



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: CORDILLERA 2022

INFORME FINAL

MAYO 2022

ASUNCIÓN - PARAGUAY

Ficha Técnica

Elaboración

Investigación para el Desarrollo
www.desarrollo.org.py

Revisión

Margarita Fernández
Natalia Torres

Coordinación del Observatorio Ocupacional


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

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

Serie: Estudios Prospectivos

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

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

 observatorio@sinafocal.gov.py

 observatorio.sinafocal.gov.py

 [Iturbe 175 esquina Eligio Ayala](#)

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

SINAFOCAL

www.sinafocal.gov.py

Mayo 2022

Asunción – Paraguay

Índice

Reconocimientos.....	6
Resumen ejecutivo.....	7
1. Introducción.....	8
2. Metodología.....	10
2.1. Diseño muestral.....	11
2.2. Distribución del diseño muestral.....	12
2.3. Definiciones.....	12
3. Indicadores laborales del departamento de Cordillera.....	14
3.1. Fuerza de trabajo.....	14
3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible.....	14
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.....	31
4.6. Dinámica de contrataciones.....	35
4.7. Capacitación y uso de la oferta pública.....	38
5. Resultados de las entrevistas.....	45
5.1. Entidades entrevistadas.....	45
5.2. Oferta y demanda laboral.....	47
5.3. Mercado laboral para los jóvenes.....	53
5.4. Diferencias de Género.....	54
5.5. Oportunidades de formación en la zona.....	55
6. Conclusiones.....	60
7. Recomendaciones.....	63
8. Referencias bibliográficas.....	64
9. Anexos.....	66
9.1. Cuestionario de encuesta.....	66
9.2. Cuestionario de entrevistas.....	75

Índice de tablas

Tabla 1. Total de empresas censales observadas.....	11
Tabla 2. Distribución de la muestra.....	11
Tabla 3. Universo de empresas en Cordillera.....	12
Tabla 4. Distribución de la muestra en Cordillera.....	12
Tabla 5. Población de 15 a 65 años en Cordillera que recibió capacitaciones, según Institución de impartición, periodo 2015-2017.....	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.....	28
Tabla 13. Competencias requeridas para cubrir vacantes, por sector económico.....	29
Tabla 14. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico.....	30
Tabla 15. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes, por sector económico.....	31
Tabla 16. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías, por sector económico.....	32
Tabla 17. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías.....	33
Tabla 18. Tipos de formación requerida según sector económico.....	34
Tabla 19. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años.....	36
Tabla 20. Estimación del cargo dentro de 5 años, año 2027.....	38
Tabla 21. Principales áreas de cursos de capacitación necesarios para incrementar la productividad.....	42

Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Cordillera, periodo 2015-2019	14
Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Cordillera, periodo 2015-2019.....	15
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Cordillera, periodo 2015-2019	15
Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Cordillera, periodo 2015-2019	16
Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Cordillera, periodo 2015 -2019.....	16
Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Cordillera, periodo 2017-2019	17
Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Cordillera, periodo 2015-2017.....	17
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	26
Gráfico 14. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses	27
Gráfico 15. Requisitos buscados para cubrir vacantes.....	27
Gráfico 16. Competencias requeridas para cubrir vacantes	28
Gráfico 17. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal.....	29
Gráfico 18. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes	30
Gráfico 19. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años.....	31
Gráfico 20. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías.....	32
Gráfico 21. Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías.....	33
Gráfico 22. Efecto de la incorporación de tecnologías en la desvinculación de personal	35
Gráfico 23. Variación en la dotación total de personal para los próximos 5 años considerando los planes de inversión y negocios de la empresa	36
Gráfico 24. Intención de contratación para los próximos 5 años.....	37
Gráfico 25. Capacitaciones al personal	38
Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente	39
Gráfico 27. Capacitaciones realizadas normalmente por sector económico	39
Gráfico 28. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores	40
Gráfico 29. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Mandos medio y trabajadores no calificados..	41
Gráfico 30. Sistemas utilizados por las empresas para impartir capacitaciones	42
Gráfico 31. Formatos preferidos para realizar las capacitaciones.....	43
Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación	43
Gráfico 33. Conocimiento de los servicios del SINAFOCAL.....	44

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 fuente primarias y secundarias.

Este documento presenta las tendencias del mercado laboral en el departamento de Cordillera. 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 Cordillera muestra 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. Así también, la mayoría de la población ocupada en el departamento corresponde a las categorías ocupacionales de “trabajador por cuenta propia” y “empleado/obrero privado”. El departamento cuenta con algunos desafíos relacionados con la tasa de subocupación visible y la informalidad laboral.

Se encuestó a 403 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción en el sector terciario. Además, se encontró que gran parte de las empresas son nuevas, entre 1 a 5 años de antigüedad, destacándose entre las actividades la producción de cultivos de hortalizas, la fabricación de productos de cerámica y el comercio al por menor de productos.

Se presenta además mayor participación de hombres empleados en las empresas, y el nivel de educación alcanzado por la mayoría de los trabajadores es la secundaria terminada. También, las empresas cuentan con políticas de contratación para ciertos sectores específicos, aunque se observa bajo nivel de cumplimiento respecto a las normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas, como la Ley N° 1890/19 “De primer empleo” o la Ley N° 6339/19 “De empleo parcial”.

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, varias empresas implementan capacitaciones a sus empleados, aunque estas empresas representan una menor proporción con relación a las que no realizan dicha actividad. Entre las empresas que han invertido en capacitaciones, las habilidades blandas aparecen como el principal tema desarrollado.

Finalmente, cabe destacar que las expectativas de la demanda ocupacional en el departamento de Cordillera son alentadoras, en lo que resalta el sector terciario, con demandas relacionadas al auge del turismo en los últimos años. La información que se presenta en este estudio tiene como objetivo aportar insumos que sirvan de soporte técnico para la planificación de acciones futuras.

1. Introducción

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

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

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

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

El trabajo tiene como objetivo recabar información sobre el mercado laboral que dé cuenta de la evolución del mercado de 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 Cordillera. 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 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 Cordillera 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 Cordillera. 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, 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 (365 empresas en Cordillera), por lo que en primera instancia el trabajo apunta a la distribución de la muestra. Para el efecto, se propuso una distribución según el siguiente esquema.

Tabla 1. Total de empresas censales observadas

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



Tabla 2. Distribución de la muestra

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

Donde:

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

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

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

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

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

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

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

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

n: es el tamaño mínimo de la muestra (Cordillera: 365 empresas).

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

2.2. Distribución del diseño muestral

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

Tabla 3. Universo de empresas en Cordillera

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	203	221	794	1.218
Pequeñas empresas	26	27	134	187
Medianas empresas	2	7	13	22
Grandes empresas	1	4	17	22
Totales	232	259	958	1.449

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

Tabla 4. Distribución de la muestra en Cordillera

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	51	56	200	307
Pequeñas empresas	7	7	34	48
Medianas empresas	1	2	3	6
Grandes empresas	0	1	3	4
Totales	59	66	240	365

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

2.3. Definiciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Empleados domésticos: que no aportan al sistema de jubilación.

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

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

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

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

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

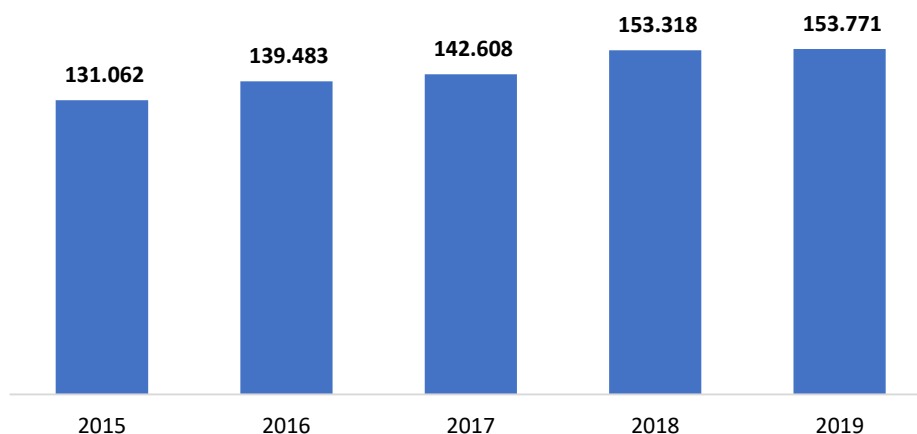
3. Indicadores laborales del departamento de Cordillera

El departamento de Cordillera cuenta con una superficie de 4.948 km² y una población estimada de 315.245 habitantes al año 2021, según proyecciones del INE. En el mismo año, la población se compone de 51,8% hombres y 48,2% mujeres, similar a la distribución a nivel país. La capital departamental es Caacupé, donde también se concentra la mayor cantidad de actividad económica (Grassi, Vázquez y Rodríguez, 2020). Caacupé se encuentra a 52 km de Asunción, con una cercanía al Área Metropolitana de Asunción que resulta ventajosa para el dinamismo de la economía del departamento.

3.1. Fuerza de trabajo

En el periodo 2015-2019 la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados) ha tenido una evolución favorable en el departamento, presentando un crecimiento de 17,3% en ese periodo, que es mayor que el crecimiento poblacional del departamento registrado en el mismo periodo (5,5%).

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



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

3.2. Ocupación, desocupación y subocupación visible

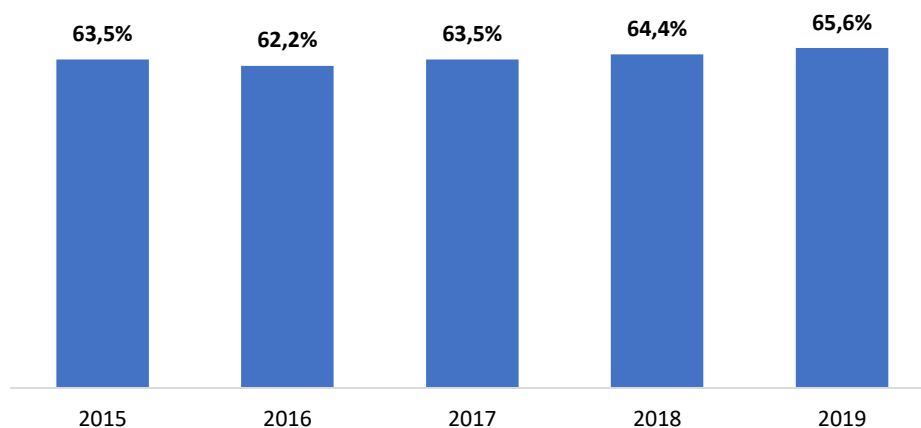
La tasa de ocupación en Cordillera en el periodo 2015-2019 fue en promedio de 63,8%, nivel menor al promedio nacional (67,1%). En el periodo mencionado se observa un incremento de 2,1 puntos porcentuales (p.p.) en la tasa de ocupación, siendo la tasa del año 2019 la más alta del periodo (65,6%).

Los aumentos anuales de la tasa de ocupación tendrían relación, en parte, con las inversiones en obras públicas en el departamento, con la transformación de la estructura económica, así como con el papel cada vez mayor del sector terciario, la estructura de población relativamente joven, el auge del turismo y la proximidad al Área Metropolitana de Asunción,

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

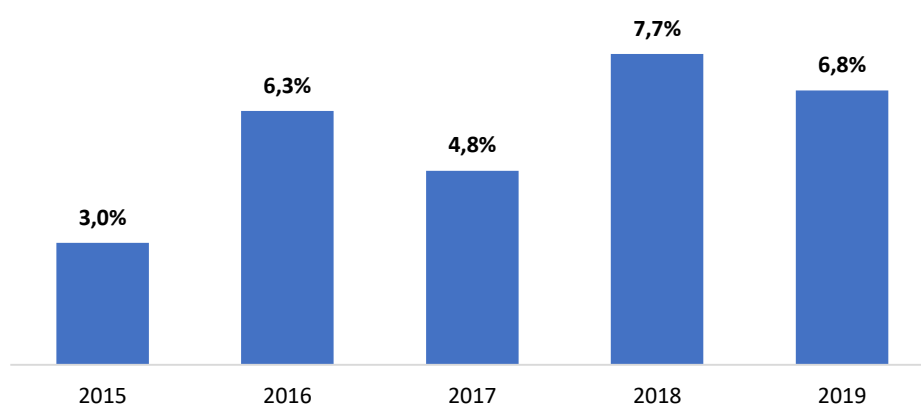
que ofrece empleos públicos y privados, y que atrae a los trabajadores de Cordillera, incluso a aquellos que viven a más de 50 kilómetros de distancia, así como se menciona en Grassi et al. (2020).

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



En el periodo 2015-2019 la tasa de desocupación presentaba patrones más variables con respecto a la tasa de ocupación. El promedio de este indicador en el departamento de Cordillera fue de 5,7%, nivel cercano al promedio nacional (5,6%).

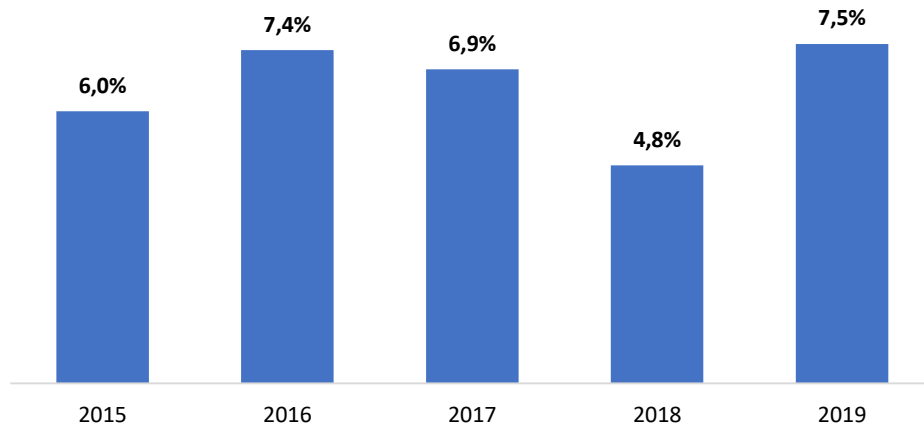
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Cordillera, periodo 2015-2019



En el departamento de Cordillera, la evolución de la tasa de subocupación visible muestra un aumento de 1,5 p.p. en el periodo 2015-2019, aunque se aprecia en el Gráfico 4 que dicha tasa tiene cada año un comportamiento cambiante. Asimismo, el promedio de la tasa de subocupación visible en Cordillera (6,5%) fue mayor al promedio nacional (6,1%) en el periodo mencionado.

Los altibajos temporales de algunos subsectores de la economía del departamento, como es el caso de las actividades agrícolas del sector primario, se deberían al mayor nivel de horas ocupadas que se da en los periodos de siembra y cosecha, o en el caso de las actividades de recreación y turismo del sector terciario, con las temporadas altas en verano, las que explicarían en parte los niveles de subocupación.

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



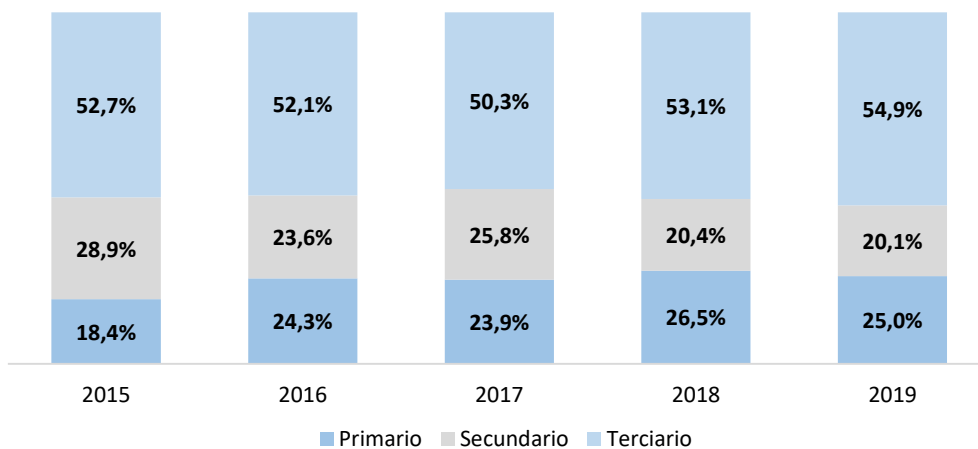
3.3. Ocupación por sectores económicos

Durante el periodo 2015-2019 se presentó un leve cambio en la distribución de la población ocupada por sector económico en el departamento de Cordillera, tal como se observa en el Gráfico 5.

En el año 2015, la mayor proporción de población ocupada correspondía al sector terciario, seguido por el sector secundario y luego por el sector primario. En el año 2019, la proporción del sector terciario seguía siendo la mayor, pero se encontraba seguida en ese año por el sector primario y luego por el sector secundario. Este cambio estructural podría deberse a diversos factores, tales como la migración de empleados desde el sector secundario a otros sectores, la migración de población ocupada a la categoría desocupada o, inclusive, la migración de la población a otros departamentos.

Particularmente, el sector secundario presentó una reducción de 8,8 p.p. entre los años 2015 y 2019, mientras que en el mismo periodo aumentaron las proporciones de ocupados en el sector primario y el sector terciario en 6,6 p.p. y 2,2 p.p., respectivamente.

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

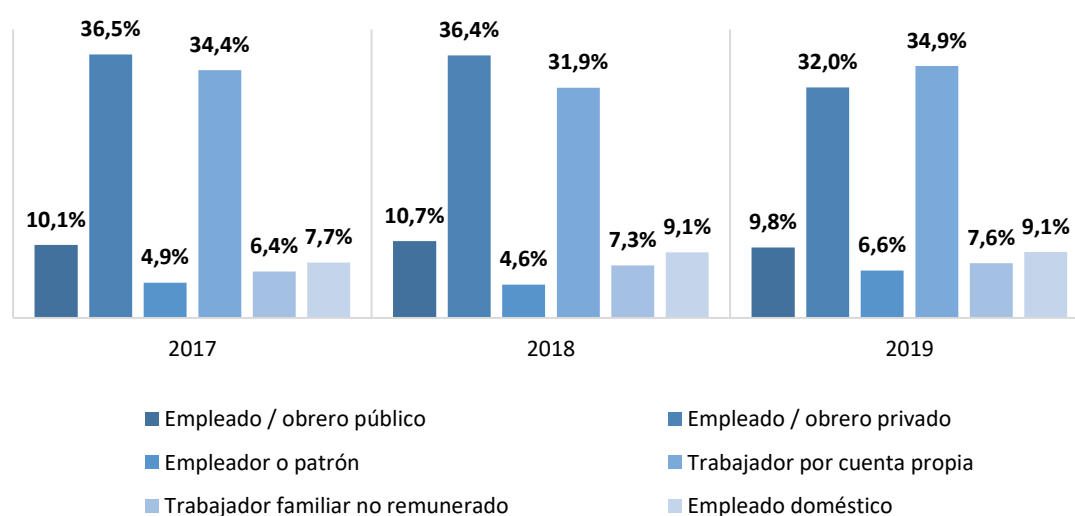


3.4. Categorías ocupacionales

Entre los años 2017 y 2019 la mayor parte de la población ocupada en el departamento de Cordillera se correspondía con las categorías ocupacionales “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 considerado aumentaron las proporciones de las siguientes categorías: empleador o patrón (1,7 p.p.), empleado doméstico (1,4 p.p.), trabajador familiar no remunerado (1,2 p.p.) y trabajador por cuenta propia (0,5 p.p.). Mientras tanto, disminuyeron las proporciones de las categorías ocupacionales de empleado/obrero privado (4,5 p.p.) y empleado/obrero público (0,3 p.p.).

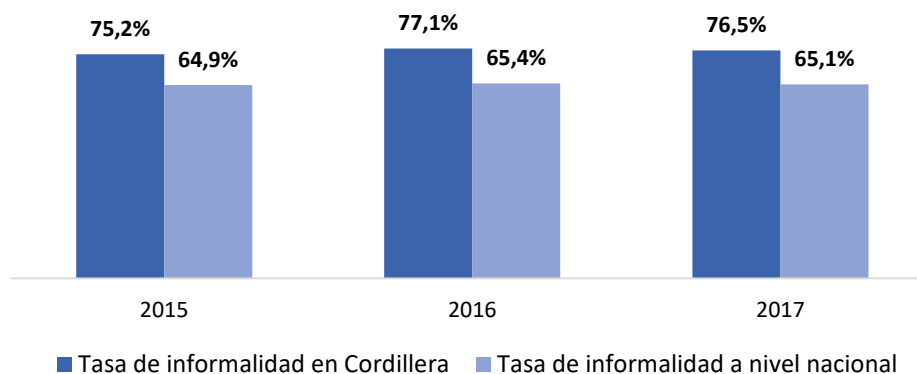
Gráfico 6. Evolución de la población ocupada según categoría ocupacional en Cordillera, periodo 2017-2019



3.5. Informalidad laboral

Por su parte, la evolución de la tasa de informalidad en el departamento de Cordillera presenta, en general, un nivel más alto que el nivel nacional en el periodo 2015-2017.

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



Como se indica en Grassi et al. (2020), en Cordillera existe una incongruencia entre la estructura de la población por área de residencia, muy rural (67,1% de la población en el año 2017), y una economía urbana. Entonces, al existir cierta facilidad de movilizarse de la zona rural a la urbana, por no ser extenso el departamento, se presume que los trabajadores residentes rurales se integran mayormente en condiciones informales a las actividades económicas urbanas.

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 Cordillera 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 algunas instituciones disminuyó durante el periodo 2015-2017. Las reducciones más significativas se dieron en las capacitaciones llevadas en las mismas empresas donde se trabaja (21,4%) y en las instituciones especializadas (8,1%).

Sin embargo, las personas capacitadas a través del SINAFOCAL y del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) aumentaron, 132,9% y 9,3%, respectivamente. A modo de ilustrar estos aumentos, en el periodo 2016-2017, los tipos de capacitaciones que más crecieron en el SNPP fueron de “corte y confección textil” (356,4%) y “técnica agrícola/forestal” (155,3%).

En el caso de las personas capacitadas por a través del SINAFOCAL, se destaca el aumento de 129,6% en la participación en los cursos de “*Informática/Operador/Reparación y mantenimiento de PC o celulares*”.

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

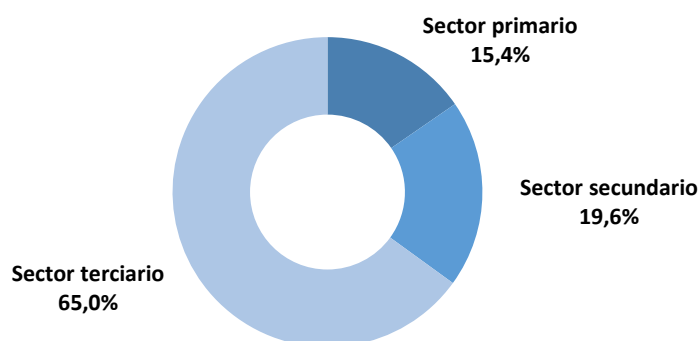
Institución de impartición	2015	2016	2017
SNPP	11.761	11.444	12.851
SINAFOCAL	700	519	1.630
Academia o institución de capacitación	31.566	24.946	29.005
Empresa donde trabaja	1.773	1.577	1.393
Otras	6.616	4.206	2.399
Total	52.416	42.692	47.278

4. Resultados de la encuesta

4.1. Características de las empresas

En el departamento de Cordillera se encuestaron 403 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción de empresas en el sector terciario (65,0%), seguido del sector secundario (19,6%) y del sector primario (15,4%), que corresponden a 262, 79 y 62 empresas, respectivamente.

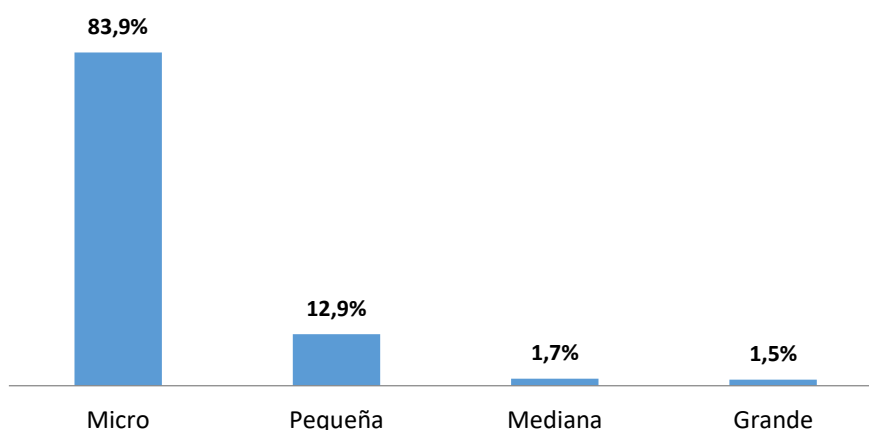
Gráfico 8. Distribución de empresas según sector económico



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

Los datos hallados en la encuesta indican que las microempresas son las predominantes, con el 83,9% del total, las pequeñas representan el 12,9%, en tanto que, las medianas y las grandes empresas constituyen menos del 2,0% del total cada una.

Gráfico 9. Distribución de empresas según tamaño⁴



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

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

La categoría de antigüedad más frecuente entre las empresas del departamento de Cordillera es de entre 1 a 5 años, que representa el 35,2% del total. Esta frecuencia está ponderada por la participación de las empresas del sector terciario, que se caracterizan por ser empresas relativamente nuevas y que no superan los 5 años de existencia.

Las empresas de los sectores primario y secundario muestran mayor persistencia en el mercado, con antigüedad superior a 15 años.

Tabla 6. Antigüedad de las empresas por sector económico

Antigüedad	General	Sector primario (15,4%)	Sector secundario (19,6%)	Sector terciario (65,0%)
Menores a 1 año	6,7%	3,2%	1,3%	9,2%
1 a 5 años	35,2%	25,8%	20,3%	42,0%
6 a 10 años	20,1%	16,1%	25,3%	19,5%
11 a 15 años	9,7%	14,5%	6,3%	9,5%
16 años y +	28,3%	40,3%	46,8%	19,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El análisis por sector muestra los siguientes resultados:

- **Sector primario:** se destacan los cultivos de hortalizas de hoja y de otras hortalizas frescas, (cerca de un tercio de las actividades) y los cultivos de flores (alrededor de un cuarto de las actividades), que en conjunto alcanzan el 58,1% del total.
- **Sector secundario:** sobresalen las actividades relacionadas a la fabricación de otros productos de cerámica y porcelana (21,5%), otros productos de madera n.c.p. (fabricación de artículos de corcho, paja y materiales trenzables) (15,2%) y materiales de arcilla para la construcción (15,2%), que conjuntamente representan más del 50,0% de las actividades del sector.
- **Sector terciario:** predominan las actividades comerciales, entre las que destacan la venta al por menor de artículos de ferretería; artesanías, fantasías y souvenir; electrodomésticos y accesorios, y prendas de vestir que representan un quinto de las actividades del sector terciario de Cordillera.

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

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

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

Actividades económicas del sector primario	Porcentaje
Cultivo de hortalizas de hoja y de otras hortalizas frescas	32,3%
Cultivo de flores	25,8%
Cultivo de bulbos, brotes, raíces y hortalizas de fruto	11,3%
Cría de aves de corral	6,5%
Cría de ganado vacuno lechero	4,8%
Explotación de otras minas y canteras	4,8%
Cultivo de otras frutas tropicales y subtropicales n.c.p.	3,2%
Cría de ganado vacuno con destino a la producción de carne	3,2%
Cultivo de maíz	1,6%
Cultivo de caña de azúcar	1,6%
Resto de actividades	4,8%
Total	100,0%

Actividades económicas del sector secundarios	Porcentaje
Fabricación de otros productos de cerámica y porcelana	21,5%
Fabricación de otros productos de madera n.c.p.	15,2%
Fabricación de materiales de arcilla para la construcción	15,2%
Fabricación de otros artículos de cuero n.c.p.	10,1%
Procesamiento y conservación de frutas y hortalizas	6,3%
Actividades de impresión	6,3%
Construcción de edificios	5,1%
Fabricación de muebles de madera	3,8%
Confección de prendas de vestir exterior, excepto prendas de cuero y piel	2,5%
Molienda de maíz y fabricación de productos de maíz	1,3%
Resto de actividades	12,7%
Total	100,0%

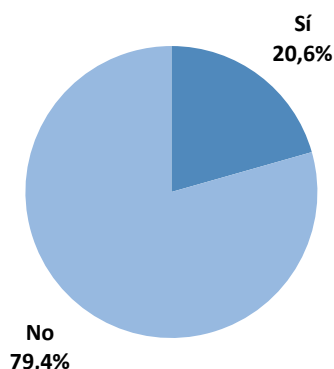
Actividades económicas del sector terciario	Porcentaje
Venta al por menor de artículos de ferretería	6,1%
Venta al por menor de artesanías, fantasías y souvenirs	4,6%
Venta al por menor de electrodomésticos y accesorios	4,2%
Venta al por menor de prendas de vestir	4,2%
Venta al por menor en hipermercados y supermercados	4,2%
Venta al por menor de productos farmacéuticos de uso humano	3,4%
Venta al por menor en mini mercados y despensas	2,7%
Venta al por menor de combustible para vehículos automotores en comercios	3,1%
Venta al por menor de otros materiales de construcción	3,1%
Restaurantes y parrilladas	3,1%
Resto de actividades	61,5%
Total	100,0%

Por otra parte, el 20,6% de las empresas del departamento de Cordillera cuenta con sucursales. Al analizar por sector económico, el sector primario tiene la menor proporción de empresas con sucursales (6,5%), debido a las características del sector productivo y al menor

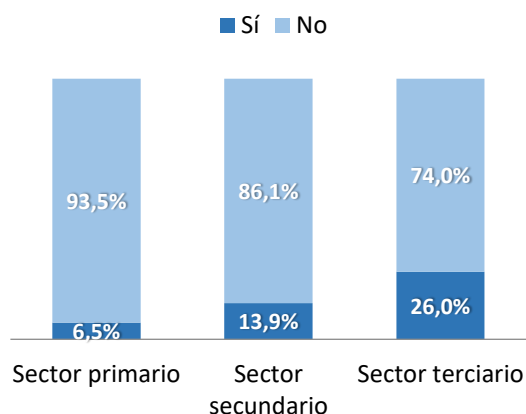
tamaño relativo de las empresas. El sector terciario presenta la mayor proporción de empresas con sucursales (26,0%), lo cual se relaciona con el tipo de actividades (comercio y servicios) y el mayor tamaño relativo de las empresas.

Gráfico 10. Composición de empresas participantes

Panel A. Empresas que poseen sucursal



Panel B. Empresas que poseen sucursal según sector económico

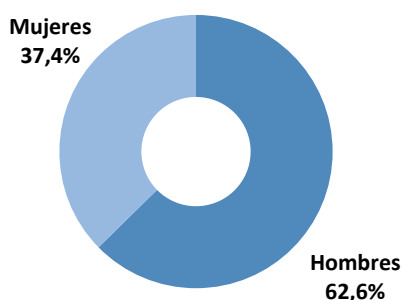


4.2. Disponibilidad de personal

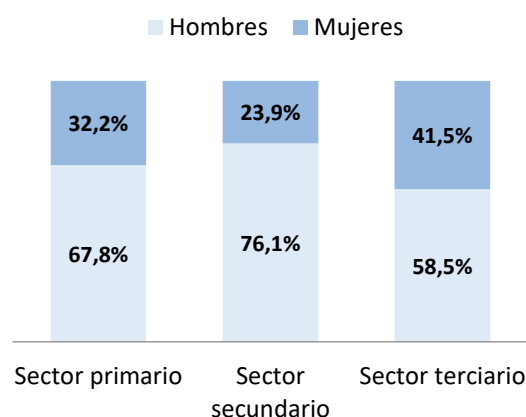
Teniendo en cuenta la distribución de trabajadores por sexo, se observa una mayor proporción de hombres en el total de empresas encuestadas, con el 62,6%. Este patrón se repite en todos los sectores económicos. Así también, se puede observar en el Gráfico 11 (Panel B), que la mayor proporción de mujeres empleadas se encuentra en el sector terciario (41,5%).

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 Cordillera, el mayor nivel de educación presentado por los empleados de las empresas es la educación secundaria o media terminada (40,4% de los empleados en general), seguido por los profesionales universitarios. Entre los trabajadores del sector primario el nivel de educación predominante es el de la educación media terminada (35,8% de todos los empleados en este sector). En el sector secundario, también predominan

los trabajadores con educación media terminada (40,0%), pero se observa por una parte una mayor proporción de profesionales universitarios (17,1%) y, por otra, una mayor presencia de empleados sin instrucción (4,6%), en comparación con el sector primario.

En el sector terciario se encuentra una elevada proporción de empleados con educación secundaria terminada (41,6%), profesionales universitarios (34,0%) y técnicos superiores no universitarios (15,0%).

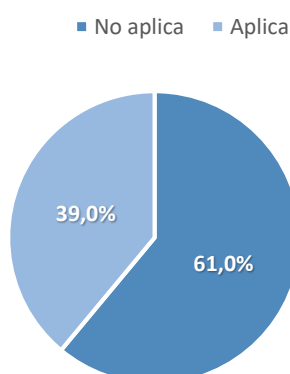
Tabla 8. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo

Nivel de estudios	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Profesional universitario	26,5%	6,9%	17,1%	34,0%
Técnico superior no universitario	11,9%	4,8%	7,3%	15,0%
Secundaria (educación media) terminada	40,4%	35,8%	40,0%	41,6%
Secundaria (educación media) incompleta	8,0%	16,0%	15,7%	3,9%
Primaria (EEB) terminada	7,0%	29,2%	9,3%	1,0%
Primaria (EEB) incompleta	2,6%	5,6%	6,0%	0,8%
Sin instrucción	3,5%	1,6%	4,6%	3,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4.3. Políticas de contratación

Teniendo en cuenta las políticas de contratación, entendidas como el proceso adoptado dentro de la empresa al momento de seleccionar e incorporar personal ya sea mediante normativa interna o incorporando como base beneficios establecidos en las leyes y/o decretos vigentes, se ha constatado que 4 de cada 10 empresas del departamento de Cordillera tienen alguna política incorporada.

Gráfico 12. Aplicación de políticas de contratación en las empresas



En cuanto a la política específicamente implementada, en el sector terciario el 26,0% de las empresas manifestó contar con una política de contratación de jóvenes, mientras que en el sector secundario solo el 12,7% de las empresas cuenta con dicha política, tal como se observa en la siguiente tabla.

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	12,9%	12,7%	26,0%
Pasantes y/o aprendices	12,9%	22,8%	30,9%
Mujeres	17,7%	30,4%	35,1%
Personas con discapacidad	8,1%	12,7%	17,2%
Indígenas	8,1%	12,7%	9,9%

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

Las políticas de contratación de mujeres, por su parte, son las que se presentan en mayor medida en los tres sectores económicos. Esto cobra relevancia dado que, según datos del INE, en el 2019 en el departamento de Cordillera se encuentra que las mujeres poseen una tasa de desocupación del 8,3%, nivel que es mayor en 2,4 puntos porcentuales con respecto al de los hombres.

Por el contrario, las políticas menos implementadas en todos los sectores son las que incorporan a personas con discapacidad e indígenas. Debe tenerse en cuenta que según el Censo Nacional de Población y Viviendas 2012, el 34,0% de los hogares en el departamento de Cordillera, registraba 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 la se pueden observar las políticas sobre contrataciones aplicadas en las empresas. En todos los casos, las políticas son decididas usualmente por los dueños de las empresas (81,0% en promedio). Esta situación sugiere que las políticas aplicadas tienen un carácter informal.

En el caso de las políticas para el empleo de la población joven, éstas son aplicadas por el 21,3% del total de las empresas del departamento. Entre éstas, en solo 5,8% 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 Cordillera se observa que, según datos del INE del año 2021, el 8,7% de la población, se encuentra en el rango de edad de 15 a 19 años, grupo que está próximo a insertarse al mercado laboral.

La Ley N° 6339/19 de empleo parcial y el Contrato de aprendizaje (Código Laboral y Resolución MTESS 1159/19) son aplicados solo por el 1,9% y el 5,6% de las empresas, respectivamente. Por su parte, la poca implementación de políticas de contratación indígena guarda relación con el hecho que según el Censo Indígena 2012, el departamento de Cordillera no registra comunidades indígenas en su territorio.

Tabla 10. Políticas aplicadas de contratación

Políticas de contratación	Políticas aplicadas	Porcentaje
Jóvenes de primer empleo (21,3%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)	5,8%
	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	1,2%
	Decisión por directorio de la empresa	8,1%
	Decisión de los dueños de la empresa	82,6%
	Otras	2,3%
Pasantes (26,6%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)	0,9%
	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)	1,9%
	Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N.º 1159/19)	5,6%
	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	2,8%
	A través de convenios con organizaciones públicas	0,9%
	Decisión por directorio de la empresa	7,5%
	Decisión de los dueños de la empresa	78,5%
Otras	1,9%	
Mujeres (31,5%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)	0,8%
	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)	1,6%
	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	0,8%
	Decisión por directorio de la empresa	9,4%
	Decisión de los dueños de la empresa	85,8%
Otras	1,6%	
Personas con discapacidad (14,9%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/19)	1,7%
	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)	3,3%
	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	1,7%
	Decisión por directorio de la empresa	16,7%
	Decisión de los dueños de la empresa	75,0%
Otras	1,7%	
Indígenas (10,2%)	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)	2,4%
	Decisión por directorio de la empresa	14,6%
	Decisión de los dueños de la empresa	82,9%

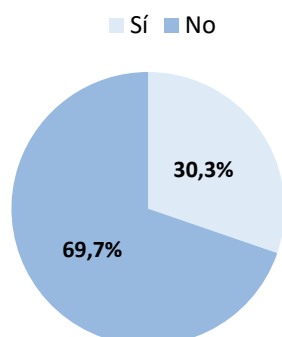
Debe notarse también que las políticas aplicadas por las empresas en materia de contratación se basan en mayor medida en decisiones del propietario y en menor medida a decisiones del directorio, relegando a las normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas a una participación muy pequeña.

4.4. Vacantes de puestos de trabajo

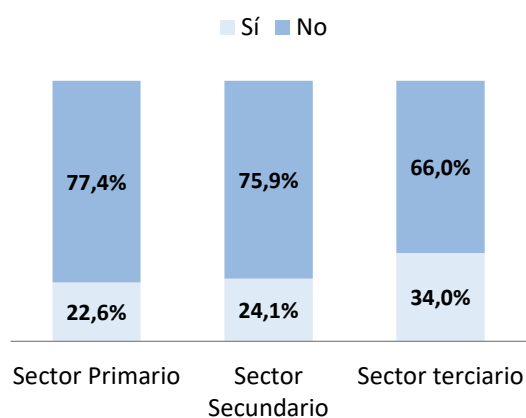
El 30,3% de las empresas declaró haber contado con puestos de trabajo vacantes en los últimos 12 meses. Esta proporción básicamente se encuentra ponderada por la mayor proporción de las vacancias requeridas en el sector terciario, tal como se observa en el panel B del siguiente gráfico.

Gráfico 13. Vacancias generadas en los últimos 12 meses

Panel A. Vacancias generadas



Panel B. Vacancias generadas según sector económico



Entre febrero 2021 y febrero 2022, un tercio de los cargos que fueron solicitados en el departamento comprendió puestos relacionados con el grupo de “trabajadores de servicios y vendedores de mercados”. La segunda mayor cantidad de vacantes (casi 20%) correspondió a “trabajadores no calificados”, en menor medida a “empleados de oficina” (13,5%) y “agricultores y trabajadores calificados agropecuarios” (9,6%). Estas cifras se relacionan con la estructura económica del departamento. Las vacantes en “otros puestos” requeridos (23,7%) indicó también la existencia de vacantes para trabajadores con diversidad de calificaciones específicas demandadas por el mercado.

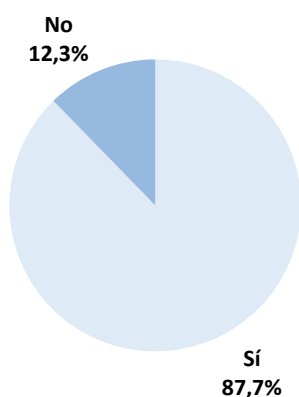
Tabla 11. Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses

Grupo ocupacional	Porcentaje
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	33,3%
Trabajadores no calificados	19,9%
Empleados de oficina	13,5%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	9,6%
Otros	23,7%

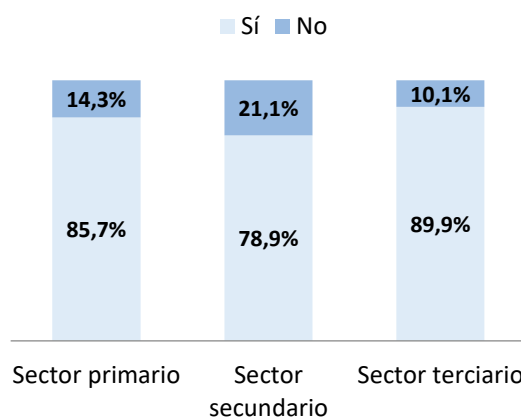
De las empresas que contaban con puestos disponibles, la mayoría dijo haberlas cubierto. Como se observa en el Panel B del siguiente gráfico, las empresas de sector terciario son las que han presentado mayor cobertura de vacancias, mientras que el sector secundario es el que presentó una mayor proporción de empresas que no ha logrado cubrir los puestos que tenían disponibles.

Gráfico 14. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses

Panel A. Cobertura de vacancias

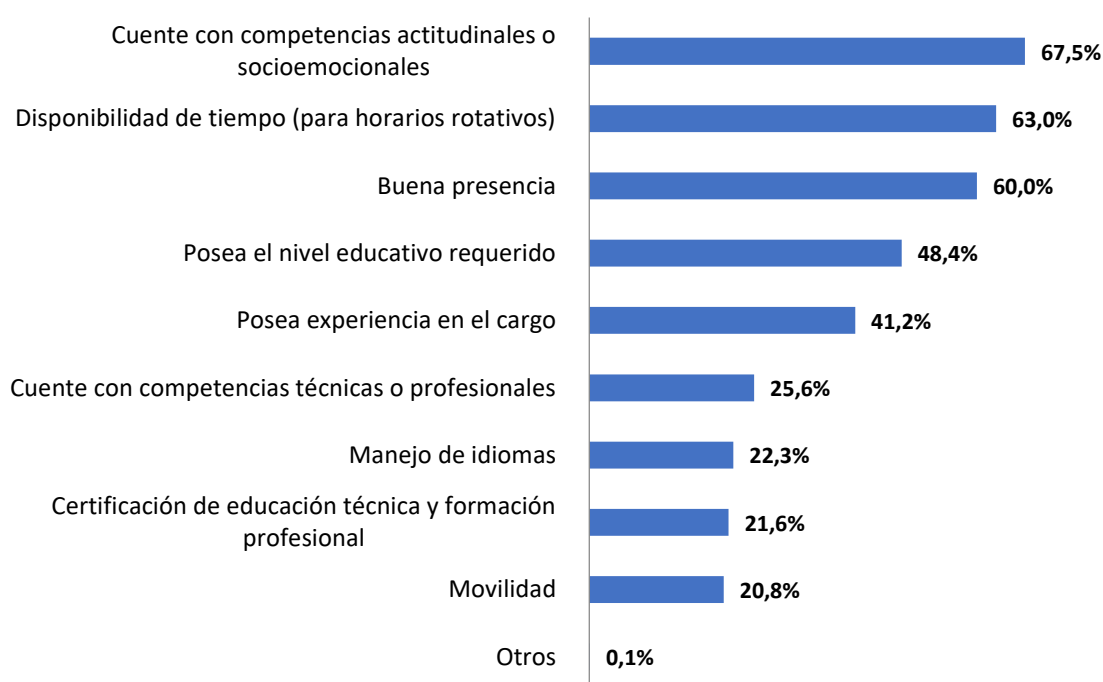


Panel B. Cobertura de vacancias según sector económico



Los requisitos más buscados por las empresas a la hora de contratar son tres: competencias actitudinales, disponibilidad para horarios rotativos y buena presencia.

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 (77,1%). En cambio, en el sector secundario, el principal requisito pasa por la tenencia de competencias actitudinales (67,1%). En el sector primario en cambio, el requisito más solicitado es la disponibilidad de tiempo para realizar horarios rotativos (53,2%).

Las competencias técnicas o profesionales son mayormente buscadas en el sector terciario (32,4%), con una diferencia marcada con respecto a la proporción de los otros sectores. Este patrón también se puede observar con la certificación técnica y formación profesional, donde en el sector terciario el 29,0% de las empresas exige este requisito. En comparación, menos del

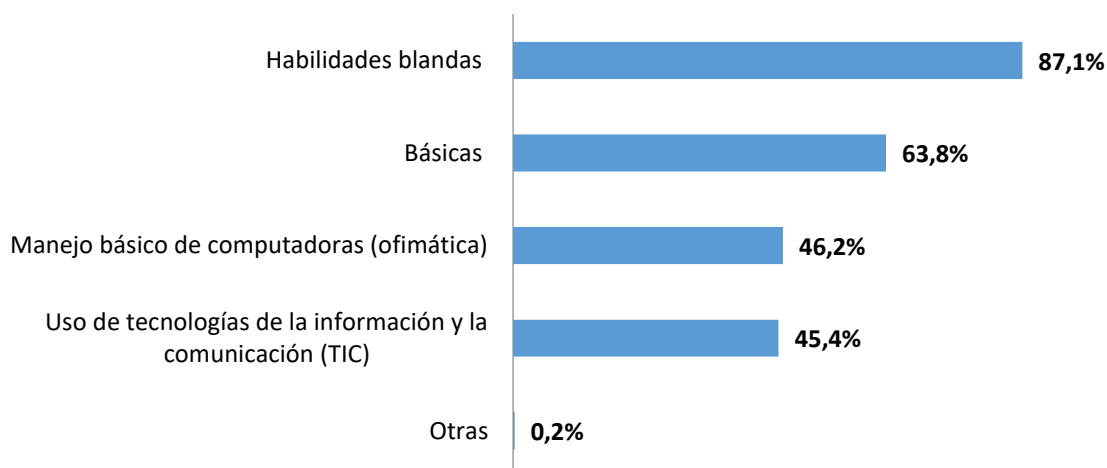
10,0% de las empresas de los sectores primario y secundario solicitan certificaciones técnicas y de formación profesional.

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

Requisitos	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Buena presencia	17,7%	36,7%	77,1%
Certificación de educación técnica y formación profesional	8,1%	7,6%	29,0%
Cuenta con competencias actitudinales o socioemocionales	46,8%	67,1%	72,5%
Cuenta con competencias técnicas o profesionales	9,7%	15,2%	32,4%
Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos)	53,2%	58,2%	66,8%
Manejo de idiomas	25,8%	22,8%	21,4%
Movilidad	25,8%	15,2%	21,4%
Posea el nivel educativo requerido	16,1%	19,0%	64,9%
Posea experiencia en el cargo	25,8%	38,0%	45,8%
Otros	0%	0%	0,8%

Entre las competencias requeridas, las más buscadas a la hora de contratar corresponden a las habilidades blandas (87,1%) y las competencias básicas (63,8%), que incluyen destrezas como comprensión lectora, escritura y cálculos matemáticos básicos. Por otra parte, más del 40% de las empresas requiere que los postulantes cuenten con competencias para el manejo básico de computadoras (ofimática)⁶ y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)⁷.

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



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

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

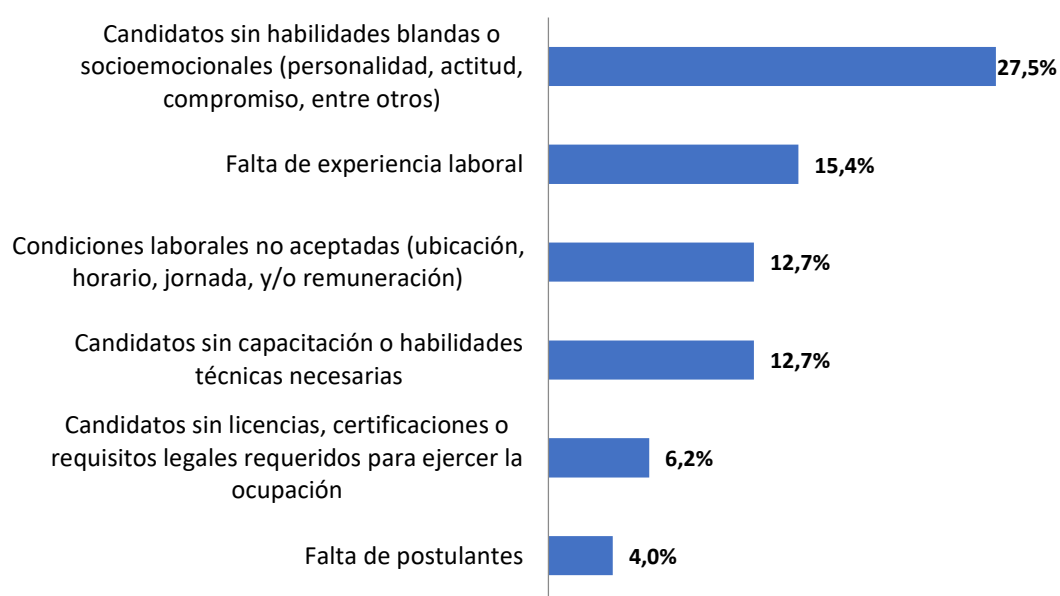
En los tres sectores económicos, las habilidades blandas son las más requeridas, con un promedio de 85,7%. En el sector terciario se encuentra la mayor proporción de empresas que busca en los postulantes el manejo básico de computadoras (60,3%) y el uso de las TIC (55,3%). En el sector primario, los requisitos más buscados son las habilidades blandas (83,9%) y las básicas (38,7%).

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

Competencias	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Básicas	38,7%	45,6%	75,2%
Habilidades blandas	83,9%	84,8%	88,5%
Manejo básico de computadoras (ofimática)	21,0%	19,0%	60,3%
Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	24,2%	29,1%	55,3%
Otras	0%	0%	0,4%

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 falta de experiencia del candidato, a la poca capacitación y a las dificultades en los acuerdos sobre las condiciones laborales propuestas.

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 con habilidades blandas (34,2%), seguida por la falta de capacitación o habilidades técnicas necesarias (15,2%) en los postulantes.

En el sector primario la segunda mayor dificultad corresponde a la falta de experiencia laboral y a las condiciones laborales ofrecidas por la empresa, ambas dificultades declaradas por el 14,5% de las empresas.

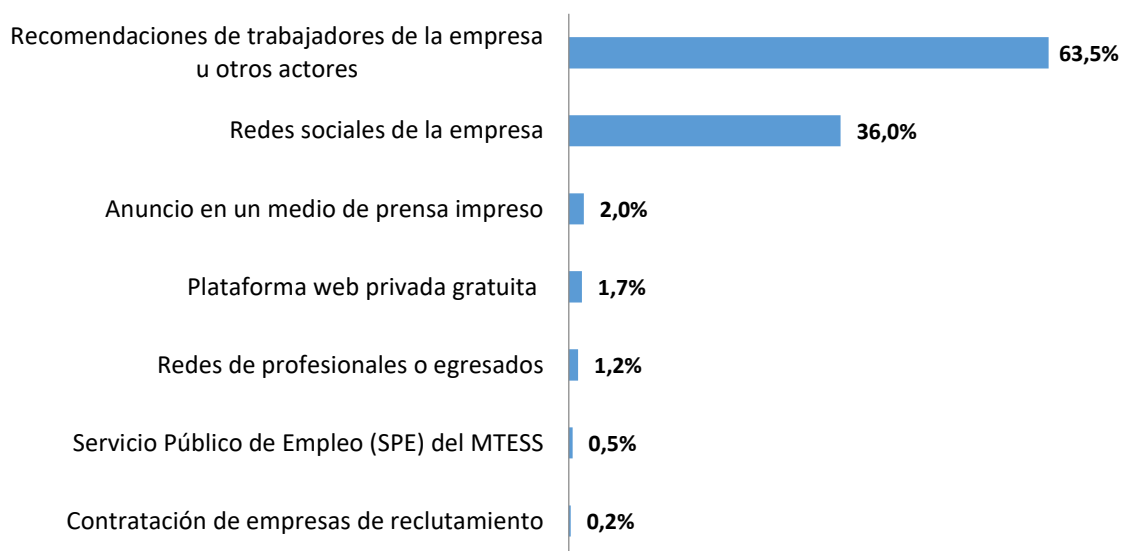
En el sector terciario, la segunda limitación corresponde a la falta de experiencia laboral (16,4%), seguida por las condiciones laborales planteadas (13,0%) y la falta de capacidades o habilidades técnicas (12,2%).

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	11,3%	15,2%	12,2%
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales	25,8%	34,2%	26,0%
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	6,5%	5,1%	6,5%
Condiciones laborales	14,5%	10,1%	13,0%
Falta de experiencia laboral	14,5%	12,7%	16,4%
Falta de postulantes	3,2%	3,8%	4,2%

Los canales de reclutamiento utilizados por las empresas para cubrir las vacantes son, en primer lugar, las recomendaciones de trabajadores de la empresa (63,5%), seguido por las redes sociales de la empresa (36,0%). El uso de los demás canales de reclutamiento es muy limitado.

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



Las recomendaciones de los trabajadores de las empresas para contratar otros trabajadores están presentes en mayor proporción en todos los sectores, pero predominantemente en el sector primario (82,3%). 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 (45,8%). El canal de reclutamiento menos utilizado es el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo,

Empleo y Seguridad Social (MTESS), presente solo en el sector terciario y en muy baja proporción (0,8%).

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	3,2%	0%	2,3%
Contratación de empresas de reclutamiento	0%	1,3%	0%
Plataforma web privada gratuita	0%	0%	2,7%
Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros	82,3%	74,7%	55,7%
Redes de profesionales o egresados	1,6%	1,3%	1,1%
Redes sociales de la empresa	4,8%	27,8%	45,8%
Servicio Público de Empleo (SPE) del MTESS	0%	0%	0,8%

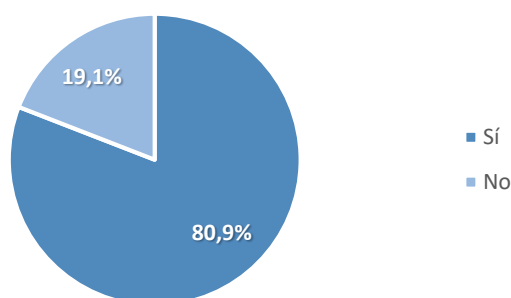
4.5. Nuevas tecnologías en las empresas

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 Cordillera el 80,9% de las empresas mencionó que implementará nuevas tecnologías en los próximos 5 años, teniendo en cuenta los efectos de las transformaciones digitales.

Las microempresas son las que en mayor medida planean la incorporación de nuevas tecnologías en el departamento, el 66,5%. 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 54,1%.

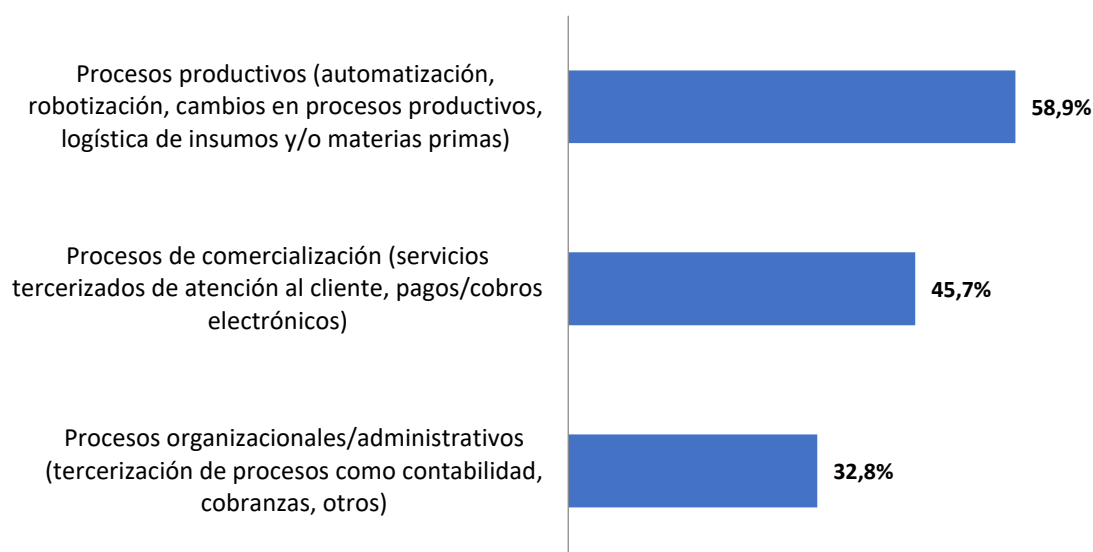
Gráfico 19. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años (2023-2027)



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 importancia la incorporación de tecnología en los procesos de comercialización con servicios tercerizados en la atención del cliente, pagos y cobros,

utilizando mecanismos electrónicos o digitales. En menor medida, se encuentran las empresas interesadas en incorporar nuevas tecnologías en sus procesos administrativos.

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



La intención de incorporar nuevas tecnologías en los procesos productivos se observa principalmente en los sectores primario (87,2%) y secundario (78,7%), mientras que el interés por incorporar procesos tecnológicos en la comercialización se observa en el sector terciario (55,5%).

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

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

Área de	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Procesos de comercialización (servicios tercerizados de atención al cliente, pagos/cobros electrónicos)	19,1%	31,1%	55,5%
Procesos organizacionales/administrativos (tercerización de procesos como contabilidad, cobranzas, otros)	8,5%	13,1%	43,6%
Procesos productivos (automatización, robotización, cambios en procesos productivos, logística de insumos y/o materias primas)	87,2%	78,7%	47,2%

Considerando los planes de implementación de nuevas tecnologías relevadas, se requerirá la incorporación de personas a ciertas ocupaciones, el 93,6% de las empresas lo requerirá para la ampliación de nuevos productos o líneas de negocio (Gráfico 21). Esta incorporación podría ser mediante nuevas contrataciones o a través de la transformación de competencias de algunos de los actuales empleados de la empresa.

En la Tabla 17 se observa que, en las distintas ocupaciones, y en los diferentes sectores económicos, se requerirá en mayor medida la transformación de competencias de los actuales empleados. En general, en el departamento de Cordillera se requerirá la transformación de competencias para la adopción de mercados o de segmentos de clientes (72,4%), ampliación de nuevos productos o líneas de negocios (69,5%), la apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo (68,3%) y la utilización de nuevos insumos o materias primas (75,2%).

En cuanto a la demanda de nuevos colaboradores, se observa que el 31,7% de las empresas requerirá personal para la apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas o ventas a través de aplicativos informáticos, el 30,5% para la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios, el 27,6% para la adopción de mercados o de segmentos de clientes, el 24,8% para la utilización de nuevos insumos o materias primas.

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

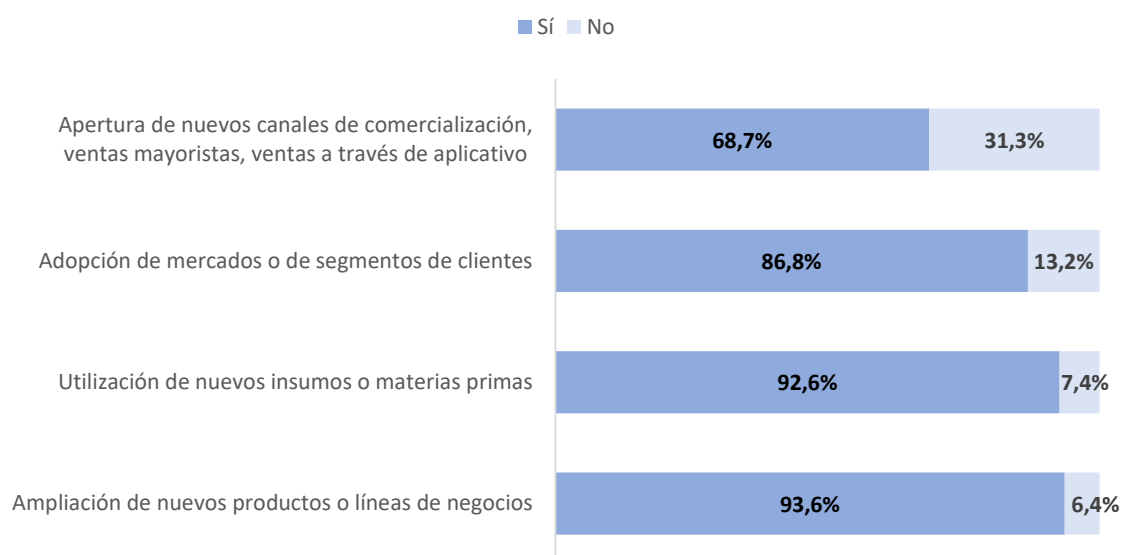


Tabla 17. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías

Finalidad de implementación	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Métodos de cobertura de la demanda				
Adopción de mercados o de segmentos de clientes				
Nuevas contrataciones	27,6%	28,2%	23,1%	28,6%
Transformación de competencias	72,4%	71,8%	76,9%	71,4%
Ampliación de nuevos productos o líneas de negocios				
Nuevas contrataciones	30,5%	29,5%	30,5%	30,7%
Transformación de competencias	69,5%	70,5%	69,5%	69,3%
Apertura de nuevos canales de comercialización, ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo				
Nuevas contrataciones	31,7%	29,6%	35,0%	31,2%
Transformación de competencias	68,3%	70,4%	65,0%	68,8%
Utilización de nuevos insumos o materias primas				
Nuevas contrataciones	24,8%	29,5%	27,6%	23,0%
Transformación de competencias	75,2%	70,5%	72,4%	77,0%

Considerando la demanda ocupacional causada por eventos relacionados con la incorporación de nuevas tecnologías, las empresas cordilleranas requerirán en mayor medida que los trabajadores estén formados en operación de maquinarias y equipos (64,4%), independientemente del método que la empresa utilice para contar con tales trabajadores (nuevas contrataciones o transformación de competencias del personal actual).

Al analizar por sector económico, la mencionada formación es la más requerida en los sectores primario (91,5%) y secundario (83,6%), mientras que en el sector terciario la formación más requerida es la de operación/programación de equipos/sistemas informáticos (58,3%).

Por otro lado, la formación menos requerida a nivel departamental es la de desarrollo/operación de software/aplicativos (13,5%). Esta formación también es la menos requerida en los sectores primario, secundario y terciario, con 2,1%, 4,9% y 18,3%, respectivamente.

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

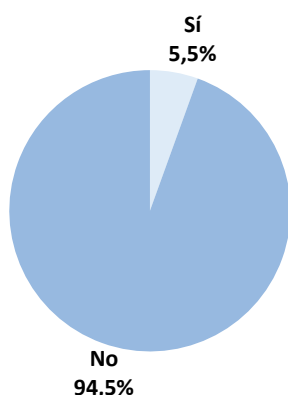
Tipo de formación	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Desarrollo/operación de softwares/aplicativos	13,5%	2,1%	4,9%	18,3%
Operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización)	64,4%	91,5%	83,6%	53,2%
Operación/programación de equipos/sistemas informáticos	46,3%	17,0%	26,2%	58,3%

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

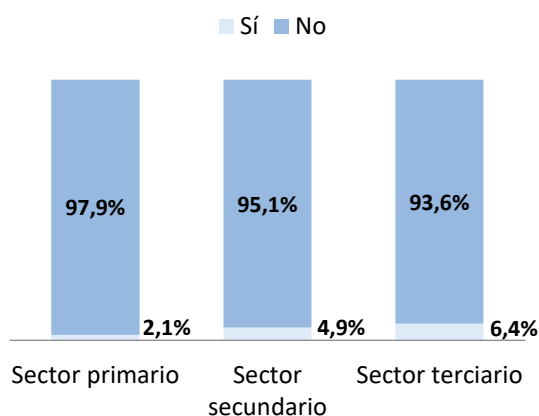
La disminución de personal por razones tecnológicas es muy baja en general, y se ha registrado principalmente en el sector terciario, en el que se relevó que el 6,4% de las empresas ha disminuido la cantidad de empleados por esa razón. La menor reducción de personal se observa en el sector primario, con el 2,1%, por la menor adopción de nuevas tecnologías en el sector.

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

Panel A. Empresas que han disminuido personal



Panel B. Empresas que han disminuido personal por sector económico



4.6. Dinámica de contrataciones

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

La apertura de nuevos establecimientos o sucursales fue considerada como muy probable entre las empresas del sector primario y del sector secundario (50,0% y 48,1%, respectivamente). En el sector terciario el 48,5% respondió que es poco probable que abran nuevos establecimientos.

Respecto al cierre de establecimientos o sucursales, resalta que todas las empresas (100%) de los sectores primario y secundario consideran poco probable este evento, mientras que el 97,7% del sector terciario dijo que no cerrarían. Solo el 2,3% de las empresas del sector terciario menciona que es muy probable el cierre de establecimientos o sucursales.

El reemplazo o sustitución de trabajadores a causa de nuevas tecnologías se considera poco probable en todos los sectores: 95,2% en el primario, 96,2% en el secundario y 95,0% en el terciario.

La probabilidad de contratar nuevo personal fue ubicada en un rango medio en los tres sectores: 54,8% en el primario, 64,6% en el secundario y 63,7% en el terciario.

Finalmente, se resalta que el 48,4% de las empresas del sector primario, el 55,7% de sector secundario y el 60,3% del sector terciario manifestaron que requerirán capacitaciones sobre nuevas tecnologías para sus empleados.

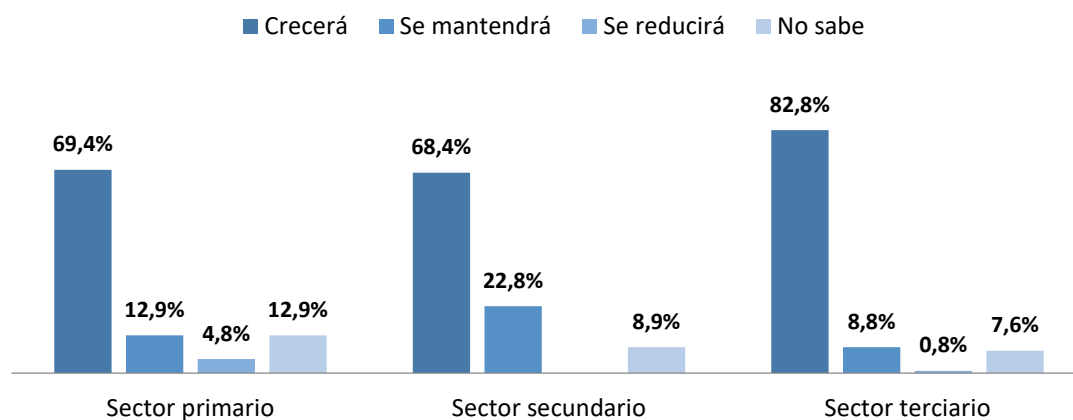
Tabla 19. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años (2023-2027)

Evento futuro	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Probabilidad			
Apertura de nuevos establecimientos, sucursales			
Poco probable	43,5%	46,8%	48,5%
Probable	6,5%	5,1%	5,7%
Muy probable	50,0%	48,1%	45,8%
Cierre de establecimientos, sucursales			
Poco probable	100,0%	100,0%	97,7%
Probable	0%	0%	0%
Muy probable	0%	0%	2,3%
Reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías			
Poco probable	95,2%	96,2%	95,0%
Probable	0%	0%	0,4%
Muy probable	4,8%	3,8%	4,6%
Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías			
Poco probable	54,8%	64,6%	63,7%
Probable	1,6%	3,8%	3,8%
Muy probable	43,5%	31,6%	32,4%
Capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas tecnologías			
Poco probable	25,8%	35,4%	27,9%
Probable	25,8%	8,9%	11,8%
Muy probable	48,4%	55,7%	60,3%

Para el periodo 2023-2027, las empresas de los tres sectores económicos manifestaron que aumentará la dotación del personal (77,9% del total de empresas). Por sector, se observa que en el sector primario el 69,4% de las empresas considera que crecerá la dotación, el 68,4% en el sector secundario y el 82,8% en el sector terciario.

Por otra parte, la expectativa de reducción de personal para el periodo mencionado es baja en el departamento, ya que solo el 1,2% del total manifestó que disminuirá su dotación de personal. Con una posición más conservadora, el 12,2% del total considera que se mantendrá la dotación del personal entre las empresas de Cordillera.

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



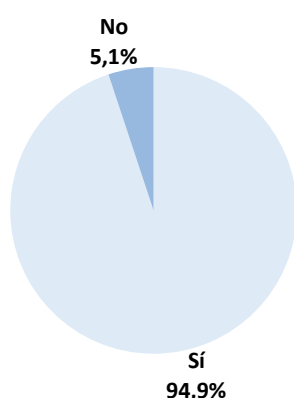
La perspectiva es optimista para la demanda de empleo para los próximos 5 años. El 94,9% de las empresas del departamento de Cordillera expresa que aumentaría su demanda ocupacional entre los años 2023 y 2027.

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

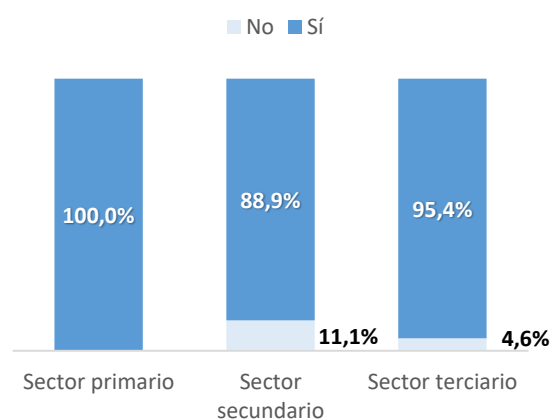
En los sectores secundario y terciario, la mayoría de las empresas espera un aumento de la demanda ocupacional para el quinquenio 2023-2027, con el 88,9% y 95,4%, respectivamente. Estos resultados reflejan también expectativas de crecimiento y mejoras a futuro entre las actividades económicas del departamento.

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

Panel A. Intención de contratación



Panel B. Intención de contratación por sector económico



Las empresas estiman que dentro de 5 años estarían requiriendo en mayor medida trabajadores en las categorías de servicios y vendedores de mercados, así como en las categorías de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Las ocupaciones más requeridas en estas categorías están relacionadas a atención al cliente, mecánica y artesanía en madera.

Los trabajadores no calificados se requieren mayormente para el cargo de limpiador. El personal directivo junto con los técnicos y profesionales de nivel medio serán requeridos para puestos administrativos de la empresa, mientras que los empleados de oficina se solicitarán en mayor medida para la ocupación de cajero.

Las demás categorías presentarán una demanda relativa menor, pero se debe considerar que son puestos de alto perfil y con salarios elevados, como, por ejemplo, los profesionales en el área de ingeniería agrónoma.

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

Personal requerido	Porcentaje
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	31,0%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	15,0%
Trabajadores no calificados	15,0%
Técnicos y profesionales de nivel medio	13,3%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	7,1%
Empleados de oficina	6,2%
Profesionales científicos e intelectuales	5,3%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	5,3%
Personal directivo de la empresa	1,8%
Total	100,0%

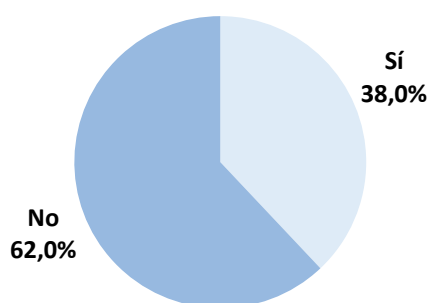
4.7. Capacitación y uso de la oferta pública

Los resultados anteriores indican que más del 80,0% de las empresas planea implementar nuevas tecnologías en los próximos 5 años. En ese sentido, la capacitación de los trabajadores tendrá un rol central para la transición.

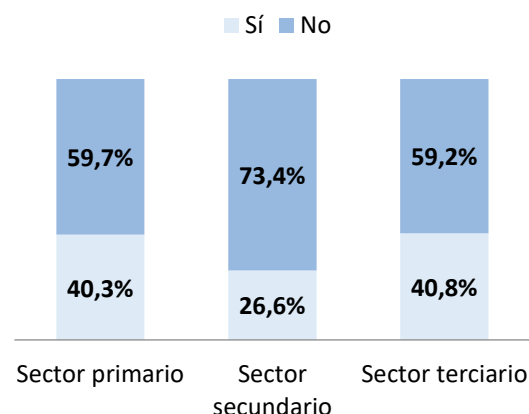
Varias empresas en el departamento de Cordillera (38,0%) manifestaron que realizan capacitaciones a sus empleados. Al desglosar por sectores económicos, el terciario (40,8%) y el primario (40,3%) son los que declararon realizar capacitaciones, mientras que el sector secundario (26,6%) es el más rezagado en cuanto a capacitaciones se refiere.

Gráfico 25. Capacitaciones al personal

Panel A. Ejecución de capacitaciones



Panel B. Ejecución de capacitaciones por sector

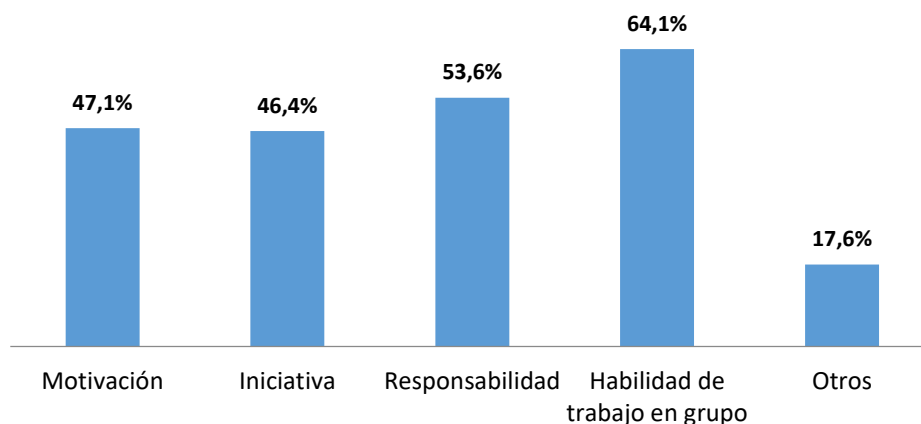


Las habilidades blandas son sumamente importantes atendiendo que, de acuerdo con el estudio realizado por la OCDE (2018) para Paraguay, además de las competencias técnicas específicas como la de presupuestos, finanzas o computación, las competencias más difíciles de encontrar entre los trabajadores paraguayos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

En línea con lo anterior, entre las empresas del departamento de Cordillera que manifestaron realizar capacitaciones a sus empleados, especialmente a las referidas en las habilidades

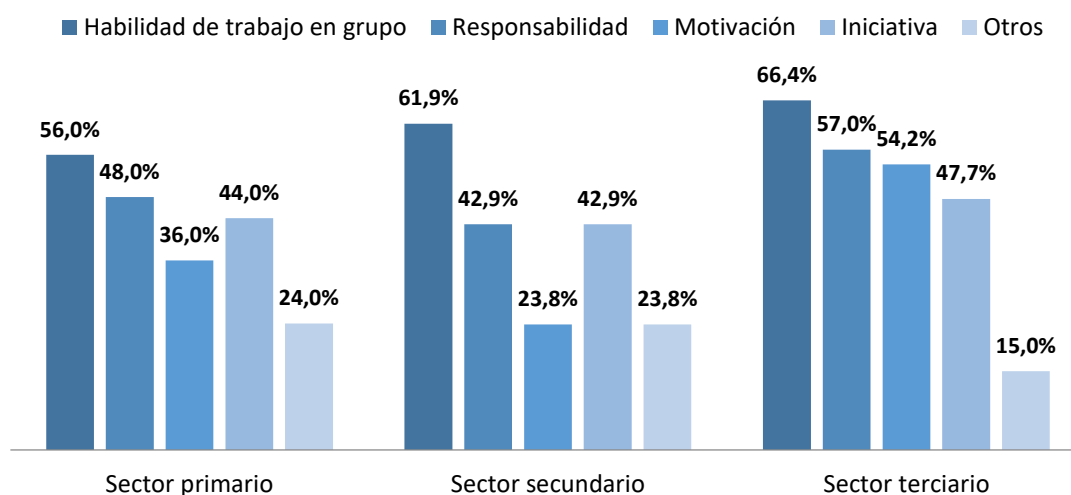
blandas, sobresalen temas como el trabajo en grupo (64,1%), la responsabilidad (53,6%), la iniciativa (46,4%) y la motivación (47,1%), en ese orden, como los tipos de capacitaciones más habituales.

Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente (respuestas múltiples)



Por sector, la preferencia por las capacitaciones relacionadas al trabajo en equipo se acentúa en el sector terciario, en correspondencia con la mayor cantidad de empresas existentes en dicho sector en el departamento. Así, el 66,4% del sector terciario, el 61,9% del sector secundario y el 56,0% del primario, realizan capacitaciones a sus empleados con énfasis en la habilidad de trabajo en grupo.

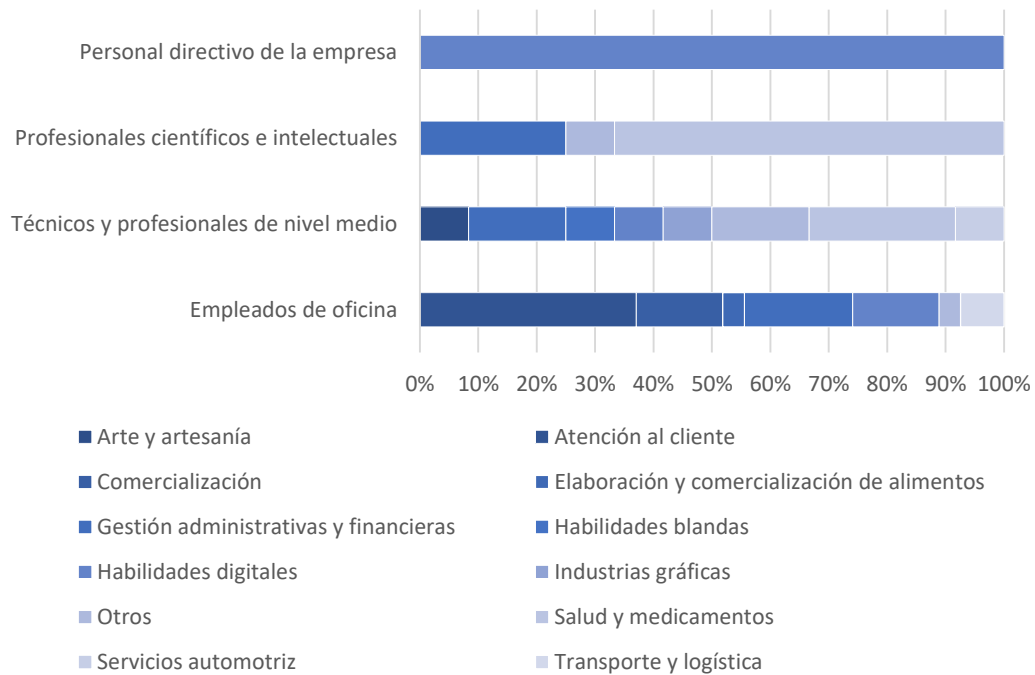
Gráfico 27. Capacitaciones realizadas normalmente por sector económico (respuestas múltiples)



En lo que respecta a las capacitaciones técnicas específicas por puestos de trabajo en el departamento, resalta el pleno enfoque en capacitación sobre habilidades digitales para la parte directiva de las empresas.

Tanto para los profesionales científicos e intelectuales como para los técnicos y profesionales de nivel medio, se concentran las capacitaciones relacionadas a salud y medicamentos, por un lado, y a gestiones administrativas y financieras, por otro lado (Gráfico 28).

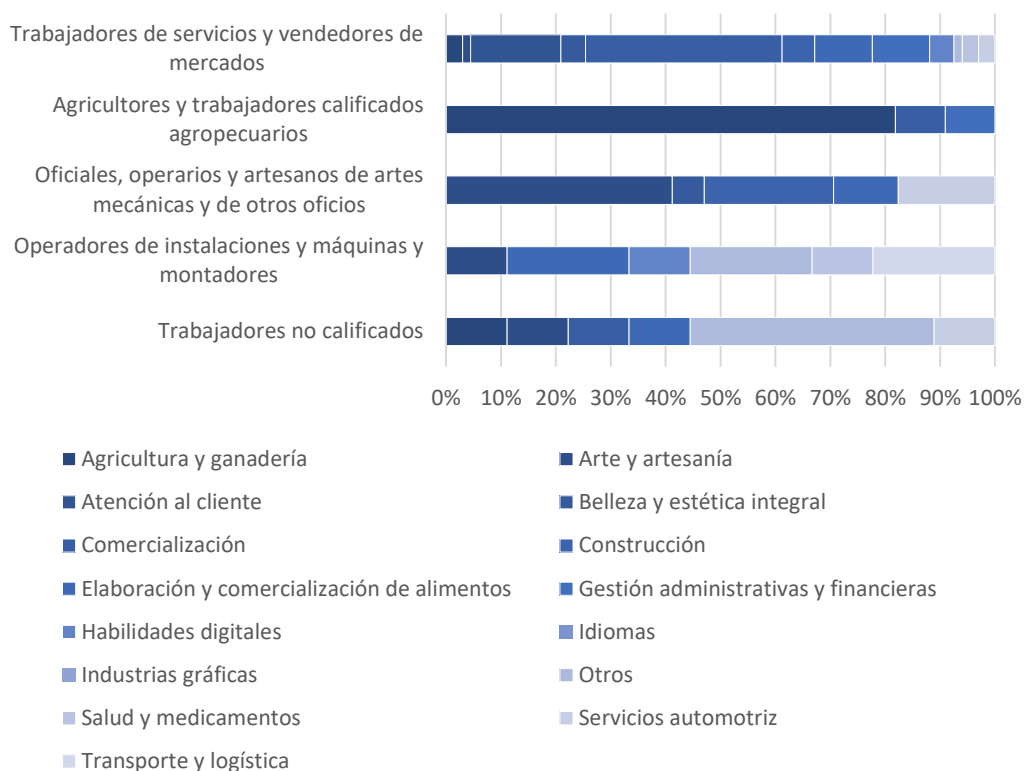
Gráfico 28. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores



Las empresas señalan que tratan de capacitar también sobre gestiones administrativas y financieras a empleados de oficinas, trabajadores de servicios y vendedores de mercados, así como a agricultores y trabajadores calificados agropecuarios.

A los operadores de instalaciones y máquinas y montadores, junto con los trabajadores no calificados se busca capacitar en mayor proporción sobre la elaboración y comercialización de alimentos, mientras que a los oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios se pretende capacitar en mayor medida sobre arte y artesanía, construcción y servicio automotriz (Gráfico 29).

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

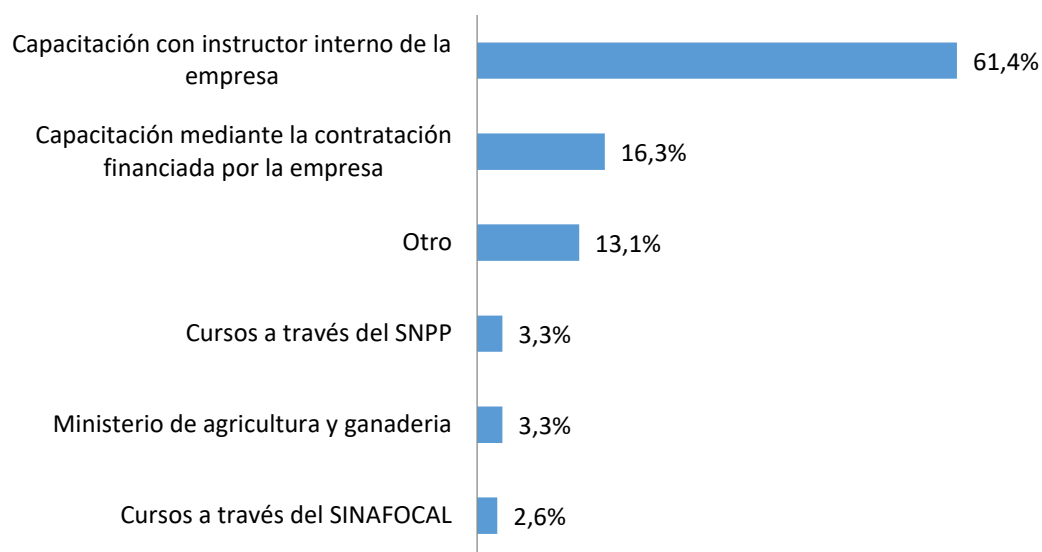


Entre las empresas que realizan capacitaciones a sus empleados, la capacitación “*con instructor interno de la empresa*” (61,4%), seguida por los cursos financiados por la propia empresa (16,3%), son los sistemas predominantes en las empresas, como se observa en el Gráfico 30.

Las empresas que realizan las capacitaciones (38,0% de las empresas encuestadas), son justamente aquellas cuyas políticas de capacitación permanente se promueven desde adentro.

Los resultados indican que las capacitaciones promovidas desde el Estado, por medio del SINAFOCAL o el SNPP, no son los sistemas habitualmente usados por las empresas en el departamento de Cordillera.

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 capacitaciones requeridos en el departamento de Cordillera para aumentar la productividad. Alrededor del 50% de los cursos solicitados por las empresas comprenden los temas de atención al cliente, comercialización, agricultura y ganadería, gestión administrativa y financiera; 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

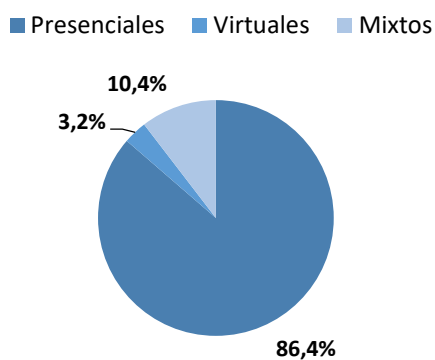
Área de cursos de capacitación	Porcentaje
Atención al cliente	18,1%
Comercialización	15,1%
Agricultura y ganadería	11,9%
Gestión administrativas y financieras	8,5%
Habilidades digitales	7,5%
Habilidades blandas	6,8%
Construcción	5,6%
Arte y artesanía	3,8%
Elaboración y comercialización de alimentos	3,4%
Otros	19,4%

En cuanto a los medios preferidos para las capacitaciones, se puede constatar el alto predominio de las capacitaciones presenciales (86,4%), seguido de las sesiones mixtas (10,4%). 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.

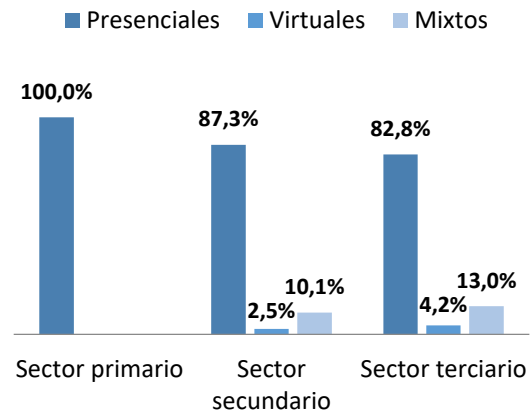
Se observa en el siguiente gráfico que la preferencia por la presencialidad es total en el sector primario (100,0%), lo que puede deberse a las características de los cursos requeridos por dicho sector, ya que por requerir demostraciones prácticas se desarrollan mejor con presencialidad. Los sectores, 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

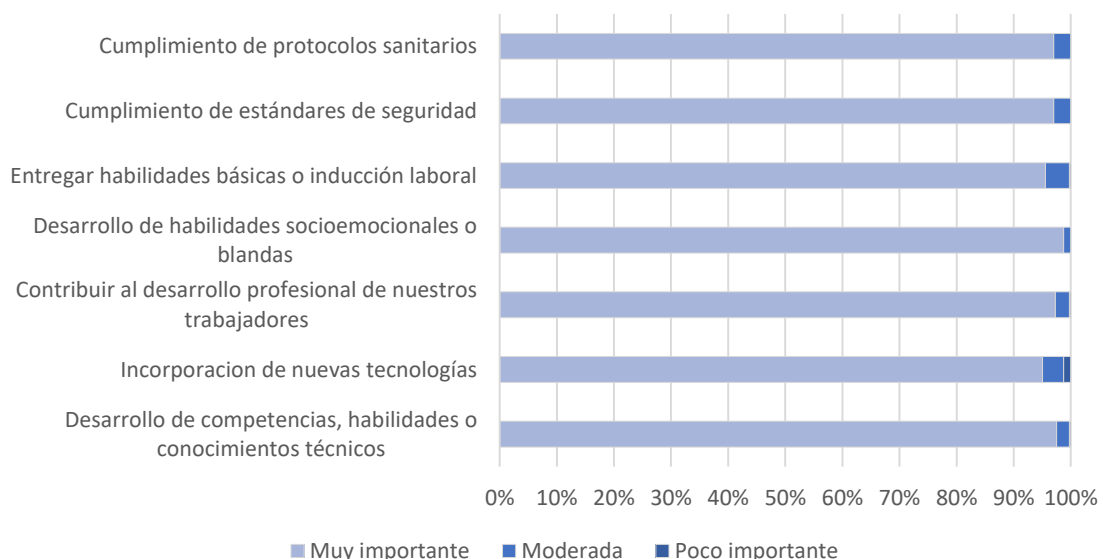


Panel B. Formatos preferidos para realizar capacitaciones por sector



Aproximadamente el 95% de las empresas del departamento de Cordillera, consideran muy importante las capacitaciones por cada razón expuesta en el Gráfico 32.

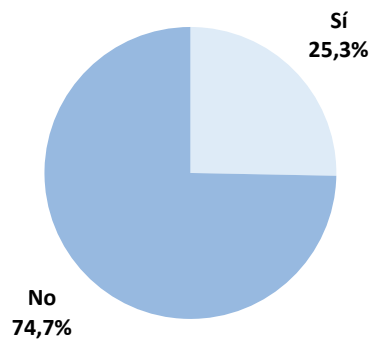
Gráfico 32. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación



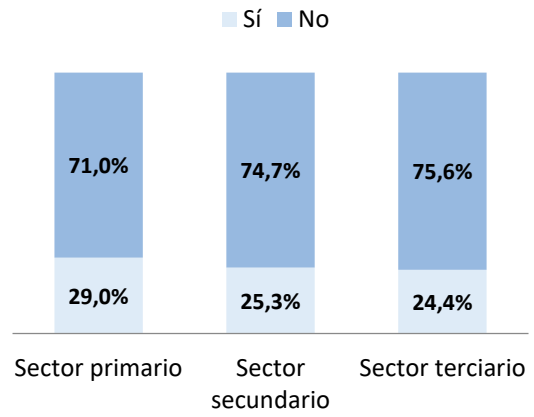
En el departamento de Cordillera el 25,3% de las empresas manifestó conocer los servicios de SINAFOCAL. Es oportuno señalar que estos resultados guardan relación con los datos referidos a los sistemas utilizados por las empresas para las capacitaciones.

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 Artesanos de Atyrá	Atyrá
Asociación de Artesanos de Tobatí	Tobatí
Municipalidad de Caacupé	Caacupé
Escuela Agromecánica de Caacupé	Caacupé
Asociación de Agricultoras de Tobatí	Tobatí
Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros	Arroyos y Esteros
Gobernación de Cordillera	Caacupé
Municipalidad de Arroyos y Esteros	Arroyos y Esteros
Municipalidad de Eusebio Ayala	Eusebio Ayala
Municipalidad de Altos	Altos

La Asociación de artesanos de Tobatí aglutina a familias de la localidad que se dedican al rubro de la artesanía tanto en la elaboración como en la comercialización. Trabajan artesanías en madera, en cuero, en bambú y en la elaboración de muebles. Lleva 13 años realizando ferias los domingos y feriados en un local situado en la entrada de la ciudad, así también, en ocasiones participan de otras ferias en diferentes ciudades del país y se organizan aportando una mensualidad para gastos administrativos y de documentación.

"13 años por ahí que estamos en las ferias del mirador de la entrada, no sé si vieron, las tres caras⁸, en el techito de al lado está nuestro local. Ahí es donde realizamos las ferias dominicales y también los días feriados, estamos todos los artesanos ahí. Tenemos una cuota social que es de 20 mil guaraníes mensual para ciertos gastos que requiere mantener la documentación de la asociación, tenemos factura legal. Siempre participamos en las ferias que nos invitan, en diferentes lugares y ciudad". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

Así también, en Tobatí existe una Asociación de Agricultoras conformada por 22 mujeres pequeñas productoras de alimentos. Además, tienen cría de gallinas, chanchos y vacas lecheras. Se dedican al cultivo y venta de sus productos, pollos, huevos y quesos. La asociación trabaja en articulación con técnicos del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) que les proveen elementos para la producción y asistencia técnica.

"Acá lo que más vendemos es pollo, huevo, queso, cada uno tiene en su casa sus vacas, hace queso y vende, fabricas no tenemos". [5_Cordillera; Aso. Agricultoras de Tobatí]

⁸ El mirador de Tobatí está ubicado prácticamente a la entrada de la ciudad. A los pies se encuentran tallados tres rostros de indígenas, que eran los primeros pobladores de esta zona y de donde proviene quizás el nombre del lugar porque tenían la particularidad de que sus rostros eran más blancos, toba (cara) y ti (sufijo de morotí, blanco, ambas palabras derivadas del guaraní) (Bienvenido a Paraguay, s.f.)

"Son pequeñas productoras, el comité está conformado por 22 socias todas mujeres".
[Asociación de Agricultoras de Tobatí]

En Arroyos y Esteros se ha entrevistado a referentes de la Asociación de Agricultores y de la Municipalidad. La Asociación reúne a 400 productores de la localidad, que se dedican al cultivo de vegetales y frutas, como también a la producción de conservas y dulces, además de la comercialización, ya que ellos mismos venden sus productos en ferias que realizan todos los viernes en la ciudad.

Los requisitos para formar parte de la asociación son: tener una producción propia y pagar un aporte. Anteriormente solo se permitía asociar a comités, posteriormente cambiaron el requisito para que también puedan formar parte los que trabajan de manera individual.

"Se tiene producción de tomates, locotes, verduras, frutas, de todo un poco. Y también de conservas de tomate, dulces de tomate y dulce de mamón". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

"Anteriormente se asociaban a través de comités, ahora se decidió que pueden participar socios individuales. Para ser socio se necesita pagar un aporte de 20.000 Gs. y también ser agricultor de su propia producción, ese es uno de los requisitos principales ". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

La Asociación de Artesanos en Atyrá tiene el objetivo de fortalecerse entre los artesanos para la venta de sus productos y enseñar a los jóvenes a realizar las artesanías. La asociación aglutina a más de 20 artesanos de Atyrá y cuenta con un espacio físico de 11 casillas donde ofrecen sus productos. Así también, participan de otras ferias en otras ciudades y en la expo del Instituto Paraguayo de Artesanía (IPA).

"Nuestro objetivo es apoyar a los artesanos, hacer reuniones con la gente de la municipalidad para mejorar algunas cosas, y ver más personal para enseñar a la juventud. Nuestro objetivo es hacerle ver a la gente los productos que tenemos acá". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

"Hay muchos artesanos en la asociación, acá en las casillas vendemos los productos. Yo vendo en mi local productos de más de 20 artesanos de la zona, todos son de Atyrá. Nos vamos a la expo que organiza IPA, y a otras ferias también, en Roque Alonso, Santa Rita, Concepción". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

Por su parte, la Escuela Agromecánica de Caacupé es un instituto técnico superior que funciona como internado; ofrece la carrera de Agromecánica con una duración de tres años y salida laboral de alta demanda en el mercado laboral.

"Es un Instituto técnico superior, una institución pos-bachillerato de formación técnica en agromecánica, se reciben técnicos agro mecánicos, se tienen 3 años de carrera, con mecánica general automotriz y máquinas de implementos agrícolas, llámese cosechadora, sembradora, también se hace máquinas menores como forrajeras, picadora de abono, es mecánica en general". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

Así también se ha entrevistado a referentes de las Municipalidades de Altos, Eusebio Ayala, Arroyos y Esteros, Caacupé y de la Gobernación de Cordillera que han sido claves para identificar comportamientos del mercado laboral y necesidades de las localidades.

5.2. Oferta y demanda laboral

Según lo mencionado por los actores entrevistados, el mercado laboral en el departamento de Cordillera es diverso, en zonas rurales se encuentra el sector agrícola, pequeños y grandes productores. En las ciudades como Tobatí, Atyrá y Caacupé, se dedican al oficio de la olería y la artesanía, así también, el comercio es importante junto con el sector de la construcción, ya que las ciudades están creciendo y las construcciones van en aumento.

"Es diverso, está muy sectorizado, hay gente que trabaja en la caña de azúcar en Arroyos, Valenzuela, Piribebuy, gente que tiene mucho que ver con el sector agrícola. Tenemos la parte de olería que tiene que ver con un poco de Caacupé, SanBer y en gran medida con Tobatí. En todas las ciudades vos ves construcciones; eso es en alto porcentaje también". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

En Atyrá y Tobatí los actores consideran que el rubro de la artesanía genera importantes fuentes de trabajo en la zona y que va de la mano con el sector del turismo. En cambio, en Caacupé, el comercio se menciona como principal fuente de trabajo, liderado por supermercados, tiendas de electrodomésticos y telefonías.

"Desde mi punto de vista, [las actividades] corresponden más a la parte privada, fabricas; están los supermercados, después las empresas de electrodomésticos, las telefonías también". [Gobernación de Cordillera]

"La artesanía, sesenta por ciento. Después está la parte de olería, y el resto en la chacra o Comercio". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

"La parte de artesanía es uno, como segundo punto, Tobatí se conoce como la ciudad de los ladrillos y como tercer punto sería el tema turístico. El turismo un poco menos la verdad, pero lo hemos tratado de trabajar siempre de la mano de la artesanía, para poder promocionar". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

En Arroyos y Esteros mencionan que las fuentes de trabajo se distribuyen entre las fábricas de azúcar, la agricultura, el comercio, cooperativas y la municipalidad.

"Dos grandes fábricas de azúcar son las grandes empresas que dan más empleo acá en la zona de Arroyos y Esteros". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

"Acá [En Arroyos y Esteros], por ejemplo, tenemos las cooperativas que brindan fuentes de trabajo, la municipalidad y algunas empresas, locales comerciales también; eso lo que hay más. Se trabaja mucho en la agricultura también". [Municipalidad de Arroyos y Esteros]

Paralelamente, identifican que los oficios de mandos medio y operativos tienen alta demanda en los ámbitos de la construcción y el agrícola. Consideran especialidades referentes a la albañilería, plomería y electricidad como las que mayores oportunidades laborales presentan.

"Mandos medios y no descartar el sector agrícola; agropecuario porque hay zonas de producción dentro del departamento también". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

"En la parte de oficios, la parte de albañilería y plomería, donde más trabajo hay".
[Municipalidad de Eusebio Ayala]

Así también, la Tecnicatura en Agromecánica tiene alta demanda en el mercado laboral del departamento. Los egresados de la Escuela Agromecánica tienen amplias oportunidades laborales al finalizar el bachillerato, son requeridos para actividades automotrices, agrícolas y mecánicas que producen trabajo y demandan trabajadores con estos conocimientos especializados, por lo que la inserción laboral al finalizar es alta.

"al sector agrícola y máquinas pesadas, las que hacen construcción en las rutas, excavadoras; los egresados van a empresas con mecánica automotriz y también a empresas que tienen maquinarias agrícolas. La inserción laboral a empresas es de un 80%, un 10% son alumnos que van a trabajar en su propio taller, porque son hijos de mecánicos, enviados por sus padres para que se formen y un 10% que es gente que va al sector universitario otra vez, o que se dedica a otro tipo de negocio ". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

En cuanto a la perspectiva de futuro, los actores consideran que el mercado laboral irá creciendo debido al crecimiento demográfico. Ello aumentará las exigencias en cuanto a capacidades y mano de obra calificada. En especial, se menciona a la agricultura, la construcción y el turismo como sectores en crecimiento, lo que implica la necesidad de contar con cursos de formación de mandos medios y carreras técnicas en la zona.

"Yo creo que va a haber más; cuando hay crecimiento demográfico significa que va a haber más, probablemente más oportunidad de empleo, y a su vez va a ser más exigente el mercado laboral, o sea, ya que crece demográficamente, hay que capacitar a los jóvenes para que puedan acceder a los empleos o hacer más direccionada la formación de mandos medios o universitarios". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

"Creo que habrá más fuentes de empleo, en la organización de agricultores de Arroyos y Esteros se piensa en alto y se quiere crear más fuentes de trabajo para los socios e hijos de socios involucrando a más jóvenes. Por ejemplo, en la sala de procesamiento, se tiene cámaras frigoríficas y se quiere ir avanzando". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

5.2.1. Debilidades del mercado laboral

Redes y acuerdos

Para fortalecer el mercado laboral, se han establecido acuerdos y redes entre empresas, asociaciones e instituciones del gobierno central, a fin de fomentar el empleo formal e impulsar cursos para incrementar la calificación de las personas, aunque en diferentes medidas en cada municipio.

En Caacupé, la Municipalidad ha trabajado en conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) para promocionar y difundir las oportunidades laborales para los jóvenes. Han realizado convenios con empresas privadas para realizar ferias de empleo, con supermercados, casa de electrodomésticos, comercios, empresas telefónicas. Así también, se menciona que se trata de aprovechar las fechas festivas como el 8 de diciembre para acercarse a los jóvenes y promocionar los campos de trabajo disponibles.

"Solemos tener contacto con el Ministerio de Trabajo; así cuando hay vacancias con respecto a los mercados laborales, pueden ver si hay algún puesto que están necesitando, alguna vacancia,

o algo que pueda ayudar cuando un joven está necesitando acceder a un campo laboral".
[Municipalidad de Caacupé]

En esta línea, desde la Escuela Agromecánica de Caacupé, se crean convenios con empresas privadas donde los estudiantes realizan sus pasantías, quienes, al finalizar sus estudios, generalmente son contratados en dichas empresas, por lo tanto, la inserción laboral de sus egresados es alta. Asimismo, tiene convenio con el Ministerio de Agricultura y Ganadería para que los jóvenes de escasos recursos vivan en la institución con todas sus necesidades cubiertas.

"Se hace un convenio para las pasantías; las pasantías son de 11 meses; ahora entraron los alumnos que empezaron entre en enero y febrero y van hasta noviembre, hasta el acto de graduación y después ya quedan generalmente en las empresas a trabajar". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

En Atyrá, la asociación de artesanos ha contado con el apoyo del Instituto Paraguayo de Artesanía (IPA), que les ha proveído de capacitaciones y han organizado en conjunto ferias donde son invitados a participar. De la misma manera, han recibido el apoyo de la Municipalidad de Atyrá en cuestiones de logística, movilidad y elementos para las ferias.

"El IPA (Instituto Paraguayo de Artesanía) apoya en algunas cosas; dar cursos, censar a los artesanos, y cuando hay feria el IPA invita, y se elige uno que vaya a representar a la asociación, a exponer y vender los productos". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

"Con la municipalidad, se tienen varios proyectos, siempre se tiene el apoyo. Por ejemplo, cuando hay expo, con la logística ayudan, traen el toldo, vehículo, se suele hacer en la plaza o acá en el paseo". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

En cuanto a las Asociaciones de Productores de Tobatí y de Arroyos y Esteros, se señala que han tenido el acompañamiento del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), quienes les han ayudado en la preparación de carpetas para proyectos, en proveerles elementos para el cultivo y guiado en el proceso. Asimismo, desde las municipalidades han recibido apoyo logístico para realizar las ferias y promocionarlas.

"Cuando se prepara una carpeta cuesta 500.000 guaraníes para meter en la gobernación, tiene que ser todo autenticado por escribanía; nosotras trabajamos y no tenemos tiempo [para la preparación], entonces, el proyectista del Ministerio prepara todo, y si supera los 500.000, sacamos de nuestro bolsillo, nos dividimos entre todas". [Asociación de Agricultoras de Tobatí]

"El Ministerio lo que siempre nos apoya, y ahora recibimos apoyo de la Municipalidad en las ferias, con propagandas, ellos realizan las compras de cosas que se necesitan". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

Expansión demográfica del departamento

Por otro lado, la expansión de las ciudades es considerada una fortaleza por los actores, en el sentido que produce nuevas fuentes de trabajo, se incrementan las actividades de construcción, lo que aumenta las ofertas laborales en este ámbito y propicia la apertura de nuevas empresas y sucursales en las ciudades.

"Más adelante podría fortalecerse más la parte civil, o sea, la construcción, las obras, porque cada vez hay más población, hay más construcciones". [Municipalidad de Caacupé]

"La fortaleza sería que hay una alta demanda porque hay ciudades ya muy pobladas que siguen creciendo, Caacupé, Piribebuy que son muy grandes, las zonas urbanas están llenándose en casi todas las ciudades, en Eusebio Ayala, Tobatí, empiezan a formarse ya las urbanizaciones en las periferias de las ciudades porque las zonas urbanas de la ciudad ya están llenas en sí". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

Las ferias, ventas de los productos en la propia localidad

Las ferias locales son consideradas como una fortaleza, ya que presentan niveles de venta favorables acompañadas de la facilidad para los artesanos de poder comercializar los productos en sus propias localidades. De igual manera, en Tobatí se resalta que el lugar donde se ofrecen los productos es estratégico, por encontrarse en la entrada de la ciudad, es un espacio llamativo, por el que pasan los turistas cuando llegan a la ciudad y se informan sobre las actividades turísticas.

"A través de las ferias siempre se vende bien, es más práctico hacer ferias acá [Arroyos y Esteros], ya que así no tenemos que trasladarnos a otra ciudad". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

"Yo creo que una de las fortalezas es que nosotros [los artesanos] funcionamos como informador turístico. Cuando las personas llegan a Tobatí el primer lugar que ven es: las tres caras, es como el icono de la ciudad y la gente es como el primer lugar donde se va a preguntar dónde puedo encontrar lugar para comer, para ir al baño, actividades recreativas. Y eso nos ayuda también a poder socializar y también vender". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

La producción familiar y traspaso de los conocimientos

A su vez, los artesanos consideran su labor importante en el mercado laboral ya que se hereda de generación en generación. Han comentado que sus padres estuvieron como presidentes de la asociación y ahora también sus hijos ya forman parte.

"En el caso de los hijos, por ejemplo, ya van siendo también oficialmente miembros. Por ejemplo, mis padres estaban antes como presidentes y ahora las nuevas personas vamos tomando la posta". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

5.2.2. Debilidades del mercado laboral

Poca mano de obra calificada en un mercado cada vez más competitivo

Los actores entrevistados coinciden en afirmar que la demanda de trabajadores no calificados o poco calificados ha disminuido. Explican que, si bien el campo laboral se ha extendido, debido a la cantidad de empresas nuevas, estos sectores valoran y requieren la profesionalización de los trabajadores, exigen cierto nivel de formación que no condice con la realidad de los pobladores.

"Yo creo que si se mueven las autoridades y emprenden algunos oficios vamos a tener más oportunidades de trabajo, porque más empresas se van creando y exigen el profesionalismo y el oficio, además de la parte administrativa, que tiene que ser profesional". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

Mencionan que debido a que existen pocos especialistas en mandos medios, no pueden cumplir con la demanda. Especialistas en electricidad, fontanería, técnicos de aire acondicionado, albañilería, entre otros, es difícil de encontrar y no dan abasto por la demanda que se tiene, lo que lleva en ocasiones a contratar trabajadores de otras localidades.

"Personas responsables lo que más bien se necesita, desde mi punto de vista, porque de repente hay gente que tiene mano de obra calificada, pero a lo mejor de tanto trabajo que tiene no cumple con su compromiso". [Gobernación de Cordillera]

"Electricista, fontanería, plomeros y esos técnicos de aire acondicionado, es una debilidad que, a veces encontrar esos personales cuesta mucho, cuesta plata y cuesta tiempo, a veces te dice tengo una semana de trabajo me voy la próxima semana y vos mientras tanto te quedas sin solucionar tu problema en tu casa". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

"Plomería lo que no hay". [Asociación de Agricultoras de Tobatí]

Se menciona que la falta de oportunidades de formación profesional es una debilidad para el mercado de trabajo, ya que debido a la poca preparación las personas no consiguen empleo. Así también, se señala el inconveniente sobre el manejo de las nuevas tecnologías, la falta de manejo de sistemas informáticos y de comunicaciones limita las posibilidades laborales, puesto que, en la actualidad es un requerimiento imprescindible dentro cualquier sector.

"La debilidad que existe es la formación profesional de adolescentes y jóvenes; no pueden a veces trabajar por desconocimiento total de la parte de tecnología. En la campaña, por ejemplo, hay chicos que no manejan todavía la computadora y quieren trabajar y como sabemos ahora es todo sistemático, todos tienen computarizado su sistema de trabajo". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

Manejo de herramientas tecnológicas e informáticas

En este sentido, el desconocimiento sobre el manejo de las nuevas tecnologías es una limitación para fortalecer el comercio de los productos de las asociaciones de trabajadores. Como la artesanía está ligada al turismo mencionan la necesidad de contar con medios y herramientas tecnológicas para promocionar sus artesanías.

"El sector de artesanía se va a potenciar más. Antes no se le daba mucho espacio a la artesanía, ahora se la quiere más. La gente viene a Atyrá, visita, pero falta hacer más marketing, potenciar el turismo". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

Los productores por su parte señalan la dificultad para conseguir trabajadores que manejen informática. Esta misma necesidad de contar con más elementos tecnológicos para que los estudiantes estén actualizados en la utilización de maquinarias, se presenta en la Escuela Agromecánica.

"Las debilidades serían en este momento que se necesita implementar más tecnologías en nuestra escuela, falta actualizar nuestra maquinaria, nuestros implementos, lo que tenemos para la enseñanza". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

"Sí hay dificultad [en Arroyos y Esteros], la informática muy pocos saben utilizar, se necesitan más capacitaciones". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

Sector informal de la economía y falta de regularización del mercado laboral

Se mencionan dificultades relacionadas con el trabajo informal, ya que existe en gran medida y los jóvenes son los principales afectados.

"El tema de trabajo informal es una realidad muy vigente, hay muchos jóvenes trabajando en actividades informales, emprendiendo en muy poca medida". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

Se menciona también la inestabilidad económica asociadas con el empleo independiente, ya que existen momentos de mayores ventas, que suelen darse en verano y otras temporadas donde las ventas bajan.

"En nuestro sector nos va bien, se vende, más se vende los fines de año, en la temporada alta que es octubre, en la feria, después noviembre, diciembre, hasta enero; luego baja un poquito, y cuando hace frío baja también la venta ". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

Por su parte, en Tobatí expresan que, en el mercado de los ladrillos los precios no están normalizados y que existe mucha competencia.

"Yo creo que siempre la debilidad de esta zona [Tobatí] es que los precios de los ladrillos no están muy estandarizados, unos venden más barato que otros y así, se trata de mantener, pero hay mucha competencia". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

Desde la Gobernación, se menciona que las jornadas laborales son muy largas, lo que no da tiempo de seguir formándose y capacitándose. Así también, los salarios son bajos y no alcanzan para cubrir las necesidades básicas, se manifiesta que el sueldo mínimo no alcanza y que existen personas que cobran por debajo del mismo.

"Podrían ser [debilidades], justamente lo que te mencione sobre el tema del horario; yo tenía compañeros en la facultad que no podían estudiar porque el tiempo del trabajo era muy exigente". [Gobernación de Cordillera]

"Lo que sufrimos todos es con respecto al pago, el sueldo mínimo no alcanza, es muy poco para sobrevivir, cuando tenés familia ya cuesta más. Acá la mayoría tiene sueldo mínimo. Sueldo mínimo, incluso menos ". [Gobernación de Cordillera]

Necesidad de estrategias interinstitucionales para fortalecer el mercado

Si bien la Asociación de Artesanos menciona que han tenido apoyo de la municipalidad en cuestiones relacionadas a las ferias, como la construcción de un sanitario y depósito en el local donde realizan las ferias, manifiestan que han intentado llevar a cabo proyectos con el gobierno local y central, que hasta el momento no se han podido concretar. Así también, solo han recibido apoyo de Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR) para promocionar sus artesanías.

"Con la Municipalidad siempre estamos en conversación, pero realmente nunca pudimos llevar a cabo ningún proyecto todavía, por el tema de que ellos invirtieron en otra parte primero. Lo que sí logramos con la municipalidad es hacer un sanitario ahí, en el local que tenemos; también tenemos un depósito donde guardamos nuestras mesas, sillas y todo lo que necesitamos para las ferias que hacemos". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

" Con SENATUR es más de promocionar, pero proyectos en sí, no". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

Por su parte, la Municipalidad de Altos actualmente no cuenta con acuerdos con otras instituciones ni públicas ni privadas para fomentar el empleo en su localidad. El referente manifiesta que la mayor fuente de empleo no se encuentra en la ciudad, por lo que los pobladores día a día se movilizan a otras ciudades para trabajar.

"No, no tenemos ningún acuerdo con ninguna institución ni empresa. Estamos viendo para implementar muchas cosas, somos nuevos, ahora recién estamos viendo". [Municipalidad de Altos]

"Viste que la gente de acá sale a trabajar a otro lugar, no tenemos acá empresas ni un mercado fuerte de trabajo, la mayoría sale hacia otro lugar para trabajar. Por eso estamos buscando alianzas con empresas para que puedan abrir acá y dar también fuentes de trabajo a la gente local, porque si tenemos una empresa que invierta acá pues el dinero se va a quedar acá". [Municipalidad de Altos]

Del mismo modo, se expresa que la Gobernación no tiene ninguna dependencia que se aboque al mercado laboral, no tiene acuerdos ni alianzas para promover el empleo en su departamento.

"Desde la Gobernación no realizan ningún taller o capacitación de manera particular, los funcionarios suelen recibir capacitaciones desde la Secretaria de la Función Pública, con respecto al fortalecimiento de relaciones públicas y el talento humano. No tenemos ninguna dependencia que se aboque a esos trabajos". [Gobernación de Cordillera]

5.3. Mercado laboral para los jóvenes

Respecto a las oportunidades laborales para los jóvenes, se menciona que los puestos más habituales son en el área comercial, estaciones de servicio, supermercados, ventas. Una limitación que encuentran para conseguir trabajo es que no tienen la experiencia que las empresas piden. Al no ser empleados se insertan al mercado informal o realizan microemprendimientos.

"Y se dedican a emprender de repente a realizar algún emprendimiento o venta de algún producto de algún artículo; ahora, por ejemplo, nuevamente hay gente que está viajando al exterior buscando trabajo". [Gobernación de Cordillera]

"A lo que más se dedican, por ejemplo, es [al trabajo] en los supermercados, en la casa de comercio de electrodomésticos, lo que más se pide acá es: vendedores externos, que salgan a ofrecer el producto casa por casa; en la venta es lo que más hay ganancias para los empresarios según dicen". [Municipalidad de Caacupé]

"El tema de trabajo informal es una realidad muy vigente hay muchos jóvenes trabajando en actividades informales, emprendiendo en muy poca medida". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

Por su parte, en el rubro de la artesanía, existen jóvenes que se involucran en este sector, aprendiendo en sus familias. Pero el inconveniente que se menciona es que no motiva lo suficiente puesto que al comienzo las ganancias son bajas.

"Se van a otras ciudades, la mayoría se va a Asunción, lo que yo veo. A los que quieren trabajar en artesanía se le da la oportunidad, pero hay algunos que no quieren trabajar. El problema es que, si vos le traes a un muchacho para empezar, ellos no quieren ganar poco, ahí está el primer problema, y vos cuando empezás a aprender tiene una escala, no le podés pagar a un profesional lo mismo que a uno que está empezando recién ". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

"Sí siguen el rubro de sus padres y les gusta la artesanía y saben que se puede vivir de eso, entonces empiezan a aprender y hacer sus propias artesanías ". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

Así también, ante la falta de oportunidades laborales y educativas muchos jóvenes migran a otras ciudades, Caacupé o la capital del país, o a países vecinos. En Tobatí, los jóvenes migran a la capital, más por las oportunidades educativas que laborales, ya que no existe universidad en la ciudad.

"Hay personas que buscan empleo en otra parte, en Asunción, se van y se instalan y estudian hacia allá. Yo creo que acá trabajo siempre hay, solamente que el tema de no tener una facultad hace a la gente irse". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

"Y generalmente como estamos en una zona de acceso muy cercano a la gran Asunción se opta mucho por ir a trabajar en esa zona, llámese en lo comercial, empleado privado, público, pero si hay una tendencia de ir a gran Asunción, desde Capiatá, San Lorenzo, toda esa zona. Hay un porcentaje que van a los países vecinos y en menor medida los que van a Europa, pero a Argentina y Brasil hay mucha gente joven que va a trabajar". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

"Ahora mismo, por ejemplo, hay poca oportunidad laboral para los jóvenes acá en la ciudad [Arroyos y Esteros], no hay tanto empleo, tenemos que salir a rebuscarnos". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

5.4. Diferencias de Género

Si bien, algunos referentes comienzan afirmando que no existen diferencias de género en el mercado laboral, luego explican que existen áreas laborales volcadas más para los hombres por cuestiones de "fuerza", y que las mujeres, sin embargo, trabajan más en las casas, en manualidades o en actividades de atención al público, como en las ferias.

"En cestería, por ejemplo, todas son mujeres, en olería son más hombres, y las mujeres más trabajan en casa, o como empleadas domésticas; y algunos estudian, el que puede". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

"Las mujeres lo que hacen más son las ferias, las manualidades, algunas que son más de oficio que trabajan en la huerta en la campaña y acá en el centro [de Eusebio Ayala] están más en la parte de ventas y comercio. Los hombres trabajan en agricultura en la campaña, y acá corredores en este caso encargados de todo lo que son carga pesada". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

El referente de Tobatí menciona que existe la idea de que la cerámica es más un trabajo para hombres que para mujeres. En Arroyos y Esteros se menciona que las industrias de azúcar dan más trabajo a hombres que a mujeres; en la agricultura se trabaja más a nivel familiar y se

realizan diferencias al asociar las huertas con el género femenino y la agricultura pesada con el género masculino.

"Depende mucho de lo que uno se anime a hacer, porque, por ejemplo, acá [en Tobatí] quizás hay personas que piensen que la cerámica es un trabajo para varones, pero acá en el barrio hay montón de chicas que trabajan en eso. Si vamos a hablar a nivel distrital te digo acá, por ejemplo, en nuestro barrio las chicas trabajan más en la cerámica, les parece más sencillo y rápido para ganar plata. Cerámica son estos ladrillos huecos, y olería serían los ladrillos, la olería es más a nivel familiar y la cerámica a nivel industrial". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

"Son más hombres que mujeres en las empresas, y acá en la asociación [de Arroyos y Esteros] son más mujeres, trabajan mucho las mujeres con sus maridos". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

Así también, se señala que existe una cantidad pequeña de mujeres en la Escuela Agromecánica y que egresados y egresadas tienen diferentes demandas laborales. Las empresas solicitan mujeres para el área de atención al cliente, lo que podría entenderse que se valora más la capacidad de relacionamiento de estas.

"Probablemente no alcance ni el 10% o máximo alcance el 10% por el tipo de carrera que ofrecemos que es mecánica, pero si, si vos haces un estudio de 5 años atrás y hoy, las empresas sí optan por las mujeres ahora, y hay mujeres en áreas donde se les lleva; ellas como son formadas acá identifican los repuestos, identifican las piezas de las maquinas que les faltan y por una cuestión de marketing el trato con el cliente parece ser que las empresas están más interesadas en llevarles a los lugares donde hay trato con el cliente y donde hay cuestiones técnicas llevan a las mujeres, a las alumnas como pasantes y se quedan a trabajar las chicas". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

Con respecto a los cursos y capacitaciones, se menciona que debido a que las mujeres son las que normalmente se encargan de las tareas del hogar y cuidado de los hijos, en ocasiones no pueden participar de los cursos ofrecidos en la comunidad. Al mismo tiempo, se visibilizan diferencias de género y roles estereotipados asumidos en cuanto al planteamiento de las actividades de formación, ya que se sugieren cursos de cocina para las mujeres y, electricidad y plomería para hombres.

"SINAFOCAL hacía capacitaciones de cocina, participaban más mujeres que hombres, y luego de la pandemia ya no recibimos capacitación. Anteriormente yo no participaba porque tenía criaturas pequeñas y no podía participar". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

"La capacitación que más se necesita es la parte informática, la parte de plomería, electricidad y para las mujeres es la parte de cocina". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

5.5. Oportunidades de formación en la zona

Las oportunidades de formación profesional y los cursos técnicos y operativos son diferentes en cada ciudad. En la ciudad de Caacupé existen diferentes opciones de formación, lugares donde se realiza capacitación profesional, universidades con las que la municipalidad cuenta con convenios para becas de estudio, se realizan cursos ofrecidos por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y existen institutos privados que realizan cursos de formación.

Asimismo, se encuentra la Escuela Agromecánica de la que egresan técnicos especialistas en automotriz y máquinas de implementación agrícola.

"Con las universidades lo que más bien estamos teniendo actualmente son convenios para becas de estudios, ahora estamos en eso". [Municipalidad de Caacupé]

"El SNPP tengo entendido que funciona en el ramal a Piribebuy, ahí, por ejemplo, hubo curso de informática, acá [en Caacupé] creo que hay un centro de formación donde se hacen cursos de secretariados y esas cosas, una institución privada, es el único que yo conozco por acá". [Gobernación de Cordillera]

Otras ciudades del departamento (Altos, Tobatí y Arroyos y Esteros) tienen diferentes realidades. Los actores manifiestan que no existen instituciones de formación educativa terciaria o universitaria en sus localidades, salvo algunos institutos privados, lo que lleva a las personas que desean estudiar y tienen la posibilidad de movilizarse a migrar a Caacupé.

"La parte de la universidad nosotros no tenemos acá, tiene que salir hacia Caacupé o irse hacia San Lorenzo para estudiar". [Municipalidad de Altos]

"Acá mismo en Tobatí lo que hay es el Ateneo Guaraní, ahí lo que se suele estudiar el colegio, pero universidad no tenemos en Tobatí". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

"Acá en la ciudad [de Arroyos y Esteros] no tenemos universidad, tenemos sí al Ateneo de Lengua y Cultura Guaraní, creo que un instituto de formación docente también tenemos, que se habilitó hace un año más o menos. Pero una universidad no, teníamos, pero se había cerrado, la mayoría de los jóvenes recurren a Asunción o viajan a Caacupé para estudiar". [Municipalidad de Arroyos y Esteros]

En Eusebio Ayala se resalta la falta de oportunidades de formación para jóvenes en la zona; mencionan que sólo cuentan con una universidad que es privada y un instituto de formación docente, lo que obliga a muchos jóvenes a ir a estudiar a Caacupé.

"Tenemos ahora una universidad privada que está ahora activa y el Instituto de Formación docente (IFD) de Eusebio Ayala que forma docentes con diferentes énfasis; si los jóvenes se quieren formar en otra cosa van a Caacupé". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

5.5.1. Experiencias de cursos y capacitaciones

Se han realizado cursos de capacitación ofrecidos por el IPA en Atyrá. Por su parte, en Tobatí, los artesanos han recibido capacitaciones de la SENATUR sobre turismo y cursos de SNPP. Comentan que la participación de los jóvenes es grande y de forma entusiasta.

"El IPA nos apoya en algunas cosas, vinieron a dar cursos, a censar a los artesanos, eso también lo que recibimos del IPA". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

"Capacitaciones se suelen hacer, en la Villa Artesanal suelen traer cursos de SNPP a veces, y hay mucha participación, la verdad que los jóvenes quieren hacer cursos; les gusta participar". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

En cambio, los agricultores de Tobatí reciben capacitación de los técnicos del MAG, una vez por mes, sobre cría de gallinas y cerdos, y sobre agricultura en general.

"Tenemos un técnico [del MAG] por comité que viene a controlar una vez al mes cómo estamos, y capacitación hacemos una vez al mes, sobre nuestro rubro, sobre cría de cerdos y gallinas; nos dan semillas, abono, para autoconsumo porque nuestro terreno es chico. Los cerdos y las gallinas sí son para vender". [Asociación de Agricultoras de Tobatí]

En Caacupé se encuentra un centro de formación y capacitación regional del SNPP, además se cuenta con universidades e institutos, con una gran variedad de ofertas formativas. La Escuela Agromecánica tiene convenio con el SNPP, utiliza sus instalaciones para llevar a cabo sus cursos para la comunidad.

"El SNPP tiene cursos de secretariado, cajero, plomería, electricista, técnico en electromecánica, reparación de motores, técnico para aire, mecánico de motos. Hay universidades, hay computación, cajero también, idiomática, inglés". [Municipalidad de Caacupé]

"Con el SNPP tenemos convenios ellos hacen sus cursos aquí de mecánica [en la Escuela Agronómica]; ahora van a empezar uno que es de mecánica de chasis, hacen aquí y ciertas veces vienen a mirar los trabajos que se hacen ". [Escuela Agromecánica de Caacupé]

La Municipalidad de Arroyos y Esteros ha organizado cursos de electricidad en conjunto con otras instituciones, también cursos de gastronomía (elaboración de bocaditos dulces y salados) de manera conjunta con otra institución del gobierno central. La entrevistada de la Asociación de Agricultoras comenta que han participado de cursos de cocina y, además, han recibido capacitaciones del MAG y de Fundación Capital sobre la utilización de máquinas.

"Con SINAFOCAL se suele trabajar. O creo que es con SNPP lo que se dictan los cursos, algo así. Se suelen dictar cursos de bocaditos dulces y salados, hace un tiempo se hizo ". [Municipalidad de Arroyos y Esteros]

"Antes se realizaba por parte del Ministerio, también del proyecto de Fundación Capital, para la elaboración de alimentos; el Ministerio de Agricultura mandó una profesora para enseñar, la organización pagó a una tecnóloga para enseñar a utilizar las máquinas". [Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

En Eusebio Ayala se menciona que desde la Municipalidad han realizado capacitaciones destinadas a pobladores de la zona rural en torno a la agricultura; en cambio, para los pobladores de la zona urbana realizan cursos de manualidades y cocina. Explican que, si bien se desarrollaban cursos del SNPP en la Municipalidad de Eusebio Ayala, desde la pandemia no se han reanudado.

"Las capacitaciones que hacemos más son ahora en la parte de agricultura, que tiene ahora su propio departamento. La Dirección de Servicios es la que supervisa todo en la Municipalidad, ya sea aseo urbano, al director de aseo urbano y la parte de operaciones de la educación vial. La parte que se lleva más en cuenta en la campaña es la parte de agricultura, agropecuaria y consumo familiar". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

"En la zona urbana hacemos capacitaciones de manualidades, cocina, a veces llevan también la parte de confitería, se realizan en la seccional". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

Sin embargo, el referente de Altos comenta que no han tenido la oportunidad de contar con los cursos ni del SINAFOCAL ni del SNPP en la ciudad.

"No hay formación acá. ¿Llega lo que es SINAFOCAL o SNPP acá en la zona?, La verdad que no, nunca llegó, faltaría eso también". [Municipalidad de Altos]

5.5.2. Demandas de formación profesional

Se menciona la necesidad de contar con cursos en torno al manejo de informática y nuevas tecnologías como una urgencia transversal en todo el departamento y en todos los sectores del mercado laboral.

"Y más el uso de informáticas realmente, y hoy en día pues se usa mucho la computadora, el uso del internet y mucha gente no maneja, algunos a medias y esas ya son herramientas universales que en todos los niveles prácticamente se usan". [Gobernación de Cordillera]

Así también, los artesanos señalan lo importante que sería saber utilizar herramientas tecnológicas tendientes al marketing y turismo, el manejo de las redes sociales como un recurso importante para publicitar los productos.

"Ahora mismo, por ejemplo, lo que más nos falta es promocionar porque si vos no promocionas algo la gente ya no viene". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

En Atyrá se resalta la necesidad de ofrecer cursos y capacitaciones de rápida salida laboral a los jóvenes. Los entrevistados comentan que en la ciudad no existen ofertas de formación para los jóvenes y proponen cursos de artesanía y electricidad, como áreas que más se están requiriendo actualmente.

"Tratar de hacer un curso, invitarle a la gente, a la juventud, darle la oportunidad, explicarle cómo es, cómo tiene que ser, para que puedan trabajar, yo digo que eso lo que falta acá". [Asociación de Artesanos de Atyrá]

En Tobatí se menciona la necesidad de contar con cursos relacionados con la hotelería y el turismo, ya que no hay opciones en la zona y es un área que se está potenciando. Nombran cursos como gastronomía, panadería, coctelería, mozos de salón, al igual que capacitaciones en artesanía.

"Yo creo que cursos de gastronomía lo que se necesita bastante, todo lo que tenga que ver con hotelería, me parece algo importante porque son cosas que es de más difícil acceso para las personas que están acá [en Tobatí]. Por ejemplo, para yo poder hacer un curso de coctelería me tuve que ir a Asunción, y me costó mucho, es caro ir. Entonces esos cursos: mozo de salón, coctelería, gastronomía, todos esos creo que serían nuevos por acá". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

"También la parte de oficios en este tema de artesanía, también hay mucha gente que quiere aprender tallado en madera, por ejemplo, y cosas sencillas como para que los jóvenes puedan motivarse también y hacer cosas". [Asociación de Artesanos de Tobatí]

En Caacupé sugieren que los cursos relacionados con el comercio y la administración de negocios serían de gran relevancia, así como los de gastronomía, ya que es un campo con alta demanda.

"Cursos sobre negocios, cómo manejar un negocio, cómo estar en un negocio, en un mercado". [Municipalidad de Caacupé]

En Arroyos y Esteros se considera necesario contar con cursos gratuitos de cocina, electricidad y mecánica, ya que los pobladores no cuentan con los medios económicos para solventarse cursos en institutos privados.

"Por ejemplo cursos de informática, cocina, electricidad y mecánica, esos son los primordiales acá en la ciudad. No hay institutos públicos de formación, solo privados, hay muchos que quieren estudiar, pero no pueden por la economía. Yo por ejemplo quiero estudiar, necesito estudiar, pero tengo dos hijos que estudian también, y priorizo a mis hijos y me quedo acá".
[Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

"Sector de informática, ahora todo es a través de informática, de sistemas, y si no entendés nada no puedes más entrar en ninguna parte. También en cocina, porque tenemos varios supermercados, comedores y queremos tener también cocineros para entrar a trabajar".
[Asociación de Agricultores de Arroyos y Esteros]

En Eusebio Ayala y Altos sugieren cursos de mandos medios relacionados con la construcción, de electricidad, plomería, albañilería, agregando también capacitaciones en torno a la gastronomía, por ser un sector de alta demanda.

"La capacitación que más se necesita es la parte informática, la parte de plomería, electricidad y la parte para las mujeres en la parte de cocina". [Municipalidad de Eusebio Ayala]

"Creo que la parte, por ejemplo, para las construcciones, para electricidad, sería bueno, porque hay mucha gente que trabaja en la parte constructiva, y esa parte de la construcción lo que sería bueno que la gente empiece a estudiar, la mayoría son ayudantes y todo eso, así nomás".
[Municipalidad de Altos]

6. Conclusiones

El mercado laboral del departamento de Cordillera 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. 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 suman el 35,0% del total, es decir, un poco más de un tercio. Siguiendo la clasificación de tamaño adoptada en el trabajo, se ha observado que el 83,9% son microempresas, es decir, que son empresas que poseen hasta 10 empleados.

Al menos 1 de cada 3 empresas del departamento tiene menos de 5 años en el mercado. Esto genera oportunidades de enfoque de políticas de desarrollo productivo con componentes de formación y capacitación que tengan una visión integral y que se enfoquen en estrategias a mediano y largo plazo.

El presente estudio identifica las principales actividades a las que se dedican las empresas. Al observar por sectores se tiene que el 69% de las empresas del sector primario trabajan en cultivos de hortalizas y plantas ornamentales. En el sector secundario, las actividades más relevantes son las relacionadas a la transformación y procesamientos de cerámica, madera y materiales de construcción, y abarcan el 51,9% del total de este sector. En el sector terciario, las empresas que trabajan en el comercio minorista de diversas actividades ocupan las primeras posiciones. Esto muestra un departamento con mucha concentración de actividades en el sector primario y secundario, y a la vez elevada 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. Los resultados muestran que por cada dos hombres se cuenta con una mujer entre el personal disponible, indicando una importante brecha de género.

En referencia a los niveles educativos, las empresas mencionan que el 78,8% de su plantel tiene cuanto menos el secundario concluido. Esto genera oportunidades en el diseño de programas de formación y capacitación con mayores grados de complejidad académica que contemplen una visión integral de desarrollo productivo, tanto en ámbito empresarial apuntando en especial a las micro y pequeñas empresas como en el ámbito de los trabajadores.

Muchas empresas han afirmado que aplican algún tipo de política al momento de seleccionar a su personal y, de entre estas, la mayoría menciona que la política se enfoca a la incorporación de mujeres. Estas políticas deben ser promovidas y apoyadas, considerando la brecha de género que se observa en las empresas del departamento.

Así también, se ha encontrado por un lado que la mayoría de las empresas basa 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 30,9% 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 habilidades blandas. Las empresas mencionan como principal inconveniente al momento de cubrir vacancias, la presentación de candidatos que no cuentan con las competencias mencionadas. Este problema es incluso más frecuente que la falta de experiencia o la falta de acuerdos sobre las condiciones laborales.

En la encuesta, la mayoría de las empresas ha mencionado que en los próximos 5 años incorporará nuevas tecnologías, en especial en lo que se refiere a los procesos productivos. Los cambios tecnológicos podrían incidir notablemente en la expansión del mercado a través del comercio electrónico, y en la reducción de costos, tales como 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 trabajadores para ampliación de nuevos productos o líneas de negocios y la utilización de nuevos insumos o materias primas.

La formación requerida que demandan las empresas del departamento de Cordillera 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 siguientes 5 años, se verifica básicamente que la mitad de las empresas ve muy probable la expansión a través de nuevos establecimientos o sucursales, y, por otra parte, que casi todas consideran poco probable el cierre de las actuales empresas. Además, se observa con mayor probabilidad la reconversión de trabajadores actuales antes que incorporar nuevos empleados para el manejo de nuevas tecnologías.

En lo que respecta a capacitaciones, los datos recogidos indican que son varias las empresas del departamento de Cordillera que manifestaron brindar capacitación a sus empleados. No obstante, se observa una elevada 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 capacitación de manera presencial.

Por otra parte, en las entrevistas realizadas se menciona que el mercado laboral del departamento de Cordillera comprende diversas actividades económicas, tales como agricultura, construcción, olería, artesanía y comercio. Se resalta la valoración de la formación académica en todos los sectores.

Además, los entrevistados hacen referencia a que existe alta inserción laboral de jóvenes formados en el área de agromecánica. No obstante, entre la población joven sobresale el empleo informal.

Finalmente, cabe destacar que la expectativa en el departamento de Cordillera respecto a la demanda ocupacional futura es alentadora, según lo observado tanto con la encuesta como con las entrevistas. Se destaca especialmente al sector terciario, que presentaría demandas relacionadas con el turismo, actividad que viene potenciándose junto con el crecimiento de las ciudades.

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 en la formulación de políticas públicas. Al respecto, se destaca el rol potencialmente preponderante que podría tener la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR) en el diseño de las medidas que ayuden al sector y que presenta buenas perspectivas en el departamento de Cordillera.
- La formación y capacitación, tanto en el ámbito técnico 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 y presentan una antigüedad menor a 5 años.
- Dado el alto nivel educativo de la mayor parte de los trabajadores de las empresas de Cordillera, 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 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
- Observatorio Ocupacional. (2021). *Construcción. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales. Edición 2021*. Asunción, Paraguay: Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral.
- OCDE. (2018). Estudio multidimensional de Paraguay: Volumen 2. Análisis detallado y recomendaciones, *Caminos de Desarrollo*, Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264306226-es>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_TRU_SP.pdf
- Reinecke, G., Montt, G., Cunego, A., Herken, V., Ocampos, A. y Valfredi, P. (2020). *Paraguay: Impactos de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_75932.pdf
- Secretaría Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social. (2020). *Inversión privada en 2019 impactó generando empleos en 14 departamentos del país*. Recuperado de <https://www.stp.gov.py/v1/inversion-privada-en-2019-impacto-generando-empleos-en-14-departamentos-del-pais> 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., Vázquez, F. y Rodríguez, R. (2020). Evidencias científicas e impactos económicos del cambio climático en el departamento de Cordillera. 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 Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2021). Principales Indicadores del Mercado de Trabajo al 4to. Trimestre 2021. Recuperado de https://www.mtess.gov.py/application/files/9116/4623/2119/Principales_indicadores_de_empleo_4to.Trimestre_2021_.pdf
- Observatorio Ocupacional. (2021). Construcción. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales. Edición 2021. Asunción, Paraguay: Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral.
- OCDE. (2018). Estudio multidimensional de Paraguay: Volumen 2. Análisis detallado y recomendaciones, Caminos de Desarrollo, Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264306226-es>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_TRU_SP.pdf
- Reinecke, G., Montt, G., Cunego, A., Herken, V., Ocampos, A. y Valfredi, P. (2020). Paraguay: Impactos de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_759532.pdf

9. Anexos

9.1. Cuestionario de encuesta

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

MÓDULO A. IDENTIFICACIÓN DEL ENCUESTADOR

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

ENCUESTA DE TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL 2022

SINAFOCAL

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

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

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

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

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

Compromiso de confidencialidad

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

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

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

ESTADO DE LA ENCUESTA

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

MÓDULO B: IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA Y DEL INFORMANTE

Datos de la empresa:

Completar cada uno

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

Datos del informante:

Completar cada uno

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

MÓDULO C: DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

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

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

Meses:	
Años:	

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

Respuesta abierta

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

Sí	1
No	6

MÓDULO D: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

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

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

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

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

Sexo	Cantidad
Hombres	
Mujeres	

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

Marcar en todas las opciones que correspondan

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

D.4 La empresa tiene políticas específicas para contratar:

Marcar en todas las opciones que correspondan

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

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

MÓDULO E: VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO

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

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

Sí	1
No	6 (Salto E4)

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

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

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

Sí	1
No	6

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

Marcar en todas las opciones que corresponda

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

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

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

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

Marque todas las que correspondan.

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

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

Marque todos los canales que utiliza de forma regular

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

MÓDULO F: NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA EMPRESA

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

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

Sí	1
No	6 (Salto F6)

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

Marcar en todas las opciones que corresponda

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

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

Marcar en todas las opciones que corresponda:

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

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

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

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

Sí	1
No	6

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

Marcar en todas las opciones que corresponda

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

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

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

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

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

Sí	1
No	6 Salto a MODULO G

F9. ¿Podría indicar una estimación del número requerido?

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

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

MÓDULO G: CAPACITACIÓN Y USO DE OFERTA PÚBLICA

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

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

Sí	1
No	6 SALTO G 4

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

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

G2b.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sí	1
No	6

MÓDULO H. CIERRE Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

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

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

Sí	1
No	6

MÓDULO I. PALABRAS DE AGRADECIMIENTO

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

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

desarrollo@desarrollo.org.py.

Muchas gracias nuevamente.

9.2. Cuestionario de entrevistas

Guía de pautas semiestructuradas

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

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