

TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL

EDICIÓN MISIONES 2023



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



*Paraguay
de la gente*

id investigación
para el desarrollo

ELABORACIÓN:

Investigación para el Desarrollo
www.desarrollo.org.py

REVISIÓN:

Margarita Fernández
Natalia Torres

COORDINACIÓN DEL OBSERVATORIO OCUPACIONAL:

Viviana Baez
Margarita Fernández
Gisselle Martínez
Natalia Torres

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Carlos Urrutia
Ma. Leticia Lobos

TÍTULO: Tendencias del Mercado Laboral. Edición: Misiones 2023

SERIE: Estudios Prospectivos

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
(+595 21) 495-487 al 8
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.

Índice

Capítulo 1. Introducción	6
Capítulo 2. Metodología	8
Diseño Muestral.....	10
Definiciones.....	11
Capítulo 3. Indicadores laborales del departamento de Misiones.....	13
Fuerza de trabajo	14
Ocupación, desocupación y subocupación visible	15
Ocupación por sectores económicos	16
Categorías ocupacionales	17
Informalidad laboral	17
Capacitación en el ámbito laboral	18
Capítulo 4. Resultados de la encuesta	19
Características de las empresas	20
Disponibilidad de personal.....	23
Vacantes de puestos de trabajo	26
Nuevas tecnologías en las empresas	31
Dinámica de contrataciones	35
Capacitación y uso de oferta pública.....	38
Capítulo 5. Resultados de las entrevistas	44
Presentación de los entrevistados	45
Actividades	45
Fortalezas del mercado regional	46
Redes y acuerdos	46
Oportunidad laboral	47
Diferencias de género	48
Servicios de formación y capacitación	48
Cursos de formación	49
Expectativas.....	49
Capítulo 6. Conclusiones	50
Capítulo 7. Recomendaciones	53
Capítulo 8. Referencias Bibliográficas	55
Capítulo 9. Anexo	57
Cuestionario de encuesta	58
Cuestionario de entrevistas	70

Índice de Tablas

Tabla 1. Total de empresas censales observadas	10
Tabla 2. Distribución de la muestra	10
Tabla 3. Universo de empresas en Misiones	11
Tabla 4. Distribución de la muestra en Misiones	11
Tabla 5. Rango de antigüedad	21
Tabla 6. Actividad económica a la que se dedican, según sector económico.....	21
Tabla 7. Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo ..	24
Tabla 8. Políticas específicas para contratar en las empresas, por sector económico (respuestas múltiples)	24
Tabla 9. Políticas de contratación aplicadas	25
Tabla 10. Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses	26
Tabla 11. Requisitos buscados para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)	28
Tabla 12. Competencias requeridas para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)	29
Tabla 13. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico (respuestas múltiples)	29
Tabla 14. Canales de reclutamiento para llenar las vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)	30
Tabla 15. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías, por sector económico (respuestas múltiples)	32

Tabla 16. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías	33
Tabla 17. Tipos de formación requerida según sector económico (respuestas múltiples)	34
Tabla 18. Probabilidad de eventos para los próximos 5 años (2023-2027)	35
Tabla 19. Variación en la dotación total de personal para los próximos 5 años (2023-2027) considerando los planes de inversión y negocios de la empresa	36
Tabla 20. Estimación de los cargos requeridos en los próximos 5 años	37
Tabla 21. Principales áreas de cursos de capacitación necesarios para incrementar la productividad	41
Tabla 22. Instituciones pertenecientes a los actores clave entrevistados y el sector al que pertenecen	45

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Evolución de la fuerza de trabajo en Misiones, periodo 2015-2019	14
Gráfico 2. Evolución de la tasa de ocupación en Misiones, periodo 2015-2019	15
Gráfico 3. Evolución de la tasa de desocupación en Misiones, periodo 2015-2019	15
Gráfico 4. Evolución de la tasa de subocupación visible en Misiones, periodo 2015-2019 ..	16
Gráfico 5. Evolución de la población ocupada según sector económico en Misiones, periodo 2015-2019	16
Gráfico 6. Población ocupada según categoría ocupacional en Misiones, periodo 2019-17	
Gráfico 7. Evolución de la tasa de informalidad en Misiones, periodo 2015-2019	17
Gráfico 8. Cursos desarrollados y certificados entregados en Misiones, periodo 2018-2022	18
Gráfico 9. Distribución de empresas según sector económico	20
Gráfico 10. Distribución de empresas según tamaño	20
Gráfico 11. Composición de empresas participantes	23
Gráfico 12. Distribución de trabajadores por sexo	23
Gráfico 13. Principales niveles de estudios presentados por los trabajadores	24
Gráfico 14. Vacancias generadas en los últimos 12 meses	26
Gráfico 15. Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses	27
Gráfico 16. Requisitos buscados para cubrir vacantes (respuestas múltiples)	27
Gráfico 17. Competencias requeridas para cubrir vacantes (respuestas múltiples)	28
Gráfico 18. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico (respuestas múltiples)	29
Gráfico 19. Principales canales de reclutamiento para llenar las vacantes (respuestas múltiples)	30
Gráfico 20. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años (2023-2027) ..	31
Gráfico 21. Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías (respuestas múltiples)	31
Gráfico 22. Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías	32
Gráfico 23. Efecto de la incorporación de tecnologías en la desvinculación de personal ..	34
Gráfico 24. Intención de contratación para los próximos 5 años (2023-2027)	37
Gráfico 25. Capacitación al personal	38
Gráfico 26. Capacitaciones realizadas normalmente (respuestas múltiples)	38
Gráfico 27. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores	39
Gráfico 28. Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Mandos medio y trabajadores no calificados	39
Gráfico 29. Sistemas utilizados por las empresas para impartir capacitaciones (respuestas múltiples)	40
Gráfico 30. Formatos preferidos para realizar las capacitaciones	42
Gráfico 31. Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación	42
Gráfico 32. Conocimiento de los servicios de S I N A F O C A L	43

RECONOCIMIENTOS

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) presenta el estudio sobre “*Tendencias del Mercado Laboral. Edición Misiones 2023*”, que entrega información actualizada sobre la evolución del mercado del trabajo en el departamento de Misiones, elaborado con base en informaciones de fuentes primarias y secundarias, que permiten aportar el análisis del empleo por dimensiones tales como los territorios específicos, las políticas empresariales y las previsiones del mercado de los actores relevantes del mercado laboral.

Para la elaboración del estudio se recibió la invaluable colaboración de cerca de 400 empresas que participaron de la encuesta realizada en el mes de noviembre de 2022 y que con sus respuestas aportaron los datos utilizados en el presente estudio. Un sincero agradecimiento a todas las empresas que participaron en este estudio.

Así también, se agradece la colaboración de 13 actores clave que accedieron a ser entrevistados en el marco de este estudio, entre quienes se encuentran funcionarios públicos de gobiernos y oficinas territoriales, representantes de entidades académicas y gremios, así como miembros de asociaciones, los cuales brindaron información de gran relevancia para la investigación realizada.

Finalmente, se reconoce y valora el trabajo realizado por el personal de campo, incluyendo a supervisores, encuestadores y chóferes, que llevaron adelante el trabajo con efectividad.

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio sobre tendencias del mercado de trabajo encargado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) presenta informaciones sobre la situación actual del mercado laboral y su evolución, utilizando datos de fuentes primarias y secundarias y considerando dimensiones tales como la generación de empleo por territorios, las políticas empresariales y las previsiones del mercado.

El informe se elabora con base en informaciones recopiladas en el territorio del departamento Misiones, proporcionadas por las empresas de los diferentes sectores económicos, así como de referentes locales e informantes clave de la región. Los datos recogidos se refieren a temas tales como el tamaño de las empresas, las actividades económicas que realizan, la demanda ocupacional actual y futura, los procesos de contratación de personal, la incorporación de nuevas tecnologías y las estrategias empresariales para la adaptabilidad a los cambios en el mercado de trabajo.

El mercado laboral en el departamento Misiones muestra una fuerza de trabajo en crecimiento. Teniendo en cuenta la estructura de la población ocupada por sectores, se observa que el de mayor relevancia es el terciario. Se identificó una informalidad laboral por encima del promedio nacional. La mayor proporción de empleo informal se observa en Misiones en las categorías ocupacionales: Empleados/obreros privados y Trabajadores por cuenta propia.

Se encuestó a 385 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción en el sector terciario. Las empresas del departamento muestran persistencia en el mercado, con antigüedad de 16 años y más, destacándose entre las actividades el cultivo de hortalizas, la cría de ganado vacuno para producción de carne, la fabricación de productos de panadería y las actividades de alojamiento.

Se observa mayor participación de hombres contratados en las empresas, y el nivel de educación alcanzado por la mayoría de los trabajadores es el de secundaria terminada. Las empresas cuentan con políticas de contratación para ciertos sectores específicos, impulsadas en mayor medida por decisión del propietario de la firma. Se observa cierta falta de conocimientos sobre algunas normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas, como la Ley N°1890/02 “De primer empleo”.

Entre los hallazgos más importantes, se resalta que 5 de cada 10 empresas planean implementar nuevas tecnologías a futuro, principalmente en lo que se 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 capacitan. Entre las empresas que han invertido en capacitaciones, los temas relacionados a la motivación aparecen entre los más frecuentes.

Finalmente, cabe destacar que para los próximos 5 años las empresas ven poco probable la expansión a través de nuevos establecimientos y por lo tanto no prevén contratar nuevo personal. Se destaca, por otra parte, que una amplia mayoría considera poco probable el cierre de los actuales establecimientos.

Capítulo 1.
Introducción



Entre los años 2000 y 2020, Paraguay ha experimentado un importante crecimiento económico. La producción, durante este periodo, se ha duplicado en términos de PIB constante. Sin embargo, en los últimos años esto se ha visto ralentizado por varios factores, tales como la inflación, los periodos de sequía registrados y el impacto de la pandemia de la COVID-19.

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 alrededor del 63% de los trabajadores se encuentra empleado en el sector terciario. Al tercer trimestre del año 2022, la tasa de ocupación fue de 66,3%, mientras que la tasa de desocupación alcanzaba 6,3% (MTESS, 2022).

REINECKE ET AL. (2020) mencionan que: “Paraguay se caracteriza por una tasa de desocupación baja en comparación al promedio de la región” (p.4). Sin embargo, 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 sentido, el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) ha impulsado el estudio “*Tendencias del Mercado Laboral. Edición Misiones 2023*” que tiene como objetivo recabar información sobre el mercado laboral, analizando su evolución a nivel regional con base en fuentes primarias y secundarias de información, considerando dimensiones tales como la generación de empleo por territorios, las políticas empresariales y las previsiones del mercado.

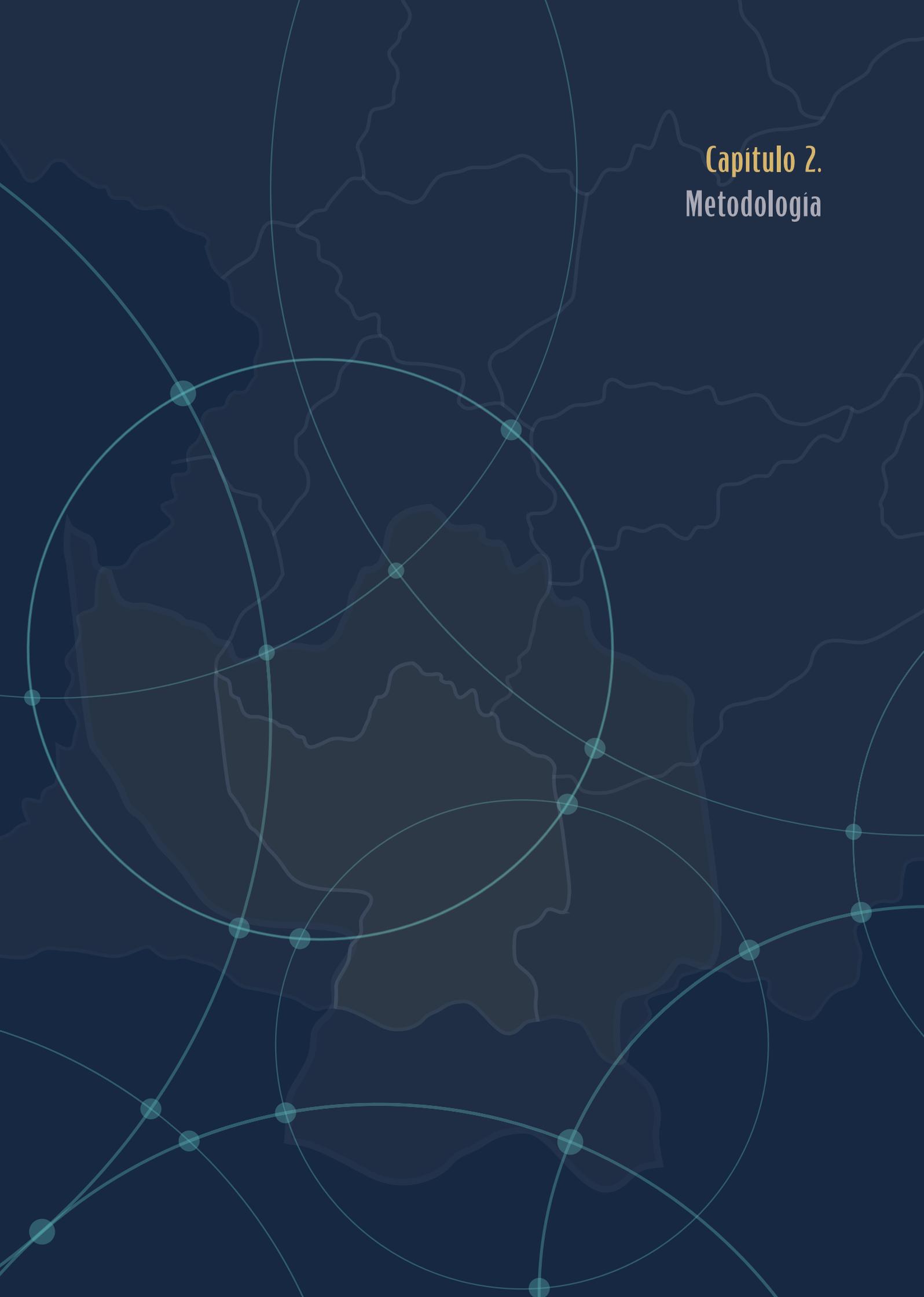
Con miras a alcanzar las metas propuestas se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- 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.
- 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 en el departamento de Misiones tiene como objetivo cumplir con una de las actividades misionales del SINAFOCAL, cuya Ley de Creación N°1652/2000 atribuye al Órgano Rector la responsabilidad de: “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 realizada 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 Misiones. El trabajo se realiza fundamentalmente mediante la recopilación de datos de empresas en lo referente a actividades económicas, tamaño de empresa, demanda ocupacional actual y futura, procesos de contratación de personal, incorporación de nuevas tecnologías y estrategias empresariales para la adaptabilidad al cambio, así como las opiniones sobre el mercado laboral manifestadas por referentes clave del departamento. 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, con base en evidencias que conduzcan a una utilización eficiente de los recursos.

The background features a dark blue gradient with several overlapping, thin, light blue circles. A faint, semi-transparent map of Mexico is centered in the background. Small, light blue dots are placed at various points where the circles intersect.

Capítulo 2. Metodología

El estudio recopiló datos a través de una encuesta en la que se recabaron datos primarios de 385 empresas del departamento Misiones y se realizaron entrevistas a 13 referentes locales e informantes clave. A fin de caracterizar el empleo en el departamento, se recopilaron datos de fuentes oficiales, así como de publicaciones e informes de organismos internacionales.

El trabajo presenta una descripción y análisis de los resultados, tanto de la caracterización como de las encuestas 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 Misiones. El enfoque de investigación es mixto, y comprende un análisis cuantitativo basado en las encuestas aplicadas, y un análisis cualitativo basado en las entrevistas.

Para la encuesta se realizó una selección muestral aleatoria de empresas, a las que se solicitó el consentimiento previo para participar. La encuesta se llevó a cabo mediante la aplicación de un cuestionario que consta de preguntas abiertas y cerradas, disponible en el Anexo 9.1. Cuestionario de encuesta. El equipo de campo recibió capacitación para familiarizarse con las variables del estudio, el instrumento y el protocolo de trabajo de campo.

Se complementó el estudio a través de 13 entrevistas que recuperan las voces y las percepciones de los actores clave del mercado laboral, mediante una guía de preguntas elaboradas específicamente para el efecto, que puede encontrarse en el Anexo 9.2 Cuestionario de entrevistas, del presente informe. En las entrevistas se incluyó a representantes de diferentes sectores, incluyendo a representantes del gobierno departamental y de las municipalidades, así como a referentes de organizaciones de los sectores primario, secundario y terciario y representantes de la academia.

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: actividades, fortalezas del mercado regional, redes y acuerdos, oportunidad laboral, diferencias de género, servicios de formación y capacitación, cursos de formación y expectativas.

Diseño Muestral

El tamaño de la muestra mínima para la encuesta ha sido determinado por el SINAFOCAL (354 empresas en Misiones), por lo que inicialmente se procedió 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/Sectores	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/Sectores	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 (Misiones: 354 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.

Tabla 3.
Universo de empresas en Misiones

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	2.862	862	3.894	7.618
Pequeñas empresas	471	21	154	646
Medianas empresas	17	4	23	44
Grandes empresas	17	0	13	30
Totales	3.367	887	4.084	8.338

Tabla 4.
Distribución de la muestra en Misiones

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	Total
Microempresas	122	37	165	324
Pequeñas empresas	19	1	7	27
Medianas empresas	1	0	1	2
Grandes empresas	1	0	0	1
Totales	143	38	173	354

La cantidad total final de empresas encuestadas para el estudio *Tendencias del Mercado Laboral. Edición Misiones 2023* fue de 385 empresas.

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.

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 calculó la cantidad de personas ocupadas informales, considerando la ocupación principal de los sectores secundario y terciario. Se excluyó al sector primario por recomendación de la OIT. Para el cálculo, siguiendo la metodología del INE, se incluyó a los siguientes tipos de ocupación:

- a. Empleados y obreros públicos que no aportan al Sistema de jubilación o pensión.
- b. Empleados u obreros privados que no aportan al Sistema de jubilación o pensión, independiente de la situación de la empresa donde trabaja.
- c. Patrones o Empleadores cuya empresa no está inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) del Ministerio de Hacienda.
- d. Trabajadores por cuenta propia cuya empresa no está inscrita en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) del Ministerio de Hacienda.
- e. Trabajadores familiares no remunerados, independientemente de que la empresa donde trabaja tenga o no RUC.
- f. Empleados domésticos que no aportan al Sistema de jubilación.

Sectores económicos: corresponden a los sectores 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 clasificaron según tamaño¹, considerando el número de empleados en las mismas, tal como se detalla a continuación:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| a. MICROEMPRESAS: | 5 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 de las definiciones consideradas en la Ley N°4457/12 “Para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas” que también incorporan el monto de facturación anual para la clasificación.



Capítulo 3.
Indicadores laborales del
departamento de Misiones

El departamento Misiones cuenta con una superficie de 9.556 km² y una población estimada de 129.787 habitantes al año 2021, según proyecciones del INE. La población se compone por un 50,4% de hombres y 49,6% de mujeres, proporciones similares a la distribución a nivel país. La capital departamental es San Juan Bautista, donde también se concentra la segunda mayor cantidad de unidades económicas del departamento, después de San Ignacio, acorde con el Censo Económico del 2011.

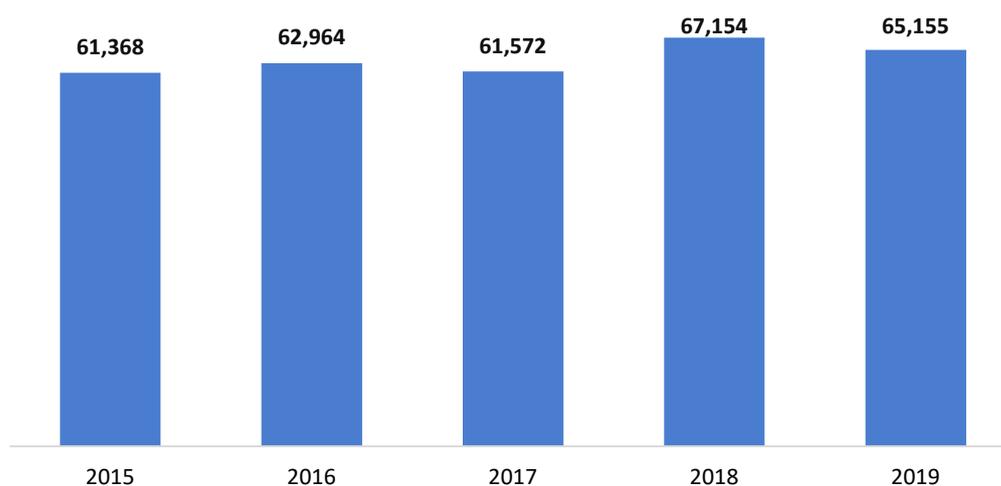
Fuerza de trabajo

En el periodo 2015-2019 la fuerza de trabajo en el departamento de Misiones (ocupados y desocupados) tuvo una evolución favorable, presentando un crecimiento de 6,2% en ese periodo, que es mayor que el crecimiento poblacional del departamento registrado en el mismo periodo (4,9%). El aumento de la fuerza de trabajo podría deberse al auge no solamente de las actividades ganaderas y agrícolas, sino también comerciales y de turismo, principalmente en los distritos San Ignacio y San Juan Bautista.

Cabe resaltar que la producción del arroz con riego es un rubro que ha venido creciendo vertiginosamente en el departamento. En la zafra 2019/2020, la producción del arroz representaba el 45,8% de la producción nacional, según registro del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Gráfico I.

Evolución de la fuerza de trabajo en Misiones, periodo 2015-2019



Fuente: elaboración propia con datos de la EPH, INE².

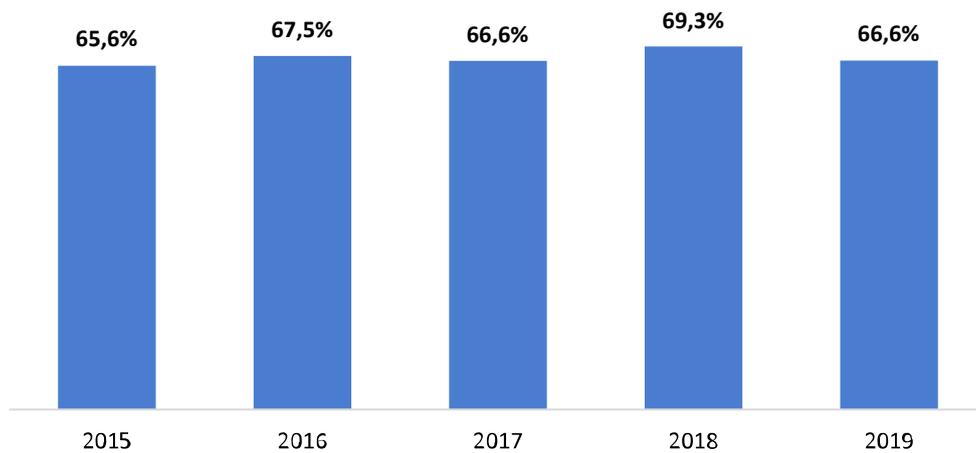
2 Todos los gráficos y tablas de esta sección se elaboraron con datos de la EPH, INE.

Ocupación, desocupación y subocupación visible

La tasa de ocupación en Misiones, en el periodo 2015-2019, fue en promedio de 67,1%, nivel igual al promedio nacional. Asimismo, se observa un incremento acumulado de 1,0 punto porcentual (p.p.) en el nivel de la tasa de ocupación en el año 2019 con respecto al año 2015, siendo la tasa del año 2018 la más alta del periodo (69,3%).

Gráfico 2.

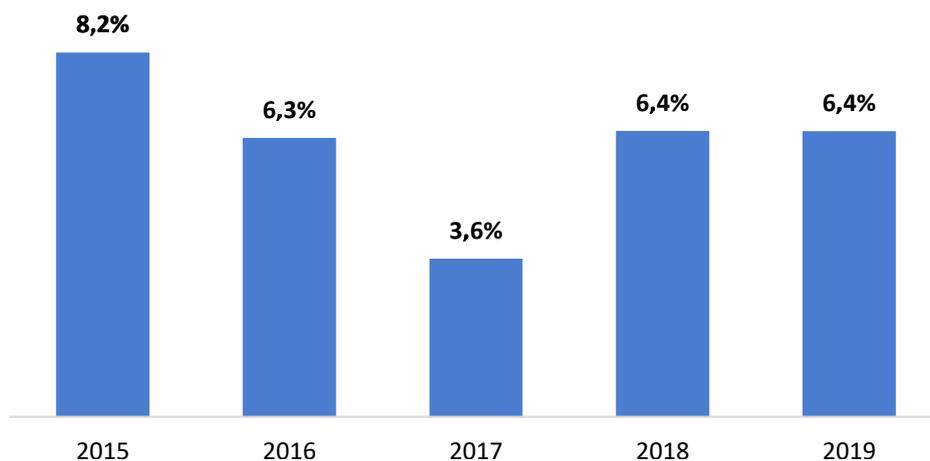
Evolución de la tasa de ocupación en Misiones, periodo 2015-2019



En el periodo 2015-2019 la tasa de desocupación promedio fue de 6,2%, nivel levemente mayor al promedio nacional (5,6%). Esta tasa alcanzó su menor nivel en el año 2017 (3,6%).

Gráfico 3.

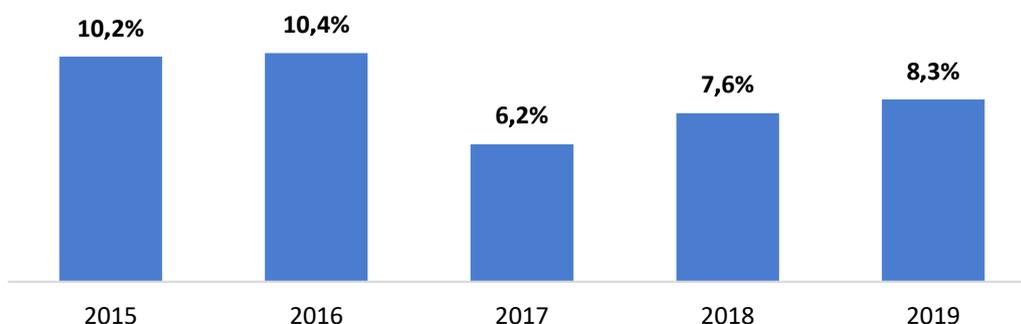
Evolución de la tasa de desocupación en Misiones, periodo 2015-2019



La evolución de la tasa de subocupación visible muestra que, luego de niveles superiores al 10,0% en 2015 y 2016, se redujo en el año 2017 al 6,2%. A partir de ese año ha crecido nuevamente para ubicarse en 8,3% en 2019. El promedio de la tasa de subocupación visible en Misiones (8,5%) fue mayor al promedio nacional (6,1%) en el periodo mencionado (2015-2019).

Gráfico 4.

Evolución de la tasa de subocupación visible en Misiones, periodo 2015-2019



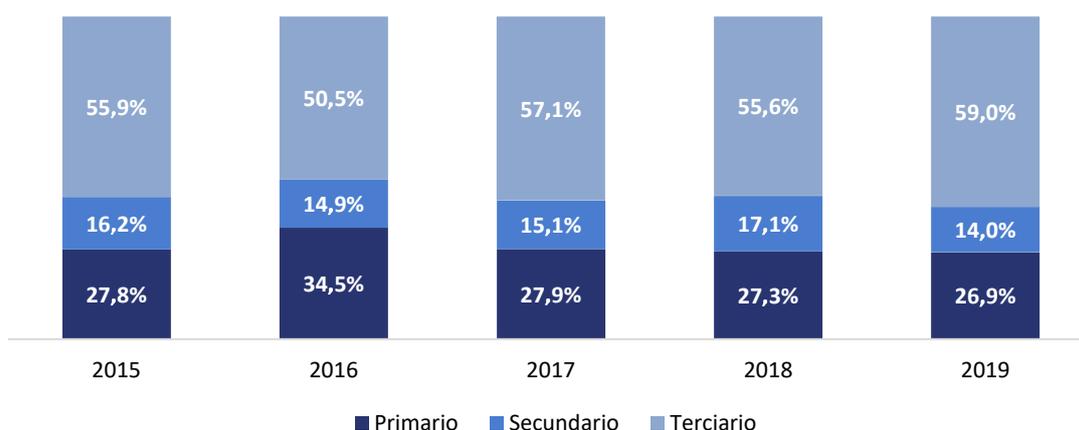
Ocupación por sectores económicos

Durante el periodo 2015-2019 se registraron cambios en la distribución de la población ocupada por sector económico en Misiones, en línea con la transformación a nivel nacional, tal como se observa en el Gráfico 5.

Desde el año 2015 en adelante, la estructura de la población ocupada por sectores muestra que el de mayor relevancia es el terciario, seguido del sector primario, quedándose con la menor proporción el sector secundario. En el año 2019, la proporción del sector terciario llegó al 59,0% del mercado.

Gráfico 5.

Evolución de la población ocupada según sector económico en Misiones, periodo 2015-2019

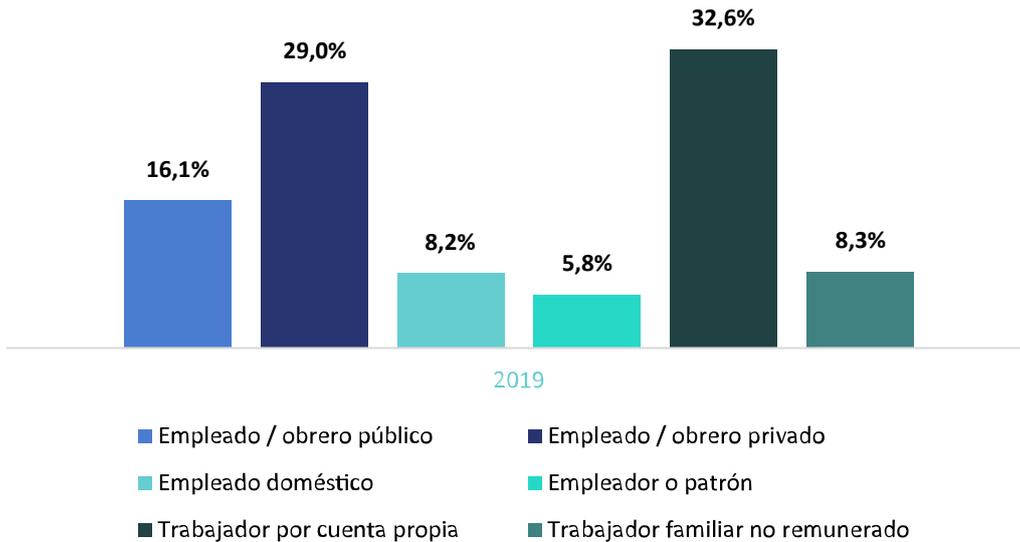


Categorías ocupacionales

En el año 2019, la mayor parte de la población ocupada en Misiones correspondía a las categorías ocupacionales “Trabajador por cuenta propia” y “Empleado/obrero privado”. Las proporciones por categorías ocupacionales son consistentes con las observadas en el país.

Gráfico 6.

Población ocupada según categoría ocupacional en Misiones, periodo 2019

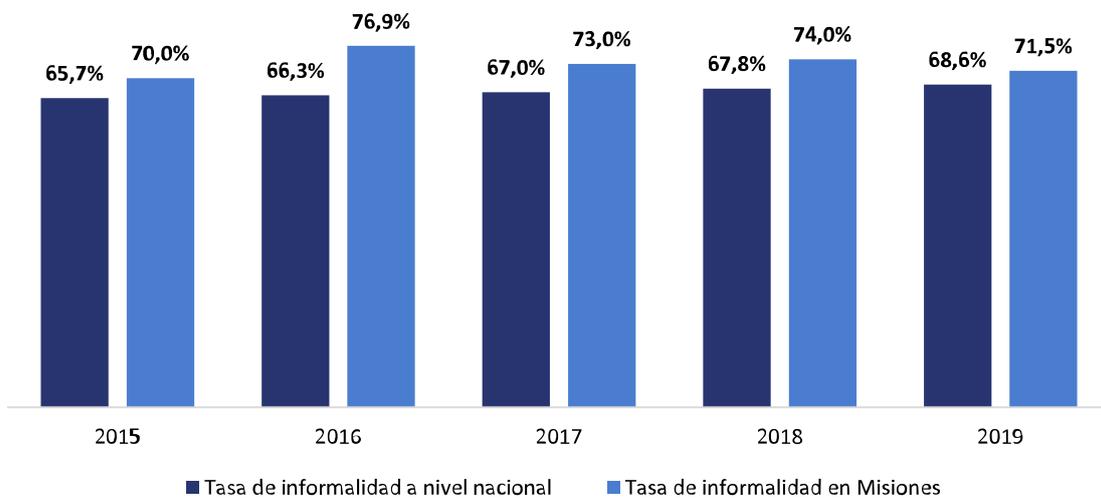


Informalidad laboral

Las tasas de informalidad en Misiones presentan, en general, un nivel más alto que el nivel nacional en el periodo 2015-2019, considerando que el promedio fue 73,1% en Misiones, frente al 67,1% a nivel país.

Gráfico 7.

Evolución de la tasa de informalidad en Misiones, periodo 2015-2019



Capacitación en el ámbito laboral

En los últimos 5 años (2018-2022) el SINAFOCAL ha desarrollado 72 cursos en el departamento de Misiones, haciendo entrega de aproximadamente 2.088 certificados. Algunos cursos desarrollados fueron: Cocina y repostería, Mecánica de motocicletas, Corte y confección, Elaboración de productos de limpieza, Electricidad domiciliaria, entre otros.

En el año 2021 se ha desarrollado el proyecto Fortalecimiento de las capacidades empresariales y competitividad para microempresas en el departamento de Misiones, en el que fueron beneficiadas 99 microempresas con capital semilla consistente en la entrega de insumos, herramientas o maquinarias por un valor de Gs. 3.000.000 para cada microempresa.

Gráfico 8.

Cursos desarrollados y certificados entregados en Misiones, periodo 2018-2022

Cursos de capacitación



72

Entrega de certificados



2088

Fuente: Datos proveídos por el SINAFOCAL

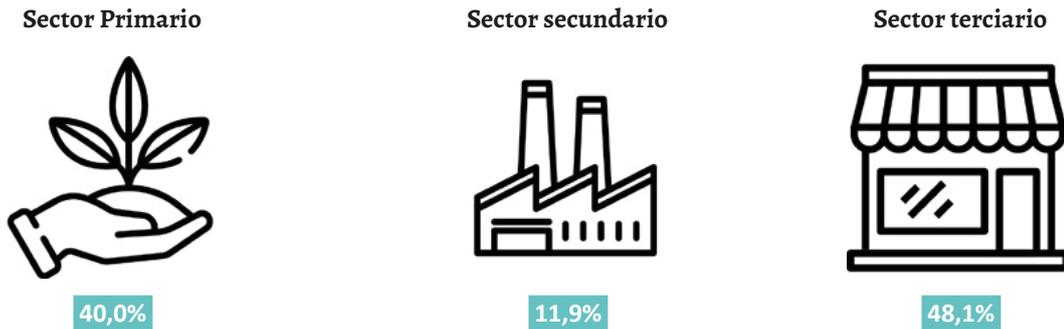


Capítulo 4.
Resultados de la encuesta

Características de las empresas

En el departamento Misiones se entrevistaron 385 empresas, entre las cuales se observa una mayor proporción de empresas en el sector terciario (48,1%), seguida por el sector primario (40,0%) y del sector secundario (11,9%), que corresponden a 185, 154 y 46 entidades, respectivamente.

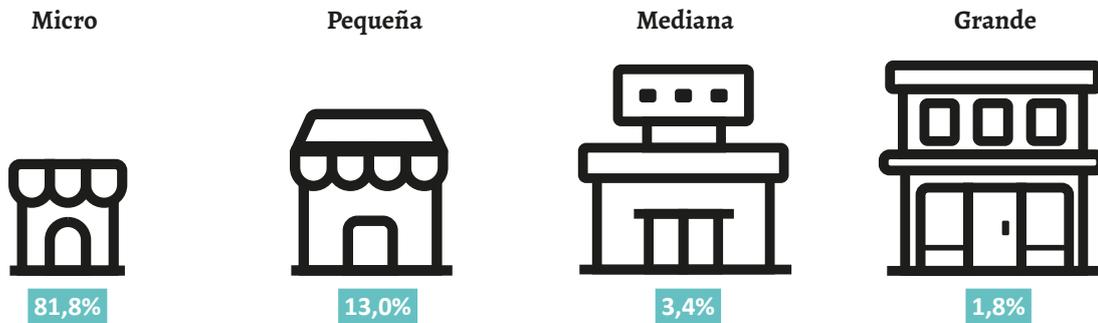
Gráfico 9.
Distribución de empresas según sector económico



Fuente: elaboración propia con datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral. Edición Misiones 2023³

Los datos recopilados en la encuesta indican que las microempresas son las predominantes, con el 81,8% del total, mientras que las pequeñas empresas representan el 13,0% y, por último, con menores proporciones se encuentran las medianas y las grandes empresas.

Gráfico 10.
Distribución de empresas según tamaño



El rango de antigüedad más frecuente entre las empresas del departamento Misiones es de 16 años y más, que representan el 36,6% del total. Esta frecuencia está influenciada principalmente por las empresas del sector primario (55,2%). Solamente el 1,0% de las empresas encuestadas se establecieron hace menos de un año, predominantemente en el sector terciario donde se realizan actividades de servicios y comercio (2,2%).

³ Todos los gráficos y tablas de esta sección se elaboraron con datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral. Edición Misiones 2023.

Tabla 5.
Rango de antigüedad

Antigüedad	General	Sector primario (40.0%)	Sector secundario (11.9%)	Sector terciario (48.1%)
Menores a un año	1,0%	0,0%	0,0%	2,2%
1 – 5 años	26,5%	17,5%	32,6%	32,4%
6 – 10 años	24,4%	15,6%	41,3%	27,6%
11 – 15 años	11,4%	11,7%	6,5%	12,4%
16 años y +	36,6%	55,2%	19,6%	25,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El análisis por sectores muestra los siguientes resultados:

- En el sector primario, las principales actividades económicas realizadas son: el cultivo de hortalizas de hoja y de otras hortalizas frescas (34,4%) y la cría de ganado vacuno, con destino a la producción de carne (29,9%), que en conjunto representan el 64,3% de las actividades del sector.
- En el sector secundario tienen predominancia las actividades de elaboración de productos de panadería (17,4%), la fabricación de muebles de madera (15,2%), la fabricación de fiambres y embutidos (6,5%) y la elaboración de chipas (6,5%)
- En el sector terciario, la principal actividad económica es la hotelera (9,7%), seguida por las ventas al por menor de artículos de ferretería (7,0%) y electrodomésticos y accesorios (5,4%).

La **Tabla 6** presenta las 10 actividades con mayor peso relativo a las que se dedican las empresas del departamento Misiones, distribuidas por sectores.⁴

Tabla 6.
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	34,4%
Cría de ganado vacuno con destino a la producción de carne	29,9%
Cría de ganado ovino y caprino	6,5%
Acuicultura de agua dulce	5,8%
Cultivo de flores	3,9%
Cría de ganado vacuno lechero	3,9%
Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales	3,9%
Cultivo de bulbos, brotes, raíces y hortalizas de fruto	3,2%
Cultivo de soja	1,9%
Cría de ganado porcino	1,3%
Otros	5,2%
Total	100,0%

⁴ Las actividades económicas fueron clasificadas hasta el nivel de 5 dígitos, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP)

Actividades económicas del SECTOR SECUNDARIO	Porcentaje
Elaboración de otros productos de panadería n.c.p.;	17,4%
Fabricación de muebles de madera	15,2%
Elaboración de fiambres y embutidos	6,5%
Elaboración de chipas	6,5%
Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p.	6,5%
Fabricación de productos de cerámica refractaria	6,5%
Elaboración de leches y productos lácteos	4,3%
Producción de aguas minerales y sodas	4,3%
Fabricación de otros productos textiles n.c.p.;	4,3%
Matanza de ganado vacuno y procesamiento de su carne	2,2%
Otros	26,1%
Total	100,0%

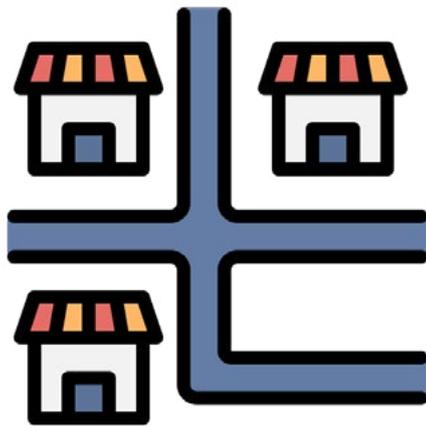
Actividades económicas del SECTOR TERCIARIO	Porcentaje
Actividades de alojamiento en hoteles	9,7%
Venta al por menor de artículos de ferretería	7,0%
Venta al por menor de electrodomésticos y accesorios	5,4%
Venta al por menor en hipermercados y supermercados	4,9%
Venta al por menor en mini mercados y despensas	4,9%
Venta al por menor de otros materiales de construcción tales como ladrillos, madera, equipo sanitario	4,3%
Venta al por menor de combustible para vehículos automotores en comercios especializados	3,8%
Venta al por menor de prendas de vestir	3,8%
Actividades veterinarias	3,2%
Restaurantes y parrilladas	2,7%
Otros	50,30%
Total	100,0%

El 82,3% de las empresas encuestadas expresa no contar con sucursales. Al examinar por sector económico, el sector primario (8,4%) y secundario (13,0%) son los que presentan menor proporción de empresas con sucursales, siendo el sector terciario el que presenta la mayor proporción (26,5%) debido al tipo de actividades realizadas, tales como comercio y servicios varios.

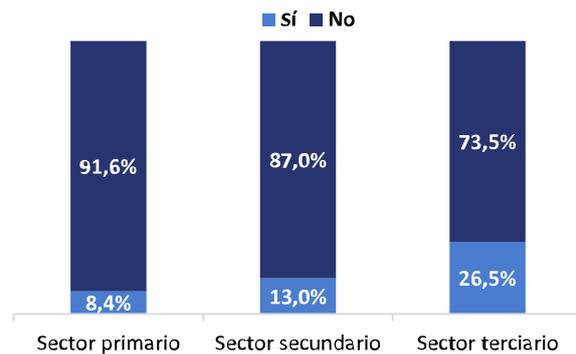
Gráfico II. Composición de empresas participantes

Panel A. Empresas que poseen sucursal

17.7%



Panel B. Empresas que poseen sucursal por sector económico



Disponibilidad de personal

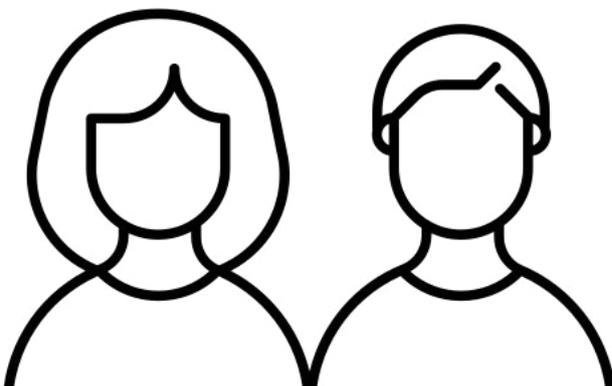
Atendiendo la distribución de trabajadores por sexo, se observa una mayor proporción de hombres (65,4%) que de mujeres (34,6%) en el total de empresas encuestadas. De igual forma, en el Panel B se puede observar que en los tres sectores económicos este patrón se repite, siendo el sector terciario el que presenta la mayor igualdad proporcional entre hombres (55,7%) y mujeres (44,3%).

Gráfico I2. Distribución de trabajadores por sexo

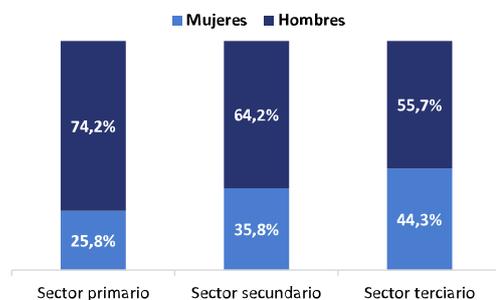
Panel A. Distribución de trabajadores por sexo

34,6% mujeres

65,4% hombres



Panel B. Distribución de trabajadores por sexo, según sector económico



A los encuestados se les preguntó qué porcentaje del total de sus trabajadores se encontraban en cada nivel de estudio (educación terciaria, tecnicaturas, educación media y básica o sin instrucción). En esta distribución se encontró que el nivel de estudio con mayor porcentaje entre los empleados de las empresas corresponde a la educación secundaria (Educación Media) terminada (38,9%), seguido por los profesionales universitarios (22,8%).

Gráfico 13. Principales niveles de estudios presentados por los trabajadores



En el análisis detallado por sector económico se puede observar un patrón similar, donde el nivel de estudio con mayor porcentaje entre los empleados de las empresas corresponde a la “educación secundaria terminada” (Educación Media) para los tres sectores. En los sectores primario y secundario la segunda mayor proporción corresponde a la “Primaria terminada”, 21,5% y 13,6% respectivamente, y en el sector terciario a la de “Universitario terminado”, con 29,7% del total.

Tabla 7.
Distribución de trabajadores por sector económico, según nivel educativo

Nivel de estudio	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Universitario Terminado	17,4%	13,3%	29,7%
Universitario Incompleto	2,9%	7,8%	7,1%
Técnico Superior No Universitario Terminado	0,7%	2,2%	3,1%
Técnico Superior No universitario Incompleto	0,3%	2,2%	2,1%
Secundaria (Educación Media) Terminada	28,5%	48,0%	45,3%
Secundaria (Educación Media) Incompleta	12,2%	7,5%	4,5%
Primaria (EEB) Terminada	21,5%	13,6%	7,3%
Primaria (EEB) Incompleta	15,4%	5,4%	0,8%
Sin Instrucción	1,2%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

En cuanto a la aplicación de políticas de contratación, entendidas como los procesos adoptados por las empresas al momento de seleccionar e incorporar personal, el 64,2% de las empresas afirma aplicar por lo menos una política de contratación.

Al examinar las políticas aplicadas por sector económico, se puede observar que la principal política de contratación es la enfocada en las mujeres con porcentajes de 33,1% en el sector primario, 56,5% en el sector secundario y 65,4% en el sector terciario. En segundo lugar, prevalecen las políticas sobre jóvenes buscadores del primer empleo, con una distribución sectorial de 23,4%, 54,3% y 48,6% para los sectores primario, secundario y terciario, respectivamente.

Tabla 8.
Políticas específicas para contratar en las empresas, por sector económico (respuestas múltiples)

Políticas	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Jóvenes de primer empleo	23,4%	54,3%	48,6%
Pasantes y/o aprendices	16,9%	28,3%	36,2%
Mujeres	33,1%	56,5%	65,4%
Personas con discapacidad	1,3%	4,3%	11,9%
Indígenas	1,3%	4,3%	5,4%

La prevalencia de la política de contratación aplicada al empleo de mujeres (51,4%) cobra relevancia puesto que, según datos del INE en el año 2019, al observar la desocupación laboral en el departamento Misiones se encuentra que las mujeres poseen una tasa de 8,1%, mayor en 3,7 puntos porcentuales con respecto a la de los hombres.

La segunda política más aplicada es la “contratación de jóvenes de primer empleo” (39,2%). El 72,2% de las empresas que aplican esta política afirmaron que la decisión es tomada por los dueños, mientras que el 11,9% menciona aplicar esta política por la Ley 1980/02 de “primer empleo”.

Por el contrario, la segunda política menos implementada es la que promueve la incorporación de personas con discapacidad (6,8%). Según datos del Censo Nacional de Población y Viviendas del año 2012 del INE (ex DGEEC por Dirección General de Estadística, Encuesta y Censos) en el departamento Misiones se registraba que el 36,7% de los hogares contaba con 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”. Así también, el bajo porcentaje de políticas de contratación de la población indígena (3,6%) puede deberse a que, según los datos del Censo Población y Viviendas para pueblos Indígenas 2012, en el departamento Misiones no se localizan comunidades indígenas.

Las políticas aplicadas por las empresas en materia de contratación se basan en mayor medida en decisiones del propietario, relegando a las normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas a una baja preponderancia.

Tabla 9.

Políticas de contratación aplicadas

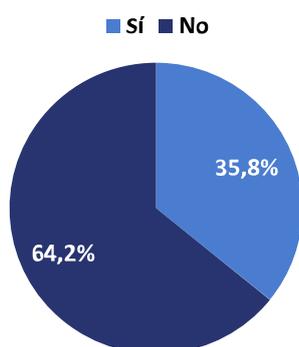
Políticas de contratación	Políticas aplicadas	Porcentaje
Jóvenes de primer empleo (39,2%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/02)	11,9%
	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)	1,3%
	Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N° 1159/19)	1,3%
	Decisión por directorio de la empresa	13,2%
	Decisión de los dueños de la empresa	72,2%
Pasantes y/o aprendices (27,5%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/02)	8,5%
	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)	0,9%
	Contrato por aprendizaje (Código laboral y Resolución N° 1159/19)	1,9%
	Decisión por directorio de la empresa	17,9%
	Decisión de los dueños de la empresa	70,8%
Mujeres (51,4%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/02)	7,6%
	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)	0,5%
	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG	0,5%
	Decisión por directorio de la empresa	19,2%
	Decisión de los dueños de la empresa	72,2%
Personas con discapacidad (6,8%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/02)	3,8%
	A través de convenios con organizaciones públicas	3,8%
	Decisión por directorio de la empresa	38,5%
	Decisión de los dueños de la empresa	53,8%
Indígenas (3,6%)	Ley de primer empleo (Ley 1980/02)	7,1%
	Decisión por directorio de la empresa	42,9%
	Decisión de los dueños de la empresa	50,0%

Vacantes de puestos de trabajo

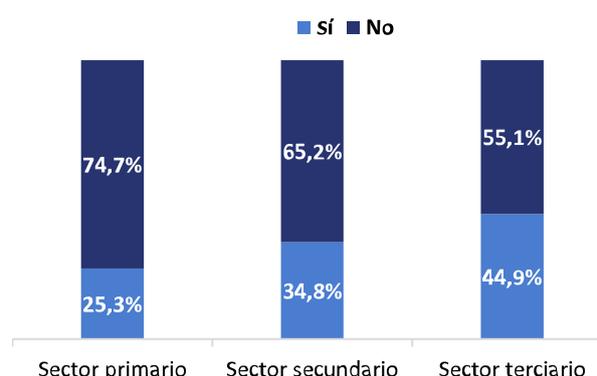
Las consultas sobre vacancias de puestos de trabajo generadas en los últimos 12 meses revelan que solamente el 35,8% de las empresas tuvo vacancias. El sector terciario (44,9%) registra la mayor proporción de empresas que presentaron vacancias en los últimos 12 meses.

Gráfico 14.
Vacancias generadas en los últimos 12 meses

Panel A. Vacancias generadas



Panel B. Vacancias generadas según sector económico



El grupo ocupacional más demandado por las empresas en los últimos 12 meses fue el de “Trabajadores de servicios y vendedores de mercados” (26,1%), grupo de trabajadores predominante en el sector terciario. En segundo lugar, se encuentra el de “Trabajadores no calificados” con el 25,4% y en tercer lugar “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios” con el 13,3%.

Por otro lado, los profesionales científicos e intelectuales (4,5%) y los técnicos y profesionales de nivel medio (3,0%) fueron los menos requeridos por las empresas en los últimos 12 meses.

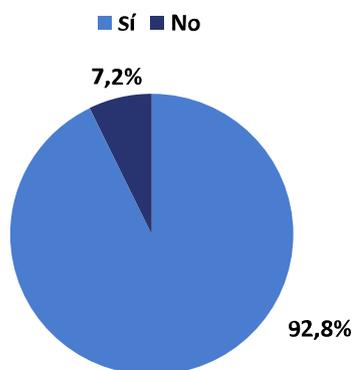
Tabla 10.
Grupos ocupacionales requeridos en los últimos 12 meses

Grupo ocupacional ⁵	Porcentaje
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	26,1%
Trabajadores no calificados	25,4%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	13,3%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	12,5%
Empleados de oficina	10,2%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	4,9%
Profesionales científicos e intelectuales	4,5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	3,0%
Total	100,0%

De las empresas que contaban con puestos disponibles, más del 90% menciona haber logrado cubrir las vacancias en los últimos 12 meses. El 100% de las empresas del sector secundario pudo cubrir las vacancias, seguidas por el sector primario con el 94,9%, mientras que el 90,4% de las empresas del sector terciario alcanzaron a cubrir los puestos vacantes.

⁵ Los grupos ocupacionales fueron clasificados hasta el nivel de 4 dígitos, según la Clasificación Paraguaya de Ocupaciones (CPO)

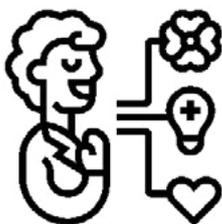
Gráfico 15.
Cobertura de vacancias en los últimos 12 meses



Las competencias actitudinales o socioemocionales son el principal requisito establecido por las empresas para cubrir vacantes (75,1%). La buena presencia (64,7%) y la experiencia en el cargo (44,2%) son otros requisitos exigidos para obtener empleos.

Gráfico 16.
Requisitos buscados para cubrir vacantes (respuestas múltiples)

Competencias actitudinales



75,1%

Buena presencia



64,7%

Experiencia en el cargo



44,2%

De manera más detallada, en la siguiente tabla se puede observar que para las empresas que se encuentran en el sector primario y secundario el principal requisito establecido para contratar es que la persona cuente con competencias actitudinales o socioemocionales. Por otro lado, en el sector terciario, la buena presencia se vuelve un factor predominante a la hora de cubrir vacantes.

También, las empresas valoran que los candidatos posean experiencia en el cargo, como uno de los requisitos que se encuentra entre los más solicitados y que se exige en el 33,8% de los casos en el sector primario, 65,2% en el sector secundario y 47,6% en el sector terciario.

Tabla II.

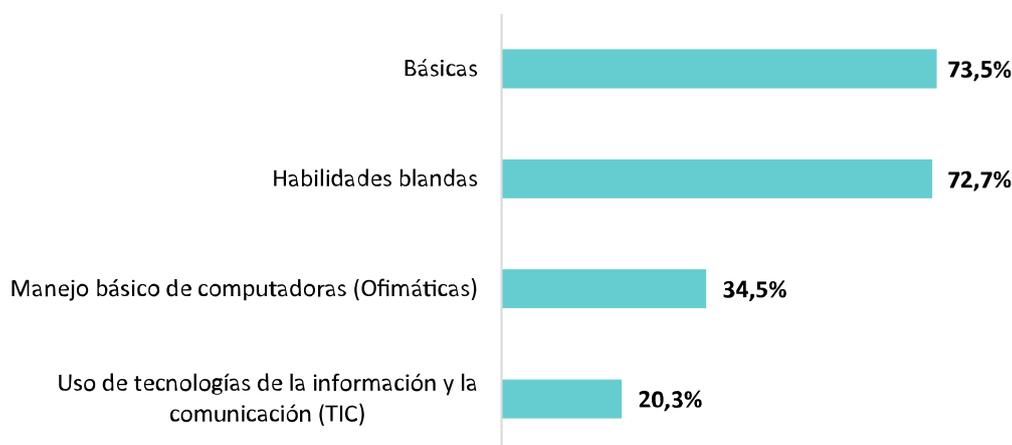
Requisitos buscados para cubrir vacantes, por sector económico (respuestas múltiples)

Requisitos	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Buena presencia	42,2%	71,7%	81,6%
Certificación de educación técnica y formación profesional	3,2%	4,3%	23,2%
Cuenta con competencias actitudinales o socio emocionales	70,8%	73,9%	78,9%
Cuenta con competencias técnicas o profesionales	7,8%	13,0%	15,1%
Disponibilidad de tiempo (para horarios rotativos)	28,6%	41,3%	56,2%
Idiomas	1,3%	4,3%	7,0%
Movilidad	27,9%	45,7%	39,5%
Posea el nivel educativo requerido	7,8%	32,6%	44,9%
Posea experiencia en el cargo	33,8%	65,2%	47,6%

Se resalta la predominancia de dos competencias requeridas para cubrir las vacantes: las básicas (73,5%) y las habilidades blandas (72,7%). Las competencias básicas incluyen componentes tales como la comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos, en tanto que las habilidades blandas incluyen: responsabilidad, organización, capacidad para el trabajo en equipo y agilidad en la resolución de problemas.

Gráfico 17.

Competencias requeridas para cubrir vacantes (respuestas múltiples)



Por sector económico se puede ver que, al igual que en la distribución general, las principales competencias exigidas por los tres sectores económicos son las básicas y las habilidades blandas.

El manejo básico de computadoras (58,9%) y el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (34,1%) son competencias exigidas en mayor proporción por el sector terciario, debido principalmente al tipo de actividades realizadas en este sector. Ambas competencias presentan baja proporción en el sector primario y secundario.

Tabla 12.

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

Competencias	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Básicas	58,4%	71,7%	86,5%
Habilidades blandas	65,6%	71,7%	78,9%
Manejo básico de computadoras [Ofimática]	7,1%	28,3%	58,9%
Otros	1,3%	0,0%	0,5%
Uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	4,5%	17,4%	34,1%

En cuanto al reclutamiento de personal, durante el proceso de búsqueda y selección, la dificultad que las empresas encuentran con mayor frecuencia es la falta de habilidades blandas o socioemocionales (27,0%) en los postulantes, seguida de la falta de habilidades técnicas (16,1%) necesarias para cubrir las vacantes disponibles, y la falta de experiencia laboral (14,0%).

Gráfico 18.

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



Por sector económico, se observa que la falta de candidatos con habilidades blandas es el principal obstáculo a la hora de seleccionar personal en todos los sectores. En el sector primario, el segundo inconveniente en los procesos de contratación es la falta de experiencia laboral de los postulantes, en tanto que en los sectores secundario y terciario son los candidatos sin capacitación.

Tabla 13. Dificultades presentadas durante el proceso de búsqueda y selección de personal, por sector económico (respuestas múltiples)

Dificultades	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias	9,1%	23,9%	20,0%
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales	18,8%	41,3%	30,3%
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	3,9%	13,0%	9,7%
Condiciones laborales remuneración no fueron aceptadas	4,5%	8,7%	16,2%
Falta de experiencia laboral	13,0%	15,2%	14,6%
Falta de postulantes	5,2%	4,3%	5,9%
Otros	0,0%	0,0%	0,5%

En el **Gráfico 18** se muestran los tres principales canales de reclutamiento para llenar vacantes. A la hora de buscar candidatos, más del 77,4% de las empresas mencionan tener en cuenta las recomendaciones de trabajadores de la empresa, por ejemplo, de boca en boca. En segundo lugar, se encuentran las convocatorias por las redes sociales de la empresa (28,8%), tales como Facebook, Twitter o Instagram.

Los canales menos utilizados son el Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo (1,0%), avisos en las inmediaciones de la empresa (1,0%), la contratación de empresas de reclutamiento (0,5%) y redes de profesionales (0,3%).

Gráfico 19.

Principales canales de reclutamiento para llenar las vacantes (respuestas múltiples)



El análisis por sector económico muestra resultados similares en el uso de canales de reclutamiento en todos los sectores. Las recomendaciones de trabajadores de la empresa es el principal canal de reclutamiento (90,3%, 69,6% y 68,6% para los sectores primario, secundario y terciario, respectivamente).

Por otro lado, en los sectores secundario y terciario también toman relevancia las publicaciones en las redes sociales de la empresa, con el 32,6% y 48,1%, respectivamente.

Las publicaciones en redes de profesionales, la contratación de empresas de reclutamiento y los avisos en las inmediaciones de la empresa son los canales menos empleados en los tres sectores económicos.

Tabla 14.

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

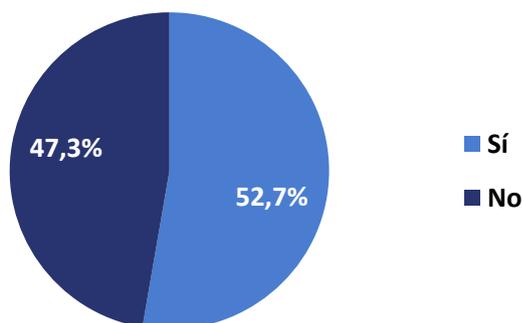
Canales de reclutamiento	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Anuncio en un medio de prensa impreso	0,0%	2,2%	2,7%
Avisos en las inmediaciones de la empresa o banco de currículos de la empresa	0,0%	0,0%	2,2%
Contratación de empresas de reclutamiento	0,0%	0,0%	1,1%
Ferias de empleos	1,3%	2,2%	5,9%
Plataforma web privada gratuita (Bolsas de trabajo) (excluyendo redes sociales)	0,0%	6,5%	8,6%
Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores. Ej.: boca a boca	90,3%	69,6%	68,6%
Redes de profesionales o egresados	0,6%	0,0%	0,0%
Redes personales del empleador	6,5%	4,3%	3,2%
Redes sociales de la empresa (Facebook, Twitter, Instagram, etc.)	4,5%	32,6%	48,1%
Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo	0,0%	0,0%	2,2%

Nuevas tecnologías en las empresas

La adopción de nuevas tecnologías presenta avances importantes, debido a que estos ofrecen oportunidades a las empresas para alcanzar una mayor cobertura del mercado y reducir costos. (Cañigueral et al., 2021).

En lo referente a los avances tecnológicos, el 52,7% de las empresas del departamento Misiones mencionó que implementará nuevas tecnologías en los próximos 5 años, teniendo en cuenta los efectos en las transformaciones digitales. El 57,6% de las empresas del sector terciario planean la incorporación de tecnologías, el mayor nivel entre los tres sectores.

Gráfico 20. Implementación de nuevas tecnologías en los próximos años (2023-2027)



Las empresas han mostrado interés en incorporar nuevas tecnologías, especialmente aquellas relacionadas con los procesos productivos, tales como la automatización y robotización, logística en la provisión de insumos, incorporación de avances en la producción, entre otros. En segundo lugar, se encuentra la incorporación de tecnologías en los procesos de comercialización, tales como los servicios tercerizados para la atención al cliente y los pagos y cobros realizados a través de mecanismos electrónicos y digitales. En menor medida, las empresas se encuentran interesadas en incorporar nuevas tecnologías en sus procesos administrativos.

Gráfico 21.

Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías (respuestas múltiples)

Procesos productivos



60,6%

Procesos de comercialización



46,3%

Procesos organizacionales



32,5%

En la siguiente tabla puede observarse que los principales sectores interesados en incorporar nuevas tecnologías en los procesos productivos son el primario (88,9%) y secundario (78,3%), mientras que el sector terciario se encuentra más inclinado a la incorporación de nuevas tecnologías en la comercialización (61,5%).

Tabla 15.

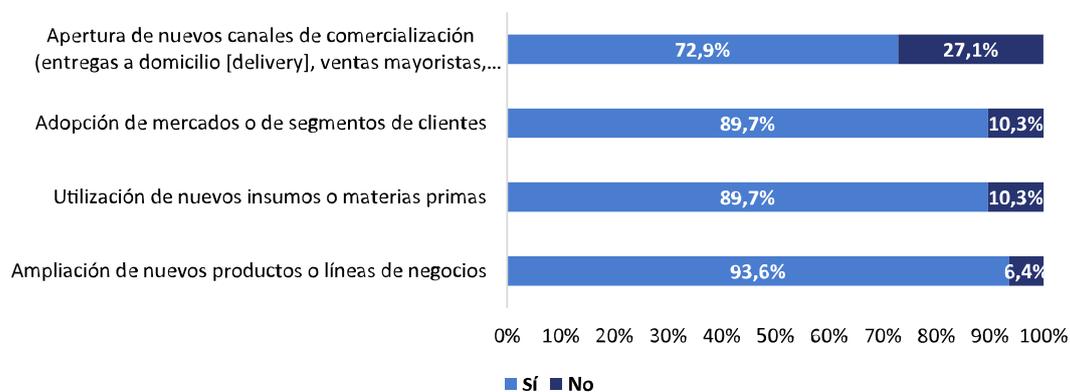
Áreas donde se desea incorporar nuevas tecnologías, por sector económico (respuestas múltiples)

Áreas para incorporar nuevas tecnologías	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Procesos productivos (automatización, robotización, cambios en procesos productivos, logística de insumos y/o materias primas)	88,9%	78,3%	41,9%
Procesos de comercialización (servicios tercerizados de atención al cliente, pagos/cobros electrónicos)	20,6%	39,1%	61,5%
Procesos organizacionales/administrativos (tercerización de procesos como contabilidad, cobranzas, otros)	7,9%	30,4%	46,2%

Considerando los planes de implementación de nuevas tecnologías, el 93,6% de las empresas mencionan que demandarán personal para la ampliación de nuevos productos o líneas de negocios. Mientras que el 89,7% de las empresas menciona que sí demandarán personal para la adopción de mercados o segmentos de clientes, así como para la utilización de nuevos insumos o materias primas. Por otro lado, la demanda de personal para apertura de nuevos canales de comercialización como entregas a domicilio y ventas mayoristas será del 72,9%. Cabe destacar que la demanda podría buscar satisfacerse a través de nuevas contrataciones o de la transformación de las competencias de los actuales trabajadores de la empresa.

Gráfico 22.

Demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías



En la **Tabla 16** se observa que se requerirá en mayor medida la transformación de competencias de los actuales empleados. En general, en el departamento Misiones se requerirán competencias para la utilización de nuevos insumos o materias primas (79,7%), adopción de mercados o de segmentos de clientes (77,5%), ampliación de nuevos productos o líneas de negocios (68,9%) y apertura de nuevos canales de comercialización, entregas a domicilio, ventas a mayoristas, ventas a través de aplicativo (67,6%). La elevada proporción de empresas que mencionaron preferir transformar competencias demuestra la necesidad futura de centros de formación y especialización, en especial para la fuerza de trabajo empleada en el sector primario.

En general, se observa una baja proporción de posibles nuevas contrataciones. Solamente, alrededor del 20,0% de las empresas mencionaron que contratarán nuevos empleados con la finalidad de utilizar nuevos insumos o materias primas y/o adoptar nuevos mercados o de segmentos de clientes. En el sector primario solamente el 19,6% de las empresas espera contratar personal para expandirse a nuevos mercados. Esto puede deberse a que los productores de la zona no esperan crecer en el mediano plazo.

La intención de contratar nuevo personal con el fin de adoptar nuevos insumos o materias primas cuenta con una baja proporción de menciones en el sector terciario.

Tabla 16.

Métodos de cobertura de la demanda ocupacional según finalidad de implementación de nuevas tecnologías

Finalidad de implementación Métodos de cobertura de la demanda	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Ampliación de nuevos productos o líneas de negocios				
Nuevas contrataciones	31,1%	28,8%	43,5%	29,6%
Transformación de competencias	68,9%	71,2%	56,5%	70,4%
Utilización de nuevos insumos o materias primas				
Nuevas contrataciones	20,3%	22,2%	26,1%	18,1%
Transformación de competencias	79,7%	77,8%	73,9%	81,9%
Adopción de mercados o de segmentos de clientes				
Nuevas contrataciones	22,5%	19,6%	36,4%	21,1%
Transformación de competencias	77,5%	80,4%	63,6%	78,9%
Apertura de nuevos canales de comercialización (entregas a domicilio [delivery], ventas mayoristas, ventas a través de aplicativo [app])				
Nuevas contrataciones	32,4%	26,9%	45,0%	31,4%
Transformación de competencias	67,6%	73,1%	55,0%	68,6%

En relación con la demanda ocupacional, debido a eventos relacionados con la adquisición de nuevas tecnologías, las empresas misioneras requerirán en mayor proporción que los trabajadores estén formados en la operación de maquinarias y equipos (68,0%), sin tomar en cuenta el método que la empresa aplique para contar con dichos trabajadores (nuevas contrataciones o transformación de competencial del personal actual).

Se observa que la formación en operación de maquinarias y equipos es la más requerida por el sector primario (90,5%). Esto puede deberse a la posible necesidad de implementar sistemas de riego automático e invernaderos en la horticultura, así como el uso de maquinaria moderna y drones para control de grandes plantaciones, entre muchas otras nuevas tecnologías. En segundo lugar, se encuentra el sector secundario con el 87,0% en la demanda de trabajadores para maquinarias y equipos, en el que se mencionan los sistemas de envasado y etiquetado de productos manufacturados en la industria del arroz y de las hierbas medicinales y tés presentes en el departamento Misiones.

La formación más requerida en el sector terciario es la de desarrollo/programación de softwares/sistemas informáticos/aplicativos (57,3%). Mencionan que los sistemas informáticos pueden ser utilizados para la gestión de inventarios de mercaderías, así como programación y diseño de comercio electrónico, ya que los métodos tradicionales de compra y venta se van transformando en forma acelerada, especialmente tras la pandemia.

La formación menos requerida en Misiones es la de configuración de equipos/aplicativos (8,7% y 35,0%, en el sector secundario y terciario, respectivamente). En el sector primario la menor demandada es la de desarrollo/programación de softwares/sistemas informáticos/aplicativos.

Tabla 17.

Tipos de formación requerida según sector económico (respuestas multiples)

Tipo de formación	General	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Configuración de equipos /aplicativos	25,1%	12,7%	8,7%	35,0%
Operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización)	68,0%	90,5%	87,0%	52,1%
Desarrollo/programación de softwares/sistemas informáticos/aplicativos	37,9%	7,9%	21,7%	57,3%

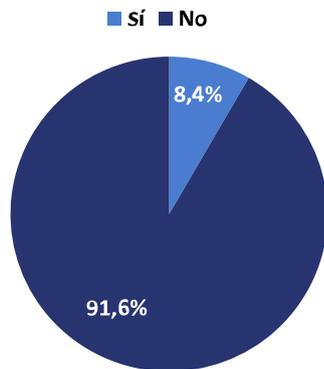
Los avances tecnológicos permiten llevar a cabo operaciones en menos tiempo y de manera más eficiente, reduciendo las cargas de labor humana o requiriendo de ella en una modalidad de trabajo distinta y más flexible (modalidad a distancia, contrato de servicios independientes, contrato por evento, entre otras). En dicho marco, en el departamento Misiones se observa que el 8,4% de las empresas ha disminuido su cantidad de empleados debido a los cambios digitales.

La desvinculación de personal por razones tecnológicas es muy baja en general, y se refleja principalmente en el sector terciario, en que se constata que el 9,4% de las empresas ha disminuido la cantidad de empleados por ese motivo. La menor reducción de personal se registra en el sector primario, con 6,3% de disminución de personal causada por la adopción de nuevas tecnologías en el sector.

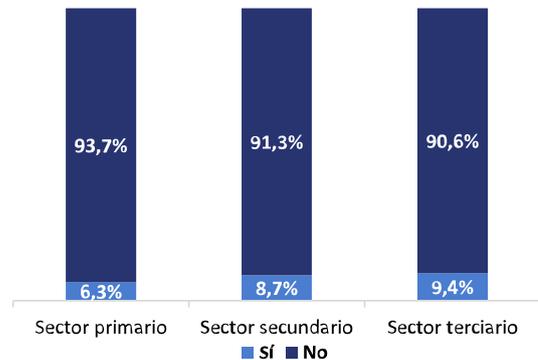
Gráfico 23.

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



Dinámica de contrataciones

La encuesta permitió recopilar información sobre la expectativa 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 se consideró como “poco probable” para las empresas del sector primario, secundario y terciario (79,2%, 60,9% y 62,7% respectivamente).

Respecto al cierre de establecimientos o sucursales, resalta que la mayoría de las empresas de los sectores primario, secundario y terciario (98,7%, 97,8% y 98,4%) consideran poco probable este evento. Solo el 2,2% de las empresas del sector secundario, que fue el de mayor proporción de entre los tres sectores en esta categoría, menciona que es muy probable el cierre de establecimientos o sucursales.

Se resalta que el reemplazo o sustitución de trabajadores a causa de nuevas tecnologías se considera poco probable en todos los sectores: 94,2% en el primario, 95,7% en el secundario y 91,9% en el terciario. Por otra parte, la probabilidad de contratar nuevo personal para la implementación de nuevas tecnologías se consideró como “poco probable” en los tres sectores: 76,6% en el primario, 65,2% en el secundario y 59,5% en el terciario.

Finalmente, se destaca que el 55,2% de las empresas del sector primario, el 50,0% del sector secundario y el 48,1% del sector terciario manifestaron que es muy poco probable que requieran capacitaciones sobre nuevas tecnologías para sus empleados.

Tabla 18.

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

Evento futuro	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Probabilidad			
Probabilidad de apertura de nuevos establecimientos			
Poco probable	79,2%	60,9%	62,7%
Probable	3,9%	10,9%	3,8%
Muy probable	16,9%	28,3%	33,5%
Probabilidad de cierre de sucursal			
Poco probable	98,7%	97,8%	98,4%
Probable	0,0%	0,0%	0,0%
Muy probable	1,3%	2,2%	1,6%
Probabilidad de reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías			
Poco probable	94,2%	95,7%	91,9%
Probable	0,0%	0,0%	2,2%
Muy probable	5,8%	4,3%	5,9%
Probabilidad de contratar nuevos trabajadores para implementar nuevas tecnologías			
Poco probable	76,6%	65,2%	59,5%
Probable	5,8%	13,0%	9,2%
Muy probable	17,5%	21,7%	31,4%
Probabilidad de capacitación o reconversión de trabajadores actuales para adaptarse a nuevas tecnologías			
Poco probable	55,2%	50,0%	48,1%
Probable	6,5%	0,0%	5,4%
Muy probable	38,3%	50,0%	46,5%

Las perspectivas sobre mayor cantidad de contrataciones por parte de las empresas son positivas para los próximos 5 años. Considerando sus planes de inversión y negocios para el periodo 2023 a 2027, las empresas de los sectores secundario y terciario manifestaron que aumentarán la dotación del personal (54,3% y 56,2%, respectivamente). En el sector primario, el 50% manifestó que mantendrá la dotación actual de personal.

La expectativa de reducción de personal para el periodo mencionado es baja en Misiones, ya que solo el 2,2% en el sector secundario manifestó que reducirá la dotación de personal y el 0,5% en el sector terciario. En el sector primario no se registra ninguna intención de disminución del personal (0,0%).

Tabla 19.

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

Sector / Variación	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
	38,3%	54,3%	56,2%
	50,0%	34,8%	33,5%
	0,0%	2,2%	0,5%
No sabe	11,7%	8,7%	9,7%

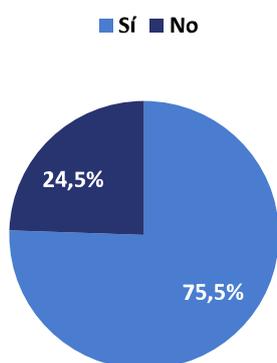
Las perspectivas son optimistas con referencia a la demanda de empleo para los próximos 5 años. El 75,5% de las empresas del departamento Misiones expresa que aumentaría su demanda ocupacional entre los años 2023 y 2027.

En los tres sectores, la mayoría de las empresas espera un aumento de la demanda ocupacional para el quinquenio 2023-2027, con el 66,1%, 84,0% y 78,8%, respectivamente para los sectores primario, secundario y terciario. Estos resultados reflejan también expectativas de crecimiento y mejoras a futuro en las actividades económicas del departamento.

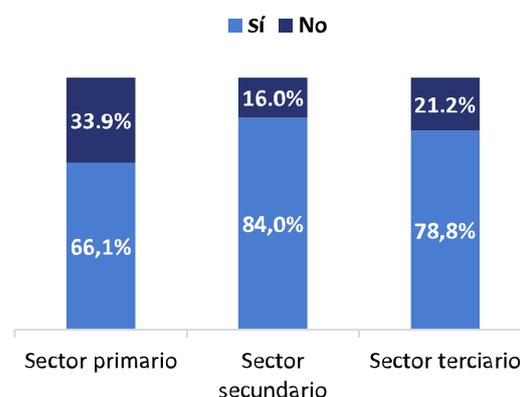
Gráfico 24.

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

Panel A. Intención de contratación



Panel B. Intención de contratación por sector económico



Tomando en consideración el total de las empresas, se observa que estiman que en los próximos 5 años estarían requiriendo trabajadores en la categoría de “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios” principalmente para puestos de productores, trabajadores de huertas, cultivo y criadores de ganado (24,1%), así como en la categoría de “Trabajadores de servicios y vendedores de mercados” para puestos de vendedores, cocineros y carniceros (18,9%).

Los “Empleados de oficina” ocupan el tercer lugar en la distribución proporcional (14,9%), que incluye a los empleados de contabilidad, servicios financieros, cajeros entre otros. En la siguiente ubicación se encuentran los “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios” (13,7%).

Tabla 20.

Estimación de los cargos requeridos en los próximos 5 años

Personal requerido	Porcentaje
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios	24,1%
Trabajadores de servicios y vendedores de mercados	18,9%
Empleados de oficina	14,9%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	13,7%
Trabajadores no calificados	10,8%
Operadores de Instalaciones y máquinas y montadores	7,4%
Técnicos y profesionales de nivel medio	5,7%
Profesionales científicos e intelectuales	4,4%
Personal directivo de la empresa	0,4%
Total	100,0%

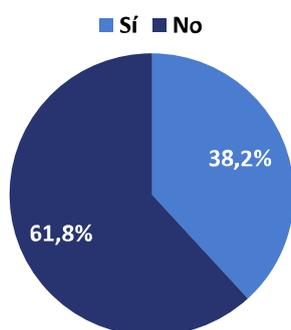
Capacitación y uso de oferta pública

Casi el 40,0% de las empresas manifestó que realiza capacitaciones al personal. Al desglosar por sectores económicos, se observa que las empresas del sector terciario son las que en mayor proporción realizan capacitaciones (47,0%), seguidas del 39,1% de las empresas en el secundario y el 27,3% de las unidades económicas del sector primario.

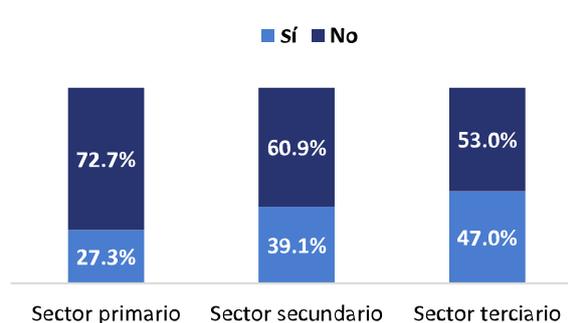
Gráfico 25.

Capacitación al personal

Panel A. Ejecución de capacitaciones



Panel B. Ejecución de capacitaciones por sector



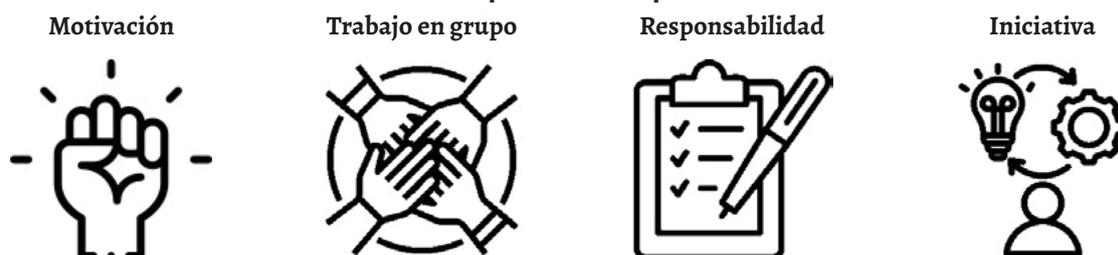
Las habilidades blandas son sumamente importantes atendiendo que, de acuerdo con el estudio realizado por la OCDE (2018), además de las competencias técnicas específicas como la de presupuestos, finanzas o computación, las competencias más difíciles de encontrar en el mercado tienen que ver con la inteligencia 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, se 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 Misiones que manifestaron intenciones de capacitar a sus empleados, especialmente a las referidas en las habilidades blandas, sobresalen temas como la motivación (69,4%), el trabajo en grupo (55,1%), la responsabilidad (52,4%) y la iniciativa (43,5%), en ese orden, como los tipos de capacitaciones más habituales.

En todos los sectores económicos, la preferencia por las capacitaciones laborales en equipo se acentúa. El 70,1% de las empresas del sector terciario y el 69,0% del sector primario realizan capacitaciones a sus empleados con énfasis en la motivación, mientras que el 72,2% del sector secundario lo realizan, teniendo a la responsabilidad como tema principal.

Gráfico 26.

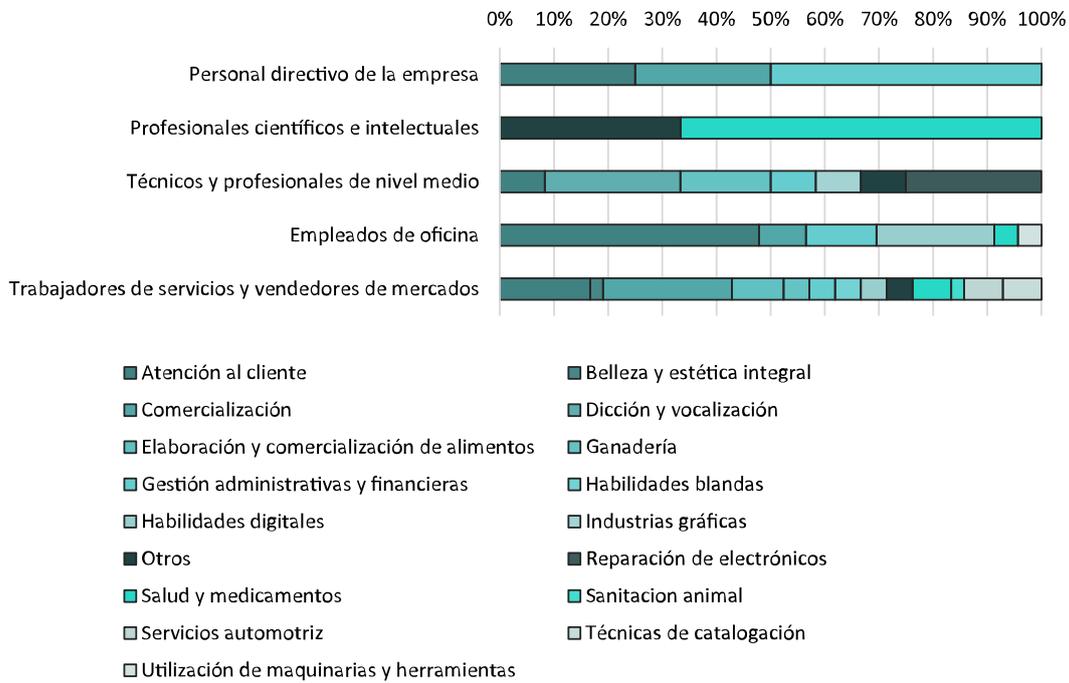
Capacitaciones realizadas normalmente (respuestas múltiples)



En lo que respecta a las capacitaciones técnicas específicas por puestos de trabajo en el departamento, resalta el alto enfoque en capacitación sobre salud y medicamentos para los profesionales científicos e intelectuales de las empresas. También se destacan las capacitaciones al personal directivo de la empresa, que apuntan principalmente a las gestiones administrativas y financieras.

Gráfico 27.

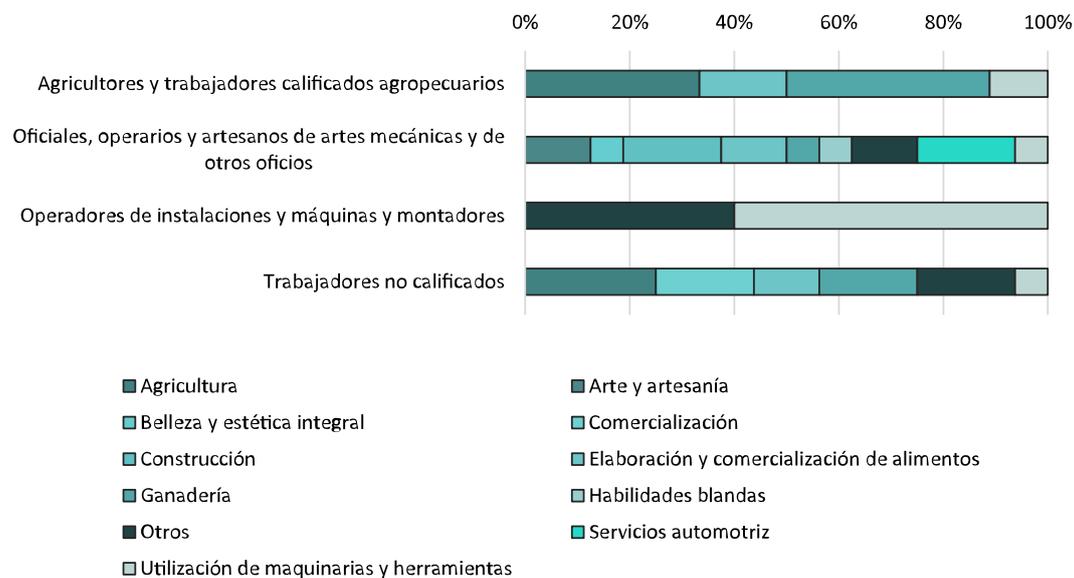
Grupos ocupacionales por capacitaciones desarrolladas. Directivos, profesionales y técnicos superiores



A los “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios” y “Trabajadores no calificados” se les imparte capacitación en tareas relacionadas con su actividad económica. En cuanto a los “Operadores de instalaciones y máquinas y montadores” se les imparte cursos de elaboración y comercialización de alimentos, puesto que en su mayoría estos se encuentran trabajando en industrias alimenticias.

Gráfico 28.

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

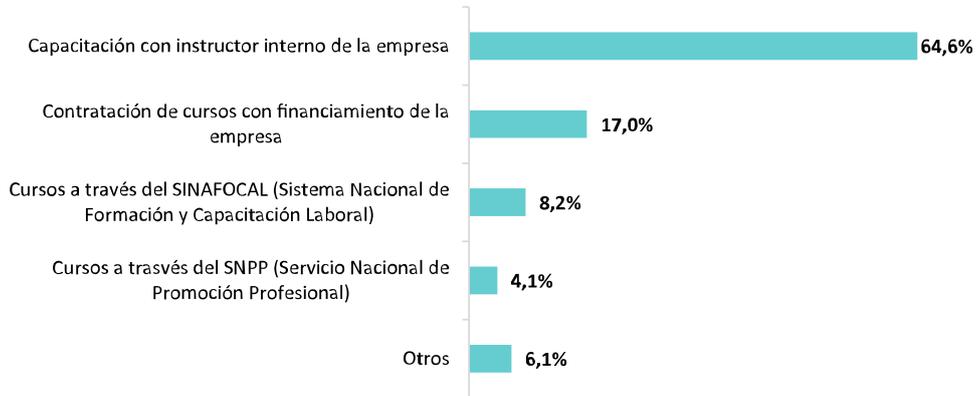


Entre las empresas que realizan capacitaciones a sus empleados, la capacitación “con instructor interno de la empresa” (64,6%), seguida por los cursos financiados por la propia empresa (17,0%), son los sistemas predominantes, como se observa en el **Gráfico 28**

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

Gráfico 29.

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.

Siguiendo esta línea, el 96,1% de empresas mencionaron requerir cursos de capacitación para incrementar la productividad. En la **Tabla 22** se muestran los principales cursos de capacitaciones requeridos en el departamento Misiones para aumentar la productividad. Por otro lado, alrededor del 50% de los cursos solicitados comprenden los temas de agricultura y ganadería, comercialización, atención al cliente y elaboración de alimentos.

Tabla 21.

Principales áreas de cursos de capacitación necesarios para incrementar la productividad

Capacitaciones demandadas	Porcentaje
Agricultura	17,7%
Comercialización	14,4%
Ganadera	9,0%
Elaboración de alimentos	7,9%
Atención al cliente	7,2%
Habilidades digitales	6,2%
Utilización de maquinarias y herramientas	4,9%
Gestión administrativa y financiera	3,9%
Ninguna/no sabe	3,9%
Habilidades blandas	2,9%
Construcción	2,3%
Arte y artesanía	2,1%
Hotelería y turismo	2,1%
Servicio automotriz	2,0%
Salud y medicamentos	1,8%
Asistencia técnica	1,8%
Elaboración de productos	1,0%
Industrias gráficas	0,8%
Decoración	0,8%
Dicción y vocalización	0,7%
Sanitación animal	0,7%
Idiomas	0,5%
Corte y Confección	0,5%
Otros	4,9%
Total	100,0%

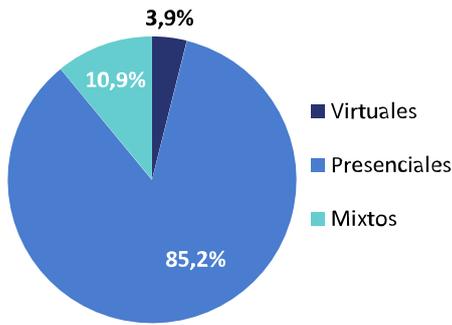
Respecto a los medios preferidos para las capacitaciones, en el Gráfico 29, se puede observar el alto predominio de las capacitaciones presenciales (85,2%), seguido de las sesiones mixtas (10,9%). Esto puede deberse al tipo de capacitaciones requerido, ya que algunas especialidades exigen la presencialidad. 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.

El 92,2% de las empresas del sector primario prefieren el formato presencial. Esto puede deberse a las características de las actividades realizadas en dicho sector, ya que las capacitaciones podrían requerir demostraciones prácticas.

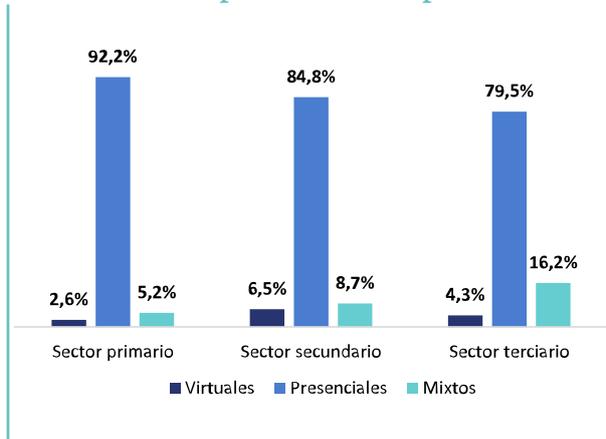
Los sectores, secundario y el terciario, presentan mayor apertura relativa hacia las capacitaciones mixtas y virtuales.

Gráfico 30.
Formatos preferidos para realizar las capacitaciones

Panel A. Formatos preferidos para realizar capacitaciones

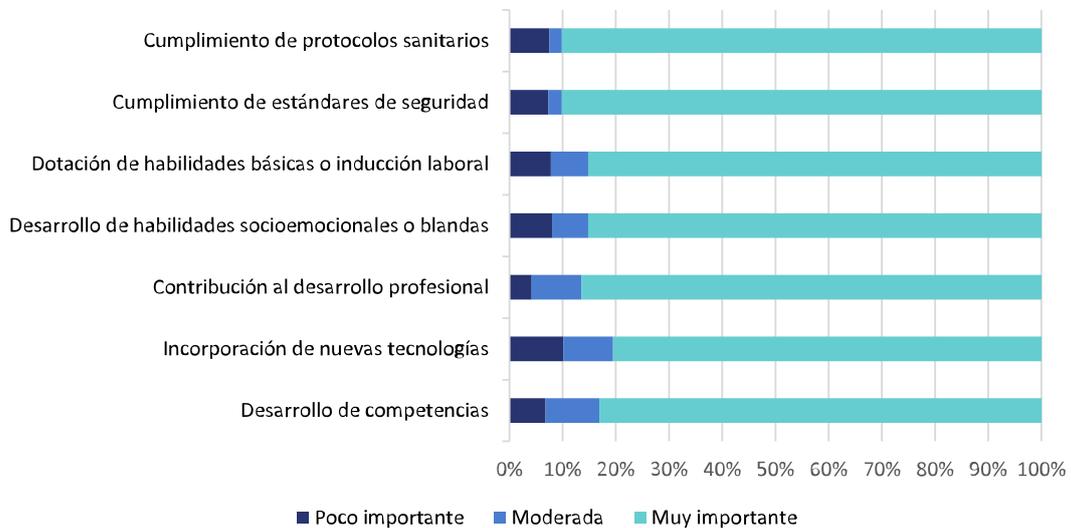


Panel B. Formatos preferidos para realizar capacitaciones por sector



En promedio más del 80% de las empresas del departamento Misiones considera muy importantes las capacitaciones, según las razones expuestas en el siguiente gráfico.

Gráfico 31.
Empresas que consideran de importancia capacitar a los trabajadores según razón para la capacitación

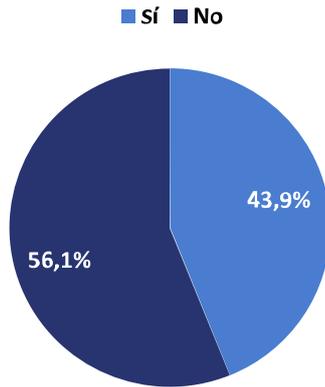


El 43,9% de las empresas manifestó conocer los servicios del SINAFOCAL. Es oportuno señalar que estos resultados guardan relación con los datos referidos a los sistemas utilizados por las empresas para las capacitaciones.

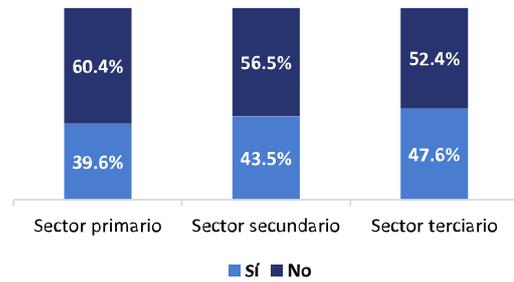
Gráfico 32.

Conocimiento de los servicios de SINAFOCAL

Panel A. Conocimiento de servicios del SINAFOCAL



Panel B. Conocimientos de servicios del SINAFOCAL por sector



Capítulo 5.
Resultados de las
entrevistas



Presentación de los entrevistados

A modo de recopilar las percepciones sobre el mercado laboral del departamento Misiones, en el marco del presente estudio se entrevistó a 13 actores clave, que accedieron a dialogar en el marco de este estudio. Estos actores forman parte de las instituciones detalladas por sector en la siguiente tabla.

Tabla 22.

Instituciones pertenecientes a los actores clave entrevistados y el sector al que pertenecen

Primario	Comité de Productores de Itayú, San Juan Bautista. Asociación de Productores Hortícolas La Esperanza, Santa Rosa.
Secundario	Asociación de Productores Agropecuarios de Misiones (APAM) – del Distrito San Ignacio. Herboristería Santa Margarita, San Juan Bautista de las Misiones. Industria de té y yerba mate.
Terciario	Unidad de Gestión de Cadenas de Valor, de la Federación de Cooperativas de Producción (FECOPROD Ltda.), en el marco del Programa MIPYME COMPITE. Cooperativa de Producción Agroindustrial y de Servicios San Juan Bautista (COOPERSANJUBA Ltda.). San Juan Bautista. Cooperativa Multiactiva San Ignacio (COOPASI Ltda.)
Gobiernos locales	Centro Agropecuario de la Gobernación de Misiones. Municipalidad de San Miguel. Municipalidad de San Juan Bautista. Municipalidad de San Ignacio Guazú.
Academia	Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción, filial San Ignacio Guazú. Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Veterinarias, Filial San Ignacio.

Actividades

Los entrevistados son representantes de los diferentes sectores de la economía, a los que se suman representantes de gobiernos locales y de la academia.

Sobre la pregunta ¿su entidad trabaja o desarrolla actividades relacionadas con el mercado laboral? Los representantes del sector primario respondieron que su objetivo es mejorar la producción y comercialización de sus productos, así como promover el desarrollo de los productores que forman parte del grupo de asociados: *“apoyamos a nuestros asociados en sus actividades agropecuarias. Buscamos asistencia técnica y financiera. Nos brindamos apoyo mutuo entre los socios”*.

En el sector secundario, la asociación de productores (organización de segundo piso) apoya a los socios para dar valor agregado e innovar en productos, como queso, mermeladas y alimentos para celíacos. Este último, realizado con apoyo financiero de programas de desarrollo rural: *“con Proyecto Paraguay Inclusivo II (PPI) ejecutado por el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) estamos construyendo una mini industria de harina de mandioca”*. Además, en el departamento se encuentra una de las industrias líderes a nivel nacional en la producción de yerba mate y té que genera aproximadamente 270 empleos directos e indirectos.

En el sector comercio y servicios, uno de los entrevistados mencionó que promueve la conexión de los productores primarios a cadenas de valor a través de un proyecto financiado con recursos externos (Unión Europea, MIPYME COMPITE): *“Brindamos apoyo a los productores de las cadenas de valor seleccionadas, entre los que se destacan la horticultura, y la producción de granos, yerba mate y hierbas aromáticas y medicinales”*.

Otros comentaron que su principal actividad es la de brindar servicios tanto financieros como capacitaciones no solo a los socios sino también a la población interesada: *“Realizamos charlas y cursos virtuales sobre temas como: electricidad residencial, gestión de cobranzas, capacitación a guardias (de seguridad), prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo y estrés laboral, entre otros. También, realizamos cursos sobre motivación laboral, educación financiera, marketing, gestión de tesorería, oficial de cumplimiento, auditoría interna, educación vial, seguridad y prevención. En*

el año 2021 se beneficiaron 473 personas con estas actividades”.

Un gobierno local busca el desarrollo económico a través de programas de generación de ingresos: *“trabajamos con la comunidad del distrito San Ignacio Guazú para promover la generación de ingresos y el empleo a través de numerosas iniciativas que buscan crear oportunidades para toda la población”*. También, trabajan para promover el desarrollo apoyando a diversos sectores a través de varios proyectos e iniciativas que se promueven en el distrito San Juan Bautista, incluyendo acciones orientadas a los productores rurales, los jóvenes y mujeres.

El Centro Agropecuario de la Gobernación de Misiones ofrece servicios a los pequeños productores del departamento, tales como la producción y distribución de plantines de tomate, locote, papa y cebolla. Asimismo, se realizan capacitaciones y se entregan insumos a productores agrícolas.

Fortalezas del mercado regional

El mercado laboral tiene un bajo dinamismo, considerando la limitada presencia de industrias en el departamento. Este fue un tema recurrente en las entrevistas realizadas, ya que los actores consideran que estas podrían incrementar la demanda laboral. Las principales industrias en el departamento son la planta industrial de yerba mate y té ubicada en el distrito San Juan Bautista, las industrias procesadoras de arroz en el distrito San Miguel y el ingenio de azúcar ubicado en el distrito San Miguel.

Ante la consulta ¿cuáles son las fortalezas del mercado laboral regional/local?, los actores clave del sector primario, comentaron que no ven fortalezas por el momento y que hay muchas cosas aún por hacer. Otros mencionaron que al producir a pequeña escala la producción no se hace muy rentable, pero rescatan la producción hortícola: *“nuestra organización de horticultores es fuerte, pero solo tres producen a gran escala”, “la horticultura es muy rentable si uno hace bien”*.

La producción hortícola, se encuentra concentrada en Santa Rosa y alrededor de las grandes ciudades, como San Ignacio Guazú y San Juan Bautista. El Gobierno Departamental apoya a los productores localizados en los asentamientos que se concentran principalmente en el distrito San Ignacio Guazú.

El turismo se destaca por centros de veraniego y pesca deportiva (en los distritos de Villa Florida y Ayolas), por las fiestas religiosas y por las tradiciones vinculadas a la ganadería, aunque muestran todavía un nivel de desarrollo limitado en infraestructura y servicios. Los actores entrevistados ven al turismo como un sector con perspectivas de desarrollo. Al respecto, comentaron: *“el turismo tiene potencial, pero todavía requiere desarrollo”*. Para que se potencie el turismo, se requiere mejorar la oferta de atractivos durante todo el año y perfeccionar los servicios de hotelería y gastronomía.

Las microempresas se desarrollan en forma lenta y generan relativamente pocos nuevos puestos de trabajo. Una de las entidades del sector servicios mencionó *“créditos para MIPYMES, emprendedores tenemos, pero crecen poco”*.

Las industrias arroceras que se instalaron emplean a mucha gente. Lastimosamente gran parte de esos trabajadores vienen de otros departamentos, porque el principal criterio de contratación es la experiencia previa. Sin embargo, siguen siendo una fuente importante de empleo en la zona: *“las arroceras generan mucho empleo. Contratan a muchas personas de San Miguel y de Arazapé. Más de 100 personas trabajan allí. Producen arroz y venden a Brasil. Esperamos que vengan más industrias parecidas”*.

Redes y acuerdos

En las entrevistas, se consultó si habían trabajado en coordinación con instituciones públicas y/o privadas, tanto del gobierno central como entidades descentralizadas.

Los entrevistados del sector primario respondieron que hasta la fecha han trabajado poco con la gobernación y las municipalidades. Sin embargo, mencionaron que operan con la Unidad de Gestión de Cadenas de Valor (UGCV) de la Federación de Cooperativas de Producción (FECOPROD Ltda.) para promover el desarrollo rural. Los representantes de una asociación de productores hortícolas de Santa Rosa y de una asociación de productores de San Ignacio coincidieron en manifestar que trabajan con MIPYME COMPITE y FECOPROD para poder vender sus productos a una cadena de supermercados. De esta manera, buscan insertarse a una cadena de valor y ampliar los clientes a quienes habitualmente venden sus productos.

La representante de una asociación de productores de San Ignacio mencionó: *“contamos con todas las obligaciones legales establecidas incluso las exigidas por la SEPRELAD (Secretaría de Prevención de Lavado de Activos) y esperamos poder recibir apoyo para mejorar la producción hortícola a través de la tecnificación”*.

Un gobierno local cuenta con convenio con el SNPP, pero esperan poder trabajar con SINAFOCAL, ya que desean realizar capacitaciones, pero no cuentan con los insumos necesarios para llevarlas a cabo. Al respecto, mencionaron: *“hay madres solteras a quienes quisiéramos capacitar y proveer herramientas”*.

Otro foco de atención para la municipalidad de San Miguel es la artesanía. Además, se encuentran muy interesados en la promoción del turismo en la zona. Al respecto mencionan: *“queremos impulsar un turismo dirigido a las familias y tenemos que capacitar a los pobladores que viven alrededor. También apoyamos a los pescadores que están organizados en comisiones. Acá en San Miguel está la Cooperativa Ovechá Ragué que suele realizar capacitaciones”*.

En cuanto a la academia, los representantes entrevistados manifestaron que cuentan con convenios con diferentes instituciones, tanto públicas como privadas, tales como la Gobernación de Misiones, el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, la Asociación Rural del Paraguay y otras instituciones. Estos convenios sirven, entre otros objetivos, para la promoción de oferta laboral. Al respecto, manifestaron que los egresados tienen buena demanda en el mercado local: *“Se reciben llamadas de colegas egresados que piden por nuestros estudiantes para sus empresas o de empresas que están necesitando de personal”*.

Los actores mencionaron las acciones impulsadas por el MAG a través de la Dirección de Extensión Agraria (DEAG) y con el apoyo de los proyectos que implementa, entre ellos el Programa Paraguay Inclusivo (PPI). También resaltan la presencia del Programa MIPYME COMPITE, financiado por la Unión Europea y que se ejecuta a través del Ministerio de Industria y Comercio (MIC), con el apoyo de FECOPROD Ltda y la Unión Industrial Paraguaya (UIP).

En algunas de las entidades, en especial en los gobiernos municipales entrevistados, mencionaron trabajos realizados con el apoyo de instituciones como la Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR) y la Secretaría de la Mujer. También, se mencionan a instituciones como el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición (INAN) y el Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA).

Algunos comentarios realizados sobre el tema fueron:

“De FECOPROD (MIPYME COMPITE) recibimos asistencia técnica y apoyo para la comercialización. Antes de eso, nos apoyaba la DEAG y también las empresas privadas, como empresas de comercialización de infraestructura e insumos agrícolas”.

“Nos apoya la DEAG del MAG con asistencia técnica e insumos, que llegan a veces. Este año recibimos un proyecto para cría de aves”.

“El MAG evaluó y estamos esperando que aprueben nuestro proyecto. Logramos los puntajes requeridos y solo falta el desembolso de PPI II para que nos financien una fábrica de harina de mandioca”.

“Muchos de los productores que nos proveen materia prima son apoyados por el MAG, a través de la DEAG y de los proyectos que implementa, como PPI y el Proyecto de Inserción a los Mercados Agrarios (PIMA), financiado por el Banco Mundial”.

Varios actores también mencionaron a la Entidad Binacional Yacyretá como fuente de recursos para promover el desarrollo económico y social en el departamento Misiones: *“el año pasado tuvimos de la entidad Yacyretá la donación de 15 huertas tecnificadas”*.

Oportunidad laboral

Se consultó a los entrevistados sobre cuáles son las estrategias que adoptan los jóvenes que ingresan al mercado laboral, cuáles son las mayores fuentes de empleo para jóvenes (hombres y mujeres) y si los jóvenes de su región/distrito no encuentran empleo, qué estrategia utilizan.

Muchos de los jóvenes, incluso los que estudian, se emplean o autoemplean en el sector informal o en actividades productivas primarias, porque es la opción más accesible que tienen: *“la horticultura es una fuente importante de ingresos para muchos jóvenes en el sector rural”*.

Sin embargo, la mayoría coincide en que los jóvenes migran a otras ciudades o migran al exterior: *“el comercio y el autoempleo es donde comienzan a trabajar los jóvenes, [pero] la migración es la única alternativa para muchos”*.

Quienes acceden a un nivel de educación superior eligen carreras que tengan salida laboral, aunque muchos siguen apuntando al empleo público, que tiene un cupo limitado de cargos disponibles. Los estudiantes de derecho

buscan ingresar al Estado, al igual que los que estudian formación docente y los que estudian enfermería.

Varios entrevistados resaltaron que la falta de empleo para los jóvenes es una de las principales causas de migración. La migración se da en dos niveles: del ámbito rural del departamento al urbano, y en general, desde el departamento Misiones a otros departamentos, e incluso al exterior.

Los entrevistados manifestaron que la falta de empleos en el ámbito rural provoca un flujo importante de migraciones a las ciudades del departamento y a otras regiones del país, tales como Encarnación y el Área Metropolitana de Asunción. Las opiniones sobre si son los hombres o las mujeres los que más emigran están divididas. Estas son algunas de las respuestas:

“En San Miguel y alrededores se quedan más las mujeres. Los varones buscan trabajos en el campo, pero son los que más emigran. Se van a trabajar a Asunción o Encarnación, buscando otra cosa”.

“Creemos que más mujeres se van. El sector público está muy saturado y brinda pocas oportunidades. Necesitamos industrias”.

Los jóvenes que llegan a los centros urbanos del departamento, principalmente San Ignacio Guazú y San Juan Bautista, encuentran empleo en el sector de servicios. Al respecto dijeron: *“los servicios comerciales y financieros y las entidades educativas son también fuente importante de empleo. Pero se necesita ampliar y diversificar la oferta de empleos, especialmente para los más jóvenes, los que empiezan a trabajar. Las industrias podrán ser una alternativa para generar puestos de trabajo”.* Si bien, se observa una importante expansión en los sectores de comercio minorista, servicios financieros y venta de alimentos, estos sectores no tienen la capacidad de absorber a la oferta de mano de obra

Diferencias de género

Se consultó a los entrevistados sobre la percepción que tienen con respecto al acceso a empleos para hombres y mujeres, si existían diferencias entre los mismos. Las opiniones fueron variadas.

Algunos entrevistados del sector primario coincidieron en que las mujeres tienden a realizar trabajos domésticos y actividades comerciales: *“las mujeres son las que se están yendo más hacia el empleo doméstico o en el sector de servicios [comercio]”,* los hombres realizan otro tipo de actividades, generalmente de mayores exigencias físicas.

Un entrevistado mencionó: *“no vemos muchas diferencias (entre hombres y mujeres). Lo que hay es especialización. En la planta industrial los hombres trabajan en la parte de depósitos, recepción de materias primas y las mujeres en el laboratorio, en el envasado de productos. Entre los productores, hay más hombres, pero también hay muchas mujeres que trabajan en la producción primaria de hierbas y menta y muchas son jefas de hogar”.*

Los representantes de la academia, en cambio, aseguraron que los estudiantes y egresados tienen alta empleabilidad, sin importar el género. Estos son algunos comentarios:

“Nuestros egresados tienen alta empleabilidad, para la mayoría de las carreras. Nosotros hacemos seguimiento. Nuestros egresados trabajan en lugares importantes hoy. No vemos muchas diferencias de género en la empleabilidad de hombres y mujeres”.

“Tenemos una alta empleabilidad de nuestros jóvenes egresados, tanto hombres como mujeres. Se emplean en el sector público y en el privado. Algunos pocos se quedan (en Misiones), pero la mayoría encuentra trabajos en otras regiones, en una amplia diversidad de sectores”.

Servicios de formación y capacitación

En cuanto a la pregunta de si existen servicios de formación y capacitación, los representantes de los tres sectores (primario, secundario y terciario) mencionaron, en general, que ellos promueven capacitaciones internas a sus socios, colaboradores y/o proveedores, de acuerdo con sus necesidades.

Los actores del sector secundario mencionaron que ellos realizan capacitaciones a los socios productores, buscan mejorar los estándares productivos para introducir sus productos al mercado internacional. Al respecto comentaron: *“En la planta industrial se capacita al personal en Buenas Prácticas de Manufactura y en el campo las Buenas Prácticas Agrícolas. Se capacita a todos los participantes de la cadena porque estamos buscando mejorar la inocuidad en el manejo de los productos destinados al consumo humano y con más razón si queremos ingresar a los mercados internacionales”.*

En las entrevistas mencionan al SNPP como proveedor de servicios de formación en la zona: *“suele venir con cursos de capacitaciones”.*

Cursos de formación

A la pregunta ¿qué cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de la zona?, los representantes del sector primario concuerdan en que la horticultura, en especial la que incorpora tecnologías modernas, es un área con gran potencial que debería ser aprovechada capacitando y formando a los agricultores: “[la] horticultura moderna, con utilización de tecnologías que promuevan la resiliencia y ayuden a incrementar la productividad” (riego, invernaderos).

El sector secundario, hace énfasis en las buenas prácticas de manufacturas y agrícolas, así como la formación de mandos medios.

Otro tema recurrente es la necesidad de emprender y la falta de capacidades para comerciar y negociar: “Necesitamos formación en habilidades blandas, como liderazgo, negociación, resolución de conflictos. La formación de líderes es débil y hay escasez de liderazgo”.

La informalidad de los microempresarios se ve reflejada a la hora de obtener capital. Los representantes del sector servicios sostuvieron que: “en general, los comerciantes necesitan capacitarse para trabajar de manera más formal, profesional y transparente. En las solicitudes de crédito vemos que eso es necesario. No son transparentes y es difícil separar al dueño de la empresa”.

La especialización se vuelve un factor fundamental a la hora de conseguir empleo en el sector industrial. Al respecto, la academia manifestó que: “la especialización abre muchas puertas en sectores no tradicionales o sectores nuevos para los profesionales veterinarios, tales como las industrias frigoríficas, las industrias de balanceados para animales, laboratorios, entre otros”.

Expectativas

Se consultó a los entrevistados sobre el futuro del mercado laboral en el departamento Misiones para el mediano plazo (próximos 5 años).

Se mencionaron algunas áreas de desarrollo potencial en el sector primario, que se relacionan con el vínculo a cadenas de valor de algunos rubros agrícolas, tales como horticultura, mandioca y hierbas aromáticas y medicinales, relacionados con los pequeños productores.

Los encuestados se mostraron positivos ante la posibilidad de crecimiento en los próximos 5 años. Esperan mayor presencia de industrias, mayor innovación y el fortalecimiento del comercio. Algunos comentarios sobre el tema son los siguientes:

“Creemos que, si seguimos trabajando bien, vamos a crear más oportunidades de trabajo para los jóvenes. El avance es lento, pero vemos buenos resultados con la horticultura y el ganado menor, especialmente aves”.

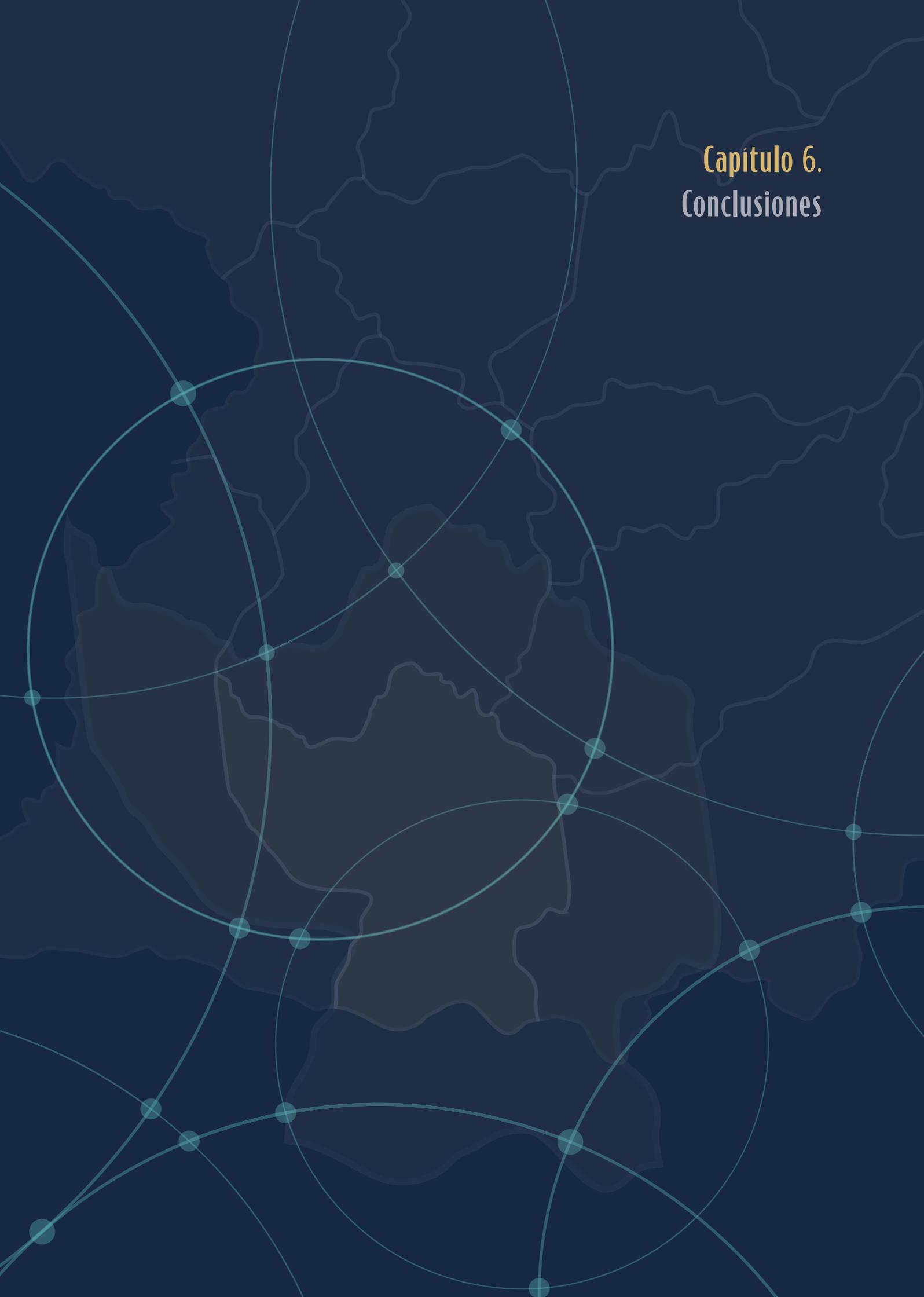
“Tenemos muchas perspectivas de crecer (en la industria). Se apuesta a la creación de nuevos productos y el mercado externo”.

“Vemos que el mercado laboral de San Juan en los próximos 5 años será prometedor y que atraerá a más gente. Estamos gestionando para que se instalen otras industrias. El cultivo de arroz tiene mucha perspectiva. Planeamos apoyar a la pequeña agricultura”.

Otros temas recurrentes son el desarrollo del turismo y los servicios gastronómicos. Los entrevistados esperan que estas áreas puedan desarrollarse, ser atractivos a lo largo del año y generar puestos de trabajo, al respecto afirmaron:

“Se están haciendo muchos esfuerzos para promover en Misiones el turismo. Es un nicho importante, muy interesante de poder explotar. Somos la primera reducción jesuítica, tenemos un museo impresionante, pero se necesita generar las condiciones para que el turista venga y gaste (su dinero) en nuestra ciudad”.

“Consideramos que se desarrollarán el comercio y los servicios, así como el turismo, incluyendo hotelería, gastronomía”.

The background features a dark blue color with a faint, light blue map of Mexico. Overlaid on the map are several thin, light blue circles of varying sizes that intersect at various points. Small, semi-transparent light blue circles are placed at these intersection points, creating a network-like pattern.

Capítulo 6. Conclusiones

Los datos obtenidos mediante las encuestas demuestran que la mayoría de las empresas forman parte del sector terciario, con un 48,1%. El sector que menor proporción representa es el secundario, con 11,9% del total. Considerado el tamaño de las entidades, las empresas predominantes son las microempresas, que representan el 81,8% del mercado.

La antigüedad de 16 años y más es el rango más frecuente entre las empresas del departamento Misiones, con el 36,6% del total. Este resultado implica una fortaleza que puede aprovecharse con la oportunidad para aplicar políticas innovadoras que hagan uso de la experiencia ya existente en las empresas de Misiones.

Las principales actividades en las que se desenvuelven las empresas son: en el sector primario el 34,4% trabaja en el cultivo de hortalizas de hoja y de otras hortalizas frescas; en el secundario, las actividades de mayor destaque son las relacionadas con la elaboración de productos de panadería con el 17,4%, seguidas de la fabricación de muebles de madera con 15,2%; en el sector terciario, las principales actividades económicas son las hoteleras con el 9,7% y las ventas al por menor de artículos de ferretería con el 7,0%. Estos resultados evidencian la alta concentración en las actividades del sector primario, en menor medida en el sector secundario, y diversificación comercial y de servicios en el sector terciario.

Acerca del personal disponible, se constata que las empresas en el departamento cuentan con una mayoría de hombres en la distribución de trabajadores por sexo con un 65,4% en total, principalmente en el sector primario. Esta brecha es menor en el sector terciario.

En cuanto al nivel educativo, las empresas mencionan que el 38,9% de los trabajadores tienen la secundaria concluida. Con relación a la consulta de la aplicación de alguna política de contratación por parte de las empresas, el 64,2% ha expresado que aplican al menos una política de contratación, y la principal es la de contratación de mujeres.

Así también, se constata que las políticas aplicadas por las empresas en materia de contratación se basan en mayor medida en decisiones del propietario de la firma, asignando a las normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas una participación relativamente baja. Esto probablemente suceda por desconocimiento del propietario acerca de los beneficios de las modalidades especiales de contratación que se encuentran disponibles en la legislación nacional, tales como la Ley N°1890/02 “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).

Los resultados de los últimos 12 meses acerca de las vacantes de puestos de trabajo evidencian que el 35,8% expresó haberlas generado. De esto, más del 90% han logrado cubrir las. La presencia de competencias actitudinales o socioemocionales es el principal requisito establecido por las empresas, agregando también la buena presencia y experiencia en el cargo. La principal dificultad de las empresas en el proceso de búsqueda y selección del personal es la falta de habilidades blandas. Este problema es incluso mayor que la falta de habilidades técnicas y falta de experiencia laboral.

La mayoría de las empresas ha mencionado que en los próximos 5 años incorporará nuevas tecnologías, en especial en lo referente a los procesos productivos. Los avances tecnológicos podrían incidir en la expansión del mercado mediante el comercio electrónico, en la reducción de costos, y en la logística mediante plataformas de distribución o en procesos administrativos tales como el pago o cobro con el uso de aplicativos digitales.

La formación requerida relacionada con la incorporación de nuevas tecnologías, que demandan las empresas del departamento Misiones para sus trabajadores varía según el sector económico. En los sectores primario y secundario se espera en gran medida certificaciones en operación de maquinarias y equipos, mientras que en el terciario se demandarían en gran proporción certificaciones para operar o programar equipos o sistemas informáticos.

En el horizonte de perspectivas para los próximos 5 años, se verifica que en mayor medida las empresas de los sectores primario, secundario y terciario ven poco probable la expansión a través de nuevos establecimientos o sucursales. Por otra parte, una amplia mayoría considera poco probable el cierre de los actuales establecimientos. Además, la probabilidad de contratar nuevo personal también se considera poco probable en los tres sectores.

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

El trabajo encuentra que la mayoría de las firmas opta por un sistema de capacitación donde el instructor sea un personal interno de la empresa. Se ha evidenciado que son escasas las empresas que han utilizado los sistemas

disponibles de formación y capacitación del SINAFOCAL o el SNPP. Además, se constató que existe una notable preferencia por la implementación de capacitaciones de manera presencial.

Los actores clave entrevistados son representantes de los diferentes sectores de la economía. Estos desarrollan actividades prestando servicios, capacitaciones o participando como intermediarios en el desarrollo de actividades. Por lo general, sus actividades son realizadas con los socios en el caso de las asociaciones o comités, en el sector secundario con los colaboradores o proveedores de estos. Por otro lado, el sector terciario realiza actividades de capacitaciones, no solo con sus colaboradores o socios, sino también a la población en general que pudiera estar interesada. El gobierno local en cambio trabaja a través de programas de generación de ingresos y apoyando el desarrollo de diversos sectores, en especial del sector productivo primario.

En cuanto a las fortalezas del mercado regional, se mencionan el potencial de la producción hortícola en la región si se trabaja con las tecnologías apropiadas. El turismo, a pesar de contar con un bajo nivel de desarrollo en infraestructura y servicios, es visto como un sector con gran potencial. Además, resaltan la presencia de servicios financieros y de créditos que pueden potenciar el desarrollo de emprendimientos y microempresas.

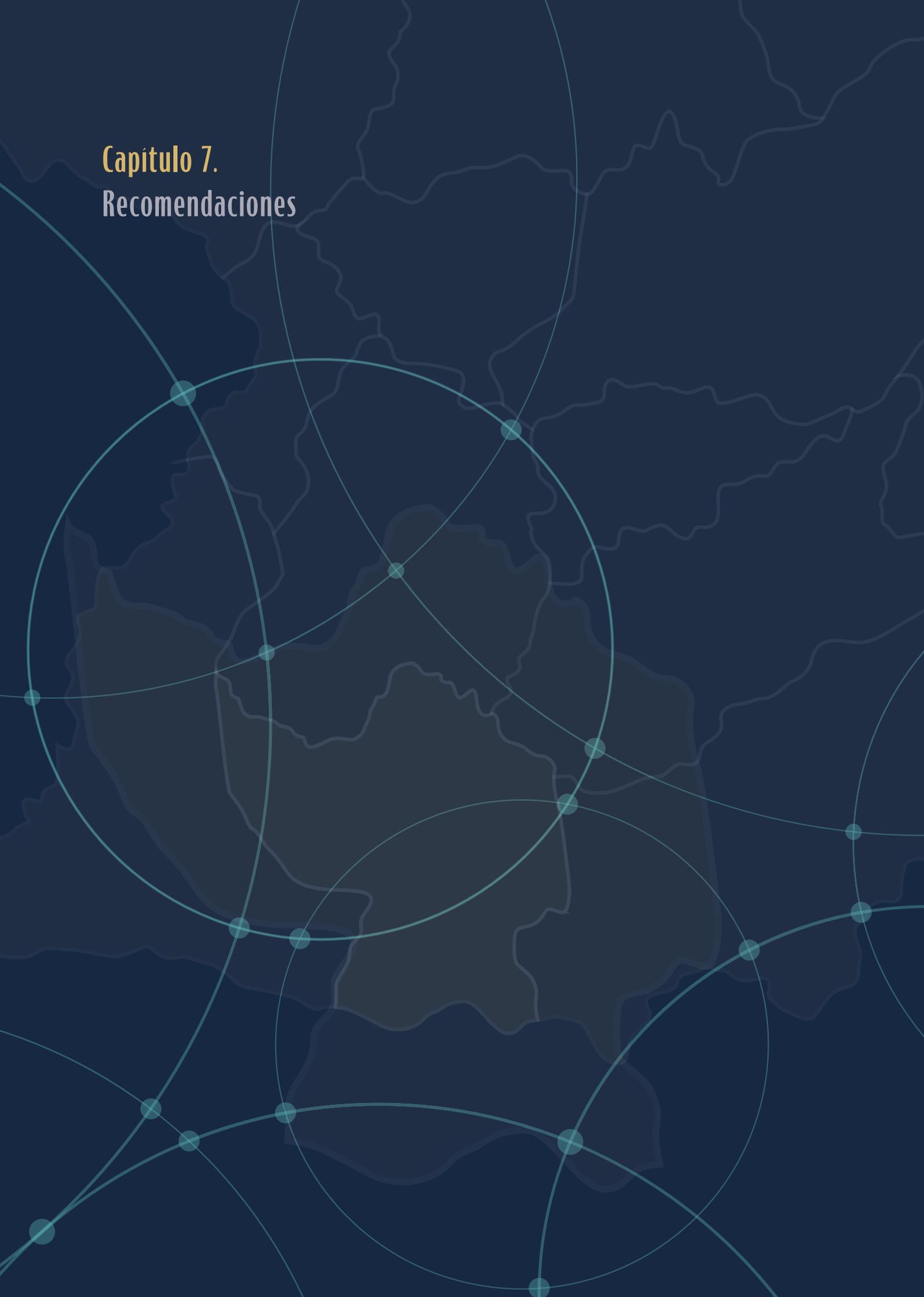
Los entrevistados mencionaron estar coordinados con instituciones como la Federación de Cooperativas de Producción para el desarrollo de proyectos e inserción de los productos de los agricultores a los mercados formales. También, mencionan actividades realizadas por la Dirección de Extensión Agropecuaria del Ministerio de Agricultura y Ganadería, a través de proyectos de desarrollo, como el Proyecto Paraguay Inclusivo (PPI). Además, afirman realizar actividades con la Secretaría de la Mujer y Secretaría Nacional de Turismo, entre otras entidades del sector público.

Sin embargo, mencionan que las oportunidades laborales son escasas para los jóvenes. Muchos de ellos, al finalizar sus estudios universitarios, optan por migrar a otras ciudades o incluso salir del departamento. Otros jóvenes que ingresan al mercado laboral realizan actividades agropecuarias, labores comerciales o de servicios. Algunos, por la falta de oportunidades, realizan actividades informales para generar ingresos.

Los actores clave consideran la posibilidad de crecimiento en los próximos 5 años. Esperan que la mayor innovación, el fortalecimiento del comercio y la presencia de industrias, puedan apoyar el desarrollo del departamento. Ven la falta de industrias en la región como una limitación y a la vez una necesidad para mejorar la oferta laboral. Se mencionaron algunas áreas de desarrollo potencial en el sector primario, que se relacionan con el vínculo a cadenas de valor de algunos rubros agrícolas, tales como la horticultura. En el sector terciario consideran que se desarrollarán el comercio, los servicios y el turismo, incluyendo la hotelería y la gastronomía.

Los entrevistados del departamento consideran que los principales cursos de formación que ayudarían a aumentar las habilidades de los trabajadores son la formación en el uso de las tecnologías, en especial para la producción agrícola, los cursos de capacitación en habilidades blandas como liderazgo, resolución de conflictos y habilidades en negociaciones.

Capítulo 7.
Recomendaciones



Los datos recopilados durante las encuestas y entrevistas junto con las conclusiones halladas en el trabajo permiten presentar las siguientes recomendaciones:

Promover el trabajo coordinado de instituciones públicas para la formulación y desarrollo de Políticas Públicas. Concretamente, se destaca el rol del Ministerio de Agricultura y Ganadería junto con el de Industria y Comercio, identificando opciones de encadenamiento de valor locales y regionales para rubros resaltados por empresas encuestadas y referentes entrevistados tales como la horticultura, procesamiento del arroz, cultivo e industrialización de yerba mate y de hierbas aromáticas y medicinales, ganadería bovina y ovina, y los servicios conexos que estos requieren, tales como transporte, almacenamiento, empaquetados, mercadeo, entre otros.

Las empresas del departamento Misiones poseen, en promedio, 16 años de presencia en el mercado, por lo que la mayoría cuenta con experiencia en el rubro en que se desenvuelven; sin embargo, muchas de ellas siguen siendo microempresas. Por lo que, en línea con el encadenamiento de valor, se debería apuntar a un enfoque de capacitaciones y actividades de formación, tanto a nivel patronal - empresarial como al de los colaboradores, para promover el desarrollo productivo y de gestión. Es decir, con una visión de formación integral que contemple competencias técnicas específicas junto con competencias básicas y habilidades blandas, siendo estas últimas las más solicitadas por las empresas.

Entre las competencias básicas, se recomienda apuntar a la formación del uso de la ofimática y sus ventajas para los procesos administrativos y comerciales de las empresas. La comunicación efectiva es un gran diferenciador a la hora de seleccionar trabajadores, por lo que no debe faltar en la oferta de formación y capacitación.

Las habilidades blandas han sido resaltadas como una de las competencias más requeridas por parte de las empresas al momento de contratar. Liderazgo, negociación, resolución de conflictos han sido mencionadas como demandas concretas en los trabajadores, las cuales no siempre son satisfechas. Una gran cantidad de microempresarios, que según datos de la encuesta presentan buenos niveles de formación (al menos secundaria concluida), permitiría viabilizar el desarrollo de cursos de liderazgo y negociación, entre otros.

En cuanto a la formación y capacitación técnica específica, se tiene que las actividades económicas del departamento Misiones giran alrededor de la producción primaria. Producción que va ganando valor con la presencia de algunas industrias y sectores emergentes, tales como el procesamiento del arroz y la yerba mate y sus derivados. La formación y capacitación debe apuntar a generar capacidades en el aprovechamiento de la clusterización de actividades de producción y transformación que permitan a su vez el aprovechamiento de empleo local en la generación de servicios como el transporte, almacenamiento, mercadeo, finanzas, etc.

En busca del desarrollo productivo integral, se debe aprovechar la existencia de muchos emprendedores autoempleados a quienes se recomienda ofrecer formación y capacitación con un enfoque de evolución, desde el autoempleo de subsistencia al de emprendedor, y de emprendedor a empresario. Aquí, los cursos de gerenciamiento ganan preponderancia, incluyendo los módulos de administración de flujos financieros, mercadeo, manejo de personal, logística, entre otros.

Se recomienda además tener presente los avances tecnológicos y las oportunidades que estas representan en el aumento de la productividad. El desarrollo y uso de software y aplicativos para la gestión contable, financiera y comercial de sectores que requieren mucha especificidad como la ganadería y la agricultura, son oportunidades para formar jóvenes. En estos sectores, se debe considerar también la formación de operarios en el uso de maquinarias y equipos agrícolas de última generación.

El departamento Misiones ha demostrado ser un lugar acogedor para el turismo rural y sus fiestas tradicionales reciben a una gran cantidad de visitantes. Se recomienda que para dar un mayor aprovechamiento del turismo se tenga en cuenta la formación y capacitación en idiomas, gestión hotelera y gastronomía y el desarrollo de actividades turísticas que se conviertan en atractivos durante todo el año.

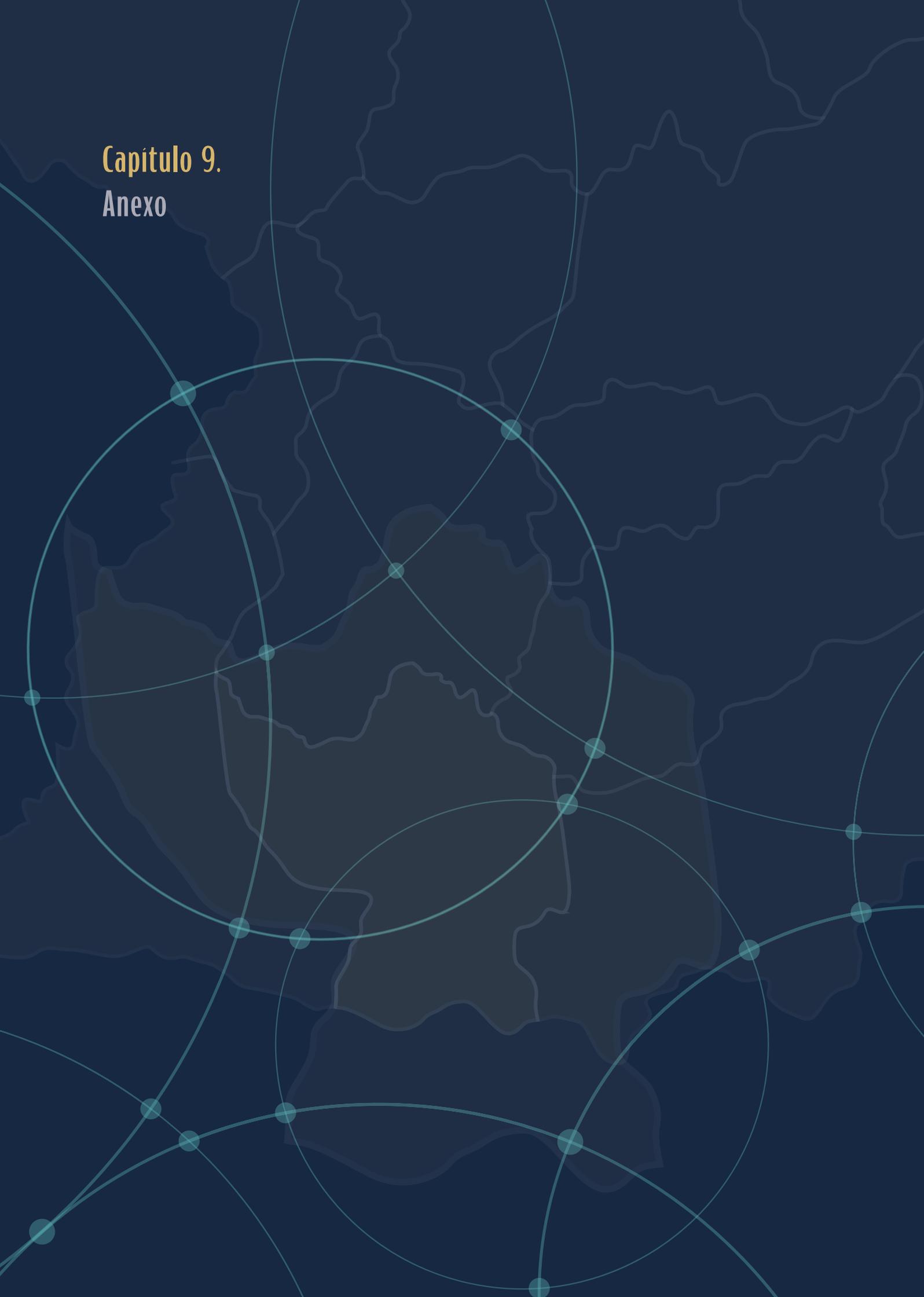
Por último, se propone la elaboración y desarrollo de programas de formación inclusivos, que fomenten a los sectores de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y otros sectores vulnerables, especialmente en áreas de ofimática y actividades administrativas. Junto con la formación y capacitación, también se recomienda la difusión de normativas vigentes de modalidades especiales de contrataciones como los del primer empleo, de empleo parcial, los contratos por aprendizaje y los beneficios estipulados para el sector privado en la contratación de personas con discapacidad. Para el efecto, se recomienda el uso de todos los canales que se encuentren al alcance de las instituciones, tales como redes sociales, espacios en programas radiales y televisivos, actos públicos y oficinas de atención a empresarios y trabajadores.

The background is a dark blue gradient. It features several overlapping, thin, light blue circles of varying sizes. A faint, light blue outline of a map, possibly of Mexico, is visible in the center. Small, light blue dots are placed at various points where the circles intersect.

Capítulo 8. Referencias Bibliográficas

- CAÑIGUERAL, 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>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2017-2022). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH)*. Recuperado de <https://www.ine.gov.py/default.php?publicacion=3>
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. (2022). *Principales Indicadores del Mercado de Trabajo al 3er. Trimestre 2022*. Recuperado de https://www.mtess.gov.py/application/files/6816/6921/9448/Principales_indicadores_de_empleo_3er.Trimestre_2022.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

Capítulo 9.
Anexo



Cuestionario de encuesta

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. Edición Misiones 2023” del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), versión 2022, a cargo de Investigación para el Desarrollo.

El objetivo de esta encuesta es conocer las necesidades de las empresas en materia de empleo, de manera a orientar las políticas de empleo, formación y capacitación.

Esta valiosa información permitirá diseñar programas de formación y capacitación que sean de utilidad para la empresa y sus trabajadores. Para este fin, resulta indispensable que usted conozca bien los perfiles de cargo, las vacantes de empleo que ha tenido la empresa y las 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 usted provea será utilizada únicamente para fines estadísticos y del estudio. Por lo tanto, los datos recopilados no 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 serie de preguntas con la información más completa y fidedigna que disponga, que puedan generar datos representativos 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, continua al módulo B

Rechazo, se debe evitar el rechazo de las personas a entrevistar. Para lograr este objetivo, se deberá establecer un entendimiento cordial que permita ganar la confianza del entrevistado/a. Si aun así la persona no desea participar, **pasar 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 y apellido	
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 solicitamos información sobre la actividad económica principal que desarrolla la empresa.

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

Meses:	
Años:	

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

--

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

Sí	1
No	6

MÓDULO D: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

A continuación, se consulta sobre los trabajadores que tiene la empresa a la fecha de la entrevista.

D.1 ¿Cuántos trabajadores tiene la empresa hoy? Considere a todos los trabajadores contratados directamente por la empresa, ya sea que tengan una relación laboral permanente o temporal.

#	Trabajadores	Marcar
1.	De 5 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 trabajadores de la empresa, podría decirme cuántos son:

	Cantidad
Hombres	
Mujeres	

D.3 ¿Podría darme un porcentaje de trabajadores de la empresa que tienen un nivel educativo correspondiente a...?

Completar en todas las opciones que corresponda

#	Estudios formales de empleados	%
1	Universitario terminado	
2	Universitario incompleto	
3	Técnico superior no universitario terminado	
4	Técnico superior no universitario incompleto	
5	Secundaria (Educación Media) terminada	
6	Secundaria (Educación Media) incompleta	
7	Primaria (EEB) terminada	
8	Primaria (EEB) incompleta	
9	Sin instrucción	
10	Otro. Especificar	

D4. La empresa tiene políticas específicas para contratar a..., me puede decir cuál es la política aplicada?

#	Contrataciones de...	Sí	No	Para cada respuesta afirmativa, escriba el o los códigos según el listado correspondiente de políticas aplicadas
1	Jóvenes de primer empleo	1	6	
2	Pasantes y/o aprendices	1	6	
3	Mujeres	1	6	
4	Personas con discapacidad	1	6	
5	Indígenas	1	6	

Código	Política Aplicada
1	Ley de primer empleo (Ley 1980/02)
2	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19)
3	Contrato de aprendizaje (Código laboral y Resolución N.º 1159/19)
4	A través de convenios con organizaciones privadas y/o ONG
5	A través de convenios con organizaciones públicas
6	Decisión del 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 las vacantes de puestos de trabajo que ha tenido la 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. ¿La empresa tuvo vacantes durante los últimos 12 meses?

Sí	1
No	6 (Salto E4)

E2. ¿En qué puestos de trabajo tuvo la empresa esas vacantes y qué cantidad?

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

E3. ¿Logró la empresa cubrir todas las vacantes 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
1.	Poseer experiencia en el cargo	1	6
2.	Contar con Competencias Actitudinales o Socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	1	6
3.	Poseer el nivel educativo requerido	1	6
4.	Tener certificación de educación técnica y formación profesional	1	6
5.	Disponer de tiempo (para horarios rotativos)	1	6
6.	Contar con movilidad	1	6
7.	Tener buena presencia	1	6
8.	Manejar idiomas extranjeros	1	6
9.	Contar con Competencias Técnicas o Profesionales	1	6
10.	Otro. Especificar	1	6

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

COMPETENCIAS GENERALES		Sí	No
1.	Básicas (Comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos)	1	6
2.	Manejo básico de Computadoras (Ofimática)	1	6
3.	Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (tic)	1	6
4.	Habilidades Blandas (Responsabilidad, organización, trabajo en equipo, resolución de problemas)	1	6
5.	Otro. Especificar	1	6

E6. Durante el proceso normal de búsqueda y selección, ¿la empresa 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 (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	1	6
3.	Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	1	6
4.	Candidatos con falta de experiencia laboral	1	6
5.	Candidatos que no aceptaron las condiciones laborales ofrecidas (ubicación, horario, remuneración)	1	6
6.	Falta de postulantes/ candidatos	1	6
7.	Otro. Especificar	1	6
8.	No, ninguna dificultad	1	6

E7. ¿Cuáles son los principales canales de reclutamiento que utiliza la 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. (boca a boca)	
7.	Contratación de empresas de reclutamiento	
8.	Ferias de empleos	
9.	Avisos en las inmediaciones 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. ¿La empresa tiene planes de incorporar nuevas tecnologías en los próximos 5 años (2023-2027)?

Sí	1
No	6 (SALTO F6)

F2. ¿En qué áreas la empresa tiene planes de incorporar nuevas tecnologías?

Marcar 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, la empresa requeriría: la contratación de nuevos trabajadores o la transformación de las competencias de los trabajadores actuales (capacitación del personal existente)

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 la empresa para nuevas contrataciones o transformación de competencias de trabajadores actuales? Marcar en todas las opciones que corresponda

#	Tipo de formación requerida	Marcar
1.	Desarrollo/programación de softwares/sistemas informáticos/aplicativos	
2.	Configuración de equipos /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”) ¿Qué probabilidad hay de que ocurran los siguientes eventos al interior de la empresa? Marcar en todas las opciones que corresponda

#	Temas	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 tecnologías	

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

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

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

Sí	
No	SALTO A MODULO G

F9. ¿Podría usted indicar el cargo y una estimación del número de trabajadores que va a requerir en los próximos 5 años (2023-2027)?

Se pueden colocar hasta 3 cargos específicos por cada grupo ocupacional

Cantidad de personal requerido, por cargo	Cargo específico	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 la 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	
No	SALTO G4

G2a. ¿Qué tipos de capacitaciones son las que realiza la 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.		
6.		

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

#	Sistemas de capacitación	Marcar
1.	Capacitación con instructor interno de la empresa	
2.	Contratación de cursos con financiamiento de la empresa	
3.	Capacitaciones a través del SINAFOCAL (Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral)	
4.	Capacitaciones 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 la empresa para mantener o incrementar la productividad?

#	Lista de capacitaciones demandadas
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

G5. ¿Cuál es el formato de capacitaciones más conveniente para la empresa?

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

G6. ¿Qué importancia atribuye a las siguientes razones para capacitar a los trabajadores de la empresa?

#	RAZONES DE CAPACITACIÓN	1. Nada Importante	2. Poco	3. Moderada	4. Importante	5. Muy Importante
1.	Desarrollo de competencias, habilidades o conocimientos técnicos					
2.	Incorporación de nuevas tecnologías					
3.	Contribución al desarrollo profesional de los trabajadores					
4.	Desarrollo de habilidades socioemocionales o blandas					
5.	Dotación de 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, toda la información provista en esta encuesta será 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.

Cuestionario de entrevistas

GUÍA DE PAUTAS SEMIESTRUCTURADAS

1. ¿A qué sector de la economía se aboca la organización?
2. ¿Su entidad desarrolla actividades relacionadas al mercado laboral?
3. ¿Conoce organizaciones o entidades que realicen algún tipo de actividad relacionada con el tema laboral en la zona?, ¿Cuáles son?
4. Qué tipo de actividades realizan esas organizaciones o entidades:
 - a. Asistencia Técnica
 - b. Capacitación
 - c. Intermediación laboral
 - d. Otros
5. De existir estas organizaciones o entidades ¿Las actividades tienen un alcance comunitario, distrital o departamental?
6. Ya sea en la comunidad, distrito o departamento de Misiones ¿Sabe de acuerdos/alianzas para promover el empleo entre instituciones del gobierno, sector privado, academia)? En caso de ser afirmativo, ¿en qué consistió dicho acuerdo?
7. ¿Cuáles son las fortalezas del mercado laboral regional/local?
8. ¿Cuáles son los sectores que mayor cantidad de empleo generan?
9. ¿Cuáles son las mayores fuentes de empleo para jóvenes? (hombres y mujeres)
10. 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
11. ¿Hay diferencias en el acceso a empleo entre hombres y mujeres?
12. ¿En la zona se ha tenido problema para contratar mano de obra calificada?
13. En su opinión, ¿Cuáles son las principales debilidades del mercado laboral en su área geográfica?
14. ¿Qué acciones considera que se deberían hacer para fortalecer el empleo formal en su área geográfica?
15. ¿Existen servicios de formación y capacitación profesional en la zona?
16. ¿Qué cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de la zona?
17. ¿Cuáles son las expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años?
 - a. Más demanda
 - b. Igual
 - c. Menos demanda
18. ¿Qué sectores considera serán los más demandantes?
19. ¿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?
20. ¿Tiene alguna opinión o comentario sobre alguna cuestión adicional que le parezca relevante sobre los temas tratados?