia con los niveles educativos, las empresas mencionan que el 84,2% de su personal tiene cuanto menos el secundario concluido. Esto genera oportunidad 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 el ámbito empresarial apuntando en especial a las micro y pequeñas empresas como en el ámbito de los trabajadores.

Se encontró que muy pocas empresas aplican políticas de contratación de personal, por lo que existen espacios para la difusión de los beneficios de las modalidades especiales de contratación que permitan generar empleos inclusivos.

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 desconocimiento, 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 26,8% de las empresas tuvo vacancias disponibles y la mayoría ha logrado cubrir dichos puestos. Los

requisitos más solicitados para cubrir las vacancias pasan por competencias actitudinales y la buena presencia. Las empresas mencionan como principal inconveniente en el proceso de búsqueda y selección del personal la falta de habilidades blandas. Este problema es incluso más frecuente que la falta de experiencia y falta de acuerdo con las condiciones laborales.

En la encuesta, la mayoría 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, 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. La demanda ocupacional futura con mayor proporción apunta a la apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo.

La formación requerida relacionadas con la incorporación de nuevas tecnologías, que demandan las empresas del departamento de Itapúa para sus trabajadores varía según el sector económico. En los sectores primario y secundario se espera 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 que, en mayor medida las empresas de los sectores primario y secundario ven poco probable la expansión a través de nuevos establecimientos o sucursales, no así para las empresas del sector terciario, en donde tal expansión es muy probable en mayor medida. Por otra parte, todas consideran poco probable el cierre de los actuales establecimientos. Además, se observa con mayor probabilidad la reconversión de trabajadores actuales antes que incorporar nuevos empleados para el manejo de las nuevas tecnologías.

En lo que respecta a capacitaciones, los datos recogidos indican que son varias las empresas del departamento de Itapúa que manifestaron brindar a sus empleados oportunidades de capacitación. No obstante, se observa una mayor proporción de empresas que no han desarrollado algún tipo de capacitación. Dentro de las empresas que han invertido en capacitaciones, las habilidades blandas 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 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 capacitaciones de manera presencial.

Por otra parte, en las entrevistas realizadas se hace mención de que las actividades económicas predominantes en el departamento son, por un lado, las actividades de turismo y comercio, y, por otro lado, las actividades agrícolas e industriales. Se distingue que en zona urbana y para actividades del sector terciario se requiere mayor formación académica.

Además, en las entrevistas se señala la necesidad de mayor difusión de políticas de primer empleo para jóvenes, lo cual coincide con el resultado de la encuesta. Asimismo, de las entrevistas resalta la necesidad de implementación de políticas de inclusión e igualdad de género en las empresas, debido a que todavía se mantienen estereotipos relacionados con los tipos de trabajo para mujeres y hombres, así como la brecha salarial persistente entre ambos sexos.

Finalmente, cabe destacar que la expectativa en el departamento de Itapúa respecto con la demanda ocupacional futura es alentadora, según lo declarado tanto en la encuesta como en las entrevistas. Se destaca especialmente al sector terciario, que presentaría demandas relacionadas con el turismo, actividad que ha mostrado un auge en los últimos años, principalmente en Encarnación.

## 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 podría tener la Secretaria Nacional de Turismo (SENATUR) en el diseño de medidas que ayuden al sector turístico que presenta buenas perspectivas en el departamento de Itapúa.
- 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 y pequeñas.
- Dado el alto nivel educativo de la mayor parte de los trabajadores de las empresas de Itapúa, 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 competencias actitudinales y habilidades blandas.
- Generar programas de formación y capacitación inclusivas 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>
- Cañigüeral, 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](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](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](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](mailto: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?