

Tendencias del Mercado Laboral

Edición Guairá 2024

TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL

Edición: **Guairá 2024**

Santiago Peña Palacios

Presidente de la República del Paraguay

Mónica Recalde De Giacomi

Ministra del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

César Luis Sosa Fariña

Gobernador del Departamento de Guairá

Alfredo Javier Mongelós

Secretario Técnico del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

Natalia Torres

Coordinadora del Observatorio Ocupacional (SINAFOCAL)

Elaboración

Visual Research S.A.

Revisión

Coordinación de Observatorio Ocupacional

Natalia Torres
Margarita Fernández
Viviana Báez
Diego Laterra
Soledad Mallorquín
Julio Velotto

Diseño y diagramación

Santiago Passalacqua

Título

Tendencias del Mercado Laboral. Edición: Guairá 2024

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
www.sinafocal.gov.py

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

SINAFOCAL
www.sinafocal.gov.py
Diciembre 2024
Asunción – Paraguay

Índice de contenido

Capítulo 1. Introducción	9
Capítulo 2. Metodología	12
Capítulo 3. Indicadores laborales del departamento de Guairá	18
Tasa de la fuerza de trabajo, ocupación y desempleo.....	18
Ocupación por sectores económicos.....	19
Categorías ocupacionales	20
Informalidad laboral	21
Capacitación en el ámbito laboral	21
Capítulo 4. Resultados de las entrevistas	24
Presentación de los entrevistados.....	24
Sectores productivos del departamento de Guairá	25
Características del mercado laboral	25
Mercado laboral en Guairá según grupos poblacionales específicos	26
Modalidades de capacitación que usan las empresas consultadas	27
Necesidades de capacitación	27
Acuerdos o alianzas para promover el empleo	28
Expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años en Guairá	30
Evaluación de SINAFOCAL y SNPP	30
Capítulo 5. Resultados de la encuesta.....	33
Características de las empresas	33
Disponibilidad de personal	36
Vacantes de puestos de trabajo, mecanismos de contratación y proceso de reclutamiento	41
Nuevas tecnologías en la empresa	48
Capacitación y uso de la oferta pública de capacitación	58
Evaluación de programas de capacitación y servicios públicos para la promoción del empleo	68
Capítulo 6. Conclusiones.....	73
Capítulo 7. Recomendaciones.....	78
Capítulo 8. Referencias bibliográficas.....	81
Capítulo 9. Anexos	83
Cuestionario de la encuesta.....	83
Guía de pautas para los grupos focales	94

Índice de gráficos

Gráfico 1. Evolución del PIB de Paraguay, en USD corrientes y constantes 2014 – 2022	9
Gráfico 2. Tasa de la fuerza de trabajo por sector económico en el periodo 2022-2024	19
Gráfico 3. Porcentajes de ocupados según categoría ocupacional en los periodos 2022-2024.....	20
Gráfico 4. Porcentaje de formalidad e informalidad laboral en los trabajadores no agropecuarios, según año	21
Gráfico 5. Distribución de empresas según sector económico	33
Gráfico 6. Distribución de empresas según tamaño	33
Gráfico 7. Antigüedad de las empresas	34
Gráfico 8. Porcentaje de empresas que tienen sucursales	35
Gráfico 9. Cantidad de sucursales que tienen las empresas que poseen sucursales	35
Gráfico 10. Distribución de la ubicación de las sucursales de las empresas	36
Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores según sexo	36
Gráfico 12. Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores del total de empresas encuestadas	37
Gráfico 12a. Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores de las empresas encuestadas, por sector económico	38
Gráfico 13. Grupos poblacionales específicos que las empresas deciden emplear	39
Gráfico 14. Vacantes generadas en los últimos 12 meses en las empresas encuestadas	41
Gráfico 15. Cobertura de vacantes que se generaron en las empresas en los últimos 12 meses	43
Gráfico 16. Dificultades que experimentaron las empresas para cubrir vacantes, durante el proceso normal de búsqueda y selección	44
Gráfico 17. Requisitos y competencias que solicitan las empresas para cubrir vacantes que puedan surgir	45
Gráfico 18. Principales canales de reclutamiento que utilizan las empresas para llenar las vacantes	47
Gráfico 19. Herramientas y tecnologías que las empresas utilizan actualmente y/o planean incorporar en los próximos 5 años (2025-2029)	49
Gráfico 20. Requerimientos de las empresas para incorporar nuevas tecnologías	50
Gráfico 21. Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías	51
Gráfico 22. Probabilidad de que se produzcan los siguientes eventos al interior de las empresas en los próximos 5 años (2025-2029)	53
Gráfico 23. Posible evolución de la cantidad total de trabajadores de las empresas en los próximos 5 años (2025- 2029).....	54
Gráfico 24. Intención de las empresas de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses	58
Gráfico 25. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades blandas	60
Gráfico 26. Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades blandas	62
Gráfico 27. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas	63
Gráfico 28. Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades técnicas	65
Gráfico 29. Preferencia sobre el sistema para las capacitaciones de las empresas.....	66
Gráfico 30. Preferencia sobre el formato de las capacitaciones para las empresas	67
Gráfico 31. Evaluación en escala de importancia, de razones para capacitar a los trabajadores	68
Gráfico 32. Conocimiento y/o utilización de programas y servicios públicos para la promoción del empleo	69

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de empresas de Guairá, por tamaño, según sector económico.....	14
Tabla 2. Total de empresas censales observadas	15
Tabla 3. Distribución de la muestra	15
Tabla 4. Distribución de la muestra en Guairá	16
Tabla 5. Distribución de la muestra en Guairá con ajuste de la muestra	16
Tabla 6. Porcentaje de la fuerza de trabajo, de la población ocupada y desempleada	18
Tabla 7. Cursos de capacitación y certificados	21
Tabla 8. Cantidad de cursos ejecutados por rubro económico.....	22
Tabla 9. Beneficiarios certificados, por sexo	22
Tabla 10. Actividad económica a la que se dedican las empresas entrevistadas	34
Tabla 11. Grupos poblacionales específicas que las empresas deciden emplear, por sector económico	40
Tabla 12. Políticas de contratación que aplican las empresas para emplear a grupos poblacionales específicos	40
Tabla 13. Cantidad de vacantes que se generaron en los últimos 12 meses, por grupos ocupacionales.....	42
Tabla 14. Requisitos y competencias que solicitan las empresas para cubrir vacantes, según sector económico	46
Tabla 15. Principales canales de reclutamiento que utiliza la empresa para llenar las vacantes, por sector económico	48
Tabla 16. Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías, por sector económico	51
Tabla 17. Cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales/automatización del trabajo. Total y por sector económico.....	52
Tabla 18. Probabilidad de que se produzcan los siguientes eventos en las empresas en los próximos 5 años (2025-2009), según sectores económicos	54
Tabla 19. Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029)	55
Tabla 20. Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029). Detalle año por año.....	56
Tabla 21. Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029), por sector económico	57
Tabla 22. Razones para no capacitar a los empleados	59
Tabla 23. Porcentaje de empresas por puesto de trabajo, según tipo de capacitación en habilidades blandas de interés	61
Tabla 24. Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas, por sectores económicos	64
Tabla 25. Opinión sobre la gestión del SINAFOCAL	70
Tabla 26. Disposición de las empresas a trabajar en alianza con el SINAFOCAL. Total, y por sectores económicos	71

Resumen ejecutivo

El estudio sobre tendencias del mercado laboral en el departamento de Guairá, encargado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) presenta información sobre la situación actual del mercado laboral y su evolución, utilizando datos de fuentes primarias y secundarias. Considera dimensiones tales como requisitos formativos que exige el mercado laboral y la demanda ocupacional actual y futura, las actividades económicas que suponen nuevos nichos de empleo, las estrategias empresariales para la adaptabilidad a los cambios en el mercado de trabajo, y la incorporación de nuevas tecnologías.

El informe se elabora a partir de la información que brindaron empresas de los tres sectores económicos (primario, secundario y terciario), así como también referentes locales de los sectores mencionados, del ámbito académico y del gobierno local, todos ellos pertenecientes al departamento de Guairá.

Teniendo en cuenta la estructura de la población ocupada por sectores, se observa que el de mayor relevancia es el terciario; además, la proporción de los trabajadores ocupados en este sector crece de manera significativa desde el 2022 hasta la actualidad.

Si bien el mercado laboral del departamento se caracteriza por altos índices de informalidad, en 2023 y 2024 se nota una tendencia sostenida –aunque aún leve– de caída en el porcentaje de los trabajadores informales a favor de los formales. Esta tendencia coincide con lo observado por los participantes del método cualitativo, quienes hacen mucho hincapié en que ven un esfuerzo importante por parte del gobierno a favor de la formalización de las actividades económicas, y como consecuencia, del empleo.

Se encuestó a 392 empresas, de las cuales 50,5% son del sector terciario. Las empresas del departamento muestran persistencia en el mercado, con una antigüedad promedio de 13,1 años, destacándose entre las actividades que desarrollan las siguientes: “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas”; “Agricultura, ganadería, caza y actividades de apoyo”; “Industrias manufactureras”.

Se observa mayor participación de hombres contratados en las empresas (57,9% versus 43,1% de mujeres), y el nivel de educación más común entre los trabajadores es el secundario completo (41,0%), seguido por los profesionales universitarios (16,0%) y luego la primaria completa (12,0%).

Las empresas cuentan con políticas de contratación para ciertos sectores específicos, impulsadas en gran medida por decisión del directorio de la firma. Se observa poca utilización de algunas normativas vigentes que impulsan contrataciones inclusivas, como la Ley 4951/2013 de “primer empleo”, Ley 6339/19 de “empleo parcial” y la Ley 4962/13 de “incorporación de personas con discapacidad”.

Entre los hallazgos más importantes del estudio, se resalta que el 68,6% de las empresas no tuvo dificultades durante sus procesos de búsqueda y selección de personal en los últimos 12 meses. Entre los que sí encontraron obstáculos, el más relevante es la “Falta de capacitación o habilidades técnicas de los candidatos”, y la “Falta de experiencia laboral de los mismos”.

El requisito más mencionado para cubrir los puestos es contar con habilidades blandas: 62,5% requiere proactividad, actitud de aprendizaje y compromiso de parte de los postulantes. En segundo lugar, 57,4% menciona la buena presencia; y 55,1% requiere competencias básicas como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos. 46,4% de los encuestados pide experiencia en el cargo.

Finalmente es muy auspicioso cómo se planea el futuro en las empresas, ya que, en un horizonte de 5 años, 68,4% de los entrevistados cree que su mayor necesidad será la de “Capacitar o reconvertir a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías”; 52,5% debe prepararse para “Abrir nuevos establecimientos/sucursales” y 41,4% para “Contratar trabajadores en función de implementar nuevas tecnologías”.



Capítulo 1

Introducción

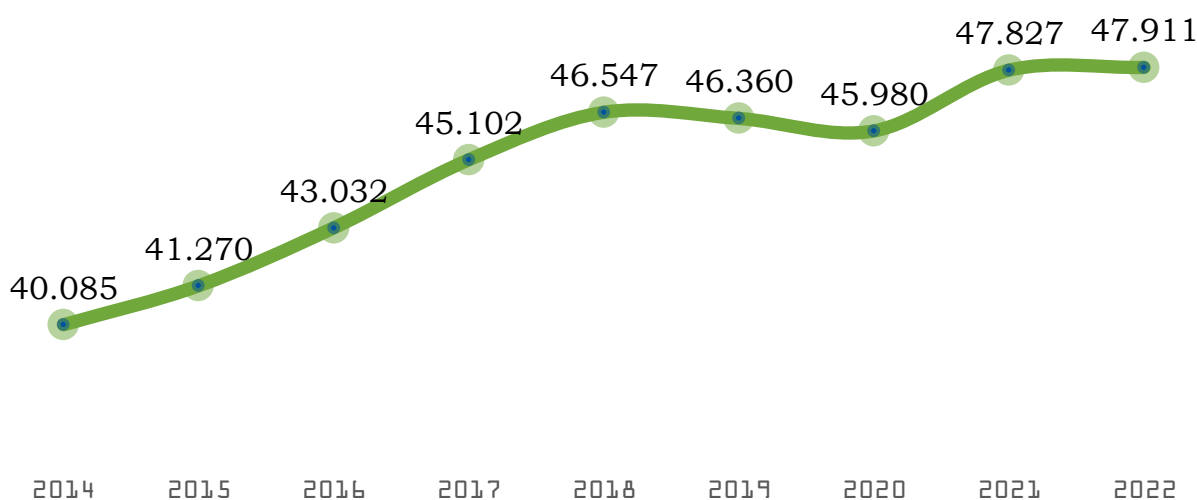
Capítulo 1. Introducción

Según las estadísticas del Banco Central del Paraguay (BCP), la evolución del Producto Interno Bruto (PIB) en nuestro país muestra una tendencia positiva, y un marcado ascenso en los últimos dos años (2021-2022).

Gráfico 1.

Evolución del PIB de Paraguay, en USD corrientes y constantes 2014 – 2022

USD Constantes



Fuente: elaboración propia con datos de la Serie Histórica del PIB Base 2014 del BCP¹

Una consecuencia muy positiva del crecimiento de la economía de Paraguay ha sido la reducción de la pobreza monetaria total en el año 2022, respecto al año 2021: presentó una disminución en 2,2 puntos porcentuales. Pero hay todavía una deuda importante dado que la incidencia de la pobreza monetaria extrema a nivel nacional en el año 2022 fue de 5,6%, y tuvo un aumento de 1,7 puntos porcentuales. (Instituto Nacional de Estadística, 2022)

Por ende, Paraguay necesita incrementar la calidad y el nivel de su gasto público en infraestructura y en capital humano para acelerar y consolidar el crecimiento económico, y lograr una mayor reducción de la pobreza.

En este sentido, tiene mucha importancia el Decreto Reglamentario N° 5442/2016 de la Ley de Creación del SINAFOCAL, ya que esta institución contribuye con su accionar a mejorar el capital humano del país. Entre sus 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).

Es así como el SINAFOCAL ha hecho varias mediciones en distintos departamentos del país, y en el 2024 se ha planteado la necesidad de investigar las tendencias del mercado laboral en el departamento de Guairá. El estudio lo promueve el Observatorio Ocupacional del SINAFOCAL, cuyo objetivo es proveer información oportuna, pertinente y significativa sobre el mercado de trabajo, con el fin de poner a disposición de los tomadores de decisión las herramientas válidas para la planificación estratégica de las políticas de empleo.

¹ Los gráficos de esta sección fueron elaborados con datos la Serie Histórica del PIB Base 2014 del BCP

Objetivo de estudio

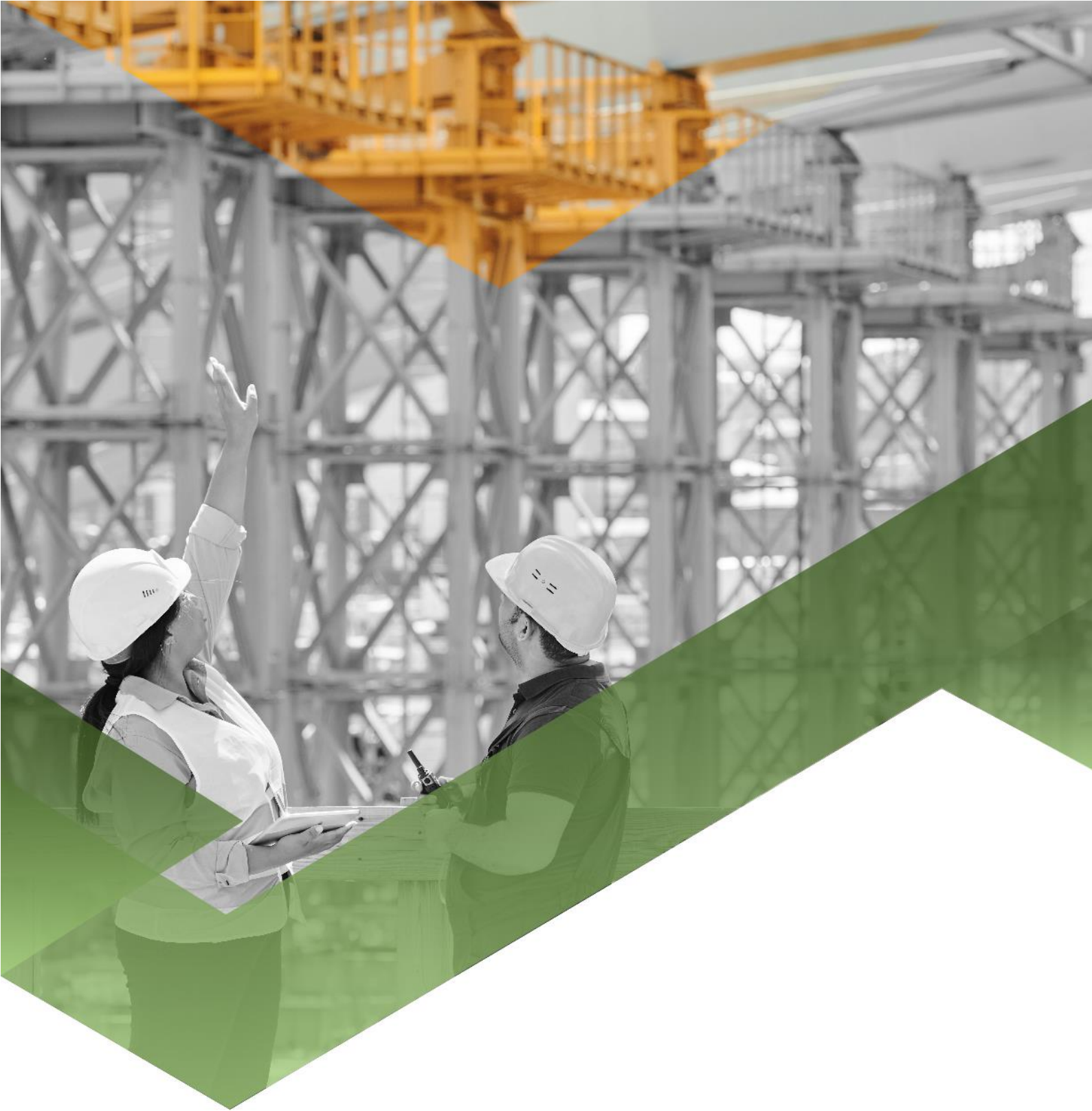
El objetivo general del estudio es recabar información sobre el mercado laboral de Guairá, para conocer cómo es la generación de empleo en este territorio, cuáles son las políticas empresariales que se toman y las previsiones del mercado.

Se han utilizado fuentes primarias y secundarias para identificar las actividades económicas que suponen nuevos nichos de empleo, analizar cambios en variables económicas y en políticas empresariales, la incorporación de nuevas tecnologías, los requisitos profesionales y formativos exigidos por la demanda ocupacional actual y futura, así como las opiniones sobre el mercado laboral manifestadas por referentes clave.

Antecedentes

Este mismo estudio se ha realizado con anterioridad en los siguientes departamentos del país:

- Tendencias del Mercado Laboral Edición Misiones 2023.
- Tendencias del Mercado Laboral Edición Concepción 2022.
- Tendencias del Mercado Laboral Edición Cordillera 2022.
- Tendencias del Mercado Laboral Edición Itapúa 2022.
- Tendencias del Mercado Laboral Edición Alto Paraná 2022.



Capítulo 2

Metodología

Capítulo 2.

Metodología

Para dar respuesta al objetivo del estudio, que fue analizar la situación del mercado laboral en el departamento de Guairá, se recopilaban datos primarios a través de dos metodologías:

- **Metodología cualitativa:** se realizaron 5 grupos focales, de 90 minutos de duración cada uno. Los participantes fueron informantes clave, como representantes de diferentes gremios productivos, gobiernos locales y la academia.
- **Metodología cuantitativa:** se realizaron entrevistas cara a cara a los dueños, encargados, gerentes o, en su defecto, a la persona mejor informada en las empresas de Guairá. El universo del estudio está compuesto de empresas clasificadas según tamaño y sector económico.

El tamaño de la empresa se determinó según la cantidad de personal directamente contratado, y para este estudio se consideró el siguiente criterio: Micro empresa: de 5 a 10 personas

- Micro: de 5 a 10 personas
- Pequeña: de 11 a 30 personas
- Mediana: de 31 a 50 personas
- Grande: más de 50 personas

El sector económico de las empresas entrevistadas (primario, secundario, terciario), se estableció a partir de la actividad económica principal de las mismas.

Metodología cualitativa

Grupos de discusión con referentes

Se realizaron 5 grupos de discusión de 90 minutos de duración, en promedio; con un mínimo de 3 participantes en los grupos del sector primario, secundario y terciario, y de 6 entre sector académico y gobierno local. La muestra quedó constituida como se muestra a continuación:

Perfil	Cantidad de participantes
1. Representantes del sector primario: agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	5 participantes
2. Representantes del sector secundario: industrias manufactureras, construcciones, minas y canteras.	4 participantes
3. Representantes del sector terciario: comercio, transporte, establecimientos financieros, servicios personales y comunales, electricidad y agua	5 participantes
4. Representantes del sector académico: universidades, institutos y centros de formación	5 participantes
5. Representantes del gobierno local: cargos vinculados al sector de formación profesional en gobernación y municipalidades del departamento	2 participantes

Los grupos de discusión se realizaron entre el 7 y el 14 de septiembre de 2024. Los referentes de cada grupo fueron definidos en conjunto con el SINAFOCAL, considerando que debían ser organizaciones, asociaciones o empresas representantes de cada sector. A cada organización, asociación y/o empresa, se les solicitó que el representante tuviera el conocimiento y el rol que le permitiera tener una visión amplia del mercado de trabajo en el departamento. Así, fueron invitados presidentes de asociaciones y propietarios, gerentes o responsables de empresas locales, así como representantes de gobiernos locales o académicos.

Para la convocatoria, los referentes fueron contactados inicialmente por teléfono. En esta primera comunicación, se les explicó verbalmente los objetivos del estudio haciendo énfasis en la importancia de su participación. Posteriormente, se les extendió la invitación formal mediante una nota por correo electrónico en la mayoría de los casos, y en otros, a través de WhatsApp. Una vez obtenida la confirmación de participación, se realizó un seguimiento para garantizar la asistencia al grupo. El seguimiento consistió en llamadas y/o mensajes de recordatorio, de manera espaciada hasta un día antes de la reunión.

Metodología cuantitativa

Diseño muestral y muestra

Se realizaron 392 entrevistas cara a cara a los representantes de cada empresa que formó parte de la muestra del estudio. Las entrevistas se llevaron a cabo en sus lugares de trabajo, ubicados en diferentes distritos del departamento; cada una de ellas tuvo una duración promedio de 20 minutos.

Antes del relevamiento de información, se llevó a cabo una capacitación para el equipo de encuestadores y supervisores; además, se realizó la prueba piloto del cuestionario de la entrevista. Posteriormente, se procedió con la recolección de los datos que inició el 19 de agosto y se extendió hasta el 5 de octubre para completar la cantidad de muestra requerida, cubriendo todos los sectores económicos. Los grupos de encuestadores estaban organizados en 4 grupos de 2 encuestadores y 1 supervisor.

Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, el primer paso consistió en conocer el universo de empresas del departamento, segmentado según su tamaño y sector económico. Para ello, se consultó el Directorio General de Empresas y Establecimientos (DIRGE) del Instituto Nacional de Estadística, el cual dispone de datos actualizados al 2022, obtenidos a partir de los registros fiscales de los establecimientos.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 1.
Distribución de empresas de Guairá, por tamaño, según sector económico.

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	TOTAL
Microempresas	2028	1021	3434	6483
Pequeñas empresas	33	16	37	86
Medianas empresas	6	10	8	24
Grandes empresas	14	8	9	31
TOTAL	2081	1055	3488	6624

Fuente: elaboración propia con datos del DIRGE, INE¹

En el segundo paso, para el cálculo del tamaño muestral se definieron los parámetros de la muestra. En este caso, se estableció un nivel de confianza del 95% ($Z = \pm 1.96$), una proporción esperada de la característica de interés en la población del 50% ($p = 0.5$) y un margen de error del 5% ($e = 0.05$). Se trata de parámetros estándar y conservadores que maximizan el tamaño de la muestra necesaria, asegurando que la misma sea lo suficientemente grande para cumplir con los objetivos del estudio.

Una vez definidos los parámetros, se procedió al cálculo del tamaño muestral para Guairá. Para ello, se utilizó una fórmula específica para el cálculo del tamaño de muestra en poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Donde:

- n es el tamaño de la muestra.
- N es el tamaño del universo de empresas en el departamento de estudio
- Z es el nivel de confianza
- p es la proporción esperada de la característica de interés en la población
- e es el margen de error

Sustituyendo los parámetros y los valores de N el resultado que obtuvimos fue el siguiente:

Un tamaño muestral de 364 empresas para el departamento de Guairá.

Como tercer paso, se distribuyeron los casos de la muestra proporcionalmente entre los distintos subgrupos definidos anteriormente. Para tal efecto, se propuso una distribución según el siguiente esquema.

¹ Las tablas de esta sección fueron elaboradas con base en datos del Directorio General de Empresas y Establecimientos 2022 (DIRGE) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Tabla 2.
Total de empresas censales observadas

Tamaño/ Sectores	Primario	Secundario	Terciario	TOTAL
Microempresas	X11	X12	X13	A
Pequeñas empresas	X21	X22	X23	B
Medianas empresas	X31	X32	X33	C
Grandes empresas	X41	X42	X43	D
TOTAL	E	F	G	N

Tabla 3.
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	$\left(\frac{X_{41}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{X_{42}}{N}\right) * n$	$\left(\frac{X_{43}}{N}\right) * n$	
TOTAL				<i>n</i>

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 medianas empresas en el departamento en estudio.
- D: es el total de grandes empresas 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 de la muestra definido anteriormente.

Una vez hechos los correspondientes cálculos, la cantidad de empresas de la muestra quedó distribuida de la siguiente manera:

Tabla 4.
Distribución de la muestra en Guairá

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	TOTAL
Microempresas	111	56	189	356
Pequeñas empresas	2	1	2	5
Medianas empresas	0	1	0	1
Grandes empresas	1	0	1	2
TOTAL	114	58	192	364

Sobre muestra

Por último, se realizó el cálculo de una sobre muestra, basándose en el establecimiento de un valor crítico de 4 empresas a encuestar en cada subgrupo o categoría con empresas presentes en Guairá. El establecimiento de un valor crítico mínimo de casos por subgrupo es una práctica común en estadística para garantizar que cada uno tenga suficientes casos para ser analizados de manera confiable. El valor crítico de 4 casos supone la posibilidad de la no respuesta, y asegura que la variabilidad dentro de cada subgrupo pueda ser capturada adecuadamente.

Con dicho valor crítico mínimo, la distribución y el tamaño de la muestra quedaron establecidos de la siguiente manera.

Tabla 5.
Distribución de la muestra en Guairá con ajuste de la muestra

Tamaño/Sectores	Primario	Secundario	Terciario	TOTAL
Microempresas	111	59	186	356
Empresas pequeñas	4	4	4	12
Empresas medianas	4	4	3	11
Empresas grandes	4	4	5	13
TOTAL	123	71	198	392



Capítulo 3

Indicadores laborales del departamento de Guairá

Capítulo 3.

Indicadores laborales del departamento de Guairá

Según el Censo Nacional de Población y Viviendas, realizado por INE en el año 2022, el departamento de Guairá cuenta con una superficie de 3 846 km² y una población de 179 555 habitantes al año 2022. La población se compone de un 50,2% de hombres y 49,8% de mujeres, proporciones que son similares a la distribución del total país. Posee una población mayoritariamente rural (63.6% corresponde a zona rural, y 36,4% a zona urbana). (Instituto Nacional de Estadísticas, 2022)

Siempre según el Censo Nacional de Población y Viviendas, realizado por INE en el año 2022, la capital de Guairá y ciudad más poblada, así como el principal centro cultural y comercial, es Villarrica, con 62 565 habitantes. Otras dos ciudades importantes en cuanto a cantidad de población del departamento son Paso Yobái, con 20 562 habitantes, e Independencia, con 19 235 habitantes. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2022)

Tasa de la fuerza de trabajo, ocupación y desempleo

En el año 2024 las tasas de la fuerza de trabajo y de ocupación en el departamento de Guairá muestran una evolución positiva con respecto al 2023, dado que logran recuperarse luego de una pequeña caída.

Los datos de tasa de la fuerza de trabajo y de ocupación del departamento son mayores que los registrados en el total país, incluso el desempleo registra un nivel menor que el del total país.

No obstante, se debe tener en cuenta que el nivel de desempleo abierto alcanzado en Guairá, si bien mejoró con respecto a 2023, aún no llega al nivel de 2022.

Tabla 6.
Porcentaje de la fuerza de trabajo, de la población ocupada y desempleada

	Año 2022		Año 2023		Año 2024	
	Total País	Guairá	Total País	Guairá	Total País	Guairá
Tasa de la fuerza de trabajo	70%	72%	70%	71%	69%	72%
Tasa de ocupación	66%	69%	66%	68%	66%	69%
Desempleo abierto	4%	3%	5%	5%	6%	4%

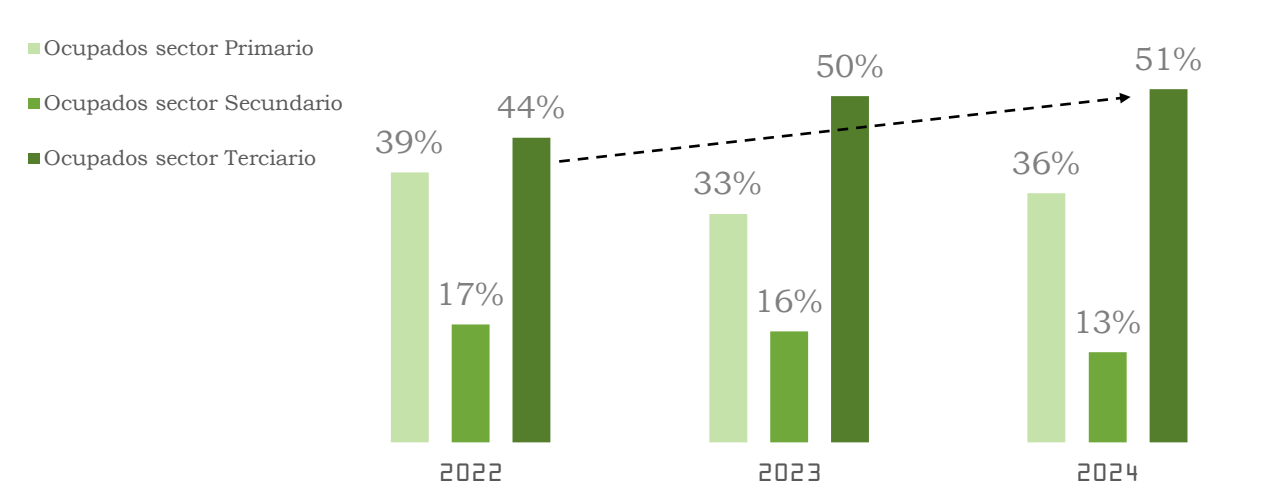
Fuente: elaboración propia con datos del DIRGE, INE¹

¹ Las tablas de esta sección fueron elaboradas con base en datos del Directorio General de Empresas y Establecimientos 2022 (DIRGE) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Ocupación por sectores económicos

De toda la población ocupada en Guairá, se observa que en los últimos 3 años disminuyó el porcentaje de ocupados en los sectores primario y secundario, mientras crece significativamente el de los ocupados en el sector terciario.

Gráfico 2.
Tasa de la fuerza de trabajo por sector económico en el periodo 2022-2024



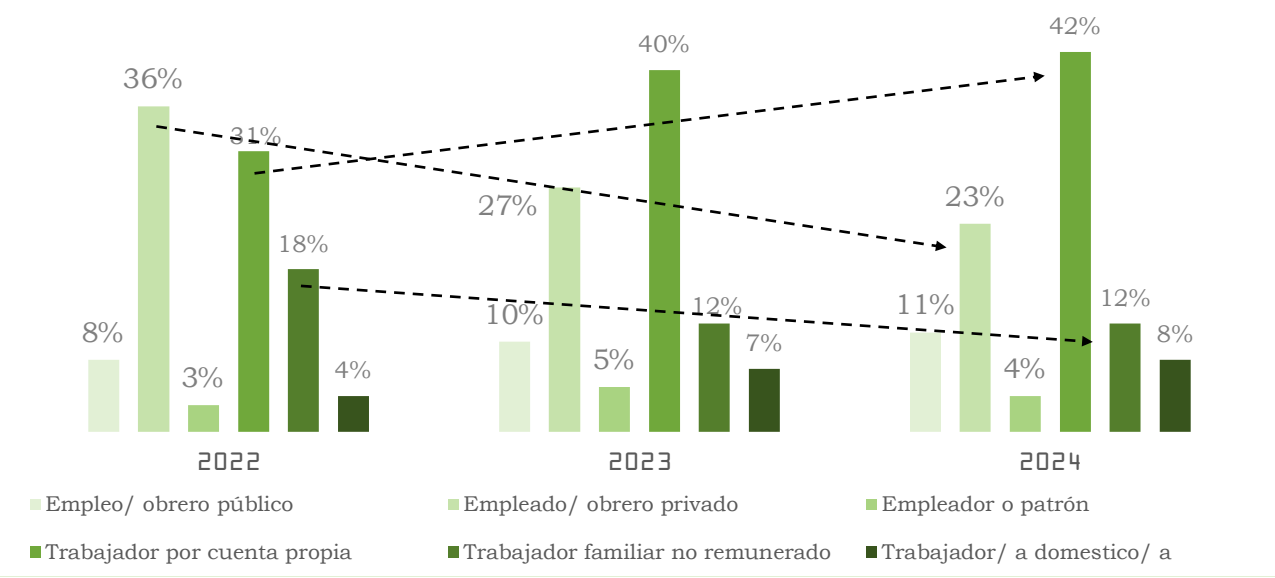
Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE¹

¹ Las tablas de esta sección fueron elaboradas con base en datos del Directorio General de Empresas y Establecimientos 2022 (DIRGE) del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Categorías ocupacionales

En los últimos tres años, dentro de la población ocupada en Guairá, ha disminuido la proporción de empleados/obreros privados y trabajadores familiares no remunerados, mientras que ha aumentado la de trabajadores por cuenta propia.

Gráfico 3.
Porcentajes de ocupados según categoría ocupacional en los periodos 2022-2024



Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE¹

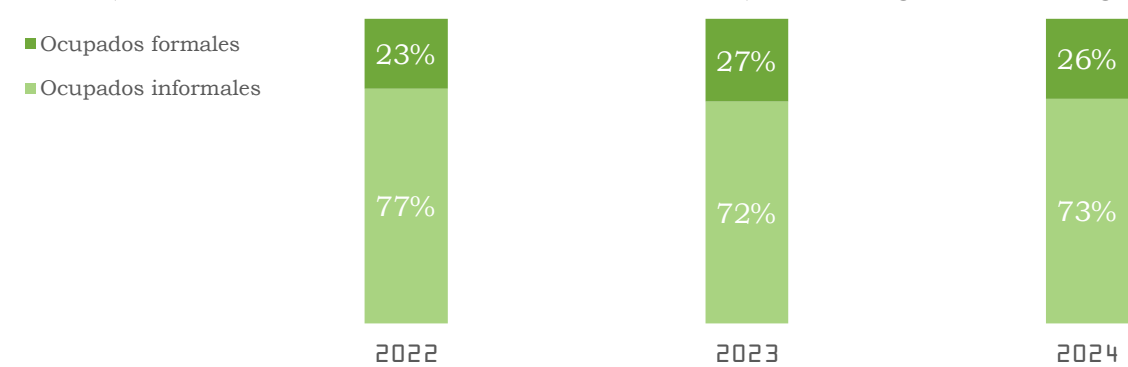
¹ Los gráficos de esta sección fueron elaborados con datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua EPHC del 2022 al 2024, INE

Informalidad laboral

A partir de un mercado laboral caracterizado por altos índices de informalidad, en 2023 y 2024 se nota una tendencia sostenida –aunque leve- decaída en el porcentaje de los trabajadores informales en favor de los formales.

Más adelante, se refleja esta tendencia en el discurso de los participantes del estudio cualitativo. Los entrevistados, representantes de los tres sectores productivos –primario, secundario y terciario- hacen mucho hincapié en que ven un esfuerzo importante por parte del gobierno a favor de la formalización de las actividades económicas, y como consecuencia, del empleo.

Gráfico 4.
Porcentaje de formalidad e informalidad laboral en los trabajadores no agropecuarios, según año



Fuente: elaboración propia con datos de la EPHC del 2022 al 2024, INE¹

Capacitación en el ámbito laboral

En los últimos 4 años, y el primer semestre de 2024, el SINAFOCAL realizó un total de 69 cursos de capacitación, y entregó 1 192 certificados a personas residentes en el departamento de Guairá.

Tabla 7.
Cursos de capacitación y certificados

	2020	2021	2022	2023	2024 (Primer semestre)	TOTAL
Cantidad de cursos de capacitación	19	24	7	17	2	69
Cantidad de certificados	329	437	65	317	44	1192

Fuente: elaboración propia con datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024

Con respecto a los rubros económicos en los que el SINAFOCAL brindó capacitación, el principal, por mucho, es el de Servicios (50 cursos desde 2020 hasta el 1er semestre del 2024).

¹ Los gráficos de esta sección fueron elaborados con datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua EPHC del 2022 al 2024, INE

Tabla 8.
Cantidad de cursos ejecutados por rubro económico

	TOTAL	Industrial	Servicios	Agropecuario	Comercial
2020	19	2	17		
2021	24	3	11	5	5
2022	7	1	6		
2023	17	1	14		2
2024 (1er semestre)	2		2		
TOTAL	69	7	50	5	7

Fuente: elaboración propia con datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024¹

Desde el 2020 se han certificado más mujeres que hombres a través de SINAFOCAL. En total, 2 015 personas han sido certificadas en el departamento.

Tabla 9.
Beneficiarios certificados, por sexo

	TOTAL	Hombres	Mujeres
2020	592	263	329
2021	685	248	437
2022	177	112	65
2023	517	200	317
2024 (1er semestre)	44	18	26
TOTAL	2015	841	1174

Fuente: elaboración propia con datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024

¹ Las tablas de esta sección fueron elaboradas con base en datos de las Estadísticas SINAFOCAL. 2020 al primer semestre de 2024



Capítulo 4

Resultados de las entrevistas

Capítulo 4.

Resultados de las entrevistas

Presentación de los entrevistados

Para relevar información exploratoria, que permita comprender de primera mano la situación del mercado laboral y las necesidades de los actores de la economía del departamento de Guairá, se llevaron a cabo 5 grupos de discusión, segmentados según sector económico e institucional. A continuación, se detallan los participantes de cada grupo:

Grupo 1 – Sector primario

- Un representante de asociación de productores ganaderos.
- Un representante de asociación de productores ovinos.
- Un representante de asociación de productores apícolas.
- Un productor agropecuario.
- Un representante de empresa productora.

Grupo 2 – Sector secundario

- Un representante de una industria azucarera grande.
- Un representante de una industria azucarera pequeña.
- Un representante de industria de envases.
- Un representante de gremio del sector industrial.

Grupo 3 – Sector terciario

- Un representante de empresa supermercadista.
- Un representante de empresa de electricidad.
- Un representante de empresa de servicios financieros.
- Un representante de empresa de neumáticos.
- Un representante de empresa hotelera.

Grupo 4 – Sector académico

- Un representante de universidad nacional.
- Un representante de universidad privada.
- Un representante de institución de formación en artes y oficios.
- Un representante de institución de formación y capacitación laboral.
- Un representante de centro cultural comunitario.

Grupo 5 – Sector gobierno local

- Un representante del Ministerio de Industria y Comercio.
- Un representante de la Gobernación Departamental.

Sectores productivos del departamento de Guairá

Los principales sectores productivos del departamento de Guairá, según los entrevistados, son: agroindustria, producción de caña de azúcar, de algodón, de yerba mate, gastronomía, construcción.

Entre las empresas más destacadas del departamento, según mencionaron los participantes de los grupos, se encuentran: Azpa (Azucarera Paraguaya S.A.), Lesaffre (Levaduras y soluciones en panificación), Saric (Actividades forestales, ganaderas, arrendamiento de superficies rurales y alquileres), Paraleva (Levaduras y soluciones en panificación).

Un tema que se señaló en todos los grupos fue el cierre de numerosas empresas en los últimos años: cerraron las empresas azucareras Friedmann e Iturbe, y está al borde de cerrar Azucarera Paraguaya; también cerró Algodonera Ybytyruzú. Los participantes atribuyen estos cierres principalmente al contrabando, *“entra producto de contrabando y no se puede competir en precio”* (GRUPO 1). Consideran que esta situación también afectó al proyecto Hambre Cero, ya que, según su percepción, las compras a los productores locales no pudieron concretarse por la misma razón.

Los productores primarios son los más afectados por el cierre de empresas tan importantes, ya que se quedaron sin compradores para sus productos y tuvieron que reconvertirse al sector frutihortícola. Por esta razón son también los que tienen una perspectiva más negativa con relación a la evolución de la economía del departamento. En cambio, entre los representantes del sector secundario, se nota una visión algo más positiva, ya que han escuchado sobre la posibilidad de que se instale una empresa textil en el departamento, que daría trabajo a 180 personas en una primera etapa, llegando a 500 personas conforme avance su desarrollo. En el grupo de los representantes del gobierno local también se reconoce una actitud positiva con respecto al desarrollo del departamento: comentan que existe un proyecto para el 2025 de abrir un shopping en Villarrica -un centro comercial múltiple. Y además señalan que Guairá tiene potencial para desarrollar turismo de naturaleza; en este sentido, si bien aún falta infraestructura vial para que esa actividad crezca, *“el gobierno departamental está empezando a atacar este punto débil”* (GRUPO 4).

Villarrica, la ciudad principal de Guairá, se destaca por su dinamismo y desarrollo impulsado por sus empresas, universidades y comercios. Lo que más caracteriza a esta ciudad es el gran número de universidades, 11 en total, por lo cual se ha convertido en un destino para mucha gente de otras zonas del país que se instalan para formarse. Asimismo, hay un buen número de empresas que generan trabajo administrativo y comercio –como ejemplo, señalan que hay un total de 7 supermercados en la ciudad (GRUPO 3).

Características del mercado laboral

A pesar de que reconocen el movimiento que tiene Villarrica, y lo positivo de su desarrollo, todos los participantes de los grupos coinciden en su percepción de que los jóvenes tienden a emigrar por las escasas posibilidades de trabajo que hay en el departamento de Guairá.

Esto se debe a dos causas distintas: por un lado, a la desproporción entre la cantidad de graduados universitarios y la capacidad del mercado laboral, que es limitado por la escasez de empresas. Interpretan que esto es consecuencia de problemas graves de planificación de la educación por parte del estado, que deja a muchos universitarios sin campo de trabajo. *“Había un currículum que nos llegó, de un programador que trabajaba en una carnicería, cortando las carnes, y era un ingeniero informático, ese tipo de cosas vamos a encontrar acá”* (GRUPO 3). *“Tenemos abogadas, licenciados en contabilidad, enfermeras, médicos, ingenieros trabajando de recepcionistas, de cajeros, de atención al cliente, de mozo ¿Por qué? Porque tienen que trabajar en Villarrica. Esa es la calidad de vida del recurso humano del guaireño”* (GRUPO 3).

El otro hecho que promueve la emigración de los jóvenes, según la opinión de los entrevistados, es que no hay suficientes recursos formados en mandos medios con formación técnica, que sí se necesita en mayor proporción.

La emigración se produce en varias direcciones: hacia la capital del país si son de formación terciaria o universitaria –o a otros países como Argentina, Uruguay, Brasil, España; y del campo a la ciudad, para conseguir empleos más estables, por ejemplo, en construcción.

Al describir las características del mercado laboral en el departamento de Guairá, se destaca que existe una alta oferta de personas dispuestas a trabajar, con muchos postulantes. Pero, al mismo tiempo, se señala que el mercado es precario, ya que cuesta encontrar trabajadores calificados y con experiencia. En particular, en los grupos del sector secundario y terciario, mencionan que hay escaso conocimiento de tecnología, como manejo de herramientas informáticas, o falta de actualización en las más modernas. *“Tenemos que estar encima de la gente, sentarnos en la computadora, y decir ‘bueno, mirá, este es el enter’, llegó a pasar, te preguntan ¿Dónde está el enter?, a muchos tenemos que ir formándoles”* (GRUPO 3).

En los grupos, se interpreta esta situación de la siguiente forma: debido a la escasez de empresas, las personas no se preparan adecuadamente, y por eso los trabajadores tienen que ser capacitados en sus lugares de trabajo, los capacita la propia empresa cuando logran entrar a trabajar; *“en [la Compañía de Luz y Fuerza S.A.] CLYFSA también es difícil encontrar (gente capacitada), entonces se forma a las personas, y luego se les abren muchas puertas, van a ANDE¹, a Itaipú; CLYFSA es una escuela para ellos, constantes capacitaciones, cursos, más en lo técnico, electricidad”*. CLYFSA es una empresa privada de distribución de energía eléctrica. (GRUPO 3).

Con relación a la experiencia que perciben en los postulantes de Guairá, los entrevistados valoran especialmente a aquellos candidatos que han adquirido experiencia laboral en Argentina, en empresas o industrias, ya que regresan con esa práctica que es altamente apreciada.

Mercado laboral en Guairá según grupos poblacionales específicos

Se consultó en los grupos sobre las oportunidades laborales para los siguientes grupos poblacionales: jóvenes varones y mujeres, personas de comunidades indígenas y personas con alguna discapacidad.

A los jóvenes varones los ven con posibilidades de trabajar en albañilería/construcción, industria, estaciones de servicio, logística y delivery.

A las jóvenes mujeres en confección, limpieza de casas, artesanías/bordados, horticultura/floricultura, ventas, atención de la salud en hospitales/sanatorios, y gastronomía.

Algunos participantes comentaron que, en el caso de este grupo poblacional, *“el tema de la maternidad puede ser un limitante a la hora de conseguir empleo, sobre todo durante la primera infancia de sus hijos, hasta los 7 u 8 años”* (GRUPO 1). Pero, por otro lado, para muchos entrevistados -sobre todo del sector secundario y terciario- ya no existe la discriminación por género a la hora de tomar empleados, por ejemplo, para tareas de laboratorio, o en el sector administrativo o de servicios no hacen diferencia.

En cuanto al grupo poblacional de los jóvenes indígenas, los ubican dedicados a la confección, artesanías, limpieza de casas y tareas agrícolas.

Y, por último, con respecto a las personas con discapacidad, realmente no hay conocimiento de si tienen oportunidades, y cuáles son; de hecho, los entrevistados de los tres sectores de la economía que fueron consultados –primario, secundario, terciario- no tienen experiencia con este grupo poblacional en sus empresas o actividades.

¹ ANDE: Administración Nacional de Electricidad.

Modalidades de capacitación que usan las empresas consultadas

La capacitación es un valor en sí mismo, todos los entrevistados mencionan que es absolutamente necesaria en toda organización o emprendimiento productivo que se precise de tal.

En consonancia con lo ya dicho en el apartado anterior, acerca de la gran necesidad que hay de formar mandos medios técnicos, se enfatiza mucho la necesidad de contar con más centros de enseñanza, ya sean públicos o privados, que apunten a la parte tecnológica, con mucha práctica y no solo teoría. *“Las tecnicaturas son las que tenemos que ofrecer más, porque tenés un título en 2 años, 2 años y medio, máximo 3”* (GRUPO 4). Se sugiere que el gobierno fortalezca los colegios técnicos, por la rápida salida laboral que permiten; *“acá no hay automatización industrial o automatización eléctrica, no hay un lugar para formarse, hay mucha necesidad de formación más técnica. En Villarrica funciona una empresa que terceriza el servicio eléctrico, CLYFSA; sus funcionarios se van a formar a Asunción en la parte eléctrica”* (GRUPO 2).

El instituto más nombrado como centro de formación técnica de calidad es el Instituto Pío XII. Sus alumnos hacen pasantías en las empresas, y debido a su excelente formación ya quedan empleados. Otro instituto mencionado, aunque de manera menos frecuente, es el Centro de Entrenamiento Vocacional -el colegio técnico del Estado- para electricidad, electrónica, metalurgia; en este caso en los grupos hubo poca información al respecto, y algunos entrevistados creían que ya no estaba en funcionamiento. En tercer lugar, se menciona el Instituto Victorina Caballero, que ofrece cursos de oficios como peluquería, cocina, costura, rubros también requeridos por el mercado actual.

En los grupos también se abordó el tema de las modalidades de capacitación más comunes para los empleados de las empresas del departamento de Guairá. En todos los grupos señalaron que hay dos modalidades de capacitación: por un lado, existe la capacitación que se contrata de manera privada, y que imparten referentes que saben mucho de lo suyo, por eso permite aprender para producir mejor; *“trajimos a un uruguayo que está metido en producción de ovinos para que nos pueda guiar, porque el tema es cuánto perdemos en tratar de hacer bien las cosas, y si hay otro que ya hace 20 años que hizo bien, entonces acortar un poco esa brecha”* (GRUPO 1).

La segunda modalidad de capacitación ampliamente usada en las empresas –sobre todo en el sector secundario y terciario- es la que dan los empleados con más experiencia a las personas que recién ingresan, o que son menos expertas; *“tenemos un plan de capacitación anual que sí o sí debemos realizar para que nuestra gente pueda estar capacitada, y porque tenemos auditorías muy exigentes. Nuestro plan cuenta con casi 200 capacitaciones para este año en nuestras 3 sucursales. El 60,0% son capacitaciones internas, con nuestro plantel de instructores jefes de cada sector”* (GRUPO 2).

En el caso de la empresa Azucarera Paraguaya (AZPA) agroindustrial también se usan dos modalidades adicionales:

- Capacitaciones externas sobre calidad, que hacen empresas del exterior.
- Cursos con Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) para los operarios.

En el sector primario y terciario también se mencionó al SNPP como entidad que ofrece capacitación: para apicultura en el primer caso, y un curso para mozos en el segundo caso. *“Ya hace 2 meses que un profesor del SNPP, en Colonia Manuel Gondra donde tenemos nuestro local de la asociación de apicultores, está capacitando a los apicultores”* (GRUPO 2).

Necesidades de capacitación

Se indagó en los grupos qué necesidades específicas de capacitación existen en este momento en sus ámbitos de trabajo. Se listan a continuación las que surgieron, detalladas por sector económico o institucional:

Para el sector primario:

- Cuidado de animales e inseminación para que aprendan los capataces. Los entrevistados señalan que el Servicio Nacional de Calidad y Salud Animal (SENACSA) y el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) deberían ser los que impartan esta capacitación.
- Reparación de maquinarias agrícolas: sistema de refrigeración, de electricidad –es muy difícil encontrar personal idóneo.

Para el sector secundario y terciario:

- Informática básica: Ofimática; sugieren incluir esta capacitación desde el colegio secundario.
- Marketing digital / Community Manager CM / Diseño gráfico / Fotógrafo: está creciendo la demanda
- Lectura comprensiva.
- Atención al cliente.
- Finanzas personales *“para evitar que pidan tantos adelantos por no poder organizarse con sus ingresos”* (GRUPO 2)
- Habilidades blandas: control de emociones, liderazgo, desarrollo personal.

El sector académico hace énfasis en las siguientes necesidades:

- Técnico en refrigeración.
- Técnico en informática.
- Community manager CM.
- Tecnologías verdes/energía renovable.
- Nuevas tecnologías relacionadas con criptominería.
- Actualización para contadores por nuevas reglamentaciones.
- Carreras universitarias más cortas, más actuales, y con virtualidad –solo las tienen las universidades privadas, pero las públicas no se han actualizado aún. La Universidad Americana es un ejemplo de oferta de cursos online de robótica e inteligencia artificial, son vistos como la vanguardia.
- Cuidado de personas, por ejemplo, cuidado de adultos mayores.

Los referentes del gobierno local que fueron entrevistados sugirieron la capacitación en productos turísticos, para desarrollar este sector de la economía.

Acuerdos o alianzas para promover el empleo

Se indagó en los grupos el nivel de conocimiento sobre alianzas o acuerdos institucionales para fomentar la creación de empleo, y surgieron muchas propuestas en este aspecto.

Los productores agropecuarios son los que más reclaman, porque no se sienten apoyados ni acompañados por el gobierno. Piden su ayuda, sobre todo, para ubicar sus productos; en este sentido mencionan, a modo de ejemplo, que el gobierno podría intervenir de alguna manera para que no cierren más industrias azucareras. Y también piden capacitaciones para producir mejor.

También mencionan lo que se hizo en Itapé, donde se compraron dos tractores 4x4 y se preparó la tierra para los productores; fue una forma de facilitarles, a muy bajo costo, el uso de su tierra -solo pagaban 30 000 guaraníes por hectárea.

Además de la demanda del sector primario, los tres sectores económicos estudiados expresan una preocupación notable por una situación actual percibida como una presión: indican que el interés primordial del gobierno es la formalización de los emprendedores y las empresas. En este contexto, se destaca un esfuerzo significativo para que todos obtengan su Registro Único de Contribuyentes (RUC). En relación con esto, se menciona el programa 'Hambre Cero', que inicialmente generó altas expectativas al invitar a productores del departamento a ser proveedores de la empresa adjudicataria del servicio de almuerzos. Sin embargo, la participación fue limitada debido a que uno de los requisitos era la formalización de los productores, lo cual constituye una de las principales barreras. Esta circunstancia ha sido interpretada, muchas veces, como un indicio del distanciamiento del gobierno de sus necesidades de desarrollo; lo que otorga oportunidades de sensibilización y asistencia para las entidades gubernamentales involucradas.

No obstante, si bien se hizo presente la crítica al gobierno por estas presiones, también se mencionaron ejemplos de colaboración. Un productor del sector apícola destacó una experiencia positiva de colaboración gubernamental: la intervención de un miembro del equipo del Viceministro de Agricultura, quien se ocupa de apicultura; ayudó a la comunidad de productores, capacitándolos, mostrándoles cómo mejorar sus técnicas y procedimientos, y como resultado lograron aumentar tanto la cantidad como la calidad de su producción (GRUPO 1).

Otro caso de colaboración que se comentó específicamente en el grupo del sector secundario fue que en una de las empresas recibieron un curso para maquiladoras del Ministerio de Industria y Comercio (MIC), y fue muy útil para ellos; los referentes de la empresa dicen que *“cuando hay actualizaciones siempre hacen cursos”* (GRUPO 2).

Por otro lado, en el grupo de referentes del gobierno local se mencionan varias actividades y capacitaciones que se hacen desde las organizaciones gubernamentales para fomentar el empleo. Cabe señalar que las acciones identificadas en el grupo de representantes gubernamentales no fueron registradas en los grupos del sector productivo, lo que constituye una oportunidad de mejora en las actividades comunicacionales de las entidades de gobierno para que la información llegue a más ciudadanos.

- Desde la Secretaría de Agricultura de la Gobernación se apoya preparando la tierra y proveyendo semillas, y también en la comercialización –los orientan sobre cómo presentar sus productos para la venta.
- Ferias todos los días de la semana, para que las personas puedan vender y generar ingresos, en varios lugares de Villarrica, Colonia Independencia, Paso Yobái, Natalicio Talavera, Mbocayatý. En Coronel Martínez y Eugenio A. Garay, las ferias se llevan a cabo solo algunas veces a la semana, pero se busca que se conviertan en permanentes en el futuro cercano.
- La Oficina Regional del Ministerio de Industria y Comercio (ORMIC) realiza capacitaciones sobre Empresas por Acciones Simplificadas (EAS), inscripción al Instituto de Previsión Social (IPS), Asociación Público Privada, Registro de Prestadores de Servicios (REPSE), Sistema Unificado de Apertura y Cierre de Empresas (SUACE) y el Registro Industrial en Línea (RIEL).

Y en el grupo de referentes del sector académico también se citaron iniciativas que existen para la intermediación laboral:

- Las dependencias municipales suelen hacer sus ferias de empleo, y de esta manera funcionan como intermediadores laborales para facilitar los procesos de contrataciones.
- Las carreras universitarias tienen sus pasantías técnicas supervisadas a través de convenios con empresas, hospitales, fábricas, dependiendo de la carrera. Y si tienen buen desempeño, se los contrata.
- El Centro Cultural Comunitario La Estación Villarrica, recibió el pedido de una fábrica de Tebicuary, que se puso en contacto para tener información sobre alumnos que se formaron en Mecánica; como resultado, dos personas fueron contratadas, el contacto fue vía Facebook.

Los referentes del sector académico también hacen sugerencias de colaboración, por ejemplo:

- El gobierno podría dar incentivos fiscales para inversores nacionales y extranjeros, por ejemplo: no pagar patente comercial por 3 ó 4 años; o sea, facilitar por ese medio que se instalen empresas del área tecnológica, autopartes, automotrices, tecnología relacionada con la movilidad eléctrica, empresas agroindustriales.
- Y también podría promover la formación para el área de electro medicina, ya que no hay profesionales en la región; debería haber cursos porque *“si se descompone un tomógrafo tenés que pedir turno y viene después de 2 o 3 meses. En las universidades, lanzar especializaciones, diplomados, actualizaciones en el tema”* (GRUPO 4).

Expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años en Guairá

Todos los entrevistados coinciden en que el desarrollo de la economía depende en gran medida del crecimiento industrial, ya que este sector es el que más emplea mano de obra y, por lo tanto, podría generar más empleo. Además, señalan que dicho crecimiento dependerá en gran medida de la participación de inversores nacionales y extranjeros.

De los 3 sectores productivos estudiados, los productores del sector primario son los menos optimistas, dado que con el cierre de las empresas no pueden destinar su producción, *“no veo una buena perspectiva si es que continuamos así, no sé qué va a pasar del Guairá porque no tenemos mercado seguro; hoy 7 de septiembre no estamos cosechando todavía nuestra caña dulce, no tenemos mercado”* (GRUPO 1).

Todos los entrevistados insisten fuertemente en fomentar la formación de oficios técnicos. Hace falta ese tipo de conocimiento en la economía actual del departamento, ya que *“nos llenamos de ingenieros, pero nos olvidamos de los mandos medios: plomero, hojalatero, herrero -que tienen la plata del mundo porque son pocos”* (GRUPO 1).

El sector académico también concuerda con esta visión, *“mucha gente dejó de formarse en temas técnicos, desde que empezaron a crecer todas las universidades; en vez de ser plomero o electricista, directamente se iban a la universidad; así nos quedamos sin mandos medios y se encareció demasiado el costo de esos servicios”* (GRUPO 4).

Finalmente, hay pleno acuerdo con que el estado debe planificar mejor, y orientar a la población joven con base en cuáles pueden ser las mejores alternativas de estudio para la empleabilidad *“para que la gente esté mejor preparada, orientar a los chicos para que se preparen como mandos medios, plomería, electricidad, etc.”* (GRUPO 3).

Evaluación de SINAFOCAL y SNPP

En los grupos de referentes de los 3 sectores productivos, el conocimiento sobre el SINAFOCAL es bastante limitado, ya que solo han escuchado algo al respecto. Sin embargo, cuando se les informa que SINAFOCAL otorga certificaciones, esto genera un gran interés.

Algunos referentes que conocen un poco más sobre el SINAFOCAL, indicaron que tiene poca visibilidad hoy dentro del departamento Y agregaron algo más de información: recuerdan que, en el pasado, era similar al SNPP, y hoy eso cambió, ya que está más orientado al control -como ente verificador de los cursos de formación y capacitación laboral-, que a brindarlos.

Un participante del grupo del sector primario estuvo en un curso del SINAFOCAL, de albañilería, en el Club Atlético de Guaraní, y lo evaluó como muy bueno, valoró especialmente la práctica que tuvo.

En el grupo de los referentes del gobierno local sí se brinda más información del SINAFOCAL-sobre los cursos de 2024:

- Curso de Construcción en Paso Yobái e Independencia.

- De Turismo y Cocina/Confitería en Independencia.
- De Horticultura orgánica en Botrell.
- De Fontanería en Valle Pe, Borja.

Los referentes del sector académico también brindan información sobre el SINAFOCAL, lo asocian solo en el rol de ejecutor de cursos. En concordancia con este dato, un participante del grupo del sector secundario mencionó haber escuchado comentarios sobre un curso del SINAFOCAL de Secretariado Ejecutivo, en Yataity, que fue *“espectacular”* (GRUPO 2); le sorprendió especialmente que regalaran notebooks a todos los participantes.

Por su parte, el SNPP sí está muy presente como organismo entre los referentes de los tres sectores productivos, y con muy buena imagen, ya que ofrece carreras y capacitaciones muy importantes para formar a los jóvenes.

Un aspecto que muchos referentes comentaron es que su principal valor es la capacitación con práctica, como en los cursos de electricidad.

Los cursos del SNPP que se conocen son los siguientes:

- Tractoristas
- Motores diésel
- Electricidad
- Plomería
- Aire acondicionado/refrigeración
- Confección
- Emprendedurismo

Además, un productor del sector apícola señaló que valora mucho al SNPP porque capacita a los miembros de su asociación.

En el grupo del sector académico se menciona que el Centro Cultural Comunitario de la Estación Villarrica tiene enlaces interinstitucionales con el SNPP para realizar cursos para la empleabilidad: ofrecen más de treinta y dos (32) cursos para que gente de la zona pueda acceder a su primer empleo.

Aunque, como se mencionó, el SNPP goza de una buena reputación por su oferta de cursos y la eficiencia en su impartición; algunos participantes consideran que sus cursos son muy largos, y por eso difíciles de sostener: *“son 30 días de lunes a viernes, una hora a una hora y media, y cuesta, luego de trabajar todo el día”* (GRUPO 3).

Y también indicaron que en algunos casos son cursos muy básicos, para el nivel de actualización que se espera en una época de cambios tecnológicos veloces; *“los cursos de soldadura del SNPP, herrería, son básicos y no le va a dar esa competencia para trabajar en el sector más exigente”* (GRUPO 2).

Otra dificultad señalada en relación con el SNPP es la demora en la comunicación; *“yo quería consultar y tardan muchísimo en responderte, les enviás correo y no te responden; estamos interesados en la certificación ocupacional y queremos traerles, porque somos muchos y no podemos llevarles a todos”* (GRUPO 2).

Además de estos temas específicos, todos los grupos de productores expresan la necesidad de un mayor desarrollo y presencia tanto del SNPP como del SINAFOCAL, sugiriendo una mayor cobertura en diversas zonas del país y en más distritos, especialmente en el sector secundario. También proponen que, ante la falta de formación técnica práctica, se implemente un sistema de pasantías para que las personas puedan formarse en entornos laborales y adquirir experiencia.



Capítulo 5

Resultados de la encuesta

Capítulo 5.

Resultados de la encuesta

Características de las empresas

En el departamento de Guairá se entrevistó a 392 empresas, donde se observa una mayor proporción de empresas del sector terciario (50,5%), en segundo lugar, las del sector primario (31,4%) y, por último, el sector secundario es el menos representado (18,1%).

Gráfico 5.
Distribución de empresas según sector económico¹



De la muestra total, el 90,8% corresponde a microempresas, el 3,1% a empresas pequeñas, el 2,8% a medianas y el 3,3% a grandes empresas.

Gráfico 6.
Distribución de empresas según tamaño



De las empresas entrevistadas, el grupo más numeroso corresponde a aquellas con una antigüedad de entre 1 y 5 años, representando el 35,5% del total. Este grupo es particularmente predominante en el sector secundario, donde alcanza el 43,7%.

Seguido, se encuentran las empresas con más de 16 años de antigüedad, que comprenden el 28,8% del total, sin mucha diferencia entre sectores.

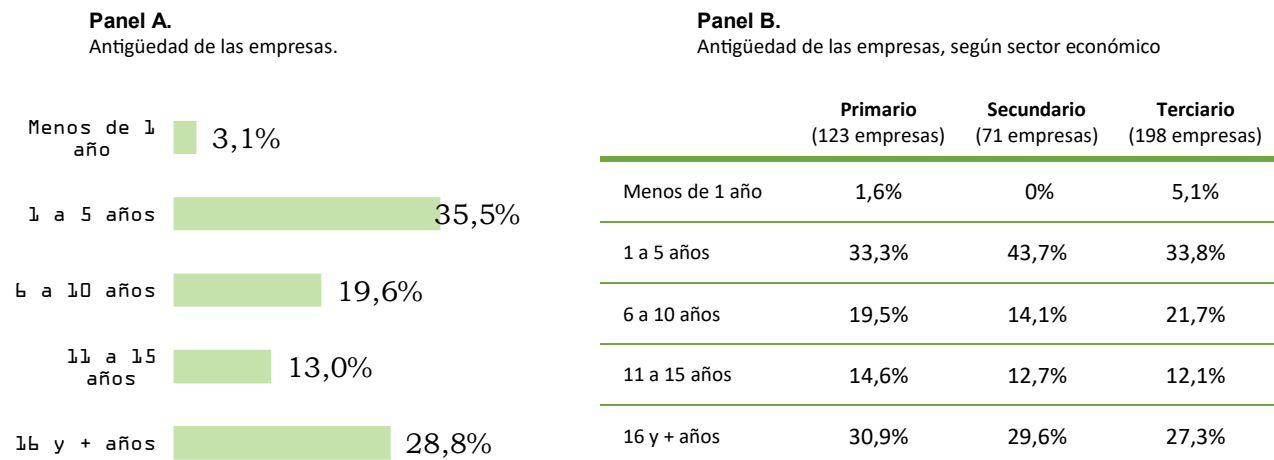
Las empresas de menos de un año de antigüedad constituyen el grupo más pequeño, representando solo el 3,1% del total, con una mayor concentración en el sector terciario (5,1%).

Si se toma la antigüedad promedio, para el total de la muestra es de 13,1 años; y por sector económico, las más antiguas pertenecen al sector secundario, mientras que el más reciente al terciario:

- Sector Primario: 13,4 años
- Sector Secundario: 15,3 años
- Sector Terciario: 12,1 años

¹ Todos los gráficos y tablas de esta sección, y en adelante, se elaboraron a partir de datos de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral. Edición Guairá 2024.

Gráfico 7.
Antigüedad de las empresas



Con respecto a la actividad económica que desarrollan las empresas que participaron en el estudio, el 34,9% de ellas se dedica al “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas”; 31,4% se ocupa de “Agricultura, ganadería, caza y actividades de apoyo”; 19,4% son “Industrias manufactureras” y 6,6% ofrecen “Alojamiento y servicios de comidas”.

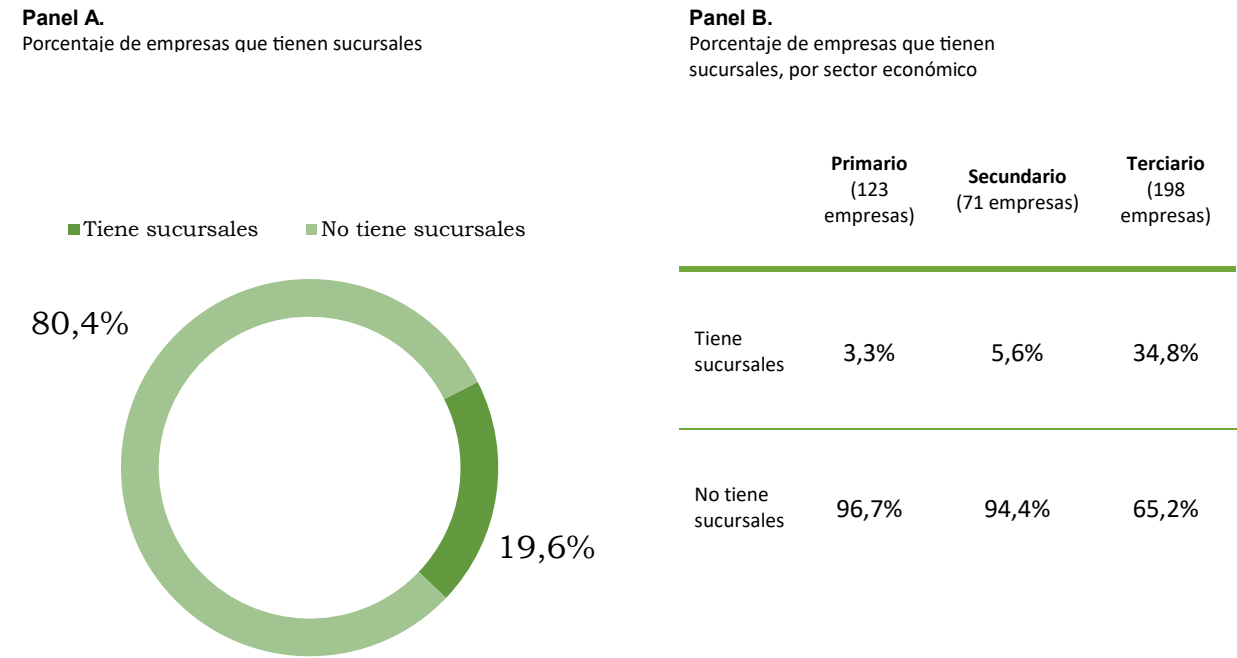
Tabla 10.
Actividad económica a la que se dedican las empresas entrevistadas¹

	TOTAL	Sectores económicos		
		Primario (123)	Secundario (71)	Terciario (198)
Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos automotores y motocicletas	34,9%	-	-	69,2%
Agricultura, ganadería, caza y actividades de apoyo	31,4%	100,0%	-	-
Industrias manufactureras	19,4%	-	98,6%	3,0%
Alojamiento y servicios de comidas	6,6%	-	-	13,1%
Actividades financieras y de seguros	2,0%	-	-	4,0%
Otras actividades de servicios	1,8%	-	-	3,5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,8%	-	-	1,5%
Información y comunicación	0,8%	-	-	1,5%
Transporte y almacenamiento	0,5%	-	-	1,0%
Arte, entretenimiento y recreación	0,3%	-	-	0,5%
Salud humana y servicios sociales	0,3%	-	-	0,5%
Enseñanza	0,3%	-	-	0,5%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	0,3%	-	-	0,5%
Actividades inmobiliarias	0,3%	-	-	0,5%
Construcción	0,3%	-	1,4%	-
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	0,3%	-	-	0,5%

¹ Para la clasificación de las actividades económicas se utilizó la Clasificación Nacional de todas las Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP 1.0)

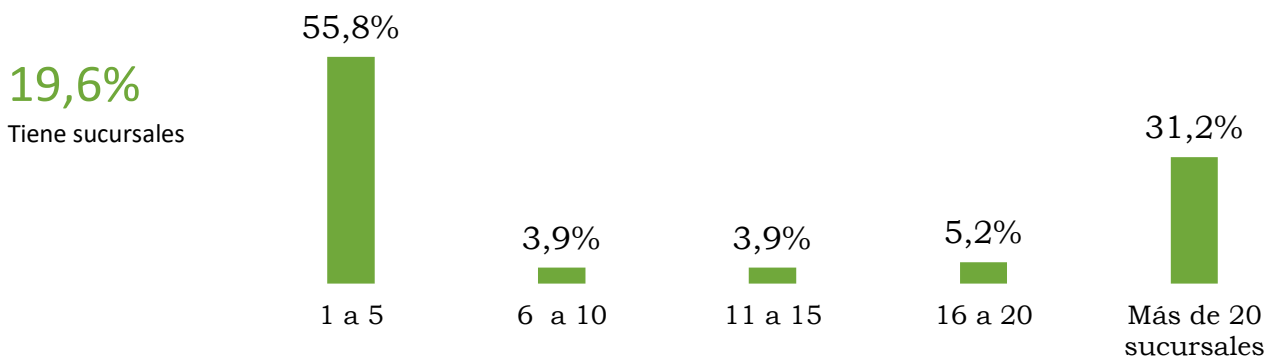
En relación con las sucursales de las empresas encuestadas: solo el 19,6% de ellas cuenta con sucursales. Este porcentaje asciende significativamente en el sector terciario (34,8% de las empresas de este sector poseen sucursales).

Gráfico 8.
Porcentaje de empresas que tienen sucursales



De las empresas que tienen sucursales, se observa una marcada diferencia en la cantidad de sucursales que poseen, el 55,8% de las empresas poseen entre 1 y 5 sucursales, mientras que 31,2% cuenta con más de 20 sucursales.

Gráfico 9.
Cantidad de sucursales que tienen las empresas que poseen sucursales
(77 empresas)

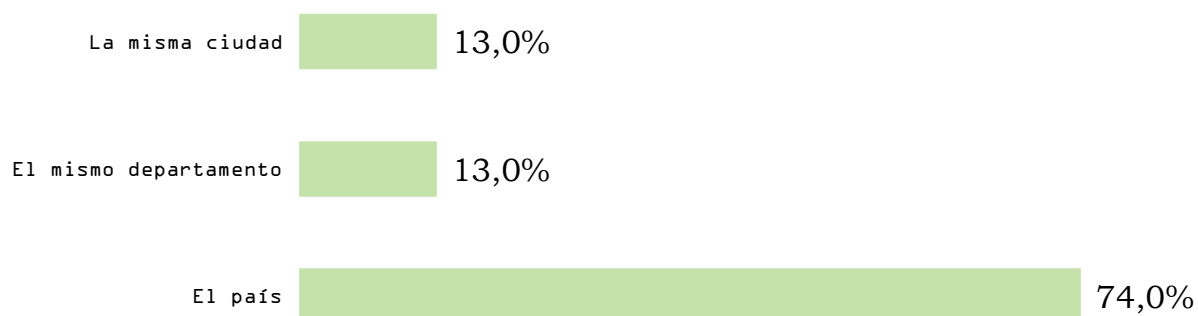


Por su parte, de las empresas que tienen sucursales, el 74% las tienen ubicadas en todo el país; mientras que 13,0% las tiene dentro del mismo departamento y, en la misma ciudad.

Gráfico 10.

Distribución de la ubicación de las sucursales de las empresas

(77 empresas)



Disponibilidad de personal

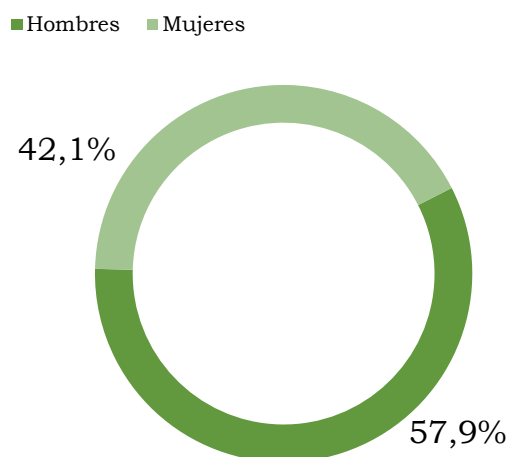
Se consultó a los encuestados sobre la distribución de los trabajadores de sus empresas en relación con el sexo; se observa mayor proporción de hombres (57,9%) que de mujeres (42,1%). Esta proporción se da de igual manera en el sector secundario y terciario, en tanto que en el primario se acentúa la preponderancia masculina (65,2% de hombres y 34,8% de mujeres).

Gráfico 11.

Porcentaje de trabajadores según sexo

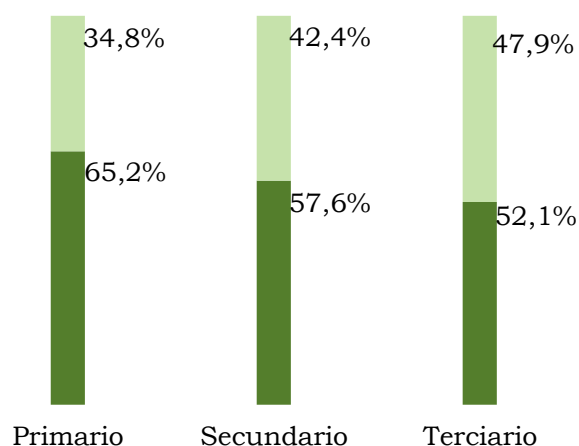
Panel A.

Porcentaje de trabajadores según sexo



Panel B.

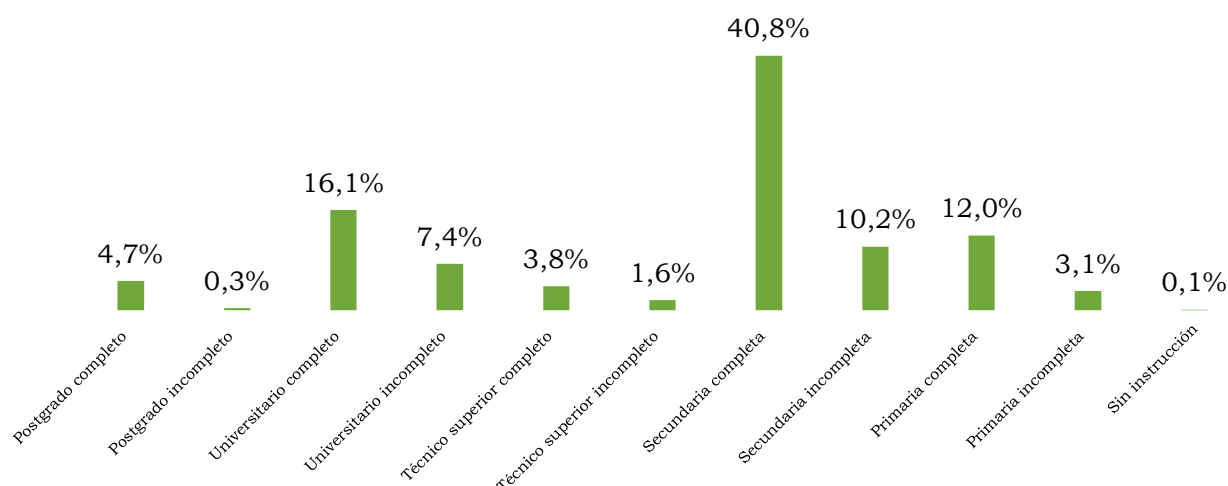
Porcentaje de trabajadores según sexo, por sector económico



Se indagó también el nivel de estudios alcanzado por los trabajadores de las empresas encuestadas, se encontró que el nivel educativo con el mayor porcentaje corresponde a la educación secundaria completa (Educación Media) (40,8%), seguido por los profesionales universitarios (16,1%) y luego la primaria completa (12,0%).

Gráfico 12.

Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores del total de empresas encuestadas



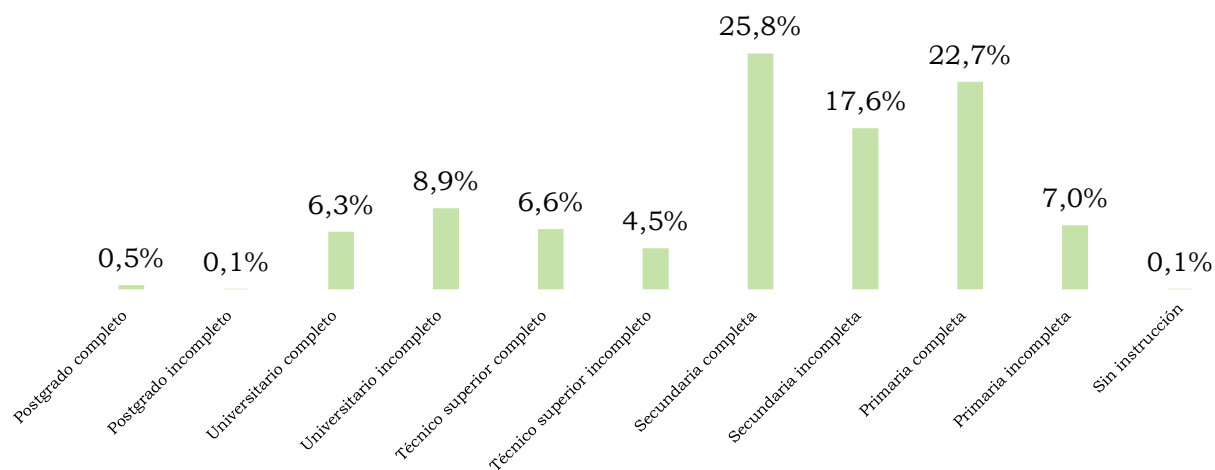
Al analizar el nivel de estudios alcanzado por los trabajadores, detallado por sector económico, se destacan los siguientes puntos:

- Los técnicos superiores no universitarios (completo e incompleto) están presentes, en mayor medida, entre los trabajadores del sector primario
- Los niveles universitario completo y secundario completo alcanzan un porcentaje mayor en los sectores primario y secundario.
- El nivel más alto de estudios –postgrado completo- tiene mayor presencia en el sector secundario. En tanto los niveles más bajos –como secundaria incompleta, primaria completa e incompleta- son más comunes entre los trabajadores del sector primario.

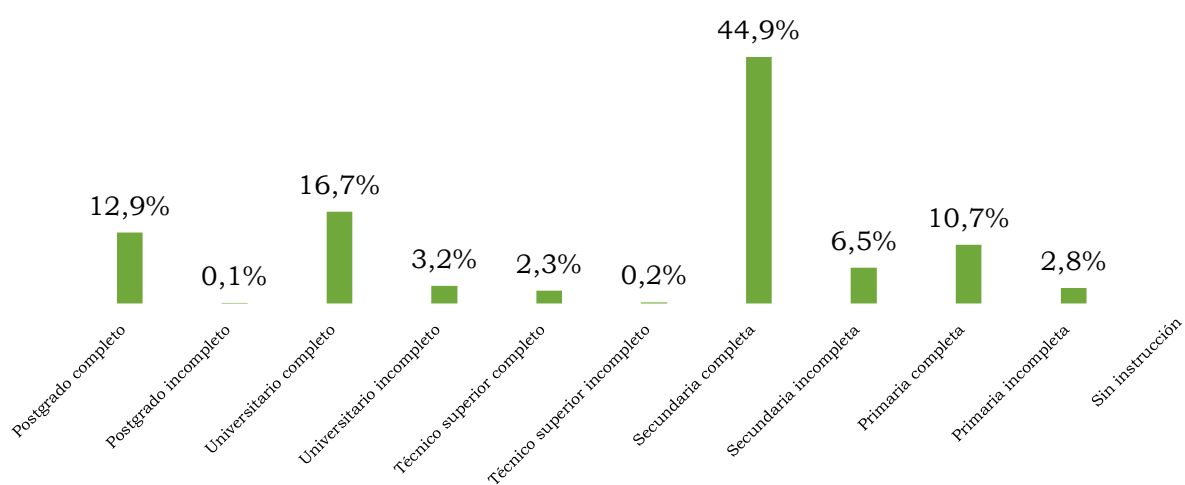
Gráfico 12a.

Nivel de estudios alcanzado por los trabajadores de las empresas encuestadas, por sector económico

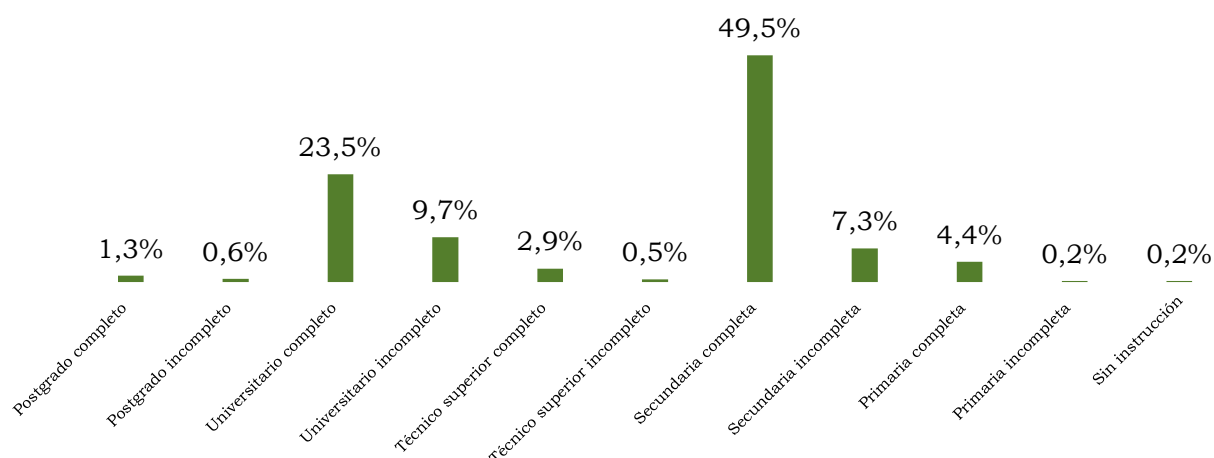
SECTOR PRIMARIO



SECTOR SECUNDARIO



SECTOR TERCIARIO



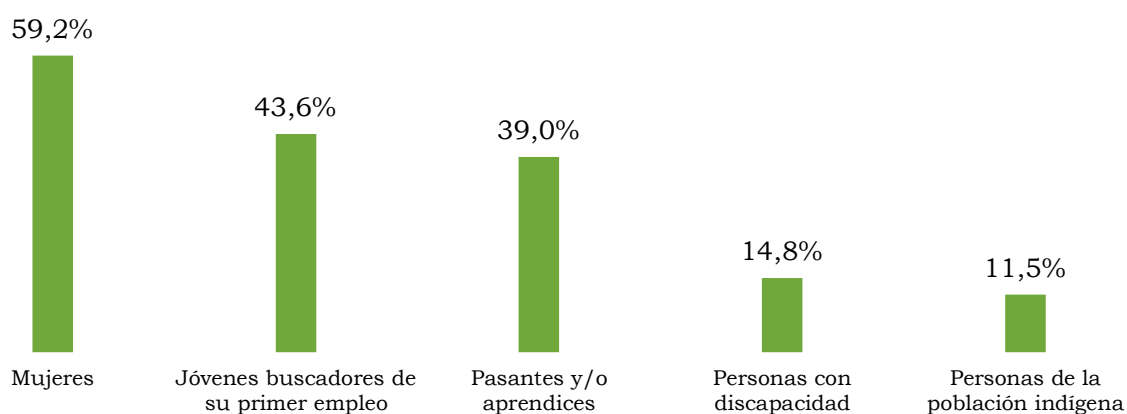
En cuanto a los grupos de población específicos que las empresas deciden incorporar al momento de tomar personal, un 59,2% se inclina por la contratación de mujeres; en segundo lugar, un 43,6% elige el grupo poblacional de los jóvenes que buscan su primer empleo; un 39,0% decide tomar pasantes y/o aprendices.

El 14,8% de las empresas entrevistadas aplica políticas para contratar personas con discapacidad, mientras que el 11,5% lo hace con personas de la población indígena.

Gráfico 13.

Grupos poblacionales específicos que las empresas deciden emplear

(Respuesta múltiple)



En el análisis por sector económico, se destaca el sector terciario por ser el que prioriza a los 3 grupos poblacionales destacados anteriormente: jóvenes, mujeres y pasantes/aprendices.

Tabla 11.

Grupos poblacionales específicas que las empresas deciden emplear, por sector económico

(Respuesta múltiple)

	Sector primario (123 empresas)	Sector secundario (71 empresas)	Sector terciario (198 empresas)
Mujeres	39,0%	42,3%	77,8%
Jóvenes buscadores de su primer empleo	30,1%	32,4%	56,1%
Pasantes y/o aprendices	29,3%	26,8%	49,5%
Personas con discapacidad	17,9%	9,9%	14,6%
Personas de la población indígena	13,0%	11,3%	10,6%

A continuación, se examinan las políticas que aplican las empresas para contratar personal de los grupos poblacionales analizados en el apartado anterior:

En todos los casos es realmente muy alto el porcentaje de las empresas que toman la decisión de contratar a uno o varios de estos grupos poblacionales por Decisión del directorio, es decir, la política mayoritaria (más del 82,0% en todos los casos, llegando al 93,0% para el caso de Personas de la población indígena).

Y luego, en porcentajes que van del 12,0% al 16,0%, también aplican la Ley de inserción al empleo juvenil -para jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres y pasantes- y la Ley para la incorporación de personas con discapacidad para ese grupo específico.

Tabla 12.

Políticas de contratación que aplican las empresas para emplear a grupos poblacionales específicos

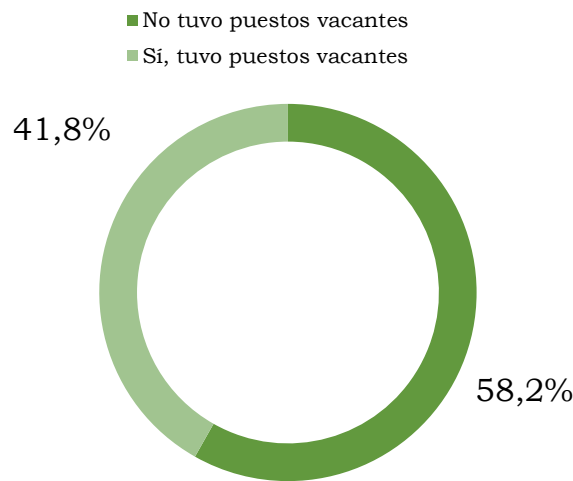
	Mujeres	Jóvenes buscadores de primer empleo	Pasantes	Personas con discapacidad	Personas de la población indígena
Decisión del directorio/ propietarios de la empresa	85,8%	82,5%	82,4%	82,8%	93,3%
Ley 4951/2013 - inserción al empleo juvenil	12,1%	13,5%	11,8%	1,7%	4,4%
Convenios con organizaciones públicas	0,4%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Convenios con organizaciones privadas/oenegés	0,0%	0,6%	2,6%	0,0%	0,0%
Resolución N° 1159/19 - contrato de aprendizaje	0,4%	0,6%	2,0%	0,0%	2,2%
Ley 4962/13 - para la incorporación de personas con discapacidad	0,0%	0,6%	0,7%	15,5%	0,0%
Ley 6339/19 -empleo parcial	0,9%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Otra	0,4%	0,6%	0,7%	0,0%	0,0%

Vacantes de puestos de trabajo, mecanismos de contratación y proceso de reclutamiento

En cuanto a las vacantes laborales, el 41,8% de las empresas consultadas tuvo puestos vacantes durante los últimos 12 meses. El sector terciario sobresale con un 52,5% de empresas con puestos vacantes en ese período, seguido por el sector secundario con 42.3% y muy por debajo el sector primario con 24,4%.

Gráfico 14.
Vacantes generadas en los últimos 12 meses en las empresas encuestadas

Panel A.
Vacantes generadas en los últimos 12 meses



Panel B.
Vacantes generadas en los últimos 12 meses, por sector económico

	Primario (123 empresas)	Secundario (71 empresas)	Terciario (198 empresas)
Sí, tuvo puestos vacantes	24,4%	42,3%	52,5%
No tuvo puesto vacantes	75,6%	57,7%	47,5%

Los participantes proporcionaron información sobre la cantidad de vacantes generadas en el último año: 600 vacantes.

Y los puestos con más vacantes en los últimos 12 meses son: “Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores” (33,5% de las vacantes generadas); “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” (27,7%) y “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros” (12,0%).

Tabla 13.

Cantidad de vacantes que se generaron en los últimos 12 meses, por grupos ocupacionales¹

(161 empresas que tuvieron vacantes en los últimos 12 meses)

	Total	
	Cant.	%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	201	33,5%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	166	27,7%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	72	12,0%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	67	11,2%
Ocupaciones elementales	46	7,7%
Personal de apoyo administrativo	28	4,7%
Técnicos y profesionales de nivel medio	8	1,3%
Profesionales científicos e intelectuales	3	0,5%
Ignorado	9	1,5%
Total	600	100,0%

El 95,1% de las empresas que contaban con puestos disponibles en los últimos 12 meses, logró cubrir las vacantes.

Si se analizan los datos según sectores económicos, se ve que el 100,0% de las empresas del sector primario pudo cubrir sus vacantes.

El sector secundario no logró cubrir vacantes de “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios” y de “Personal de apoyo administrativo”.

El sector terciario no pudo cubrir vacantes de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” y de “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios”.

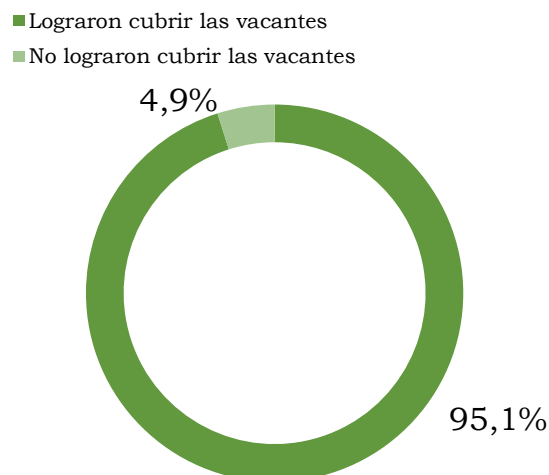
¹ Para la clasificación y codificación de las ocupaciones o puestos de trabajo se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08

Gráfico 15.

Cobertura de vacantes que se generaron en las empresas en los últimos 12 meses

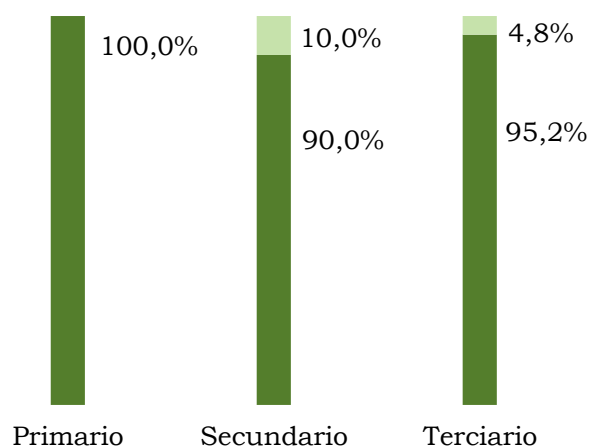
Panel A.

Cobertura de vacantes en los últimos 12 meses



Panel B.

Cobertura de vacantes en los últimos 12 meses,
por sector económico



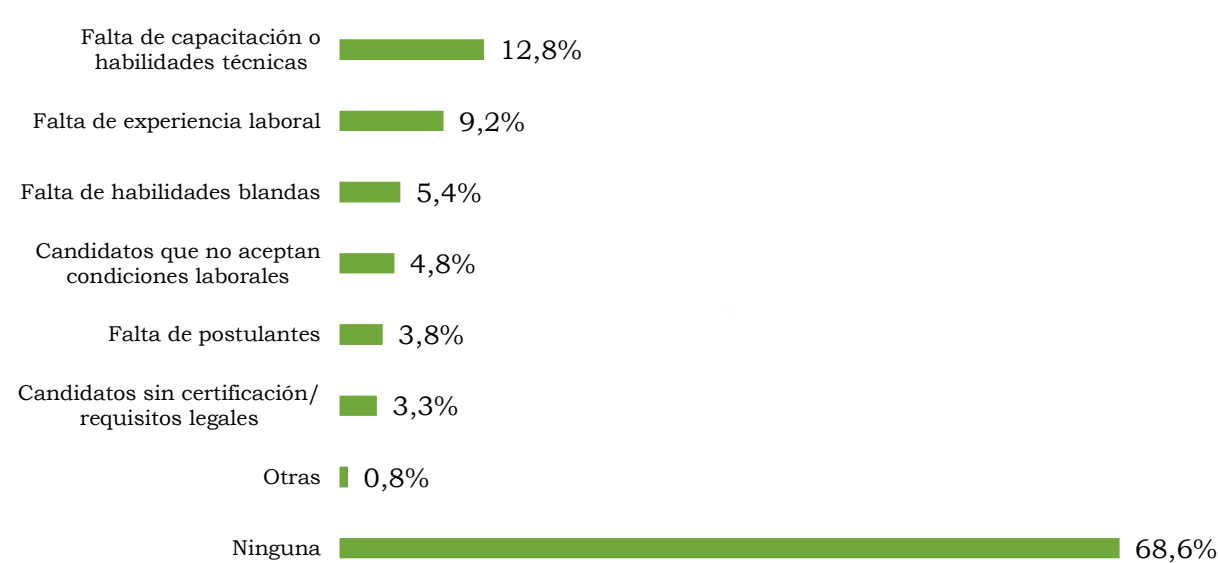
Al solicitar a los participantes que comentaran acerca de las dificultades que experimentaron durante el proceso normal de búsqueda y selección en los últimos 12 meses, la mayoría -casi 69,0%- responde que no encontró ninguna dificultad.

Para aquellas empresas que enfrentaron dificultades, las más relevantes fueron la “falta de capacitación o habilidades técnicas de los candidatos”, y la “falta de experiencia laboral de los estos” (mencionados por el 12,8% y 9,2% de las empresas respectivamente).

En el análisis de estos datos sobre dificultades de contratación por sectores económicos, el secundario y terciario son los que más dificultades encontraron.

Gráfico 16.
Dificultades que experimentaron las empresas para cubrir vacantes, durante el proceso normal de búsqueda y selección

Panel A.
Dificultades que experimentaron las empresas para cubrir vacantes, durante el proceso normal de búsqueda y selección



Panel B.
Dificultades que experimentaron las empresas para cubrir vacantes, durante el proceso normal de búsqueda y selección, por sector económico

(Respuesta múltiple)

	Sectores económicos		
	Primario (123)	Secundario (71)	Terciario (198)
Falta de capacitación o habilidades técnicas	1,6%	11,3%	20,2%
Falta de experiencia laboral	4,1%	11,3%	11,6%
Falta de habilidades blandas (proactividad, compromiso, etc.)	0,8%	8,5%	7,1%
Candidatos que no aceptan las condiciones laborales (ubicación, horario, remuneración)	0,8%	4,2%	7,6%
Falta de postulantes	2,4%	7,0%	3,5%
Candidatos sin certificación/requisitos legales para la ocupación	0,8%	5,6%	4,0%
Ninguna	89,4%	64,8%	57,1%

Entre los requisitos y competencias que requieren las empresas para cubrir los puestos, los más importantes son:

- Contar con competencias actitudinales o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros), mencionada por el 62,5% de los encuestados.
- Tener buena presencia, mencionada por el 57,4% de los participantes.
- Poseer competencias básicas, como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos, con 55,1% de las elecciones.
- Experiencia en el cargo, indicada por el 46,4%.

Gráfico 17.
Requisitos y competencias que solicitan las empresas para cubrir vacantes que puedan surgir

(Respuesta múltiple)

Al analizar los requerimientos de las empresas, por sector económico, se confirma que los primeros cuatro más



requeridos son los mismos para todos los sectores.

Es notorio cómo los entrevistados del sector terciario mencionan más requisitos, en promedio, que los otros dos sectores (promedio de 5,3 requisitos mencionados por persona, mientras que el secundario nombra 3,6 y el primario 2,5).

Tabla 14.

Requisitos y competencias que solicitan las empresas para cubrir vacantes, según sector económico

(Respuesta múltiple)

	Primario (123)	Secundario (71)	Terciario (198)
Competencias socioemocionales	50,4%	56,3%	72,2%
Buena presencia	30,1%	43,7%	79,3%
Competencias básicas	38,2%	46,5%	68,7%
Experiencia en el cargo	34,1%	46,5%	54,0%
Disponibilidad para horarios rotativos	26,0%	35,2%	43,4%
Manejo básico de computadoras	8,9%	21,1%	54,0%
Movilidad propia	26,8%	29,6%	37,4%
Nivel educativo requerido	9,8%	23,9%	40,9%
Competencias técnicas específicas del puesto	13,8%	31,0%	33,3%
Manejo avanzado de Tecnología de la Información y Comunicación	6,5%	12,7%	22,2%
Certificación de Educación Técnica	7,3%	14,1%	20,7%
Manejar idiomas extranjeros	2,4%	4,2%	8,6%

En el Gráfico 18 se muestran los canales de reclutamiento para cubrir vacantes. A la hora de buscar candidatos, el 66,8% de las empresas indica que tiene en cuenta las “Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores (boca en boca)”. En segundo lugar, utilizan las “Redes sociales de la empresa” (36,5%), como Facebook, Twitter o Instagram.

Los canales menos utilizados son el “Servicio público de empleo del Ministerio de Trabajo” (1,3%), las “Redes de profesionales o egresados” (1,5%) y la “Contratación de empresas de reclutamiento” (1,5%).

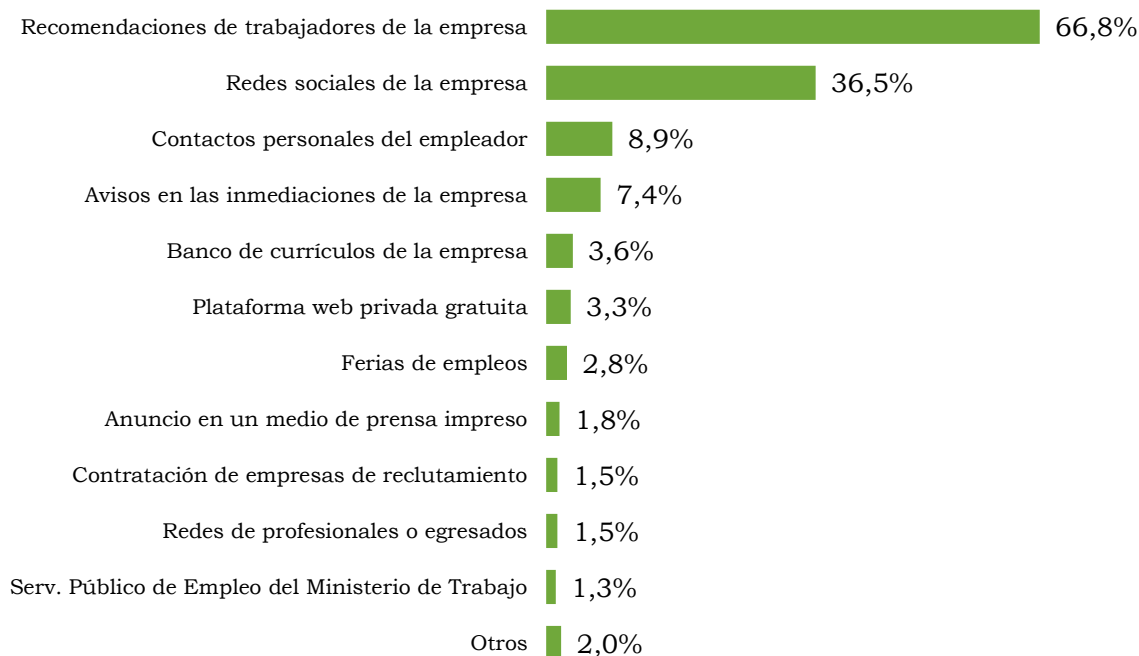
La respuesta sobre “Otros” medios se refiere a los siguientes:

- LinkedIn.
- Solo contratan a miembros/socios de la asociación, o a hijos de socios, que tengan la preparación necesaria.
- Los directivos de la empresa se encargan.

Gráfico 18.

Principales canales de reclutamiento que utilizan las empresas para llenar las vacantes

(Respuesta múltiple)



El análisis por sector económico muestra que, si bien las “Recomendaciones de trabajadores de la empresa” son el principal canal de reclutamiento para los tres sectores, es más relevante para el primario y el secundario (89,4% y 77,5% respectivamente, versus 49,0% del terciario).

En cambio, para el terciario es más relevante “Redes sociales de la empresa”, como Facebook, Twitter, Instagram, etc. (aproximadamente, 60,0% versus 14,1% y 12,2% de los otros dos sectores).

Tabla 15.
Principales canales de reclutamiento que utiliza la empresa para llenar las vacantes, por sector económico

(Respuesta múltiple)

	Primario (123)	Secundario (71)	Terciario (198)
Recomendaciones de trabajadores de la empresa	89,4%	77,5%	49,0%
Redes sociales de la empresa	12,2%	14,1%	59,6%
Contactos personales del empleador	4,1%	8,5%	12,1%
Avisos en las inmediaciones de la empresa	2,4%	4,2%	11,6%
Banco de currículos de la empresa	1,6%	2,8%	5,1%
Plataforma web privada gratuita	0,0%	2,8%	5,6%
Ferías de empleos	1,6%	2,8%	3,5%
Anuncio en un medio de prensa impreso	0,0%	1,4%	3,0%
Contratación de empresas de reclutamiento	1,6%	0,0%	2,0%
Redes de profesionales o egresados	1,6%	1,4%	1,5%
Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo	0,0%	0,0%	2,5%
Otros	4,1%	4,2%	0,0%

Nuevas tecnologías en la empresa

La adopción de nuevas tecnologías representa una oportunidad para el mundo productivo, en términos de crecimiento y mayor eficiencia.

Teniendo en cuenta la era de cambios tecnológicos, en la encuesta se indagó qué herramientas tecnológicas se usan hoy en las empresas, y cuáles planean incorporar -si ese fuera el caso.

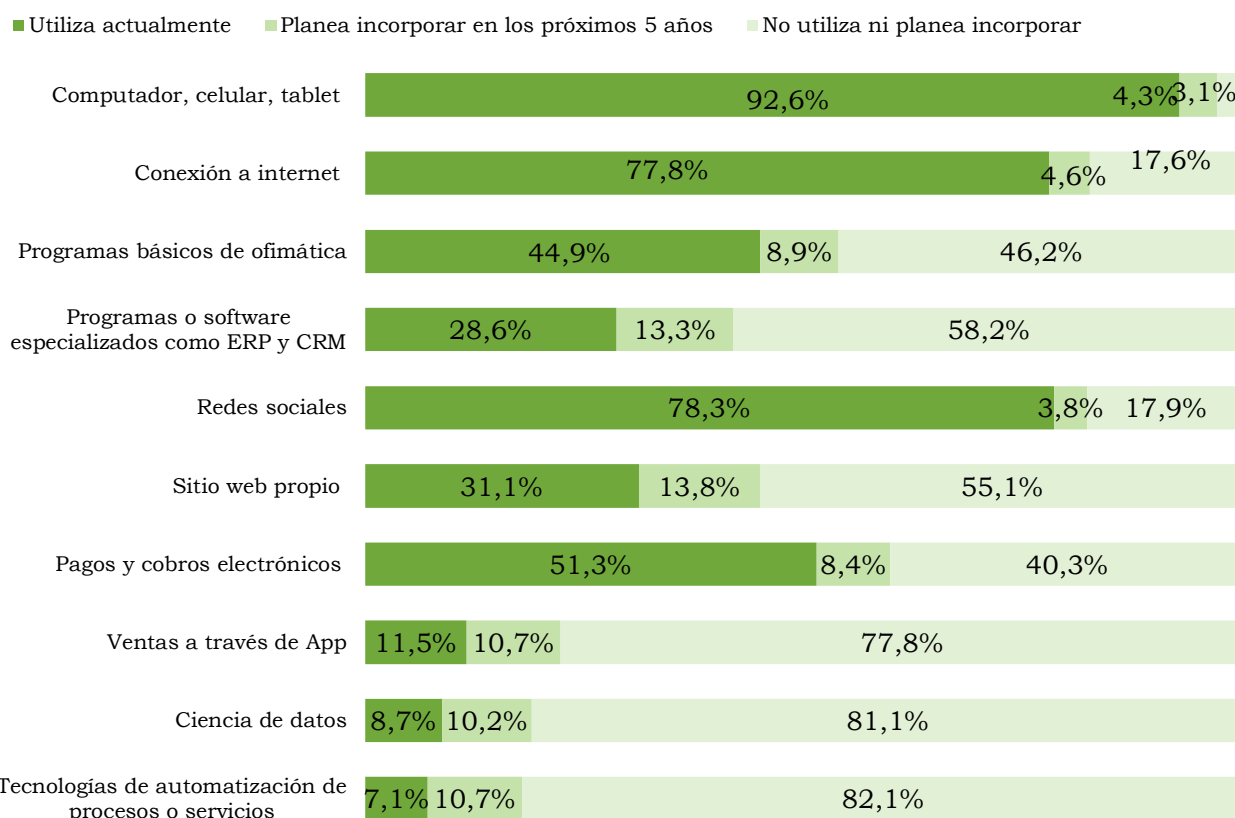
Casi el total de las empresas consultadas utiliza actualmente tres tecnologías muy extendidas: “Computador/celular/Tablet” (92,6%), “Internet” y “Redes sociales” (ambas superiores al 78,0%). Poco más de la mitad utiliza “pagos y cobros electrónicos” (51,3%) y, en cantidad menor, “Programas básicos de ofimática como Word, Excel, etc” (44,9%).

Las tecnologías menos usadas son “Tecnologías de automatización de procesos o servicios (cajas de autoservicios, robotización, logística de insumos y materias primas, chatbots)” (7,1%) y “Ciencia de datos” (8,7%).

Entre las tecnologías que las empresas planean incorporar en los próximos 5 años, las más mencionadas son: “Sitio web propio” (13,8%) y “Software especializado como ERP o CRM” (13,3%).

Gráfico 19.

Herramientas y tecnologías que las empresas utilizan actualmente y/o planean incorporar en los próximos 5 años (2025-2029)



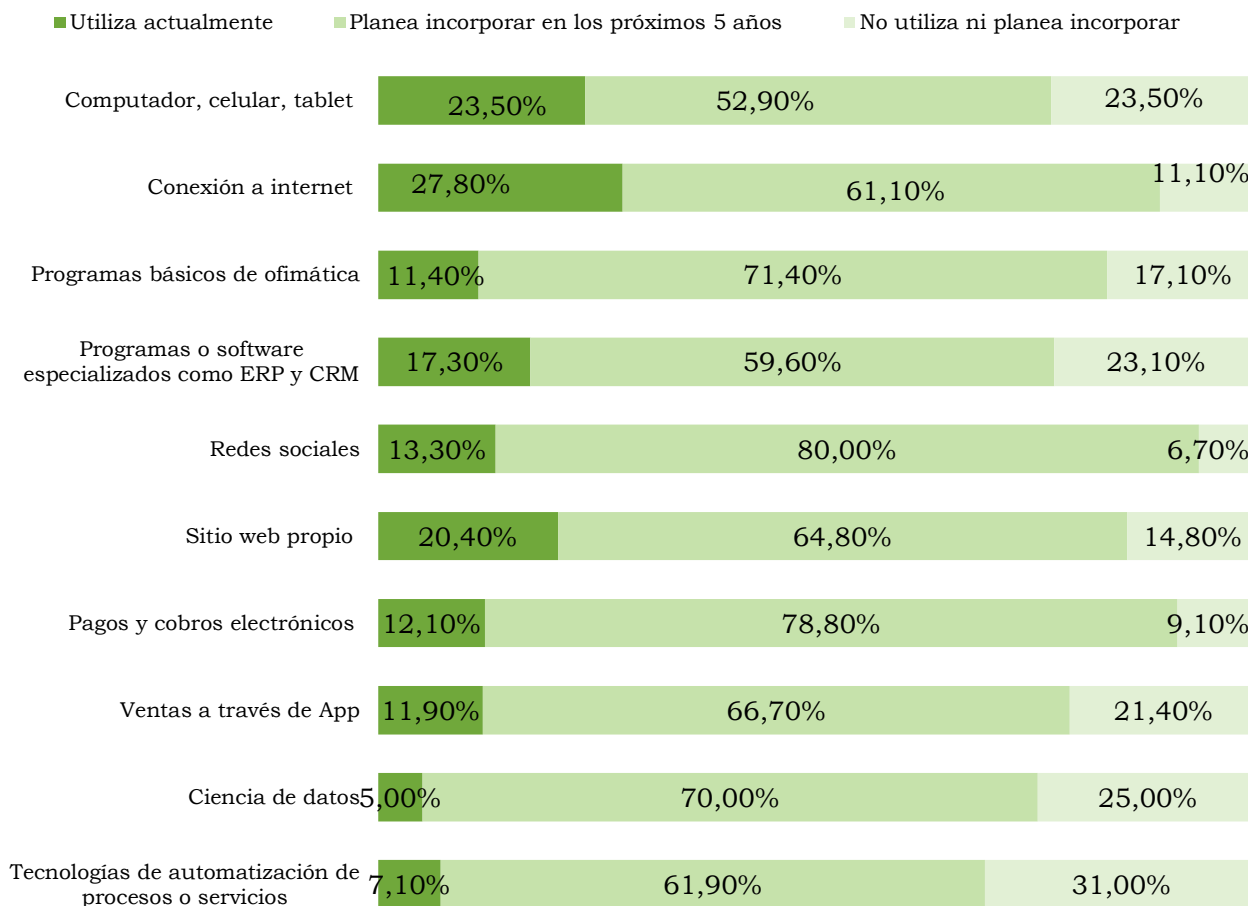
También se indagó sobre la necesidad de las empresas en el caso de querer implementar nuevas tecnologías. Los recursos estudiados fueron “Contratación de nuevos trabajadores” y “Transformación de las competencias de los actuales”.

Las tecnologías que encabezan el listado de las que exigen “Nuevas contrataciones”, según los entrevistados, son: “conexión a internet” (27,8%); “computador/celular/tablet” (23,5%); “sitio web propio” (20,4%).

Las tecnologías que lideran el listado de las que requieren “Transformación de competencias” son: “Redes sociales” (80,0%); y “Pagos y cobros electrónicos” (78,8%). Existen tecnologías que requieren tanto de “nuevas contrataciones” como “Transformación de competencias de los trabajadores actuales”; las más nombradas son: “Tecnologías de automatización de procesos o servicios (cajas de autoservicios, robotización, logística de insumos y materias primas, chatbots)” (31,0%) y “Ciencia de datos” (25,0%).

Gráfico 20.

Requerimientos de las empresas para incorporar nuevas tecnologías



Se indagó el tipo de formación que requerirían las empresas para implementar estas nuevas tecnologías; las dos principales necesidades son:

- Formación relacionada con el manejo de herramientas básicas para uso de computadoras e internet (56,1%).
- Formación para el uso de redes sociales (37,1%).

Solo 2,3% de las empresas encuestadas indican que no requieren ninguna formación para la incorporación de tecnología; este porcentaje es aún más marcado en los casos del sector secundario y primario, donde alcanzan al 23,9% y 22,0% de los participantes respondientes respectivamente.

Gráfico 21.

Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías

(132 empresas respondieron esta pregunta)

(Respuesta múltiple)



Tabla 16.

Tipo de formación requerida por las empresas para implementar las nuevas tecnologías, por sector económico

(Respuesta múltiple)

	Primario (26)	Secundario (21)	Terciario (85)
Relacionada con el uso de computadoras e internet	53,8%	42,9%	60,0%
Relacionada con el uso de redes sociales	38,5%	42,9%	35,3%
Relacionada con la operación de equipos (automatización, robotización).	42,3%	52,4%	16,5%
Relacionada con la configuración de equipos/aplicativos	23,1%	23,8%	25,9%
Relacionada con el uso de softwares especializados	23,1%	23,8%	20,0%
Relacionada con desarrollo/programación de software/sistemas informáticos	15,4%	14,3%	15,3%
Ninguna	22,0%	23,9%	4,0%

Se investigó si las empresas encuestadas habían tenido cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales o a la automatización del trabajo.

En primer lugar, es importante señalar que el 52,8% de las empresas encuestadas no ha introducido ninguna transformación digital o automatización del trabajo -en mayor medida son empresas del sector primario y secundario.

Entre las empresas que sí han introducido transformaciones digitales, la gran mayoría indicó que la cantidad de personal no se ha modificado a partir de los cambios tecnológicos.

Un 10,7% menciona que la cantidad de personal aumentó –sobre todo empresas del sector terciario y secundario-, mientras que solo un 3,1% señala que disminuyó como consecuencia de esos cambios.

Tabla 17.

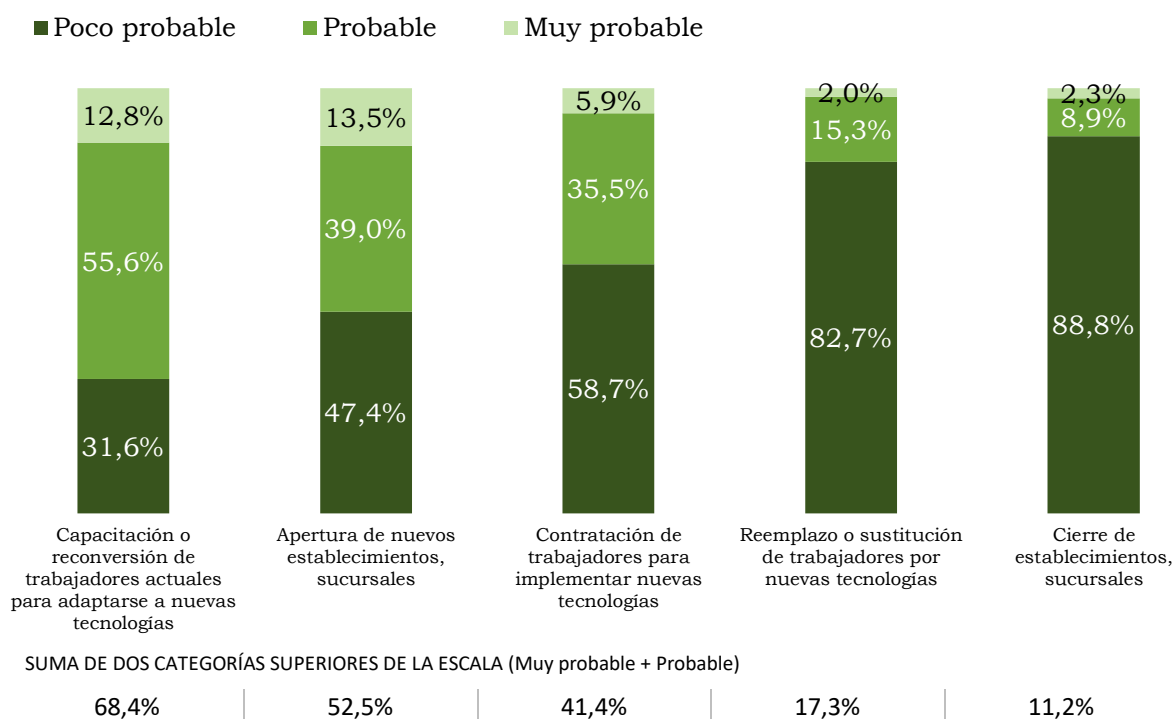
Cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales/automatización del trabajo. Total y por sector económico

	TOTAL	Sectores económicos		
		Primario (123)	Secundario (71)	Terciario (198)
No se introdujo ninguna transformación digital o automatización	52,8%	66,7%	57,7%	42,4%
La cantidad de personal se mantiene igual	33,4%	23,6%	26,8%	41,9%
La cantidad de personal ha aumentado como consecuencia de transformaciones digitales o automatización del trabajo	10,7%	5,7%	11,3%	13,6%
La cantidad de personal ha disminuido como consecuencia de transformaciones digitales o automatización del trabajo	3,1%	4,1%	4,2%	2,0%

Se consultó en el estudio sobre la probabilidad de que se produzca una serie de eventos al interior de la empresa en los próximos 5 años. Según las respuestas, el evento con más probabilidad de ocurrir es “Capacitar o reconvertir a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías”, con un 68,4%, considerando que es Probable o Muy probable que eso ocurra en los próximos 5 años. Le siguen en importancia: “Apertura de nuevos establecimientos/sucursales” (52,5%) y “Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías” (41,4%). Los eventos con menor probabilidad de ocurrencia son el “Cierre de establecimientos o sucursales”; y en segundo lugar el “Reemplazo de trabajadores por nuevas tecnologías”.

Gráfico 22.

Probabilidad de que se produzcan los siguientes eventos al interior de las empresas en los próximos 5 años (2025-2029)



Al mirar en detalle los datos de probabilidad de ocurrencia de los eventos por sectores económicos, se ve que todos consideran la probabilidad en el mismo orden que en el total.

Y, además, es importante destacar que el sector terciario se comporta como el más dinámico, es decir, el que se destaca significativamente por considerar que los tres eventos que lideran la lista pueden ocurrir en mayor medida que en los otros dos sectores.

Tabla 18.
Probabilidad de que se produzcan los siguientes eventos en las empresas en los próximos 5 años (2025-2009), según sectores económicos
 (Los porcentajes que se muestran son el resultado de la sumatoria de Probable + Muy probable)

	Primario (123)	Secundario (71)	Terciario (198)
Capacitación de trabajadores actuales para adaptarse a las nuevas tecnologías	65,1%	66,2%	71,2%
Apertura de nuevos establecimientos, sucursales	44,7%	49,3%	58,6%
Contratación de trabajadores para implementar nuevas tecnologías	31,7%	39,4%	48,0%
Reemplazo o sustitución de trabajadores por nuevas tecnologías	17,9%	19,7%	16,1%
Cierre de establecimientos, sucursales	14,7%	12,7%	8,6%

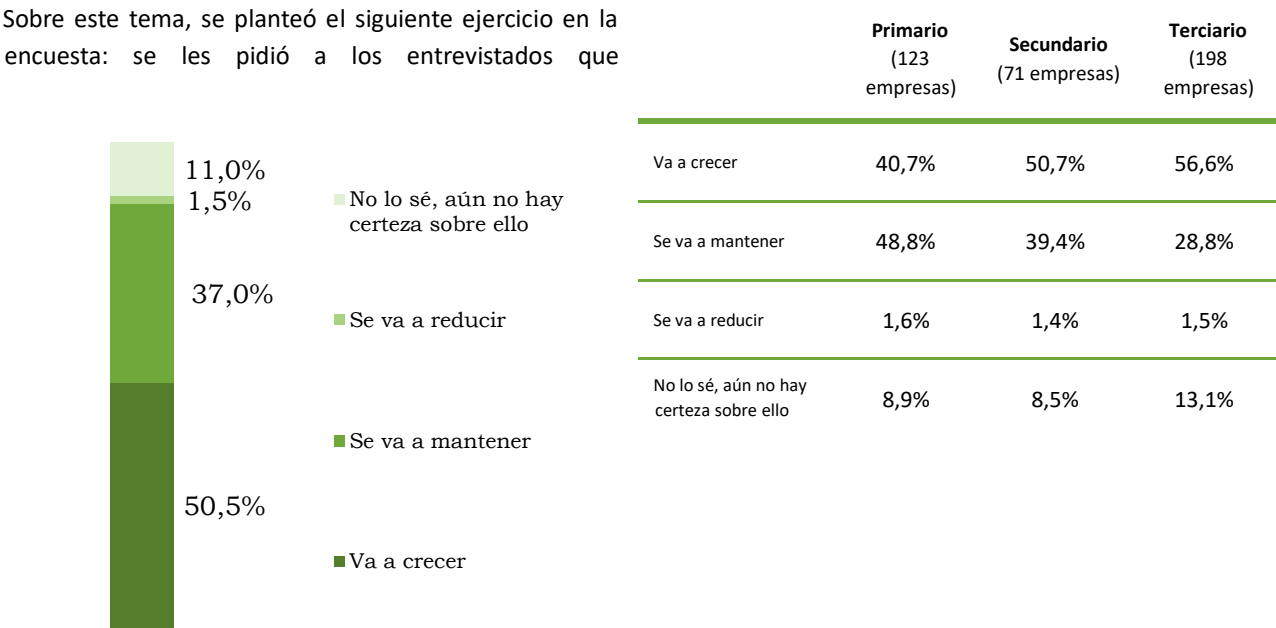
En relación con la evolución del número de trabajadores en los próximos 5 años, teniendo en cuenta los planes de inversión, de negocios y las políticas de reactivación económica, el 50,5% de los entrevistados responde que va a crecer la cantidad actual de empleados que tienen en sus empresas, mientras que un 37,0% sostiene que se va a mantener. Solo 11,0% de los entrevistados no puede evaluar aún este tema debido la incertidumbre a futuro.

El crecimiento del número de trabajadores en los próximos 5 años es mencionado con mayor frecuencia por las empresas del sector terciario, mientras que las del sector primario y secundario se inclinan a pensar que se mantendrá.

Gráfico 23.
Posible evolución de la cantidad total de trabajadores de las empresas en los próximos 5 años (2025-2009)

Panel A.
 Posible evolución de la cantidad total de trabajadores de las empresas en los próximos 5 años

Sobre este tema, se planteó el siguiente ejercicio en la encuesta: se les pidió a los entrevistados que



consideraron la posibilidad de un crecimiento en el número de sus trabajadores (un total de 198 empresas), que indicaran, en ese caso, qué cargos aumentarían la dotación; y que estimaran el número de trabajadores que podrían requerir en cada uno de los puestos identificados para los próximos 5 años (2025-2029).

En total, los 198 encuestados estimaron una cantidad de empleados adicionales de 5 102, durante los próximos 5 años.

Según las estimaciones de los entrevistados, los puestos que más ven crecer en este plazo son para los “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”, que sumaría 1334 vacantes; quienes siguen en importancia serán los “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”, con 1032 vacantes nuevas; y “Personal de apoyo administrativo”, 434 vacantes.

El puesto con la menor cantidad de vacantes estimadas es el de “Técnicos y profesionales de nivel medio” -con solo 32 empleados nuevos.

Tabla 19.
Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029) ¹

(Respondieron 198 entrevistados, quienes mencionaron la posibilidad de que la dotación de trabajadores de sus empresas crezca)

	Total	
	Cantidad	%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	1.334	26,1%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	1.032	20,2%
Personal de apoyo administrativo	434	8,5%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	396	7,8%
Ocupaciones elementales	242	4,7%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	117	2,3%
Profesionales científicos e intelectuales	100	2,0%
Técnicos y profesionales de nivel medio	32	0,6%
Ignorado	1.415	27,7%
Total	5.102	99,9%

¹ Para la clasificación y codificación de las ocupaciones o puestos de trabajo se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08

Tabla 20.
Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029).
Detalle año por año¹

(Respondieron 198 entrevistados, quienes mencionaron la posibilidad de que la dotación de trabajadores de sus empresas crezca)

	Total		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	1.334	26,1%	214	22,4%	218	23,8%	252	25,3%	295	27,5%	355	30,5%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	1.032	20,2%	197	20,6%	198	21,6%	205	20,6%	212	19,8%	220	18,9%
Personal de apoyo administrativo	434	8,5%	118	12,4%	67	7,3%	76	7,6%	83	7,7%	90	7,7%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	396	7,8%	75	7,9%	67	7,3%	78	7,8%	85	7,9%	91	7,8%
Ocupaciones elementales	242	4,7%	42	4,4%	47	5,1%	49	4,9%	51	4,8%	53	4,6%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	117	2,3%	24	2,5%	23	2,5%	23	2,3%	23	2,1%	24	2,1%
Profesionales científicos e intelectuales	100	2,0%	12	1,3%	17	1,9%	21	2,1%	23	2,1%	27	2,3%
Técnicos y profesionales de nivel medio	32	0,6%	5	0,5%	5	0,5%	6	0,6%	7	0,7%	9	0,8%
Ignorado	1.415	27,8%	267	28,0%	275	30,0%	286	28,8%	292	27,4%	295	25,3%
Total	5.102	100,0%	954	100,0%	917	100,0%	996	100,0%	1.071	100,0%	1.164	100,0%
Porcentaje del total de crecimiento de la dotación en cada año	100,0%		18,7%		18,0%		19,5%		21,0%		22,8%	

En el detalle de los datos por sector económico, se observa que el sector secundario y terciario son los que más empleados nuevos ingresarían en los próximos 5 años (40,7% y 40,8% respectivamente, de las 5 102 vacantes incrementales). Los puestos más requeridos por el sector secundario, según la estimación, serían “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros” y “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios”. En el sector terciario los puestos más requeridos serían “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” y “Personal de apoyo administrativo”.

¹ Para la clasificación y codificación de las ocupaciones o puestos de trabajo se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08

Tabla 21.

Estimación del crecimiento de la dotación total del personal para los próximos 5 años (2025-2029), por sector económico¹

SECTOR PRIMARIO (50 empresas)	Total		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	532	56,4%	97	43,5%	98	59,0%	105	60,0%	112	60,9%	120	61,2%
Personal de apoyo administrativo	132	14,0%	72	32,3%	12	7,2%	14	8,0%	16	8,7%	18	9,2%
Ocupaciones elementales	57	6,0%	12	5,4%	12	7,2%	11	6,3%	11	6,0%	11	5,6%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	41	4,3%	8	3,6%	8	4,8%	8	4,6%	8	4,3%	9	4,6%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	35	3,7%	5	2,2%	6	3,6%	7	4,0%	8	4,3%	9	4,6%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	3	0,3%	1	0,4%	1	0,6%	1	0,6%	0	0,0%	0	0,0%
Ignorado	144	15,3%	28	12,6%	29	17,6%	29	16,5%	29	15,8%	29	14,8%
Total	944	100,0%	223	100,0%	166	100,0%	175	100,0%	184	100,0%	196	100,0%
Porcentaje del total de crecimiento de la dotación en cada año	100%		23,6%		17,6%		18,5%		19,5%		20,8%	

SECTOR SECUNDARIO (36 empresas)	Total		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	500	24,1%	100	24,9%	100	24,8%	100	24,1%	100	23,6%	100	23,1%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	297	14,3%	51	12,7%	49	12,2%	59	14,2%	65	15,4%	73	16,9%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	96	4,6%	16	4,0%	17	4,2%	19	4,6%	21	5,0%	23	5,3%
Ocupaciones elementales	60	2,9%	12	3,0%	12	3,0%	12	2,9%	12	2,8%	12	2,8%
Personal de apoyo administrativo	53	2,6%	9	2,2%	11	2,7%	11	2,7%	11	2,6%	11	2,5%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	40	1,9%	8	2,0%	8	2,0%	8	1,9%	8	1,9%	8	1,8%
Ignorado	1.030	49,6%	206	51,2%	206	51,1%	206	49,6%	206	48,7%	206	47,6%
Total	2.076	100,0%	402	100,0%	403	100,0%	415	100,0%	423	100,0%	433	100,0%
Porcentaje del total de crecimiento de la dotación en cada año	100,0%		19,4%		19,4%		20,0%		20,4%		20,9%	

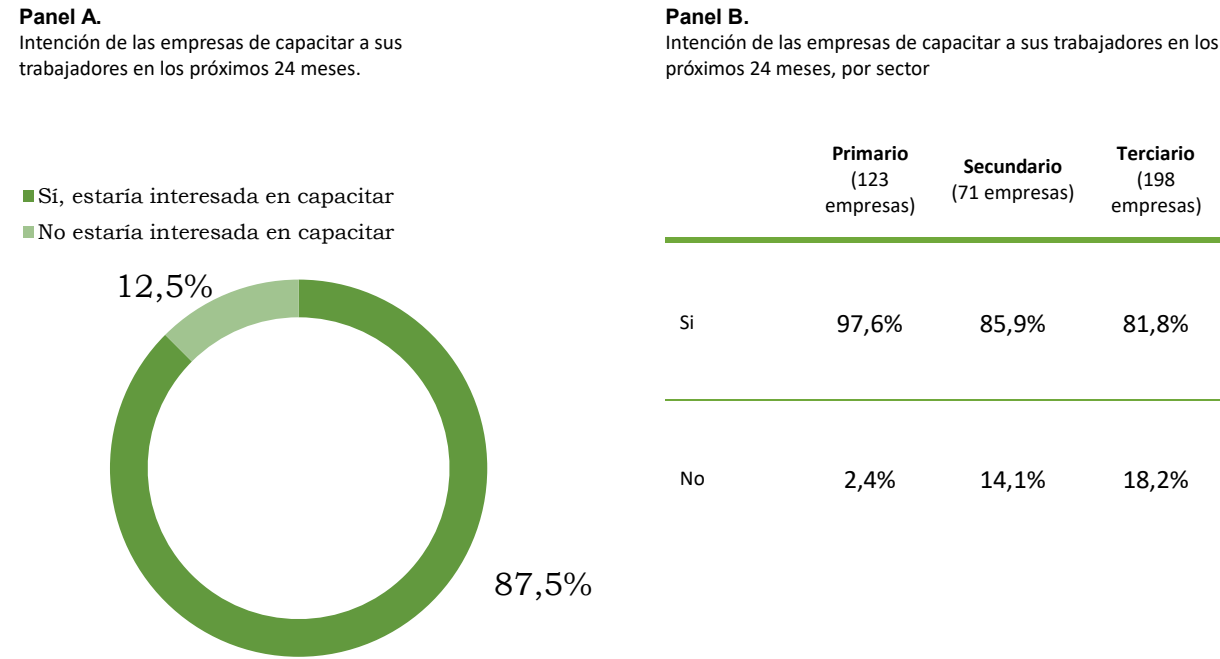
¹ Para la clasificación y codificación de las ocupaciones o puestos de trabajo se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08

SECTOR TERCIARIO (112 empresas)	Total		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	1.203	57,8%	193	58,7%	195	56,0%	226	55,7%	266	57,3%	323	60,4%
Personal de apoyo administrativo	249	12,0%	37	11,2%	44	12,6%	51	12,6%	56	12,1%	61	11,4%
Ocupaciones elementales	125	6,0%	18	5,5%	23	6,6%	26	6,4%	28	6,0%	30	5,6%
Profesionales científicos e intelectuales	100	4,8%	12	3,6%	17	4,9%	21	5,2%	23	5,0%	27	5,0%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	96	4,6%	23	7,0%	17	4,9%	18	4,4%	20	4,3%	18	3,4%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	36	1,7%	8	2,4%	7	2,0%	7	1,7%	7	1,5%	7	1,3%
Técnicos y profesionales de nivel medio	32	1,5%	5	1,5%	5	1,4%	6	1,5%	7	1,5%	9	1,7%
Ignorado	241	11,6%	33	10,1%	40	11,1%	51	12,6%	57	12,3%	60	11,2%
Total	2.082	100,0%	329	100,0%	348	100,0%	406	100,1%	464	100,0%	535	100,0%
Porcentaje del total de crecimiento de la dotación en cada año	100,0%		15,8%		16,7%		19,5%		22,3%		25,7%	

Capacitación y uso de la oferta pública de capacitación

La intención de capacitar a los trabajadores de las empresas encuestadas para los próximos 24 meses es muy alta (87,5% de los entrevistados opina que lo haría). Esta intención es alta en los tres sectores económicos estudiados con más del 81,0% en todos ellos, sobresaliendo el sector primario como el de interés más elevado con 97,6%.

Gráfico 24.
Intención de las empresas de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses



Para el 12,5% restante, que manifiesta que no capacitaría, la razón principal es que “todo su personal es plenamente competente, no se necesita capacitación”. En segundo lugar, mencionan que “la capacitación no es una prioridad para la empresa” –razón señalada solamente en el sector terciario.

Las dos siguientes razones para decidir no capacitar son que “No hay oferta de capacitación en áreas o contenidos relevantes para la empresa” y “No tienen recursos para dedicarle”, dos factores que se plantean en mayor medida en el sector primario

Tabla 22.
Razones para no capacitar a los empleados

(Respondieron 49 empresas que no planean capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses)

	Total	Primario (123)	Secundario (71)	Terciario (198)
Todo nuestro personal es plenamente competente, no se necesita capacitación	26,5%	33,3%	20,0%	27,8%
La capacitación no es una prioridad para la empresa	20,4%	0,0%	0,0%	27,8%
No hay oferta de capacitación en áreas o contenidos relevantes para la empresa	14,3%	33,3%	10,0%	13,9%
La empresa no tiene recursos para capacitar, necesita capacitación	12,2%	33,3%	20,0%	8,3%
La empresa no dispone de tiempo para capacitar a sus trabajadores	8,2%	0,0%	10,0%	8,3%
Muchos trabajadores son temporales y puede que no permanezcan en nuestra empresa	6,1%	0,0%	10,0%	5,6%
La calidad de la oferta de capacitación no es satisfactoria	6,1%	0,0%	20,0%	2,8%
Otra	2,0%	0,0%	10,0%	0,0%
No responde	4,1%	0,0%	0,0%	5,6%

Se evaluó el interés de los entrevistados en la capacitación en habilidades blandas.

En primer lugar, se destaca que este tipo de capacitación tiene alto valor para las empresas encuestadas, ya que solo dos de cada diez entrevistados no está interesado, alcanzando un valor de 33,3% en el sector primario.

La capacitación que lidera el interés por parte de las empresas es la de “Trabajo en equipo” (63,3%); y es aún superior en el sector secundario (77,0%).

En segundo lugar, se encuentra la capacitación en “Motivación” (30,9%), similar en los sectores secundario y terciario. Finalmente, la formación en “Negociación/resolución de conflictos” (22,4%), destacándose en el sector secundario y terciario.

Gráfico 25.
Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades blandas

(Respondieron 343 empresas que tienen intención de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses)
 (Respuesta múltiple)



Panel B.
 Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades blandas, por sector económico

	Primario (120)	Secundario (61)	Terciario (162)
Trabajo en equipo	55,0%	77,0%	64,2%
Motivación	24,2%	37,7%	33,3%
Negociación/ Resolución de conflictos	10,8%	24,6%	30,2%
Liderazgo	10,0%	21,3%	27,2%
Comunicación asertiva	10,0%	14,8%	23,5%
Gestión de emociones/ Inteligencia emocional	6,7%	11,5%	18,5%
Ninguna relacionada con habilidades blandas	33,3%	14,8%	13,0%

Al analizar para qué puestos serían beneficiosas las capacitaciones en habilidades blandas, se encuentra que la mitad de los encuestados que han elegido cada competencia blanda opina que sería beneficiosa para “todos los puestos en general”. Este porcentaje es un poco menor en el caso de Negociación/resolución de conflictos (33,8% opina que esta habilidad blanda sería beneficiosa para todos los puestos en general).

“Trabajo en equipo”, además, sería una habilidad blanda beneficiosa para el puesto de “Personal de apoyo administrativo” y para el puesto de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”. Lo mismo ocurre con el resto de las habilidades blandas, que resultan útiles para esos mismos dos puestos.

Tabla 23.

Porcentaje de empresas por puesto de trabajo, según tipo de capacitación en habilidades blandas de interés¹

(Respondieron 273 empresas que tienen interés en capacitar a sus trabajadores en habilidades blandas)

(Respuesta múltiple)

	Trabajo en equipo (217 empresas)	Motivación (106 empresas)	Negociación (77 empresas)	Liderazgo (69 empresas)	Comunicación asertiva (59 empresas)	Gestión de emociones (45 empresas)
Todos los puestos en general	54,4%	48,1%	33,8%	52,2%	49,2%	51,1%
Personal de apoyo administrativo	17,1%	21,7%	24,7%	11,6%	25,4%	22,2%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	12,9%	17,0%	18,2%	20,3%	15,3%	20,0%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	5,5%	3,8%	7,8%	1,4%	3,4%	2,2%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	1,8%	2,8%	2,6%	2,9%	1,7%	4,4%
Ocupaciones elementales	1,8%	2,8%	5,2%	1,4%	1,7%	0,0%
Técnicos y profesionales de nivel medio	1,4%	0,9%	3,9%	4,3%	1,7%	0,0%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Profesionales científicos e intelectuales	0,5%	0,0%	2,6%	1,4%	1,7%	0,0%
Directores y gerentes	0,0%	0,0%	1,3%	4,3%	0,0%	0,0%
Ignorado	1,8%	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

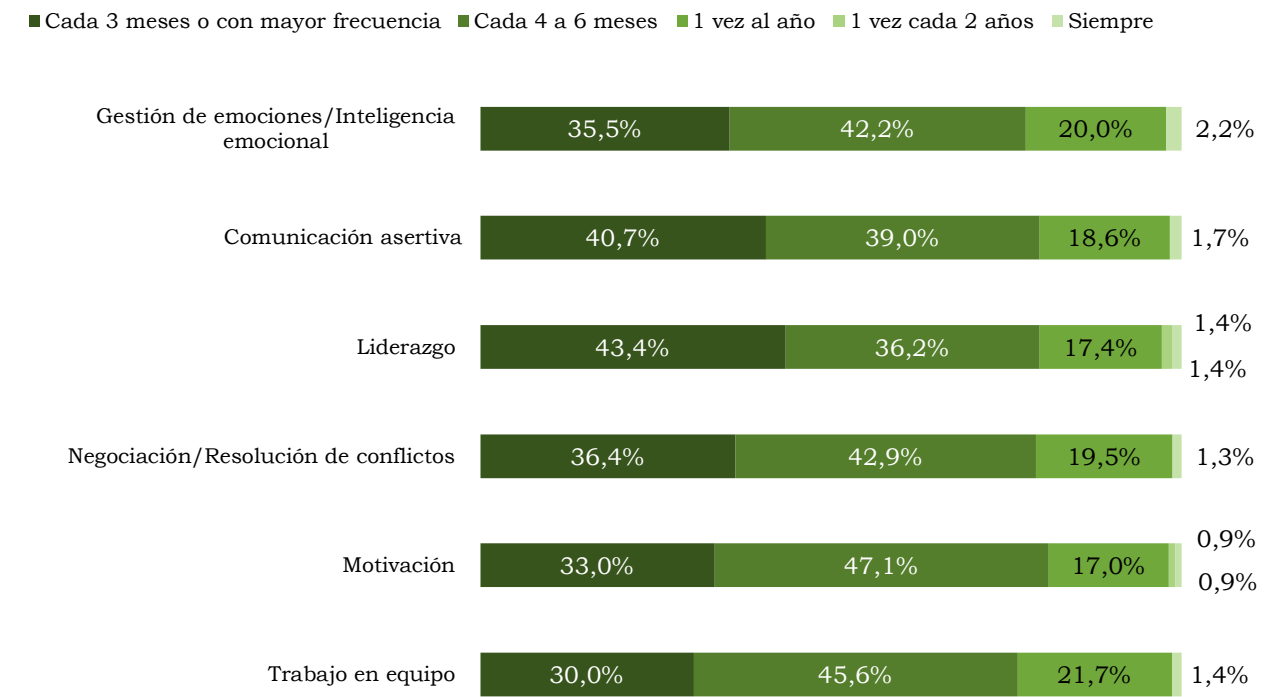
Se preguntó también con qué frecuencia les gustaría a los entrevistados que se brindaran las capacitaciones en habilidades blandas. En general, las preferencias son bastante similares para todas las capacitaciones mencionadas.

Si se analiza la frecuencia para las tres más demandadas (trabajo en equipo, motivación y negociación/resolución de conflictos), un tercio de los encuestados pide que se ofrezcan “cada 3 meses o con mayor frecuencia” (30,0%, 33,0% y 36,4% respectivamente). Y alrededor de 4 de cada 10 encuestados piden que se realicen “cada 4 a 6 meses”.

¹ Para la clasificación y codificación de las ocupaciones o puestos de trabajo se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08

Las capacitaciones de “Liderazgo” y “Comunicación asertiva” son las más elegidas para que se brinden con mayor frecuencia con 43,4% y 40,7% respectivamente, solicitando que se ofrezcan “cada 3 meses o con mayor frecuencia”.

Gráfico 26.
Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades blandas



Luego de evaluar el grado de interés de las empresas encuestadas en las capacitaciones en habilidades blandas, se les consultó lo mismo para las capacitaciones en habilidades técnicas.

Es importante destacar que, en el universo estudiado, las habilidades blandas suscitan mayor interés, esto se puede ver en la magnitud de la respuesta “ninguna relacionada con técnicas”. En el apartado de habilidades blandas se mostró que solo 20,4% eligió esa respuesta “ninguna relacionada con habilidades blandas”, mientras que para las habilidades técnicas asciende a 31,8%.

Habiendo analizado el punto anterior, se procedió a identificar las habilidades técnicas que generan más interés.

La que lidera el listado de las más valoradas es “gestión de atención al cliente” (10,8%), seguida por, “técnicas de producción agrícola” (9,0%).

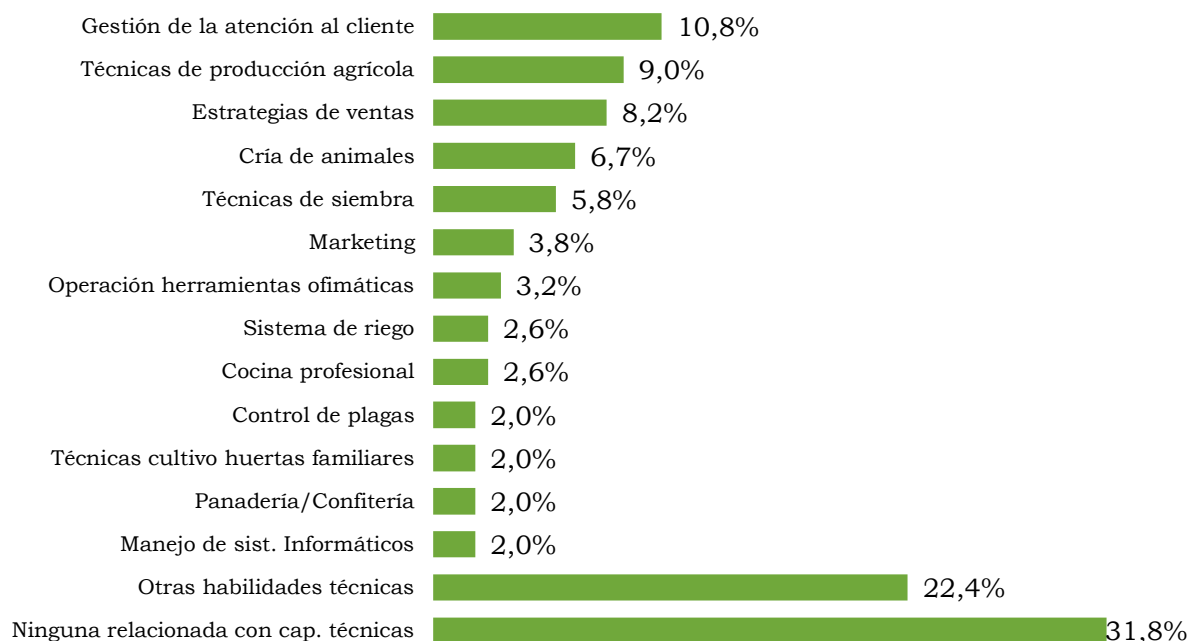
“Estrategia de ventas” y “cría de animales” ocupan el tercer y cuarto puesto con 8,2% y 6,7% respectivamente.

Gráfico 27.

Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas

(Respondieron 343 empresas que tienen interés en capacitar a sus trabajadores)

(Respuesta múltiple)



Una diferencia adicional que se encontró en estas capacitaciones en habilidades técnicas versus las de habilidades blandas, es que las primeras despiertan diferente nivel de interés por sector económico, lo cual tiene lógica porque sectores diferentes demandan profesionales con conocimientos técnicos específicos.

En este sentido, “Gestión de atención al cliente” y “Estrategia de ventas” resultan de mayor interés para el sector terciario, mientras que “Técnicas de producción agrícola”, “Técnicas de siembra” y “Técnicas de cría de animales” son más elegidas en el sector primario.

En el sector secundario las más elegidas son “Panadería/confitería” y “Cría de animales” –en el caso de aquellos establecimientos que están integrados desde etapas de fabricación.

El desinterés por este tipo de capacitaciones técnicas es mayor en el sector secundario y terciario, 34,4% y 37,7% respectivamente versus 22,5% del sector primario.

Tabla 24.
Interés de las empresas en capacitaciones sobre habilidades técnicas, por sectores económicos

(Respuesta múltiple)

	Primario (120)	Secundario (61)	Terciario (122)
Gestión de la atención al cliente	0,0%	4,9%	21,0%
Técnicas de producción agrícola	23,3%	4,9%	0,0%
Estrategias de ventas	0,0%	4,9%	15,4%
Cría de animales	15,0%	8,2%	0,0%
Técnicas de siembra	15,8%	1,6%	0,0%
Marketing	0,0%	0,0%	8,0%
Operación de herramientas ofimáticas	0,0%	0,0%	6,8%
Sistema de riego	7,5%	0,0%	0,0%
Cocina profesional	0,0%	0,0%	5,6%
Control de plagas	5,8%	0,0%	0,0%
Técnicas de cultivo para huertas familiares	5,8%	0,0%	0,0%
Panadería/Confitería	0,0%	11,5%	0,0%
Manejo de sistemas informáticos/computadoras	2,5%	4,9%	0,6%
Otras habilidades técnicas	22,1%	32,6%	18,4%
Ninguna relacionadas con capacitaciones técnicas	22,5%	34,4%	37,7%

Al analizar para qué puestos serían beneficiosas las capacitaciones en habilidades técnicas, se puede notar lo siguiente:

- Manejo de sistemas informáticos/computadoras, Operación de herramientas ofimáticas, Panadería/confitería, Cría de animales, Preparación y manejo de suelo, Operador de máquinas agrícolas y Elaboración de embutidos son capacitaciones que los entrevistados ven aptas para “todos los puestos en sus empresas”, dependiendo de la actividad económica a la que se dedican.
- Gestión de la atención al cliente es una capacitación que sería interesante sobre todo para “Personal de apoyo administrativo”, y en segundo lugar para “Todos los puestos en general”.
- Técnicas de producción agrícola y Técnicas de siembra son consideradas muy valiosas para “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”.
- Estrategias de ventas, para los “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados”.

Se preguntó también con qué frecuencia les gustaría a los entrevistados que se brindaran las capacitaciones en habilidades técnicas.

En general ven a todas las capacitaciones con la posibilidad de ser ofrecidas con una frecuencia de “cada 3 meses o mayor” y “cada 4 a 6 meses”. Por ejemplo, si se enfoca el análisis en las tres capacitaciones más elegidas, se observa lo siguiente:

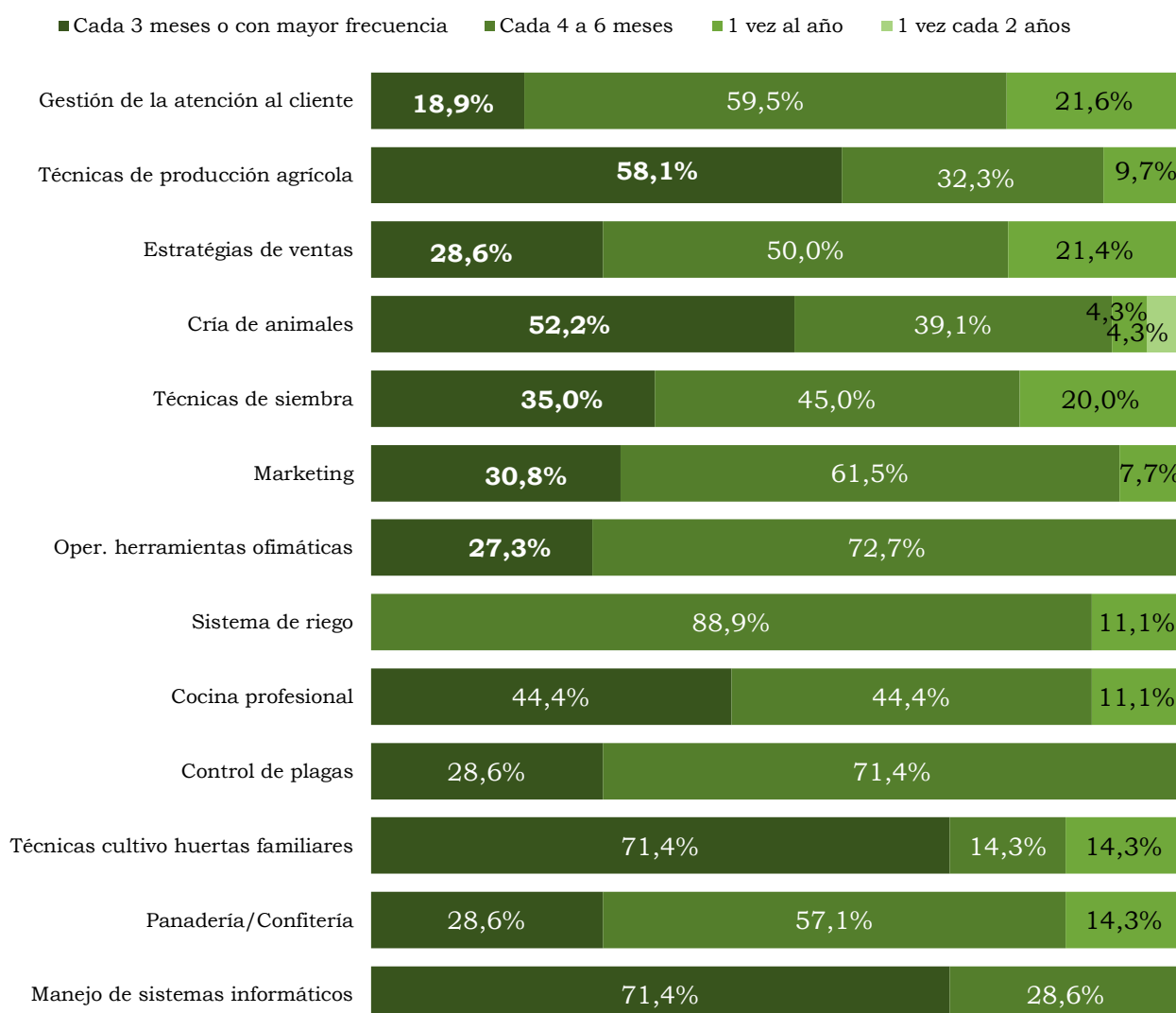
- Casi el 80,0% considera que “Gestión de la atención al cliente” y “Estrategias de venta” son capacitaciones que podrían brindarse con una frecuencia de “cada 6 meses o menos”
- Este porcentaje asciende al 90,0% para el caso de “Técnicas de producción agrícola”

Al calcular el promedio de la frecuencia de cada opción, se observa que las que se solicitan con más frecuencia son “sistemas de riego” (con una demanda de 8,1 veces al año), “Elaboración de embutidos” (7,4 veces al año) y “gestión de atención al cliente” (7,3 veces al año).

Gráfico 28.

Frecuencia con la que se deberían brindar las capacitaciones en habilidades técnicas

(Respondieron 234 empresas que tienen interés en capacitar a sus trabajadores en habilidades técnicas)
(Respuesta múltiple)



Cuando se evaluó el nivel de preferencia de los entrevistados por distintos sistemas de capacitación, los más elegidos resultaron ser “Capacitaciones a través de SINAFOCAL y de SNPP” (69,1% y 59,5% respectivamente). En ambos casos sin diferencias por sectores económicos.

La capacitación a través de “Instructor interno de la empresa” es preferida por, aproximadamente, un cuarto de los participantes (24,5%), algo más elegida en el secundario y terciario.

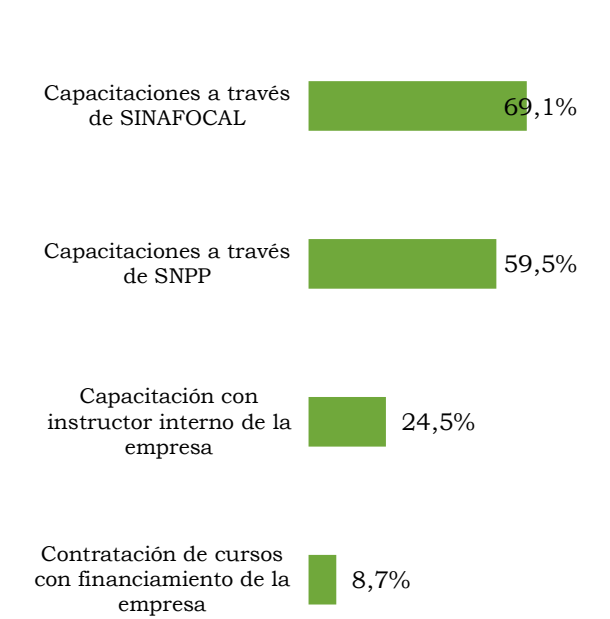
La “Contratación de cursos con financiamiento de la empresa” se ubica en el último lugar de preferencia (8,7%), también algo más elegido en el sector secundario y el terciario.

Gráfico 29.
Preferencia sobre el sistema para las capacitaciones de las empresas

(Base de respuesta: 343 empresas que tienen intención de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses)
(Respuesta múltiple)

Panel A.
Preferencia sobre el sistema para las capacitaciones de las empresas

Complementariamente se evaluó la preferencia de los entrevistados por el formato de las capacitaciones para las empresas.



Panel B.
Preferencia sobre el sistema para las capacitaciones de las empresas, por sector económico

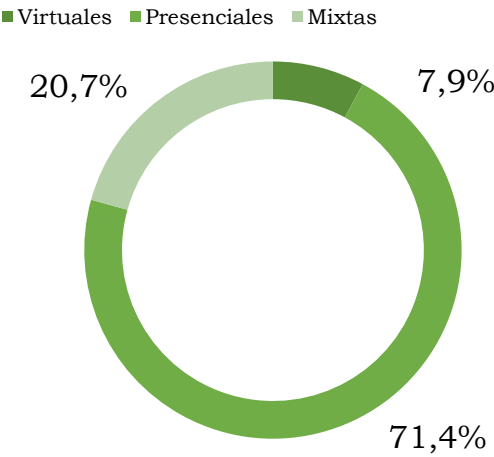
	Primario (120)	Secundario (61)	Terciario (162)
Capacitaciones a través del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)	73,3%	73,8%	64,2%
Capacitaciones a través del Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)	68,3%	63,9%	51,2%
Capacitación con instructor interno de la empresa	17,5%	27,9%	28,4%
Contratación de cursos con financiamiento de la empresa	5,8%	9,8%	10,5%

La mayoría de las empresas (71,4%) se inclina por las capacitaciones presenciales, con una preferencia aún mayor en los sectores primario y secundario. Las capacitaciones mixtas (presencial y virtual) son seleccionadas por el 20,7% de las empresas encuestadas, siendo más relevantes en el sector terciario. Por otro lado, las capacitaciones virtuales, preferidas por solo el 7,9% de los participantes, también tienen mayor peso en el sector terciario.

Gráfico 30.
Preferencia sobre el formato de las capacitaciones para las empresas

(Base de respuesta: 343 empresas que tienen intención de capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses)

Panel A.
Preferencia sobre el formato de las capacitaciones para las empresas



Panel B.
Preferencia sobre el formato de las capacitaciones para las empresas, por sector económico

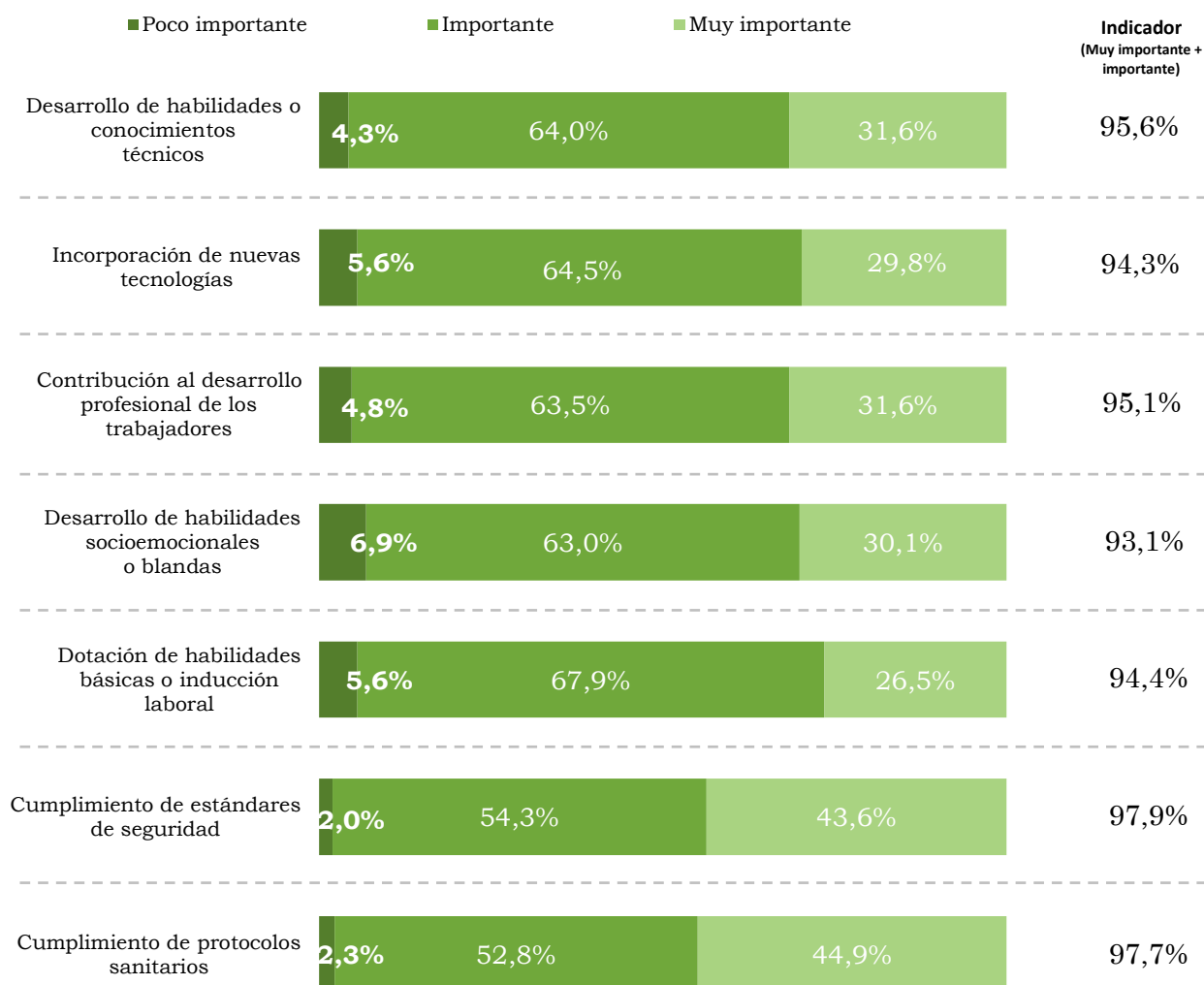
	Primario (120)	Secundario (61)	Terciario (162)
Presenciales	90,8%	82,0%	53,1%
Mixtas	5,0%	16,4%	34,0%
Virtuales	4,2%	1,6%	13,0%

Se evaluó la opinión de los entrevistados con relación al grado de importancia de una serie de razones para capacitar a sus trabajadores.

Casi la totalidad de los encuestados considera que las razones evaluadas son importantes o muy importantes, destacándose especialmente dos de ellas, que tienen el mayor porcentaje en la categoría de "muy importante": "cumplimiento de protocolos sanitarios" y "cumplimiento de estándares de seguridad".

Gráfico 31.

Evaluación en escala de importancia, de razones para capacitar a los trabajadores



Evaluación de programas de capacitación y servicios públicos para la promoción del empleo

El programa de capacitación más conocido y utilizado de todos los encuestados es el “SNPP”, con 16,1% de las empresas que lo utilizan, y un 81,4% de conocimiento total.

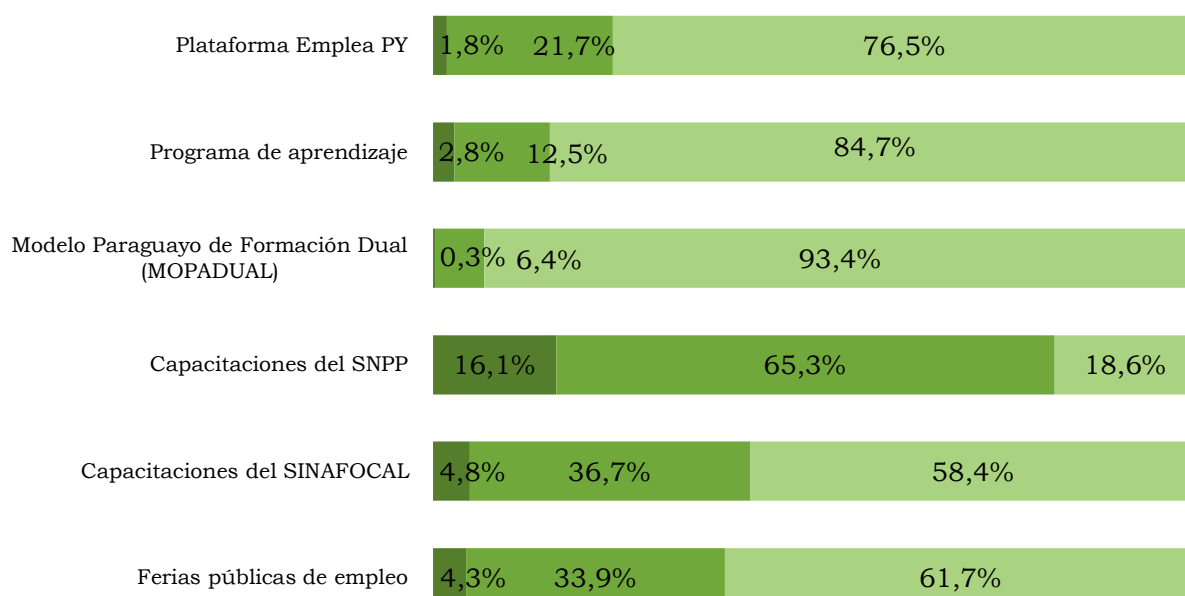
Los otros dos programas que son bastante conocidos por los entrevistados son: “capacitaciones del SINAFOCAL” (41,5% de conocimiento total) y “ferias de empleo” (38,2% de conocimiento total)

El porcentaje de empresas que utilizan los programas evaluados es realmente muy bajo.

Gráfico 32.

Conocimiento y/o utilización de programas y servicios públicos para la promoción del empleo

■ Conoce y utiliza ■ Conoce, pero no utiliza ■ No conoce



Sobre el SINAFOCAL se evaluaron varios aspectos, además del nivel de conocimiento sobre su sistema de capacitación. En ese sentido, se consultó a los entrevistados si estaban al tanto de otros servicios que brinda el SINAFOCAL, además de las capacitaciones; pero la respuesta fue unánimemente negativa.

También se consultó sobre la evaluación de la gestión del SINAFOCAL, entre los entrevistados que conocen y/o han utilizado sus servicios.

El 37,4% eligió no responder a esta pregunta, ya sea porque no tenían suficiente información para evaluar a la institución, o porque simplemente no vertieron opinión.

Entre los que sí lo hicieron, los principales puntos tienen que ver con lo siguiente:

- SINAFOCAL es un facilitador de medios para el primer empleo (9,2%).
- Ofrece herramientas provechosas para el mundo laboral (9,2%).
- Es un centro de formación para la vida profesional (8,0%).
- Tiene limitada cobertura al interior del país (6,1%).
- Brindan oportunidades laborales (4,3%).

Tabla 25.
Opinión sobre la gestión del SINAFOCAL

(163 respuestas de las empresas que conocen y/o han utilizado los servicios de SINAFOCAL)

	TOTAL (163 empresas)	Primario (26 empresas)	Secundario (23 empresas)	Terciario (114 empresas)
Ofrecen herramientas provechosas para el mundo laboral	9,2%	3,8%	8,7%	10,5%
Es facilitador de medios para el primer empleo	9,2%	7,7%	4,3%	10,5%
Es un centro de formación para la vida profesional	8,0%	3,8%	13,0%	7,9%
Limitada cobertura al Interior del país	6,1%	11,5%	8,7%	4,4%
Brindan oportunidades laborales	4,3%	3,8%	8,7%	3,5%
Las áreas de profesión impartidas son verdaderamente útiles	3,7%	3,8%	0,0%	4,4%
Promueve el crecimiento personal	3,7%	3,8%	0,0%	4,4%
Deben publicitarse más que se visibilice la institución	3,1%	7,7%	0,0%	2,6%
Ofrecen formación de calidad	2,5%	7,7%	0,0%	1,8%
Ayudan a mejorar la calidad de vida	1,8%	7,7%	0,0%	0,9%
Los cursos impartidos se actualizan frecuentemente	1,8%	0,0%	4,3%	1,8%
Los programas de capacitación tienen buenas referencias de familiares y amigos	1,8%	0,0%	0,0%	2,6%
Se preocupan por conocer áreas que pueden ser beneficiosas para la zona	1,8%	3,8%	0,0%	1,8%
Las áreas de capacitación deben ser más variadas	1,2%	0,0%	4,3%	0,9%
Capacita a las pequeñas y medianas empresas	1,2%	3,8%	0,0%	0,9%
Se destaca por gratuidad de los cursos	1,2%	0,0%	0,0%	1,8%
La gestión es eficaz	1,2%	0,0%	0,0%	1,8%
La obtención del certificado de la institución asegura una oportunidad laboral	0,6%	0,0%	0,0%	0,9%
Es beneficioso porque brinda oportunidades a quienes no pueden financiar sus estudios	0,6%	0,0%	4,3%	0,0%
No conoce bien para opinar	37,4%	30,8%	47,8%	36,8%

La última pregunta que se les hizo a los entrevistados fue su disposición a trabajar en alianza con el SINAFOCAL para distintos objetivos.

Es alto el interés de las empresas encuestadas por “Capacitaciones al personal de la empresa” ya que el 54,6% estaría dispuesto a capacitar al personal a través del SINAFOCAL; resalta en este objetivo el valor que le atribuye el sector secundario (65,2% de los encuestados de este sector lo elige).

El 15,3% de los entrevistados estaría interesado en “Participar en estudios sobre el mercado de trabajo” –más elegido en el sector primario (30,8%).

Solo 15,3% responde que no le interesa ninguna de las opciones brindadas.

Tabla 26.

Disposición de las empresas a trabajar en alianza con el SINAFOCAL. Total, y por sectores económicos

(163 respuestas de las empresas que conocen y/o han utilizado los servicios de SINAFOCAL)

	TOTAL (163 empresas)	Primario (26 empresas)	Secundario (23 empresas)	Terciario (114 empresas)
Capacitaciones al personal de la empresa	54,6%	42,3%	65,2%	55,3%
Participación en estudios sobre mercado de trabajo	15,3%	30,8%	17,4%	11,4%
Evaluación y certificación de competencias	8,0%	11,5%	0,0%	8,8%
Desarrollo de mallas curriculares para la formación y capacitación laboral	6,7%	3,8%	13,0%	6,1%
Ninguna	15,3%	11,5%	4,3%	18,4%



Capítulo 6

Conclusiones

Capítulo 6.

Conclusiones

El departamento de Guairá tiene 179 555 habitantes según el Censo Nacional de Población y Viviendas, 2022; y es el segundo departamento más pequeño en superficie después de Central, y el cuarto más densamente poblado, por detrás de Central, Cordillera y Alto Paraná. Su capital y ciudad más poblada es Villarrica, con 62 565 personas.

En el estudio cualitativo se menciona que sus principales sectores productivos son: agroindustria, producción de caña de azúcar, de algodón, de yerba mate, gastronomía y construcción.

También, a nivel cualitativo, se observa un diagnóstico muy claro por parte de los productores de los tres sectores, y sobre el cual reclaman que se opere desde el Estado, mencionan que se ha desarrollado demasiado la educación universitaria, y la demanda laboral del departamento no tiene capacidad de absorberlos. Muchos universitarios tienen que emigrar hacia la capital del país, o incluso hacia otros países como: Brasil, Argentina, Uruguay o España para poder conseguir trabajo en su profesión. Varios entrevistados comentan con desilusión que en Guairá muchos graduados universitarios están trabajando de cajeros, recepcionistas, mozos, empleados de carnicerías, etc. porque no hay suficiente campo para que se desarrollen.

Esta sobreoferta de graduados universitarios sin oportunidades laborales se contrapone con la falta de mandos medios formados en temas técnicos, como plomeros, electricistas, herreros, expertos en refrigeración, mecánicos para maquinaria agrícola, etc., que es lo que más se requiere hoy en el mercado, y la oferta es realmente escasa.

En Guairá, el cierre de numerosas empresas azucareras y algodoneras en tiempos recientes ha reducido las oportunidades laborales y el desarrollo económico en la región. Los productores primarios son los más afectados, ya que perdieron a sus compradores y se vieron obligados a reconvertirse al sector frutihortícola. Por esta razón, tienen una visión más negativa sobre la situación actual y futura de la economía local. Atribuyen el cierre de las empresas al contrabando, destacando que resulta imposible competir con los precios que esta modalidad genera. Solicitan el apoyo del Estado para evitar el cierre de más empresas.

En este sentido, los productores de los tres sectores económicos coinciden en que el gobierno insiste mucho con la formalización administrativa de las empresas, pero que también necesitan, el acompañamiento necesario para mejorar su producción. Este reclamo, que resuena con fuerza entre los grupos, se refleja también en la estadística del INE, que muestra una caída sostenida en el porcentaje de trabajadores informales a favor de los formales durante 2023 y 2024.

Las expectativas a futuro sobre las posibilidades de desarrollo en el departamento y la capacidad de la economía para generar empleo se centran en la necesidad del crecimiento industrial y se instalen más empresas, ya que este sector es el principal generador de empleo. Para ello, dependen tanto de las inversiones locales como extranjeras. En el grupo de referentes académicos, se propuso que el gobierno ofrezca incentivos fiscales, como la exoneración del pago de la patente comercial durante 3 o 4 años, para facilitar la instalación de empresas en sectores como tecnología, autopartes, automotrices, movilidad eléctrica y agroindustria, lo cual contribuiría al desarrollo económico de Guairá.

En cuanto a la formación de la población, se destacó la importancia de que el Estado planifique e impulse más la formación de mandos medios técnicos, y se propone desarrollar programas de pasantías en empresas para que los participantes ganen experiencia y aumenten sus posibilidades de empleo.

Asimismo, se enfatiza la necesidad de mejorar el conocimiento de las herramientas de oficina en la computadora, ya que es limitado en muchos de los postulantes y empleados que los representantes de los sectores secundario y terciario han tenido oportunidad de conocer. Se solicita que este tipo de formación se incluya en la malla curricular de la educación secundaria.

Los participantes de los tres sectores productivos conocen muy poco el SINAFOCAL. Para los representantes del gobierno local y del sector académico sí es una institución que tienen muy presente.

Cuando se testeó de manera cuantitativa el conocimiento del SINAFOCAL, surgió que 41,5% de las empresas de los tres sectores productivos- lo conoce.

El 35,5% de las empresas encuestadas, se instaló hace 1 a 5 años, aún más alto para las empresas del sector secundario (43,7%). Mientras que el 28,8% tiene 16 años y más de antigüedad y solo 3,1% de las empresas tienen menos de 1 año de existencia, sobre todo las del sector terciario (5,1%).

Si se toma la antigüedad promedio, para el total de la muestra es de 13,1 años; y por sector económico se ve que el más antiguo es el secundario, y el más actual el terciario:

- Sector Primario: 13,4 años
- Sector Secundario: 15,3 años
- Sector Terciario: 12,1 años

La actividad de todas las empresas del sector primario que se encuestaron es “Agricultura, ganadería, caza y actividades de apoyo”.

En el sector secundario el 98,6% de las empresas que participaron en el estudio son “Industrias manufactureras”.

En el sector terciario, la principal actividad es el “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas” (69,2%); y la segunda en importancia “Alojamiento y servicios de comidas” (13,1%).

El 19,6% de las empresas encuestadas cuenta con sucursales, sobre todo las del sector terciario donde alcanza el 34,8%.

En cuanto al género del personal de las empresas participantes, hay una mayor proporción de hombres (57,9%) en comparación con las mujeres (42,1%). Esta distribución es similar en el sector secundario y terciario, aunque en el sector primario la preponderancia masculina es más marcada, con un 65,2% de hombres y un 34,8% de mujeres.

En cuanto al nivel educativo de los trabajadores de las empresas consultadas, 40,8% del total completó la educación secundaria; 16,1% son profesionales universitarios; 12,0% tienen primaria completa.

Respecto a las políticas de contratación de las empresas, el 59,2% prefiere contratar mujeres, el 43,6% opta por jóvenes que buscan su primer empleo y el 39,0% emplea pasantes y/o aprendices.

Solo 14,8% de las empresas aplican políticas para contratar a personas con discapacidad, y un 11,5% personas de la población indígena.

En los últimos 12 meses, el 41,8% de las empresas consultadas tuvo puestos vacantes; sobre todo en el sector terciario (52,5%). De ellas, 95,1% logró cubrir las vacantes. Los pocos casos de quienes no lo lograron son del sector secundario y terciario. El sector secundario no logró cubrir vacantes de “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios” y de “Personal de apoyo administrativo”. El sector terciario no pudo cubrir vacantes de “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” y de “Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios”

Las empresas que tuvieron puestos vacantes en el último año brindaron información acerca de la cantidad total de vacantes generadas, que fueron 600. Los puestos en los que se generaron más vacantes fueron los siguientes: “Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores”, “Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados” y “Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros”.

El 68,6% de las empresas no tuvo dificultades durante sus procesos de búsqueda y selección de personal en los últimos 12 meses. Las empresas que sí encontraron obstáculos, resaltan la “Falta de capacitación o habilidades técnicas de los candidatos”, y la “Falta de experiencia laboral de los mismos” (mencionados por el 12,8% y 9,2% de las empresas respectivamente). Este hallazgo se corresponde exactamente con lo encontrado en los grupos de la etapa cualitativa de este estudio. La consistencia en el diagnóstico sugiere que estos aspectos son fundamentales al momento de diseñar planes para mejorar la empleabilidad de la población.

El requisito más mencionado para cubrir los puestos se relaciona con las habilidades blandas, actitudinales o socioemocionales: 62,5% dice que requiere proactividad, actitud de aprendizaje y compromiso de parte de los postulantes. En segundo lugar, 57,4% menciona la buena presencia; y luego 55,1% requiere competencias básicas (comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos), y 46,4% que tengan experiencia en el cargo.

Para la búsqueda de candidatos, el 66,8% de las empresas se guía por las “Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores (boca en boca)”; mientras que el 36,5% utiliza las “Redes sociales de la empresa” como Facebook, Twitter o Instagram.

Al hablar de las tecnologías que usan en la actualidad, casi la totalidad de las empresas, como es lógico ya que estamos transitando la era de la información, utiliza Computador/celular/Tablet (92,6%), Internet y Redes sociales (ambas con más del 77,0%). De menor alcance, pero también relevantes, son los Pagos y cobros electrónicos (51,3% de las empresas) y Programas básicos de ofimática como Word, Excel, etc. (44,9%).

Las tecnologías menos usadas son la Automatización de procesos/servicios, como las cajas de autoservicios, robotización, logística de insumos y materias primas, chatbots (7,1%) y Ciencia de datos (8,7%).

Entre las tecnologías que planean sumar en los próximos 5 años, el 13,8% dice que va a incorporar Sitio web propio y 13,3%, Software especializado como ERP o CRM.

La principal formación requerida para sus trabajadores, relacionada con la incorporación de nuevas tecnologías, es la concerniente al manejo de herramientas básicas para uso de computadoras e internet. Luego hay otros tipos de formaciones también importantes, pero con diferencias según el sector económico. En los sectores primario y secundario se necesitan capacitaciones para operar maquinaria y equipos (nuevos equipos, robotización). Mientras que en el terciario se demandaría en mayor medida certificaciones para operar o programar equipos o sistemas informáticos, y redes sociales.

En un horizonte de 5 años, el 68,4% de las empresas de Guairá creen que la mayor necesidad será la de “Capacitar o reconvertir a los trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías”. El 52,5% debe prepararse para “Abrir nuevos establecimientos/sucursales” y el 41,4% para “Contratar trabajadores en función de implementar nuevas tecnologías”.

Es muy positivo que sea una verdadera minoría la que piensa que tendrá que “Cerrar establecimientos o sucursales” o “Reemplazar trabajadores por nuevas tecnologías”, solo el 11,2% y el 17,3% respectivamente.

También es auspicioso que el 50,5% de los entrevistados piense que el número de empleados en sus empresas va a crecer en el mismo horizonte de 5 años, y un 37,0% que se va a mantener.

Es importante destacar que el sector terciario se comporta de forma dinámica con respecto a su previsión de futuro: se destaca por sobre los otros dos sectores en considerar que en los próximos 5 años van a abrir nuevos establecimientos/sucursales, su plantel de trabajadores va a crecer, y va a necesitar capacitarlos para instalar nuevas tecnologías.

Existe una intención muy positiva de capacitar a los trabajadores de las empresas encuestadas durante los próximos 24 meses el 87,5% de los entrevistados opina que lo haría, y esta intención es alta en los tres sectores económicos estudiados.

El 79,6% de los entrevistados está interesado en que sus empleados se capaciten en habilidades blandas, y 68,2% en habilidades técnicas; o sea, la valoración es alta en ambos tipos de habilidades, pero más aún en las blandas.

La capacitación en habilidades blandas que lidera absolutamente el interés es “Trabajo en equipo” con un 63,3%; y es aún superior en el sector secundario con 77,0%. En segundo lugar, “Motivación” (30,9%), con una proporción similar en los sectores secundario y terciario, y luego “Negociación/resolución de conflictos” (22,4%), más alto en el sector secundario y terciario.

Y entre las habilidades técnicas, la que lidera el interés es “Gestión de atención al cliente” con un 10,8%; luego “Técnicas de producción agrícola” representando al 9,0%, “Estrategia de ventas” y “Cría de animales” con 8,2% y 6,7% respectivamente.

Mientras que las habilidades blandas son más transversales en términos de sector económico y puestos para los que serían útiles, las técnicas -como es lógico-, discriminan más.

Se han indagado algunos temas adicionales relacionados con la capacitación, además de lo ya visto. Por un lado, se estudió la preferencia de los entrevistados por distintos sistemas de capacitación. Las capacitaciones a través de SINAFOCAL y de SNPP son las más elegidas con el 69,1% y 59,5% respectivamente; en tercer lugar, se ubica la capacitación a través de instructor interno de la empresa con un 24,5%.

Complementariamente se evaluó la preferencia de los entrevistados por el formato de las capacitaciones para las empresas. El 71,4% elige el formato presencial, 20,7% el formato mixto (presencial y virtual) y 7,9% formato virtual. Las híbridas o virtuales son más elegidas en el sector terciario.



Capítulo 7

Recomendaciones

Capítulo 7.

Recomendaciones

Los datos recopilados en las etapas cualitativa y cuantitativa de este estudio, o sea, en los grupos de discusión y la encuesta a empresas, permiten presentar las siguientes recomendaciones.

Impulsar el trabajo coordinado de instituciones públicas para promover el crecimiento de las empresas, o para que no cierren las mismas, ya que como mencionaron varios entrevistados, esa es la base de una economía fuerte y el mejor medio para que crezca la demanda de trabajo.

Las empresas del departamento de Guairá tienen, en promedio, 13,1 años de presencia en el mercado, siendo el sector secundario el de más antigüedad (15,3 años en promedio). Es así, como, sin duda, cuentan con experiencia. Pero la gran mayoría son microempresas. Por lo que, en línea con el punto anterior, se debería apuntar a dar capacitaciones, tanto a nivel de los empresarios como de los trabajadores, para impulsar el desarrollo productivo y de gestión.

Las empresas encuestadas muestran un interés mayoritario en la capacitación como un factor clave para el crecimiento. De hecho, el 68,4% de los entrevistados considera muy o bastante probable capacitar a sus trabajadores para adaptarse a las nuevas tecnologías en los próximos 5 años.

En este sentido, se destacó especialmente la necesidad de que los esfuerzos y la planificación gubernamental se concentren en la formación de mandos medios técnicos, como electricistas, plomeros, mecánicos, herreros, técnicos en refrigeración, entre otros, debido a la rápida inserción laboral que ofrecen. Sería muy beneficioso contar con una amplia oferta de capacitación, tanto pública como privada, enfocada en el área tecnológica, y es fundamental que esta formación incluya la práctica como un componente clave, para que no se limite únicamente a la teoría.

Se recomienda fortalecer la capacitación en herramientas de ofimática e incluso considerar su incorporación en la malla curricular de la educación secundaria, dado que es un conocimiento básico para la fuerza laboral. Esta competencia sigue presentando dificultades en muchos postulantes para empleos en los sectores secundario y terciario.

Además, las capacitaciones en habilidades blandas son altamente valoradas. Se recomienda desarrollar cursos que fortalezcan el trabajo en equipo, la motivación y la negociación o resolución de conflictos, ya que estas son las competencias más apreciadas. Asimismo, se sugiere incluir formación en comunicación efectiva, ya que esta habilidad representa un importante diferenciador al seleccionar personal.

Con relación a la oferta de capacitaciones para mandos medios técnicos, hay una opinión muy positiva del Instituto Pio: sus graduados hacen pasantías en empresas y luego ya quedan empleados porque su formación es muy buena. Se recomienda tomarlo como ejemplo para replicar ese modelo en otros institutos. También se valora al SNPP como un buen formador de mandos medios, pero se pide más presencia en el departamento dado que hay mucha oportunidad de profundizar su intervención, sobre todo porque tiene jerarquía y prestigio. Se recomienda evaluar la posibilidad de que este organismo pueda crear un programa de pasantías en empresas, para que la gente además de formarse pueda hacer experiencia, y así tener más posibilidades de ser empleada.

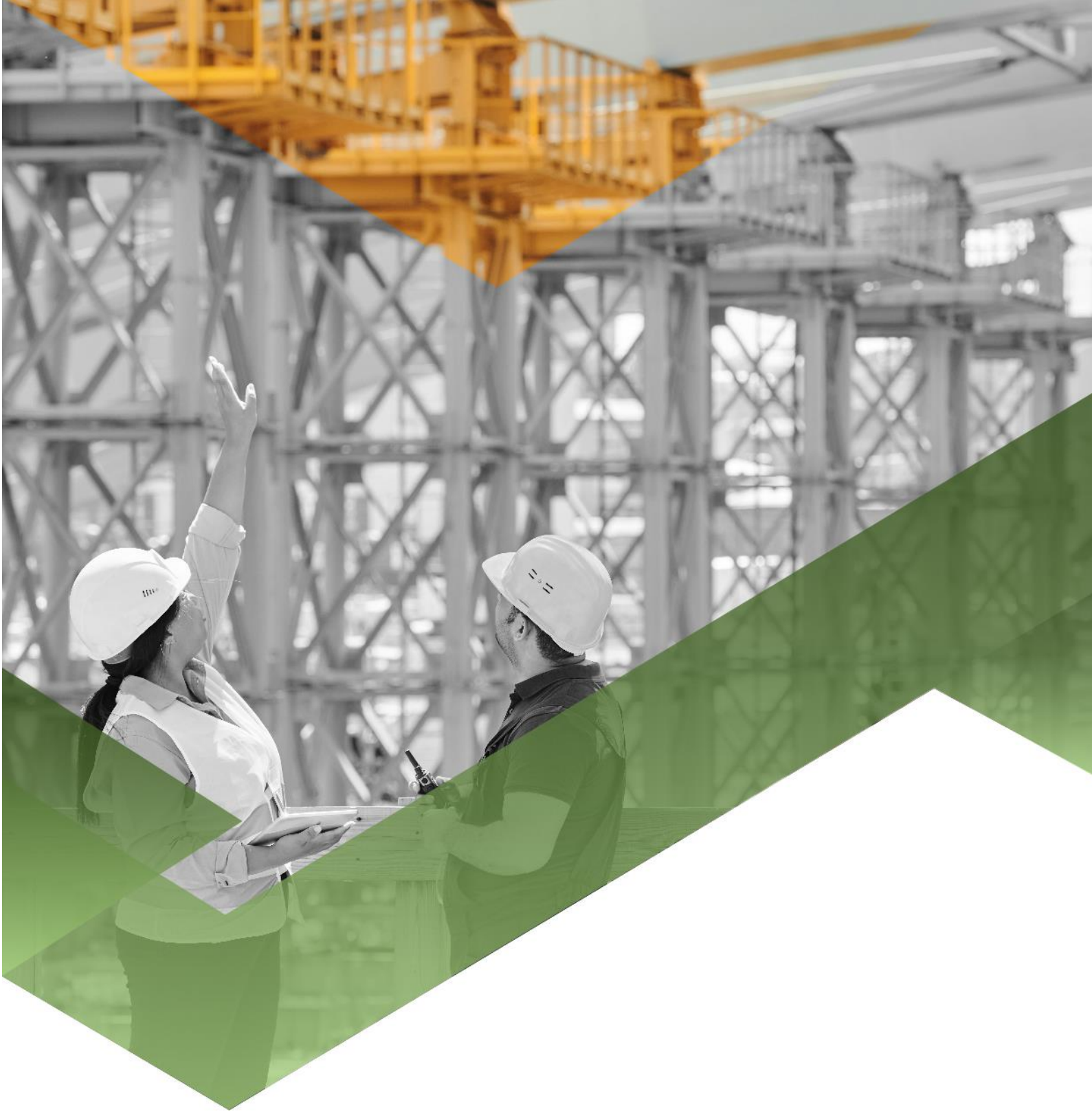
Existe un interés similar en ampliar la presencia de El SINAFOCAL. Dada la necesidad de aumentar la oferta de capacitación para mandos medios técnicos, se recomienda aunar esfuerzos con el SNPP para fortalecer su presencia en el departamento y consolidarse como impulsores de la formación de mano de obra con alta empleabilidad.

Es importante destacar que, tanto en lo referente a alianzas para el crecimiento económico como en los cursos del SINAFOCAL, los representantes del gobierno local y del sector académico mencionan ofertas y situaciones poco conocidas por los referentes de los tres sectores productivos, por lo que es fundamental desarrollar un plan de

comunicación que visibilice el conjunto de oportunidades que ambas instituciones pueden ofrecer. Se recomienda aprovechar todos los canales disponibles, tales como redes sociales, programas de radio y televisión, eventos públicos y oficinas de atención a empresarios y trabajadores, para difundir las iniciativas.

La misma recomendación cabe para el caso de difundir la existencia de leyes y reglamentos que facilitan la contratación de algunos grupos poblacionales específicos, como mujeres, jóvenes en busca de su primer empleo, pasantes, personas con discapacidad y personas de la población indígena. Por los datos de la encuesta, es muy alto el porcentaje de las empresas que toman la decisión de contratar a uno o varios de estos grupos por decisión del directorio (más del 82,0% en todos los casos, llegando al 93,0% en el caso de Personas de la población indígena), en lugar de aprovechar leyes que existen para estos fines como la Ley de inserción al empleo juvenil, Ley de empleo parcial, Convenios con organizaciones públicas, Contrato de aprendizaje (Código laboral y Resolución N° 1159/19), Ley para la incorporación de personas con discapacidad.

Por último, es importante señalar que, según los datos de la encuesta, el sector terciario se comporta como el más dinámico; es decir, es el que se destaca por considerar que en los próximos 5 años va a abrir nuevos establecimientos/sucursales, su planta de trabajadores va a crecer, y va a necesitar capacitarlos para instalar nuevas tecnologías. En este sentido, podría ser un sector en el cual focalizar los esfuerzos al aplicar políticas públicas o establecer alianzas para el crecimiento, ya que muestra una sólida disposición de apertura hacia una visión positiva del futuro.



Capítulo 8

Referencias bibliográficas

Capítulo 8.

Referencias bibliográficas

Banco Central del Paraguay. (2024). *Serie Histórica del PIB Base 2014*.
<https://www.bcp.gov.py/serie-historica-del-pib-base-2014-i643>

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Censo Nacional de Población y Viviendas 2022*.
<https://www.ine.gov.py/publication-single.php?codec=257>

Instituto Nacional de Estadística. (2024). *Encuesta Permanente de Hogares Continua 2024* (EPHC).
<https://www.ine.gov.py/microdatos/index.php?cant=99&tema=todos>

Instituto Nacional de Estadística. (2023). *Encuesta Permanente de Hogares Continua 2023* (EPHC).
<https://www.ine.gov.py/microdatos/index.php?cant=99&tema=todos>

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Encuesta Permanente de Hogares Continua 2022* (EPHC).
<https://www.ine.gov.py/microdatos/index.php?cant=99&tema=todos>

Instituto Nacional de Estadística (2024). *Directorio general de empresas y establecimientos* (2024).
<https://www.ine.gov.py/dirge/>

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. (2024). *Estadísticas SINAFOCAL 2024*.
https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/495/562

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. (2023). *Estadísticas SINAFOCAL 2023*.
https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/459/539

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. (2022). *Estadísticas SINAFOCAL 2022*.
https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/447/527

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. (2021). *Estadísticas SINAFOCAL 2021*.
https://observatorio.sinafocal.gov.py/index.php/download_file/view/445/503



Capítulo 9

Anexos

Capítulo 9.

Anexos

Cuestionario de la encuesta

Cuestionario de la encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral de los departamentos de Guairá y Paraguarí

Presentación.

[Buenos días/ Buenas tardes] Soy [nombre del encuestador], lo estamos visitando desde la consultora Visual Research S.A. realizando una encuesta en los departamentos de Guairá y Paraguarí para el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL).

El objetivo de esta encuesta es conocer las necesidades de las empresas en materia laboral, de manera a orientar las políticas de empleo, formación y capacitación, y diseñar programas de formación y capacitación que sean de utilidad para las empresas del departamento y sus trabajadores.

Por ese motivo, precisamos entrevistar a la persona que esté al tanto de características de la empresa como: los perfiles de los puestos, las vacantes que ha tenido la empresa y las necesidades de contratación para los próximos años. De este modo la información brindada será relevante y contribuirá a los objetivos mencionados.

¿Es usted esa persona? (Si dice que sí, continuar. Si dice que no, pedir contactar con la persona que sí está al tanto)

Confidencialidad

Toda información que 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.

Encuestador: una vez finalizada la presentación, iniciar la encuesta.

Encuestador:

Repetir esta información varias veces, a lo largo de la encuesta:

Por favor, recuerde que el objetivo de esta encuesta es tener información clara y completa sobre la realidad de las empresas con el único fin de que el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) pueda mejorar su gestión en formación y capacitación laboral. Es importante que usted sepa que esta encuesta es solo a fines que interesan al Sistema.

Nro. de Encuesta:

Encuestador:

Supervisor:

En esta primera parte le voy a hacer consultas con la finalidad de tener correctamente caracterizada la empresa, de manera que represente al sector en el departamento de... (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda).

MÓDULO B: IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA (Datos de la Empresa):

Datos de la Empresa:

B1. Nombre	
B2. Razón social de la empresa	
B3. Dirección	
B4. Distrito	
B5. Departamento	
B6. Teléfono	
B7. RUC	
B8. Correo electrónico	

Datos del Informante:

B9. Nombre y apellido	
B10. Cargo en la empresa	
B11. Teléfono de contacto	
B12. Correo electrónico	

MÓDULO C: DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

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

Encuestador: Respuesta espontánea.

Años:	Meses:
-------	--------

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

Encuestador: Respuesta espontánea.

--

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

Sí	1	¿Cuántas? _____ Están ubicadas en: La misma ciudad 1 El mismo departamento 2 El país 3
No	2	

MÓDULO D: DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

D1. ¿Cuántas personas ocupadas, incluido usted, tiene esta empresa actualmente? Considere a todos los trabajadores contratados directamente por la empresa, ya sea que tengan una relación laboral permanente o temporal.

Opciones de respuesta	Cód	
0 a 4 trabajadores	1	Terminar
De 5 a 10 trabajadores	2	Continuar
De 11 a 30 trabajadores	3	
De 31 a 50 trabajadores	4	
Más de 50 trabajadores	5	

D2. De la cantidad total de trabajadores de la empresa en el departamento (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda), podría decirme ¿cuántos son...?

	Cantidad de trabajadores
1.Hombres	
2.Mujeres	
3.Total	

D3. ¿Podría indicarme qué cantidad de trabajadores de la empresa tiene un nivel educativo correspondiente a...?

Encuestador: Si no sabe cantidad, preguntar en porcentaje.

#	Estudios formales de empleados	Cantidad	%
1	Postgrado completo		
2	Postgrado incompleto		
3	Universitario completo		
4	Universitario incompleto		
5	Técnico superior no universitario completo		
6	Técnico superior no universitario incompleto		
7	Secundaria (Educación Media) completa		
8	Secundaria (Educación Media) incompleta		
9	Primaria (EEB) completa		
10	Primaria (EEB) incompleta		
11	Nivel inicial		
12	Sin instrucción		
13	Otro. Especificar		
14	Total		

D4. ¿La empresa implementa políticas específicas para contratar a alguno de los siguientes grupos de personas?
¿Puede describir en qué consisten estas políticas?

#	Contrataciones de...	Sí	No	Para cada respuesta afirmativa, escriba el o los códigos según el listado correspondiente de políticas aplicadas (que se muestra a continuación)
1	Jóvenes buscadores de primer empleo	1	2	
2	Pasantes y/o aprendices	1	2	
3	Mujeres	1	2	
4	Personas con discapacidad	1	2	
5	Personas de la población indígena	1	2	

Código	Política Aplicada
1	Ley de inserción al empleo juvenil Ley 4951/2013, Decreto 4345/15, Ley 6305/18 -Modificación de artículo 5)
2	Ley de empleo parcial (Ley 6339/19, Decreto 2817/19, Resolución MTESS 951/22)
3	Ley para la incorporación de personas con discapacidad (Ley 4962/13)
4	Contrato de aprendizaje (Código laboral y Resolución N° 1159/19)
5	Convenios con organizaciones privadas y/o ONG
6	Convenios con organizaciones públicas
7	Decisión del directorio/propietarios de la empresa
8	Otra (Especificar)

MÓDULO E: VACANTES 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. En los últimos 12 meses, ¿la empresa tuvo puestos vacantes en los establecimientos ubicados en el departamento (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda)?

Sí	1
No	2 Pasa a E5

E2. ¿En qué puestos o cargos tuvo la empresa esas vacantes y qué cantidad?

Encuestador: registrar puestos y cantidad para cada puesto.

Puestos o cargos	Cantidad de vacantes

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

Sí	1	Pasa a E5
No	2	Pasa a E4

E4. ¿Podría indicarme en qué puestos no se logró cubrir las vacantes en los últimos 12 meses por favor?

Encuestador: Respuesta espontánea.

--

E5. Durante el proceso normal de búsqueda y selección, ¿la empresa tuvo alguna de las siguientes dificultades para llenar cualquier vacancia que haya surgido? Utilice esta tarjeta para indicar todas las que apliquen.

Encuestador: Mostrar tarjeta. Insistir: ¿alguna otra?

Dificultades	Sí
Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias	1
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	2
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	3
Candidatos con falta de experiencia laboral	4
Candidatos que no acepta las condiciones laborales ofrecidas (ubicación, horario, remuneración)	5
Falta de postulantes/ candidatos	6
Otro. Especificar	7

E6. Generalmente, de estas opciones ¿Cuáles son los requisitos y competencias que solicita la empresa para llenar cualquier vacancia que surja?

Encuestador: Mostrar tarjeta. Insistir: ¿alguna otra?

REQUISITOS y COMPETENCIAS	Si	No
1. Disponer de tiempo para horarios rotativos	1	2
2. Contar con movilidad propia	1	2
3. Manejar idiomas extranjeros	1	2
4. Tener buena presencia	1	2
8. Manejo básico de computadoras (ofimática: Word, Excel, Correo electrónico, etc.)	1	2
9. Manejo avanzado de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)	1	2
10. Contar con competencias actitudinales o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	1	2
11. Contar con competencias técnicas o profesionales específicas del puesto	1	2
12. Tener certificación de Educación Técnica y Formación Profesional	1	2
13. Otro (Especificar)	1	2

E7. De estas opciones ¿Cuáles son los principales canales de reclutamiento que utiliza la empresa para llenar las vacantes?

Encuestador: Mostrar tarjeta. Insistir: ¿alguna otra?

Canales de reclutamiento	Cód.
Anuncio en un medio de prensa impreso	1
Plataforma web privada gratuita (Bolsas de trabajo) (excluyendo redes sociales)	2
Redes sociales de la empresa (Facebook, Twitter, Instagram, etc.)	3
Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo	4
Redes de profesionales o egresados	5
Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores (boca en boca)	6
Contratación de empresas de reclutamiento	7
Ferias de empleos	8
Avisos en las inmediaciones de la empresa	9
Redes personales o contactos personales del empleador	10
Banco de currículos de la empresa	11
Otro. Especificar	12

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. ¿Cuáles de las siguientes herramientas y tecnologías utiliza actualmente y/o planea incorporar en los próximos 5 años (2025-2029)?

Encuestador: Mostrar tarjetas. Indagar ¿alguna más? hasta marcar todas las opciones que correspondan.

Herramientas y tecnologías	Utiliza actualmente	Planea incorporar en los próximos 5 años	No utiliza ni planea incorporar
1. Computador, celular, tablet	1	2	3
2. Conexión a internet	1	2	3
3. Programas básicos de ofimática (Word, Excel, Email, etc.)	1	2	3
4. Programas o software especializados como ERP y CRM (por ej. Software de gestión de inventario, contabilidad, recursos humanos, atención al cliente, producción, etc.)	1	2	3
5. Redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, X/Twitter, Marketplace, etc.)	1	2	3
6. Sitio web propio	1	2	3
7. Pagos y cobros electrónicos	1	2	3
8. Ventas a través de App (Airbnb, Booking, PedidosYa y otros similares)	1	2	3
9. Ciencia de datos (inteligencia artificial, big data, etc.)	1	2	3
10. Tecnologías de automatización de procesos o servicios (cajas de autoservicios, robotización, logista de insumos y materias primas, chatbots)	1	2	3
11. Otra (Especificar)	1	2	-----

F2. Para implementar estas nuevas tecnologías, la empresa ¿requeriría la contratación de nuevos trabajadores y/o la transformación de las competencias de los trabajadores actuales (capacitación del personal existente)?

Instrucción a programación: Se despliegan sólo aquellas que marcaron que planea incorporar en los próximos 5 años (indicaron código 2 en F1).

Encuestador: Indagar ¿alguna más? Hasta marcar todas las opciones que correspondan.

Herramientas y tecnologías	Nuevas contrataciones	Transformación de competencias	Ambos
1. Computador, celular, tablet	1	2	3
2. Conexión a internet	1	2	3
3. Programas básicos de ofimática (Word, Excel, Email, etc.)	1	2	3
4. Programas o software especializados como ERP y CRM (por ej. Software de gestión de inventario, contabilidad, recursos humanos, atención al cliente, producción, etc.)	1	2	3
5. Redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, X/Twitter, Marketplace, etc.)	1	2	3
6. Sitio web propio	1	2	3
7. Pagos y cobros electrónicos	1	2	3
8. Ventas a través de App (Airbnb, Booking, PedidosYa y otros similares)	1	2	3
9. Ciencia de datos (inteligencia artificial, big data, etc.)	1	2	3
10. Tecnologías de automatización de procesos o servicios (cajas de autoservicios, robotización, logista de insumos y materias primas, chatbots)	1	2	3
11. Otra (Especificar)	1	2	3

F3. Para implementar estas nuevas tecnologías, ¿Qué tipo de formación requeriría la empresa para las nuevas contrataciones o transformación de competencias de los trabajadores actuales?

Encuestador: Mostrar tarjeta. Indagar ¿alguna más?

Tipo de formación requerida	Cód
Formación relacionada con el manejo de herramientas básicas para uso de computadoras e internet	1
Formación relacionada con el uso de software especializados.	2
Formación relacionada con el uso de redes sociales.	3
Formación relacionada con el desarrollo y programación de software, aplicativos o sistemas informáticos	4
Formación relacionada con la configuración de equipos/aplicativos.	5
Formación relacionada con la operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización).	6
Otro. Especificar	7

F4. ¿La empresa ha tenido cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales o la automatización del trabajo? Por favor elija la opción que mejor represente a la empresa según su conocimiento.

Encuestador: Mostrar tarjeta.

Opciones de respuesta	Cód.
La cantidad de personal ha aumentado como consecuencia de transformaciones digitales o automatización del trabajo	1
La cantidad de personal ha disminuido como consecuencia de transformaciones digitales o automatización del trabajo	2
La cantidad de personal no ha tenido cambios, se mantiene igual	3
No se introdujo ninguna transformación digital o automatización	4

F5. Pensando en los próximos 5 años (2025-2029), ¿Qué tan probable cree que se produzcan los siguientes eventos al interior de la empresa?

Encuestador: Mostrar tarjeta y solicitar respuesta para cada frase.

Eventos	1. Poco probable 2. Probable 3. Muy probable
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	

F6. 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 (2025-2029) la cantidad total de trabajadores de la empresa va a crecer, mantenerse o reducirse?

Encuestador: Leer todas las opciones, menos código 4, y pedir que seleccione la que mejor aplica.

Opciones de respuesta	Cód	
Va a crecer	1	Pasa G1
Se va a mantener	2	
Se va a reducir	3	
No lo sé, aún no hay certeza sobre ello. NO LEER	4	

F7. Considerando la posibilidad de un crecimiento en el número de trabajadores ¿Podría usted indicar los cargos y una estimación del número de trabajadores que va a requerir en los próximos 5 años (2025-2029)?

Puesto de trabajo	Cod	Cant_2025	Cant_2026	Cant_2027	Cant_2028	Cant_2029
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

MÓDULO G: CAPACITACIÓN Y USO DE LA OFERTA PÚBLICA DE CAPACITACIÓN

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. En los próximos 24 meses ¿la empresa estaría interesada en capacitar a sus trabajadores?

Sí	1	
No	2	Pasa a G2 y luego a G6

G2. ¿Cuáles son las razones por las que la empresa no estaría interesada en capacitar a sus trabajadores?

Encuestador: Marcar todas las que corresponda y **luego pasar a la G6.**

Razones	Cód
1. La empresa no tiene recursos para capacitar, necesita capacitación	1
2. Todo nuestro personal es plenamente competente, no se necesita capacitación	2
3. No hay oferta de capacitación en áreas o contenidos relevantes para la empresa	3
4. La empresa no dispone de tiempo para capacitar a sus trabajadores	4
5. La calidad de la oferta de capacitación no es satisfactoria	5
6. La capacitación no es una prioridad para la empresa	6
7. Muchos trabajadores son temporales y puede que no permanezcan en nuestra empresa	7
8. Otra (Especificar)	8

G3a. ¿Sobre qué temas relacionados con las habilidades blandas son las capacitaciones en las que estaría interesada la empresa? ¿Para qué cargos y con qué frecuencia se realizan estas capacitaciones?

Registra aquí las referidas a habilidades blandas	Cód	¿Para qué puestos/cargos?	¿Con qué frecuencia?
Motivación	1		
Trabajo en equipo	2		
Gestión de emociones/Inteligencia emocional	3		
Liderazgo	4		
Negociación/ Resolución de conflictos	5		
Comunicación asertiva			
Otra. Especificar	6		
Ninguna relacionada con habilidades blandas	7		

G3b. ¿En qué capacitaciones relacionadas con habilidades técnicas estaría interesada la empresa, para qué puestos y con qué frecuencia?

Registra aquí las referidas capacitaciones técnicas específicas de los puestos de trabajo	¿Para qué puestos/cargos?	¿Con que frecuencia
Ninguna relacionada con capacitaciones técnicas		

G4. ¿Bajo qué sistema preferiría que se impartan las capacitaciones en la empresa? Puede seleccionar las opciones, que correspondan, de esta tarjeta, e indicarme si hay otra.

Encuestador: Mostrar tarjeta. Indagar ¿alguna más?

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

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

Formato	Cód
Virtuales	1
Presenciales	2
Mixtas	3
Otras, especificar	4

G6. Utilizando una escala del 1 a 3 en la 1 es Poco importante, 2 es Importante y 3 es Muy importante ¿Qué grado de importancia atribuye a las siguientes razones para capacitar a los trabajadores de la empresa?

Encuestador: Mostrar tarjetas.

RAZONES	1. Poco importante	2. Importante	3. Muy importante
1. Desarrollo de 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			

MÓDULO H: CIERRE

H1. ¿Su empresa conoce o utiliza las siguientes opciones programas y servicios públicos?

Encuestador: Mostrar tarjeta.

Programas y servicios	1. Conoce y utiliza	2. Conoce, pero no utiliza	3. No conoce
Plataforma Emplea PY	1	2	3
Programa de aprendizaje	1	2	3
Modelo Paraguayo de Formación Dual (MOPADUAL)	1	2	3
Capacitaciones del SNPP	1	2	3
Capacitaciones del SINAFOCAL	1	2	3
Ferias públicas de empleo	1	2	3

H2. ¿Conoce usted otros servicios, además de las capacitaciones, que brinda el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)?

Sí	1	Podría mencionar alguno/s?.....
No	2	Agradecer y finalizar la encuesta

Encuestador: Continuar en H3 los casos en los que la persona respondió códigos 1 o 2 en la frase «Capacitaciones del SINAFOCAL» en H1, o mencionaron algún producto en H2.

H3. ¿Qué opinión tiene de la gestión del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)?

Encuestador: Respuesta espontánea. Profundizar.

--

H4. ¿Considera que su empresa estaría dispuesta a trabajar conjuntamente con SINAFOCAL para?

Encuestador: Mostrar tarjeta

Opciones	Cód
Participación en estudios sobre mercado de trabajo	1
Desarrollo de mallas curriculares para la formación y capacitación laboral	2
Capacitaciones al personal de la empresa	3
Evaluación y certificación de competencias	5
Ninguna	6
Otra. Especificar	7

Con esto finaliza la encuesta. A nombre de SINAFOCAL y Visual Research S.A., le agradezco su participación. Muchas gracias.

Guía de pautas para los grupos focales

Guía de pautas

“Bienvenido/a mi nombre es _____, trabajo para Visual Research S.A., empresa de Investigación de Mercado. Fuimos contratados por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) para realizar el “Estudio sobre tendencias del mercado laboral en los departamentos de Guairá y Paraguarí”.

El objetivo del estudio es conocer las necesidades de las empresas en materia de empleo, de manera que desde SINAFOCAL, se puedan orientar las políticas y programas de empleo y formación útil para las empresas del departamento y sus trabajadores.

En ese contexto, cada uno de ustedes fue invitado a participar de este estudio a fin de poder conocer las opiniones y experiencias de referentes sobre el mercado laboral actual en el departamento de... (Guairá o Paraguarí, según corresponda).

Por esto, para este ejercicio es importante conocer sus opiniones, experiencias, expectativas, inquietudes y que comente todo cuanto venga a su mente sobre los diferentes temas a tratar en estos 60 minutos que durará la conversación.

Les aseguramos que la información suministrada por ustedes será confidencial y sus nombres no serán mencionados en los documentos resultantes de este estudio. De igual manera, y si así ustedes lo desean, están en todo el derecho de no responder preguntas relacionadas con temas que no quieran mencionar o de los cuales no tengan conocimiento.

Para hacer más ágil el desarrollo de la entrevista y poder tener la atención completa en la conversación que vamos a tener, les solicitamos su autorización para grabar la reunión, asegurándoles que será exclusivamente de uso interno de la consultora Visual Research S.A. y el SINAFOCAL.

Inicio (15 min)

- Presentación del moderador / los recursos / la técnica.
- Reglas grupos presenciales:
 - o Todo lo que se comparte será confidencial y anónimo.
 - o La charla será grabada en audio, para poder contar con ella para el análisis del discurso.
 - o Escuchar y respetar las opiniones de todos los participantes
 - o Hablar de a uno, para que se pueda comprender adecuadamente
- Presentación de los participantes:
 - o Nombre y edad.
 - o Ciudad en la que reside y en la que trabaja.
 - o Profesión y breve experiencia profesional.

Organizaciones activas y sus acciones (15 minutos)

¿Cómo definirían el mercado laboral del departamento... (Guairá o Paraguarí, según corresponda)?

¿Notaron cambios o novedades? ¿Cuáles? ¿Hace cuánto tiempo? ¿Son positivos o negativos?

¿Qué debería mejorarse? ¿Cómo podría mejorarse?

¿En qué sector de la economía se desenvuelve la organización a la que pertenece o representa cada uno?

Desde la organización a la que pertenecen ¿desarrollan actividades dirigidas al mercado laboral? ¿Qué tipos de actividades, acciones realizan?

Indagar:

- Asistencia técnica
- Capacitación
- Intermediación laboral
- Otros –especificar

¿Qué otras organizaciones se ocupan de actividades dirigidas al mercado laboral en la zona? ¿En qué consisten esas actividades/acciones?

Indagar:

- Asistencia técnica
- Capacitación
- Intermediación laboral
- Otros – pedir que especifiquen

Desde su punto de vista ¿qué organizaciones, ya sean del sector público o privado podrían contribuir a mejorar el mercado laboral en la zona? ¿Qué podrían hacer?

Las actividades que ustedes desarrollan, ¿tienen un alcance comunitario, distrital o departamental?

¿Y las que realizan otras entidades? ¿es mejor que las actividades/acciones sean a nivel comunitario, distrital o departamental? ¿Por qué?

Ya sea en la comunidad, distrito o departamento de... (Guairá o Paraguarí, según corresponda) ¿existen acuerdos/alianzas, para promover el empleo, entre instituciones del gobierno, sector privado, universidades u otros? ¿En qué consisten esos acuerdos? ¿Qué resultados generaron? ¿Cuáles funcionaron mejor? ¿Por qué?

Caracterización del mercado laboral (15 minutos)

¿Cuáles son los principales sectores o rubros laborales en el departamento de... (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda)? ¿Es igual en todo el departamento o hay zonas que se diferencian? ¿En qué son diferentes?

¿Cuáles son las fortalezas del mercado laboral regional/local? ¿Cuáles son las debilidades?

¿En qué sectores se genera mayor cantidad de puestos laborales? ¿A qué se debe?

¿Cuáles son las principales fuentes de empleo para jóvenes mujeres en... (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda)? ¿Y para los jóvenes varones? ¿Es igual en todo el departamento o existen diferencias?

En general, los jóvenes del departamento ¿se emplean en su mismo distrito? ¿Qué hacen cuando no encuentran empleo?

Indagar:

- Migran a otras ciudades
- Migran al exterior
- Se emplean o auto-emplean en el sector informal
- Otro, explorar

Pensando en hombres y mujeres de todas las edades, no solo en los jóvenes ¿hay diferencias en el acceso al empleo entre hombres y mujeres?

Resumiendo ¿cómo son los potenciales trabajadores en el departamento de... (mencionar Guairá o Paraguarí, según corresponda) en cuanto a la formación? ¿Qué nivel de estudios tienen? ¿Qué atributos positivos notan? ¿En qué deben mejorar? ¿Qué acciones consideran que se deberían hacer para fortalecer el empleo formal en su área geográfica?

Formación laboral (15 minutos)

¿Cómo es la oferta de formación laboral en el departamento?

Indagar:

- Universidades
- Centros de formación o institutos del sector privado
- Centros de formación o institutos de organizaciones públicas
- Otros, explorar

¿Es suficiente? ¿Por qué? ¿Qué falta?

¿Qué cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de la zona?

¿Qué expectativas tienen sobre las oportunidades de empleo en los próximos cinco años en el departamento? ¿Más, igual que ahora, menos? ¿Por qué?

¿Qué sectores consideran que serán los más demandantes? ¿Por qué?

¿Han trabajado en coordinación con instituciones del gobierno central? ¿En caso de ser afirmativo, con qué institución? ¿Y en qué consistió el trabajo?

Indagar

- SINAFOCAL
- SNPP
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- Ministerio de Industria y Comercio
- Otras dependencias, explorar

¿En general las empresas del departamento aplican políticas para contratar personal en el departamento? ¿Cuáles? ¿Por qué no?

¿Conocen las acciones de SINAFOCAL? ¿Cuáles?

Muchas gracias.