GOBIERNO DEL PARAGUAY | MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL PARAGUAY | SINAFOCAL Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral | INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA PARAGUAY

Informe final de resultados

Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Informe Final de Resultados Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central 2024 (ETML 2024)

Autoridades

Santiago Peña Palacios, Presidente de la República del Paraguay

Iván Mauricio Ojeda, Director Nacional del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Norma Medina Roa, Directora General de Producción Técnica Estadística (INE)

Alcides Nunes González, Director de Estadísticas Económicas y Ambientales (INE)

Mónica Recalde De Giacomi, Ministra del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)

Alfredo Javier Mongelos, Secretario Técnico del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

Natalia Torres, Coordinadora del Observatorio Ocupacional (SINAFOCAL)

Instituto Nacional de Estadística (INE)

Dirección de Estadísticas Económicas y Ambientales (DEEA)
Departamento de Metodología y Muestreo de Unidades Económicas
Diseño de la muestra y procesamiento
Héctor Arévalos, Jefe
Emma Leiva, Profesional II
Ever Vega, Profesional Estadístico
Gloria Zaracho, Profesional Estadístico Senior
Runilda Bogado, Profesional Estadístico Junior

Departamento de Investigación y Análisis
Validación y elaboración de informe
Nancy Cabrera, Jefa
Natalia Barreto, Profesional II
Romina Guillén, Profesional Estadístico Senior
Romina Roa, Profesional Estadístico Junior

Departamento de Censos y Encuestas Económicas
Recolección de datos
Ilsa Palacios, Jefa
Elizabeth Ferreira, Profesional II
Esteban Isaac Núñez, Coordinador de Campo
María del Carmen Asilvera, Subcoordinadora de Campo

Dirección de Tecnología de la Información y Conectividad informática
María Teresa Chica, Directora
José Pérez, Jefe de Bases de Datos

Dirección de Comunicación y Difusión
Dalila Delgadillo, Responsable de Comunicación y Prensa

Diseño gráfico y diagramación
Luz Melgarejo
Leticia Escobar

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)

Equipo técnico del Observatorio Ocupacional
Margarita Fernández, Jefa del Departamento de Estadísticas
Viviana Baez, Profesional II
Diego Laterra, Investigador
Soledad Mallorquín, Analista de Datos
Julio Velotto, Analista de Datos

Contenido

I. INTRODUCCIÓN....9

II. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS....13

III. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE ASUNCIÓN Y EL DEPARTAMENTO CENTRAL....17

IV. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO....27

A. ENCUESTA A EMPRESAS....29

B. ENTREVISTAS A REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES....32

V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS....35

1. Características de las empresas....37

2. Características del personal ocupado....39

3. Estrategias de contratación....41

4. Puestos vacantes en los últimos 12 meses....43

5. Cobertura y dificultades para cubrir los puestos vacantes....45

6. Requisitos y competencias requeridas por las empresas....50

7. Canales de reclutamiento....52

8. Uso e implementación de herramientas tecnológicas....53

9. Proyección de la empresa....57

10. Capacitaciones....60

11. Programas y servicios públicos....66

VI. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES....69

VII. CONCLUSIONES....83

VIII. ANEXOS....87

RESUMEN EJECUTIVO

En el marco de la suscripción del Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), se acuerda la ejecución del Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central 2024 (ETML 2024), mediante la implementación de encuestas a empresas y entrevistas a representantes de organizaciones empresariales.

El estudio tiene por objetivo general obtener información con el propósito de caracterizar la demanda laboral y, al mismo tiempo, identificar las necesidades de capacitación en las empresas dedicadas al sector de la industria, comercio y servicios en Asunción y el departamento Central.

Para la implementación del operativo de campo se conformó un equipo de trabajo integrado por 33 personas en diferentes cargos, coordinadores, supervisores, encuestadores y conductores quienes visitaron en total 1 500 empresas obteniendo 1 450 encuestas efectivas y además realizaron entrevistas a representantes de 20 organizaciones empresariales, con la coordinación técnica de la Dirección de Estadísticas Económicas y Ambientales (DEEA) del INE, contando con apoyo de profesionales de diferentes áreas del Instituto.

Los resultados de la encuesta representan a un universo de 10 627 empresas en estas áreas geográficas, donde el 42,7% desarrolla actividades de servicios, el 36,2% corresponde al sector comercio y 21,0% desarrolla actividades industriales.

Los grupos ocupacionales con mayor demanda en los próximos 5 años (2025-2029) corresponden al personal de apoyo administrativo (36,0%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (33,7%) como así también la categoría de técnicos y profesionales del nivel medio (29,7%). Por otro lado, en el ámbito de capacitaciones, el 91,5% de las empresas manifiestan que estarían interesadas en capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses, abarcando tanto habilidades blandas como técnicas.

Respecto a las capacitaciones relacionadas con las habilidades blandas, el trabajo en equipo sobresale como una de las más solicitadas por las empresas (90,3%). Con relación a las capacitaciones técnicas, las empresas están interesadas principalmente en áreas relacionadas con ofimática (21,7%), atención al cliente y recepción (20,0%), técnicas de ventas (15,3%), le sigue en orden de relevancia, las áreas de capacitaciones enfocadas al análisis de datos y softwares especializados con una participación del 11,4%.

Se resalta el trabajo en conjunto de los referentes del INE y del SINAFOCAL para la definición de aspectos técnicos y metodológicos inherentes a la ejecución del operativo.
Agradecemos a los representantes de las empresas y organizaciones empresariales que accedieron a ser entrevistados para que el presente trabajo este a disposición.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El estudio realizado entre el INE y el SINAFOCAL, sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024) tiene por objetivo general obtener información con el propósito de caracterizar la demanda laboral y, al mismo tiempo, identificar las necesidades de capacitación en las empresas dedicadas a los sectores de la industria, comercio y servicios en Asunción y el departamento Central.

Para el estudio se estimó una muestra de 1500 encuestas a empresas y 20 entrevistas a representantes de organizaciones empresariales. Los sectores analizados corresponden a la industria, el comercio y los servicios. Se incluyeron temas relacionados con la descripción de las empresas, la caracterización del personal ocupado, las vacantes de puestos de trabajo, las dificultades para la contratación, las nuevas tecnologías, la proyección de la demanda de trabajadores, las capacitaciones en habilidades blandas y técnicas, y el uso de la oferta pública, entre otros.

La población objeto de estudio de la encuesta se conformó de empresas con Registro Único del Contribuyente (RUC), de Asunción y el departamento Central, que realizan actividades en los sectores seleccionados y cuentan con 5 o más personas ocupadas, y se encuentran activas en el Directorio General de Empresas y Establecimientos (DIRGE 2023) del INE.

El presente informe contiene un análisis detallado de los principales resultados obtenidos en la encuesta, así como de los hallazgos clave de lo expresado por los representantes de las organizaciones en las entrevistas.

A través de la información obtenida, se busca contribuir al diseño de políticas y programas de capacitación que respondan de manera efectiva a las necesidades identificadas, fortaleciendo así la competitividad y el desarrollo laboral en el área geográfica investigada.

II. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS

II. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) de Paraguay, ha sido fundamental en la promoción de la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades para la empleabilidad. Desde su implementación, el SINAFOCAL ha puesto en marcha programas de formación gratuitos dirigidos a jóvenes, adultos y personas en situación de vulnerabilidad, con el propósito de mejorar su inserción en el mercado laboral y fortalecer sus habilidades en diversas áreas productivas.

En ese sentido, el SINAFOCAL impulsa estudios sobre tendencias del mercado laboral que se constituyen en la mejor herramienta para la obtención de información oportuna y confiable, permitiendo visibilizar las necesidades y dificultades que enfrentan las empresas en materia de demanda laboral. Se destacan los estudios realizados en los diferentes departamentos del país, como Misiones, Concepción, Cordillera, Itapúa y Alto Paraná. Estos estudios fueron fundamentales para diseñar programas de formación alineados con las necesidades locales, contribuyendo a que la ciudadanía de cada departamento acceda a oportunidades de capacitación que mejoran su inserción laboral y potencien sus habilidades.

En este orden, dentro del marco de la suscripción del convenio específico de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), se acuerda la ejecución del “Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central 2024 (ETML 2024)”.

Objetivo general

Obtener información con el propósito de caracterizar la demanda laboral y, al mismo tiempo, identificar las necesidades de capacitación en las empresas dedicadas al sector de la industria, comercio y servicios en Asunción y el departamento Central.

Objetivos específicos

- Caracterizar la demanda ocupacional sectorial actual y de los próximos cinco años.
- Identificar los puestos de trabajo con mayores dificultades de contratación.
- Conocer la política de contratación de las empresas locales con relación a participación de mujeres, primer empleo en jóvenes y contratación de personas con discapacidad e indígenas.
- Identificar los cursos específicos de capacitación que las empresas necesitan.
- Explorar los efectos de la transformación digital y la automatización sobre el desarrollo de los sectores económicos analizados.
- Conocer las estrategias de las empresas para ejecutar su adaptabilidad al cambio tecnológico.

III. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE ASUNCIÓN Y EL DEPARTAMENTO CENTRAL

III. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE ASUNCIÓN Y EL DEPARTAMENTO CENTRAL

El análisis de los indicadores laborales en las áreas de Asunción y el Departamento Central de Paraguay se fundamenta en los resultados del Censo Nacional de Población y Viviendas (CNPV) 2022 y en la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC)[1], periodo 2019 al 2023. Estos operativos ofrecen una visión integral de la población y las condiciones laborales en estas áreas geográficas del país.

Datos de población según el Censo Nacional de Población y Viviendas 2022

Asunción cuenta con una población de 462 241 personas, compuesta por 47,9% de hombres y 52,1% de mujeres, en una superficie[2] de 117 km2; mientras que el Departamento Central alberga a 1 883 927 habitantes, de los cuales 49,5% son hombres y 50,5% son mujeres, distribuidos en una superficie de 2 465 km2, consolidándose como el área geográfica más poblada del país.

Fuerza de trabajo

La Fuerza de trabajo es el conjunto de personas de 15 y más años de edad que en el período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

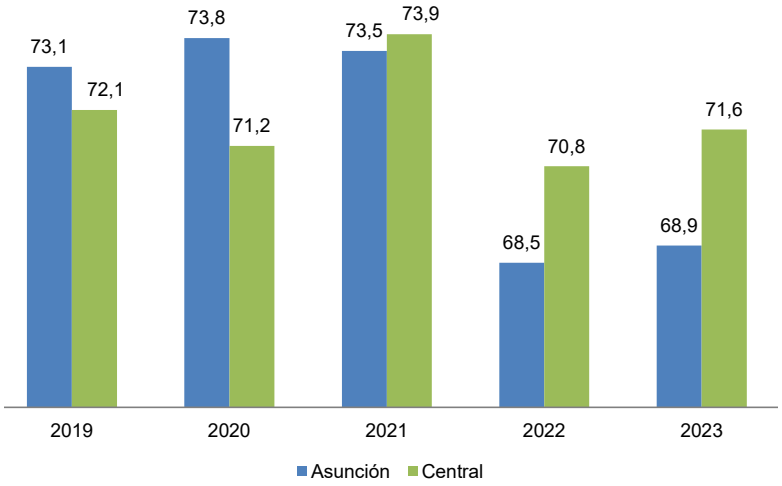
La tasa de la fuerza de trabajo[3] en Asunción refleja una significativa participación de la población en edad de trabajar (PET)[4]. Durante los tres primeros años del quinquenio 2019-2023, se observa un comportamiento similar, con tasas promedio de 73,5% alcanzando el porcentaje más alto (73,8%) en el año 2020. Sin embargo, en el año siguiente, se registró una disminución de 5 puntos porcentuales, cerrando el quinquenio con una tasa de 68,9% en el año 2023.

En el departamento Central, la fuerza de trabajo en el periodo 2019-2023 tuvo un comportamiento variable. En el año 2019, la tasa era del 72,1%. Se observa un descenso en el año 2020, y en 2021 alcanza el porcentaje más alto del periodo, con un 73,9%. En 2022, la tasa experimenta el descenso más pronunciado, con una reducción de 3,1 puntos porcentuales. Finalmente, el periodo cierra con un leve aumento, alcanzando el 71,6% en el año 2023.

---

[1]Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2021: Cuarto trimestre, serie comparable.
Encuesta Permanente de Hogares Continua 2022-2023: Anual.
[2]Datos de superficie: Dirección del Servicio Geográfico Militar.
[3]**Tasa de la Fuerza de Trabajo** = ((Población Ocupada + Población Desocupada) / Población en Edad de Trabajar (PET)) × 100
[4]Comprende a todas las personas de 15 y más años de edad que suministran mano de obra disponible para la realización de una actividad económica.

Gráfico 1. Evolución de la Tasa de la Fuerza de Trabajo (%) en Asunción y el departamento Central. Periodo 2019-2023



Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

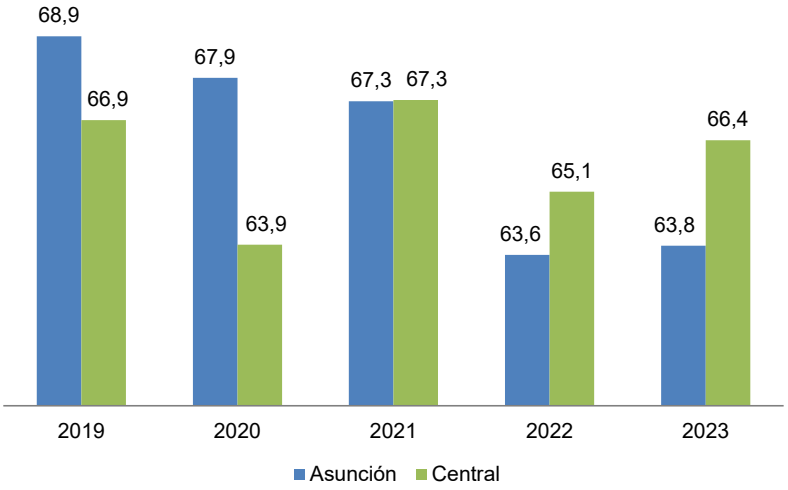
Ocupación, desocupación y subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo

En Asunción, la tasa de ocupación[5] tuvo un comportamiento descendente durante el periodo 2019-2023. En el año 2019, se ubicaba en un 68,9%, la más alta del quinquenio. Posteriormente, se verificó un descenso gradual en los años siguientes, hasta alcanzar el nivel más bajo en 2022, con una tasa del 63,6%. Finalmente, el periodo cerró con un leve repunte en 2023, alcanzando un 63,8%.

En el departamento Central se observa que la tasa de ocupación tuvo altibajos durante el periodo analizado. La tasa más alta se registró en el año 2021, con un 67,3% de ocupación, y la más baja en el año 2020, con un 63,9%. El quinquenio cerró con una ocupación del 66,4% en el año 2023.

[5]**Tasa de Ocupación** = (Población Ocupada / Población en Edad de Trabajar (PET)) × 100

Gráfico 2. Evolución de la Tasa de Ocupación (%) en Asunción y el departamento Central . Periodo 2019-2023

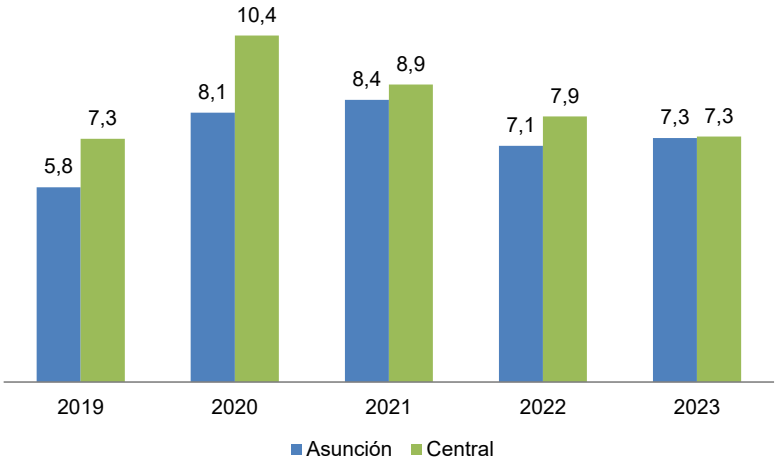


Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

La tasa de desocupación[6] en Asunción en el año 2019, al inicio del quinquenio analizado, era del 5,8%, siendo la más baja del periodo. Posteriormente, se observó un aumento que alcanzó su punto máximo en 2021, con un 8,4%. Sin embargo, descendió al año siguiente y cerró el periodo con una tasa del 7,3% en 2023.

En Central se observa que la desocupación tiene un comportamiento equilibrado durante el quinquenio, con tasas que varían entre el 7% y el 8%, exceptuando el año 2020, cuando la tasa alcanzó el 10,4%, la más alta del periodo.

Gráfico 3. Evolución de la Tasa de Desocupación (%) en Asunción y el departamento Central. Periodo 2019-2023



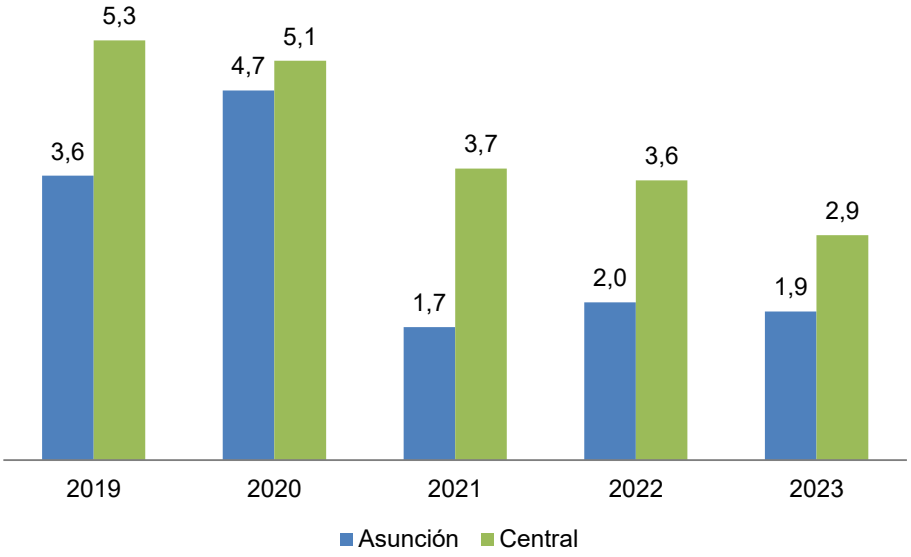
Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

[6]**Tasa de Desocupación** = (Población Desocupada / Fuerza de Trabajo) × 100

En Asunción, la tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo[7], alcanzó porcentajes del 3,6% y 4,7% en 2019 y 2020, respectivamente, siendo estos los valores más altos del quinquenio 2019-2023. Posteriormente, se observó un marcado descenso, con el porcentaje más bajo de 1,7% en 2021, cerrando finalmente el periodo con un 1,9% en 2023.

En el departamento Central, sin embargo, la tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo tiene un comportamiento descendente en dicho periodo. En el año 2019, el indicador alcanza el valor más alto del quinquenio (5,3%), y en los años siguientes se observa un descenso progresivo, hasta llegar al porcentaje más bajo de 2,9% en 2023.

Gráfico 4. Evolución de la Tasa de Subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo (%) en Asunción y el departamento Central. Periodo 2019-2023



Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

Ocupación por sectores económicos

En términos de sectores económicos[8], la mayoría de la población ocupada en Asunción se concentra en el sector terciario, con un promedio de 82,4% para el periodo 2019-2023. Al analizar el comportamiento por año, se observa que en 2021 se tuvo la participación más baja, con un 78,5%. En los dos últimos años del periodo, el porcentaje alcanzó sus valores más altos, cerrando en 2023 con un 85,8%.

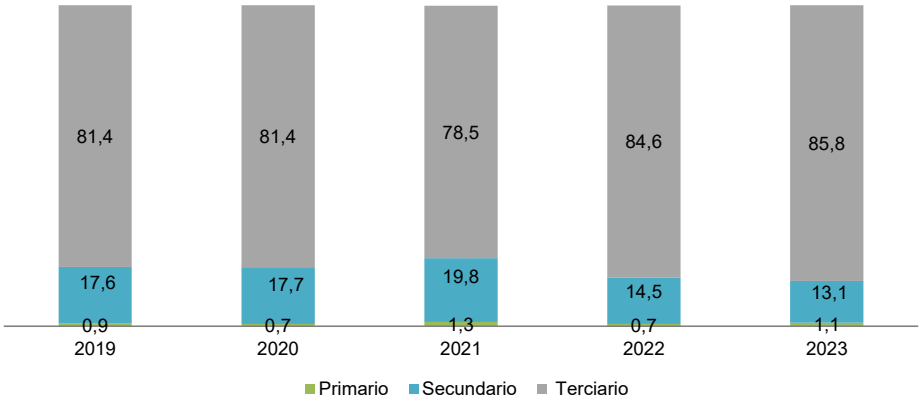
El sector secundario es el segundo en importancia, con un valor promedio de 18,4% para los tres primeros años del periodo; en los últimos dos años se verifica un descenso significativo, cerrando el quinquenio con una participación del 13,1%.

[7]**Tasa de Subocupación por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo** = (Población Subocupada por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo / Fuerza de Trabajo) × 100

[8]Primario: Agricultura, Ganadería, Caza y pesca
Secundario: Industria Manufacturera, Construcción
Terciario: Comercio, Restaurantes y hoteles, Servicios Comunales, Sociales y Personales, Finanzas, Seguros e Inmuebles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones y Electricidad, Gas y Agua.

La participación del sector primario es residual, debido a que Asunción es un distrito totalmente urbanizado. La participación del sector en el quinquenio en promedio es del 0,9% y en el año 2021 alcanza su valor más alto con el 1,3%.

Gráfico 5. Evolución del porcentaje de participación de la población ocupada según sector económico en Asunción. Periodo 2019-2023



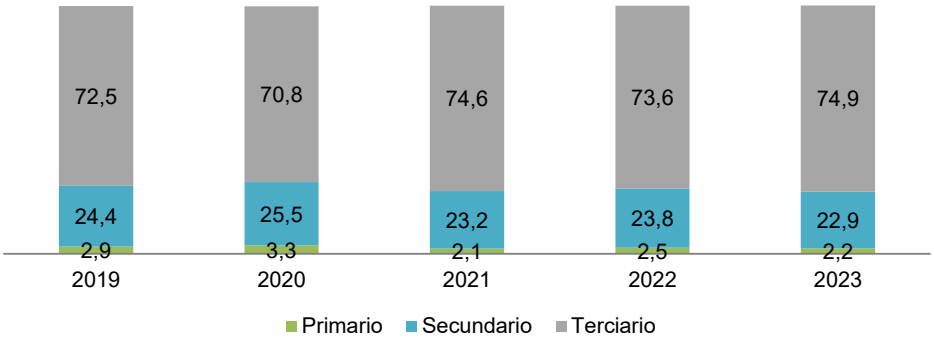
Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

En Central también se observa una concentración de la ocupación en el sector terciario, aunque menor que en Asunción, con un valor promedio de 73,3% para el periodo 2019-2023. En el año 2020 se tuvo la participación más baja, con un 70,8%, y en 2023 alcanzó la tasa más alta, con un 74,9%.

Le sigue en importancia el sector secundario, con un promedio de 24,0% para el periodo analizado; la participación más alta se observó en 2020, con un 25,5%, y la más baja en 2023, con un 22,9%.

El sector primario en Central también tiene una baja participación. Durante el quinquenio 2019-2023, el promedio de participación del sector fue del 2,6%, siendo el año 2021 el de menor porcentaje, con un 2,1%, y el 2020 el de mayor valor, con un 3,3%.

Gráfico 6. Evolución del porcentaje de participación de la población ocupada según sector económico en el departamento Central. Periodo 2019-2023



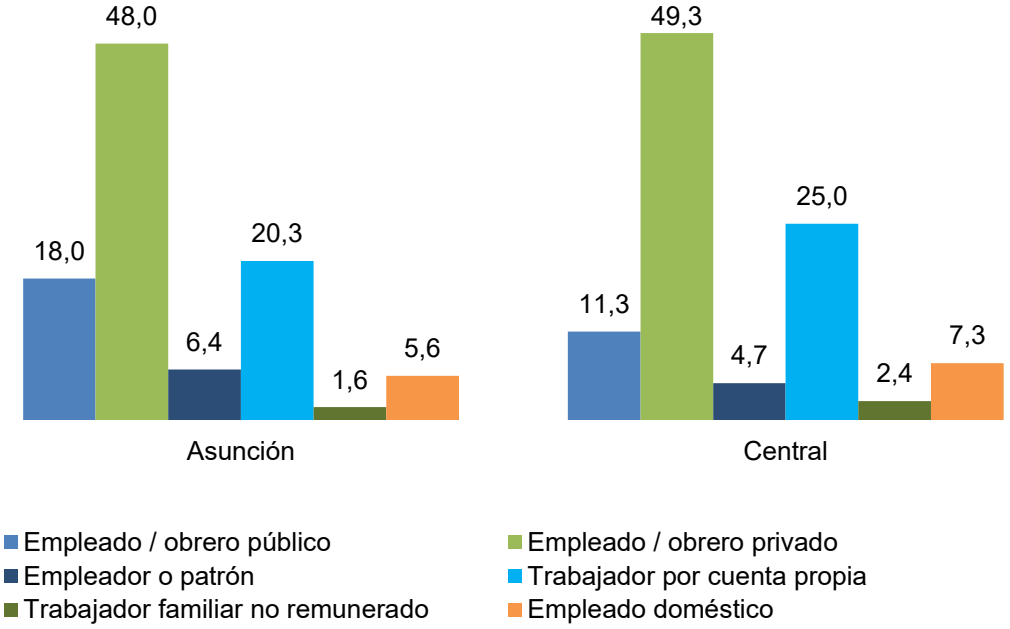
Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

Categorías ocupacionales

En el año 2023, el mayor porcentaje de la población ocupada de Asunción corresponde a la categoría ocupacional “Empleado/obrero privado” (48,0%), seguida de “Trabajador por cuenta propia” (20,3%) y “Empleado/obrero público” (18,0%).

En Central, se observa que las categorías ocupacionales más relevantes son las mismas, pero con una distribución diferente. La categoría “Empleado/obrero privado” sigue siendo la de mayor participación (49,3%), seguida de “Trabajador por cuenta propia” (25,0%) y “Empleado/obrero público” (11,3%).

Gráfico 7. Porcentaje de la población ocupada por categoría ocupacional en Asunción y el departamento Central. Año 2023



Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

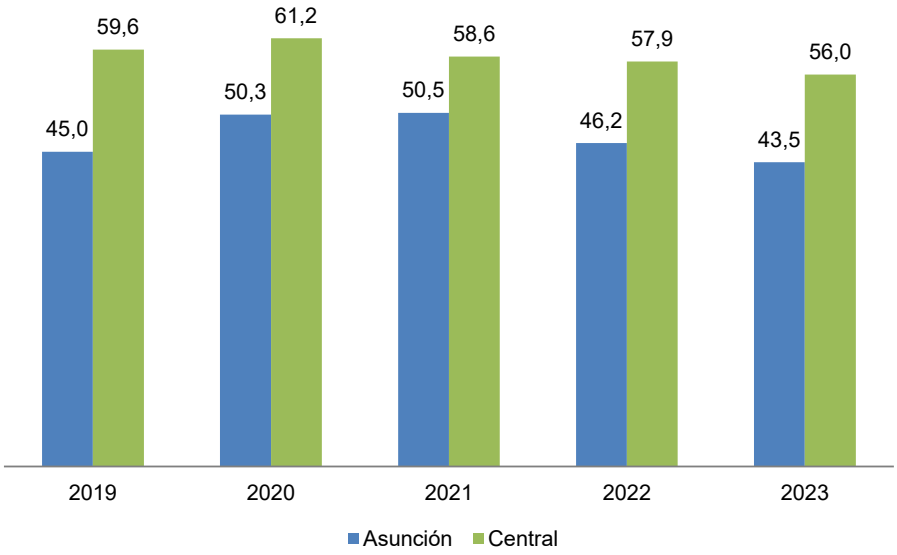
Informalidad laboral[9]

En Asunción, se observa que la informalidad laboral aumentó en más de 5 puntos porcentuales en los tres primeros años del quinquenio, pasando de 45,0% en 2019 a 50,5% en 2021. En los dos últimos años del periodo se reduce, bajando a un 43,5% en 2023.

[9] Asalariados que no aportan a algún sistema de jubilación en su ocupación principal o independientes que no cuentan con RUC por la actividad económica declarada como principal.
Tasa de Informalidad = (Población Ocupada Informal / Población Ocupada Total) × 100

En Central se observa que durante el periodo 2019-2023 la tasa de informalidad más alta se da en el año 2020 con un 61,2%, en los siguientes años los porcentajes se reducen paulatinamente, cerrando en 2023 con la tasa más baja del quinquenio (56,0%).

Gráfico 8. Evolución de la Tasa de informalidad (%) de la población ocupada no agropecuaria en Asunción y el departamento Central. Periodo 2019-2023



Fuente: INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua 2019-2023

IV. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

IV. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El estudio fue diseñado para generar información estadística mediante una muestra probabilística de 1 500 empresas ubicadas en Asunción y el departamento Central. Adicionalmente, se incorporó un enfoque cualitativo mediante entrevistas estructuradas a 20 representantes de organizaciones. A continuación, se detalla el diseño metodológico empleado para ambos enfoques, cuantitativo y cualitativo.

A. ENCUESTA A EMPRESAS

1. COBERTURA GEOGRÁFICA

La encuesta abarca los territorios de Asunción y el departamento Central.

2. COBERTURA SECTORIAL

Corresponde a los sectores de:

- **Industria:** comprende las actividades económicas relacionadas con minas y canteras, industria manufacturera y construcción.
- **Comercio:** comprende las actividades económicas relacionadas con el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.
- **Servicios:** comprende actividades relacionadas con el suministro de agua, transporte, telecomunicaciones, intermediación financiera, servicios inmobiliarios, servicios a las empresas, restaurantes y hoteles; y las actividades económicas de servicios a los hogares.

3. COBERTURA TEMÁTICA

El cuestionario abarca los siguientes temas:

- Sección A: Descripción de la empresa.
- Sección B: Caracterización del personal ocupado.
- Sección C: Puestos vacantes y dificultades para la contratación.
- Sección D: Nuevas tecnologías y proyección de la empresa.
- Sección E: Capacitación.

4. COBERTURA TEMPORAL

Dependiendo de la temática abordada, corresponde a información referente al periodo de los últimos 12 meses antes de la entrevista, al momento de la entrevista y hasta los próximos 5 años para captar información relacionada a las proyecciones de la demanda laboral.

5. PERIODO DE RECOLECCIÓN

La recolección de los datos se realizó entre los meses de junio y agosto del año 2024.

6. DISEÑO MUESTRAL

6.1. POBLACIÓN OBJETIVO

Está conformada por empresas de Asunción y el departamento Central que cuentan con Registro Único del Contribuyente (RUC) de la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios (DNIT), realizan actividades económicas en los sectores de la industria, comercio y servicios, que tienen 5 o más personas ocupadas y se encuentran activas, según el Directorio General de Empresas y Establecimientos (DIRGE 2023) generado por el INE.

6.2. MARCO MUESTRAL

El marco muestral se construye basándose en el Directorio General de Empresas y Establecimientos (DIRGE 2023), el cual es regularmente actualizado por el INE y proporciona datos sobre empresas, incluyendo información sobre identificación, ubicación y estratificación.

Con el objetivo de cumplir los requisitos del diseño conceptual y muestral, la composición de las empresas dentro del marco se determina considerando dos criterios fundamentales: el tamaño de la empresa en función del personal ocupado y/o la facturación anual de la Dirección Nacional de Ingresos Tributarios (DNIT) y las actividades económicas que desarrollan.

Para la codificación de las actividades económicas de las empresas se utiliza la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP) basada en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Rev.4.

6.3. TAMAÑO MUESTRAL

El tamaño de la muestra es de n=1 500 empresas, de las cuales 500 están en Asunción y 1.000 en el departamento Central. Se establece un margen de error relativo del +/-5% con un nivel de confianza del 95%, considerando posibles casos excluyentes como rechazos, cierres y otros motivos.

6.4. MÉTODO DE SELECCIÓN

El diseño muestral corresponde a un muestreo probabilístico y estratificado donde la unidad de muestreo son las empresas. La selección de las empresas se realizó, según la estratificación conformada a nivel geográfico, por sector y rama de actividad económica y tamaño de empresa.

6.5. MÉTODO DE RECOLECCIÓN

La recolección de los datos fue por medio de entrevista personal cara a cara, con la aplicación de un cuestionario asistida por dispositivos móviles de captura (tabletas), con la participación de la persona mejor informada de la empresa (propietario, gerente o en última instancia quien la represente).

6.6. CALIBRACIÓN Y PONDERACIÓN

La calibración basada en las variables clave, mejora la precisión de las estimaciones al ajustar los pesos para que los valores ponderados coincidan con los valores conocidos de la población, reduciendo el sesgo y la variación de las estimaciones. Para ajustar los pesos en función a las variables de diseño como el sector económico, el tamaño de la empresa y la cobertura geográfica, se aplica el método iterativo[10], asegurando que la muestra ponderada represente adecuadamente las características estructurales de la población.

Seguidamente se aplicaron factores de ponderación (Nijk/nijk)[11]. Estos factores fueron calculados para compensar la sobrerrepresentación o subrepresentación de ciertos grupos de empresas. Este método combina el factor de expansión inicial y ajusta los pesos de los elementos muestrales para alinear las estimaciones con los totales del marco. El procesamiento de los datos se realizó con el software IBM SPSS, paquete estadístico para las ciencias sociales que proporciona análisis estadísticos avanzados.

Las empresas que pertenecen al estrato de 250 o más personas ocupadas, según el resultado de la encuesta, se clasifican con factor de expansión igual a 1 (F=1), y las empresas con estrato de 5 a 249 personas ocupadas con factor de expansión en los niveles de estimación repetitivos por área geográfica(i), sector económico(j) y tamaño(k).

El marco muestral queda conformado por N=10 627 empresas de Asunción y el departamento Central, que cuentan con cinco o más personas ocupadas, y una muestra efectiva de ne=1 450 empresas encuestadas con una tasa de respuesta total del 97%. Los motivos de la no respuesta corresponden a casos de cierre definitivo, ausencia del informante y no se ubica en el lugar.

Asunción y el departamento Central	Cantidad de empresas en el marco (N)	Cantidad de empresas de la muestra (n)	Cantidad de empresas encuestadas (ne)	Porcentaje (%) de logro de la muestra efectiva
Total	10.627	1.500	1.450	97%

Fuente: INE/DIRGE2023

[10]Banco Mundial (WB): proporcionan estudios sobre el ajuste y calibración de encuestas en diversas economías.
[11]Diseño muestral: Área Geográfica(i), Sector económico(j), Tamaño de empresa(k)

B. ENTREVISTAS A REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES

1. OBJETIVO

La entrevista a representantes de organizaciones empresariales tiene como objetivo complementar algunos de los temas seleccionados en el cuestionario de la encuesta a empresas y obtener información cualitativa completa sobre cada sector económico.

2. COBERTURA GEOGRÁFICA

Representantes de las organizaciones empresariales (gremios, asociaciones, cámaras) seleccionados y ubicados en Asunción y el departamento Central.

3. MARCO MUESTRAL

Para la conformación del marco muestral se realizó un mapeo de actores clave de diferentes fuentes, se procedió a la identificación de los posibles actores en las empresas del Directorio General de Empresas (DIRGE 2023), generado por el INE, así como una recopilación de gremios y organizaciones identificados por organismos y entidades del Estado. A partir de la recopilación de datos con el mapeo realizado, se procedió a la selección y conformación de un marco de 44 organizaciones empresariales y de empleadores de los sectores de la industria, el comercio y los servicios identificadas como las más representativas de los sectores seleccionados para el estudio.

4. DISEÑO MUESTRAL Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

El diseño muestral corresponde al muestreo intencionado no probabilístico, clasificando la cantidad de organizaciones distribuidas en cada sector económico industria, comercio y servicios, para definir la muestra de 20 entrevistas efectivas.

5. PERIODO DE RECOLECCION

La recolección de los datos se realizó entre los meses de junio y agosto del año 2024.

6. MÉTODO DE RECOLECCIÓN

Se utilizó una guía de entrevista elaborada entre el INE y el SINAFOCAL con 19 preguntas relacionadas con el tema de estudio. Las entrevistas fueron grabadas previo consentimiento del informante.

El procesamiento de los datos se apoyó en los softwares; TurboScribe para la transcripción de audios a textos y en Atlas.ti para el análisis de datos cualitativos y generación de mapas conceptuales.

NOTAS Y SIMBOLOGÍA UTILIZADA EN TABLAS Y GRÁFICOS

Precisiones sobre las tablas y gráficos estadísticos:
la suma de los porcentajes puede no coincidir con el 100% debido al redondeo de las cifras.

Precisiones sobre las tablas y gráficos con respuestas múltiples:
la suma de los porcentajes no coincide con el 100% debido a que existe más de una respuesta posible.

El guion (-): indica que no existe dato en esa variable.

V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS

V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS

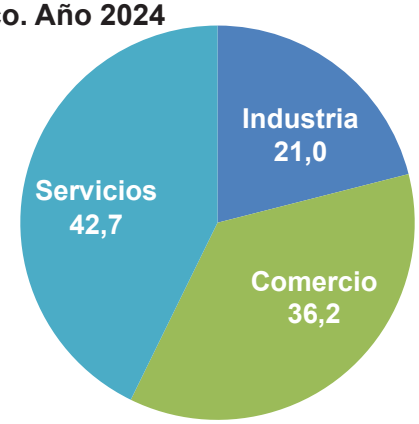
1. Características de las empresas

El apartado describe las características de las empresas de Asunción y el departamento Central según sector económico, cantidad de personas ocupadas, antigüedad y composición de la empresa.

1.1. Distribución de las empresas en Asunción y el departamento Central, según sector económico.

En total, se encuestaron 1 450 empresas de Asunción y del departamento Central, las cuales representan a un universo de 10 627 empresas en estas áreas geográficas. De ellas, el 42,7% desarrolla actividades de servicios, el 36,2% corresponde al sector comercio y el 21,0% desarrolla actividades industriales.

Gráfico 1.1. Distribución porcentual de empresas en Asunción y el departamento Central, según sector económico. Año 2024



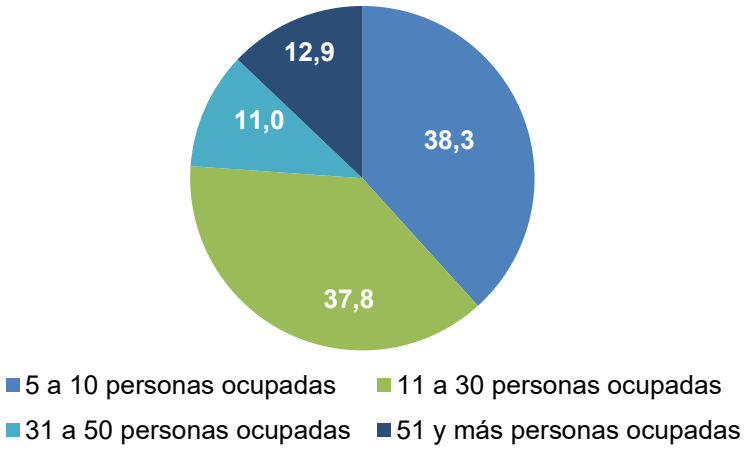
Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: (N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543)

1.2. Distribución de las empresas en Asunción y el departamento Central, según estrato de personal ocupado

Los resultados señalan que el 38,3% de las empresas operan con 5 a 10 personas ocupadas, mientras que el 37,8% tiene entre 11 a 30 personas ocupadas. Por otro lado, las empresas que emplean entre 31 a 50 personas, junto con aquellas que tienen 51 y más, suman en conjunto 23,9%.

Gráfico 1.2. Distribución porcentual de empresas, según estrato de personal ocupado en Asunción y el departamento Central. Año 2024

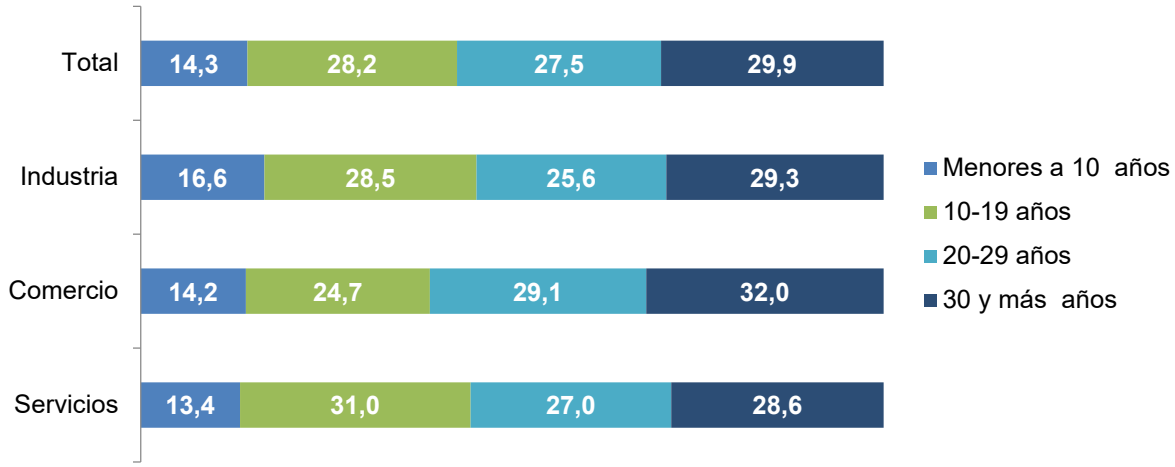


Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

1.3. Antigüedad de las empresas de Asunción y el departamento Central

Respecto a la antigüedad de las empresas se puede observar que el 55,7% del total tiene entre 10 y 29 años de antigüedad. Aquellas empresas que tienen menos de 10 años de antigüedad muestran menor participación en todos los sectores. Por otro lado, se destaca el porcentaje de participación que representa a aquellas más antiguas (de 30 y más años de antigüedad) por sector económico, entre 29 y 32 por ciento.

Gráfico 1.3. Distribución porcentual de empresas por antigüedad, según sector económico.

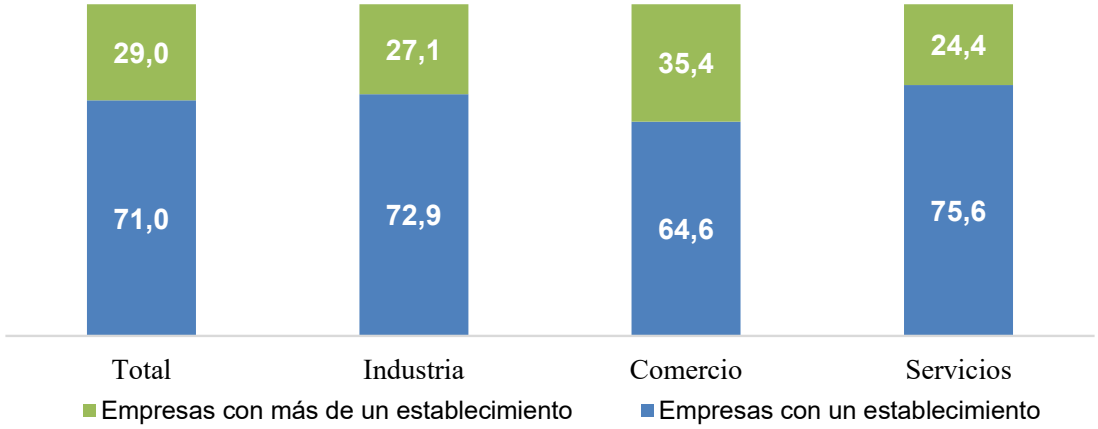


Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

1.4. Composición de las empresas de Asunción y el departamento Central

El gráfico 1.4. muestra la distribución porcentual de empresas por sector económico según el número de establecimientos que poseen en todo el territorio nacional. El 29,0% del total de las empresas reporta operar con más de un establecimiento, mientras que el 71,0% corresponde a empresas con un único establecimiento. Esta distribución es relativamente similar a nivel sectorial, aunque la participación de empresas con más de un establecimiento es superior en las empresas del sector comercio (35,4%).

Gráfico 1.4. Distribución porcentual de empresas por composición, según sector económico



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

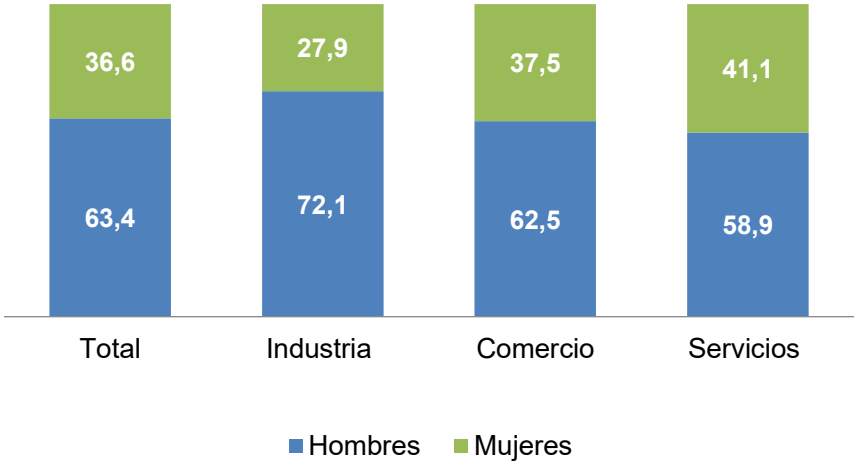
2. Características del personal ocupado

A continuación, se detallan las características de las personas ocupadas en las empresas de Asunción y el departamento Central, con relación al sexo y nivel educativo de las personas.

2.1. Sexo de las personas ocupadas

En cuanto a la participación por sexo del personal ocupado de las empresas en los establecimientos ubicados en Asunción y el departamento Central, el 63,4% son hombres y el 36,6% mujeres. En la distribución por sexo del personal ocupado por sector económico, se destaca que el sector servicios tiene el mayor porcentaje de participación de mujeres con aproximadamente el 41,1%. Por otro lado, el sector de la industria es el de mayor participación de hombres, representando al 72,1% de las personas ocupadas en ese sector.

Gráfico 2.1. Distribución porcentual de personas ocupadas en Asunción y el departamento Central por sexo, según sector económico. Año 2024

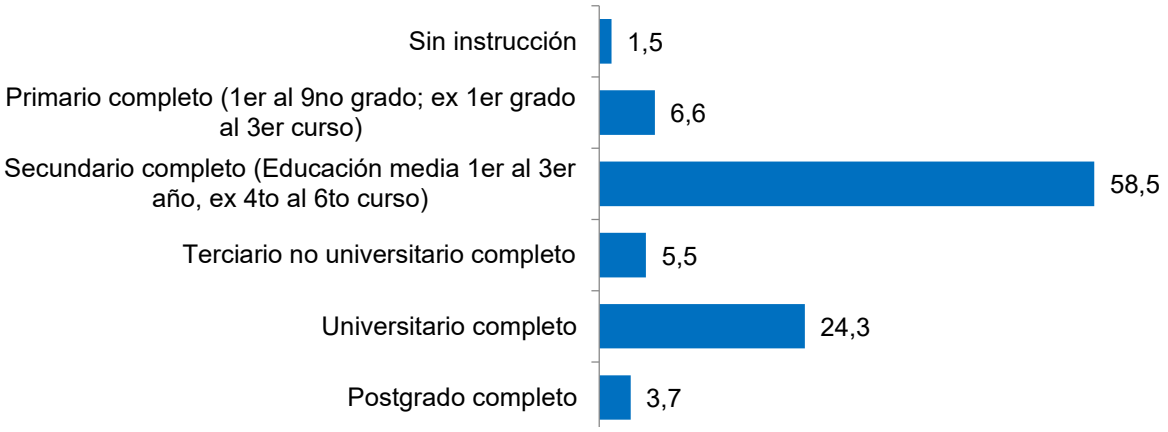


Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

2.2. Nivel Educativo de las personas ocupadas

Respecto al nivel educativo de las personas ocupadas en los establecimientos que se encuentran en Asunción y Central, se observa que el nivel de la educación secundario concluido representa la mayor participación con el 58,5% del personal ocupado. Sin embargo, para el nivel universitario se aprecia también una participación significativa, que abarca el 24,3% de las personas ocupadas.

Gráfico 2.2. Distribución porcentual de personas ocupadas en Asunción y el departamento Central, según nivel educativo



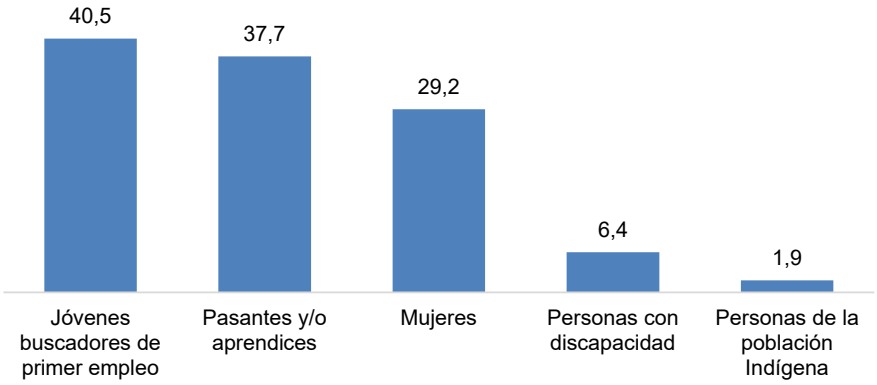
Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

3. Estrategias de contratación

En función de las estrategias de contratación implementadas por las empresas, se consultó si en sus procesos de selección se toman en cuenta ciertos grupos específicos, como jóvenes en busca de su primer empleo, pasantes, mujeres, personas con discapacidad y personas de la población indígena. En caso afirmativo, las empresas mencionan la estrategia aplicada para contratar dichos grupos, ya sea en cumplimiento de normativas vigentes, a través de convenios, o por decisión autónoma de la empresa.

En este sentido, se observa que el 40,5% de las empresas reporta la implementación de estrategias para la contratación de jóvenes en su primer empleo, en tanto que un 37,7% declara considerar alguna estrategia para la contratación de pasantes y/o aprendices. Además, en cuanto a la contratación de mujeres, el 29,2% de las empresas declara aplicar alguna estrategia específica, mientras que la implementación de estrategias dirigidas a la contratación de personas con discapacidad es aplicada por el 6,4% de las empresas.

Gráfico 3.1. Porcentaje de empresas que implementa alguna estrategia para contratar a los siguientes grupos de personas



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

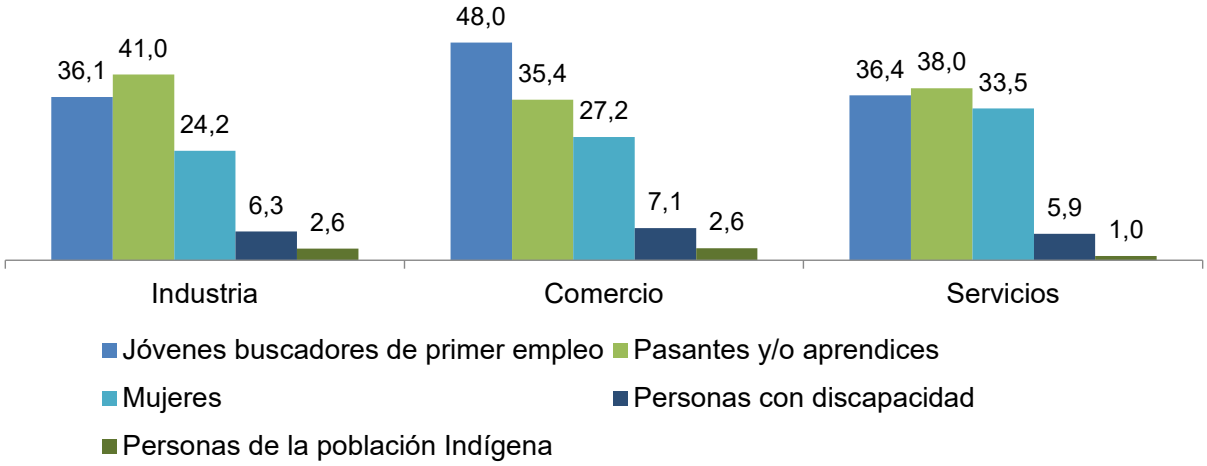
Nota: - N=10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

- Respuesta múltiple

Al analizar los resultados por sector, se observa un comportamiento similar entre ellos, con ligeras variaciones en los porcentajes de cada categoría. En el sector industrial, las empresas que declaran implementar estrategias de contratación para estos grupos, priorizan principalmente a los pasantes y/o aprendices, con el mayor porcentaje (41,0%) en comparación con otros grupos. Por otro lado, en el sector comercio, el 48,0% de las empresas se enfoca en estrategias dirigidas a jóvenes que buscan su primer empleo. En cuanto a las mujeres, el sector servicios presenta el porcentaje más elevado de empresas que considera la implementación de estrategias de contratación específicas para este grupo (33,5%). Finalmente, las personas con discapacidad y personas de la población

indígena muestran los porcentajes más bajos en estrategias de contratación en todos los sectores económicos analizados.

Gráfico 3.2. Porcentaje de empresas que implementa alguna estrategia para contratar a los siguientes grupos de personas, según sector económico



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: - N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543
- Respuesta múltiple

Al analizar las estrategias de contratación mayormente aplicadas por las empresas, se observa que, para todos los grupos de personas, la decisión depende predominantemente del directorio o propietarios de la empresa, estrategia adoptada por más del 80% de los casos en cada uno de los grupos de personas. Seguidamente, la aplicación de normativas vigentes se sitúa como la siguiente estrategia más utilizada. En este contexto, para la contratación de pasantes y/o aprendices, el porcentaje de empresas que aplica normativas vigentes es más significativo (entre el 10% y el 16%) en comparación con los demás grupos.

Tabla 3.1. Estrategias aplicadas mayormente por las empresas para la contratación de los grupos específicos de personas, según sector económico

Grupo de personas	Estrategias aplicadas	Sector económico			
		Total	Industria	Comercio	Servicios
		%			
Jóvenes buscadores de primer empleo	Decisión de la empresa	90,2	92,8	94,5	84,2
	Normativas vigentes	4,9	0,8	3,5	8,4
	Convenios con organizaciones públicas y/o privadas	4,9	6,4	2,0	7,4
Pasantes y/o aprendices	Decisión de la empresa	81,7	77,9	86,8	79,8
	Normativas vigentes	14,0	16,4	10,3	15,7
	Convenios con organizaciones públicas y/o privadas	3,7	5,7	3,0	3,2
	Otro	0,5	-	-	1,2
Mujeres	Decisión de la empresa	96,9	96,8	97,4	96,6
	Normativas vigentes	2,3	1,5	2,6	2,3
	Convenios con organizaciones públicas y/o privadas	0,8	1,7	0,0	1,0
Personas con discapacidad	Decisión de la empresa	84,4	85,2	89,6	78,6
	Normativas vigentes	12,5	13,4	10,1	14,6
	Convenios con organizaciones públicas y/o privadas	3,1	1,4	0,4	6,8
Personas de la población Indígena	Decisión del directorio/propietarios de la empresa	97,7	91,9	100,0	100,0
	Convenios con organizaciones públicas y/o privadas	2,3	8,1	-	-

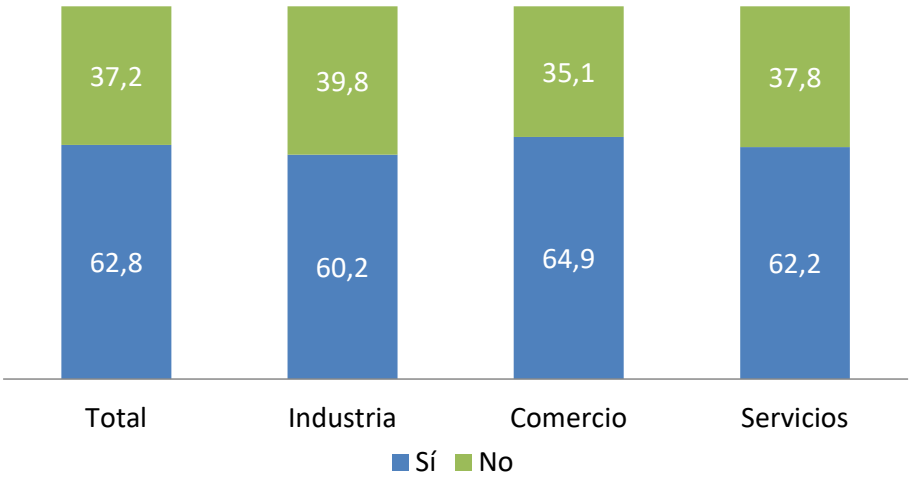
Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: Los porcentajes corresponden a aquellas empresas que manifestaron considerar alguna estrategia para la contratación de determinados grupos de personas.

4. Puestos vacantes en los últimos 12 meses

Del total de empresas localizadas en Asunción y el departamento Central, el 62,8% reportó haber tenido vacantes laborales en los últimos 12 meses. Al desglosar estos datos por sector económico, se observa un comportamiento similar entre los tres sectores. En particular, el sector con mayor porcentaje de vacantes es el comercio, con 64,9%, seguido por el sector de servicios con 62,2%, mientras que el sector industrial registra el menor porcentaje, con 60,2%, en el periodo analizado.

Gráfico 4.1. Porcentaje de empresas con puestos vacantes en los últimos 12 meses en los establecimientos de Asunción y el departamento Central, según sector económico



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

Con respecto a los grupos ocupacionales, la Tabla 4.1 indica que del total de las empresas que declaró tener puestos vacantes en los últimos 12 meses, el 30% requirió personal de apoyo administrativo, mientras que sólo el 2,7% demandó directores y gerentes. En la desagregación por sector económico se observa que la industria solicitó principalmente puestos relacionados con ocupaciones técnicas y manuales atendiendo que el 44,7% de las empresas necesitaron cubrir vacantes relacionadas con los puestos de oficiales, operarios y artesanos y el 34,3% demandó operadores de instalaciones y máquinas. Por otra parte el comercio concentró sus vacantes principalmente en el grupo ocupacional de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (41,8%) y en personal de apoyo administrativo (24,3%). En cuanto al sector servicios, el mayor porcentaje de vacantes correspondió a ocupaciones de personal de apoyo administrativo (38,9%) y profesionales científicos e intelectuales (29,7%).

Tabla 4.1. Distribución porcentual de empresas con puestos vacantes en los últimos 12 meses por sector económico, según principales grupos ocupacionales

Grupos ocupacionales	Sector económico			
	Total	Industria	Comercio	Servicios
	%			
Directores y gerentes	2,7	3,4	1,5	3,4
Profesionales científicos e intelectuales	19,5	12,0	11,9	29,7
Técnicos y profesionales de nivel medio	18,3	16,6	15,3	21,7
Personal de apoyo administrativo	30,0	21,9	24,3	38,9
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	27,6	12,2	41,8	22,4
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	21,7	44,7	22,7	10,0
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	22,0	34,3	22,5	15,7
Ocupaciones elementales	17,5	16,3	23,4	12,9

Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: -Comprende aquellas empresas que tuvieron puestos vacantes en los últimos 12 meses (N=6.671; Industria: 1.345, Comercio: 2.499, Servicios:2.827).

-Respuesta múltiple.

- Los grupos ocupacionales fueron clasificados hasta el nivel de 4 dígitos, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08).

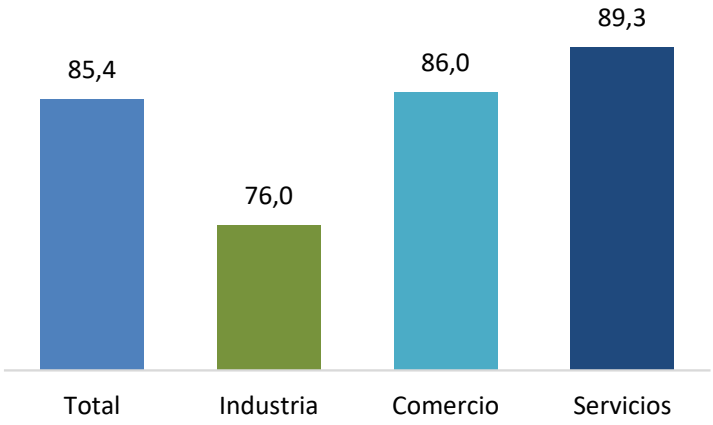
5. Cobertura y dificultades para cubrir los puestos vacantes

En este apartado se analiza si las empresas lograron cubrir los puestos vacantes que tenían disponibles en los últimos 12 meses, así como las principales dificultades a las que se enfrentaron durante el proceso.

5.1. Cobertura de los puestos vacantes

El análisis de los puestos vacantes cubiertos por las empresas en los últimos 12 meses revela que, en términos generales el 85,4% de ellas lograron cubrir sus vacancias, sin embargo al desagregar por sector económico se observa que aquellas que se dedican a la actividad industrial fueron las que tuvieron mayor dificultad para cubrir sus puestos vacantes (76,0%) en comparación con los demás sectores, y el 89,3% de las empresas del sector servicios declaran haber logrado cubrir los puestos solicitados.

Gráfico 5.1. Porcentaje de empresas que lograron cubrir las vacancias requeridas en los últimos 12 meses, según sector económico



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: Los porcentajes corresponden a aquellas empresas que solicitaron puestos vacantes en los últimos 12 meses (N=6.671; Industria:1.345, Comercio:2.499, Servicios:2.827).

A nivel total, los grupos ocupacionales con mayores porcentajes de cobertura son los operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (86,9%), ocupaciones elementales (86,7%) y los trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercado (86,4%). Por el contrario, los grupos ocupacionales con menores porcentajes de cobertura total son los directores y gerentes (68,8%) y técnicos y profesionales de nivel medio (75,7%).

Por sector económico, el comercio ha logrado cubrir el 100% de las vacantes de directores y gerentes, además de registrar altos niveles de cobertura en operadores de máquinas y ensambladoras (96,2%) y trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado (87,5%). El sector de servicios muestra un alto porcentaje de cobertura de vacantes, especialmente en ocupaciones elementales (93,6%) y profesionales científicos (90,4%).

En el sector industrial, los grupos ocupacionales con mayor nivel de cobertura son las ocupaciones elementales (83,5%), el personal de apoyo administrativo (77,7%) y los operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores (76,9%). En contraste, este sector ha enfrentado mayores dificultades para cubrir vacantes en puestos de directores y gerentes (53,5%) y técnicos de nivel medio (64,2%).

Tabla 5.1. Porcentaje de empresas que lograron cubrir sus puestos vacantes por sector económico, según principales grupos ocupacionales

Grupos ocupacionales	Sector económico			
	Total	Industria	Comercio	Servicios
	%			
Directores y gerentes	68,8	53,5	100,0	64,1
Profesionales científicos e intelectuales	86,1	70,7	82,2	90,4
Técnicos y profesionales de nivel medio	75,7	64,2	71,5	82,5
Personal de apoyo administrativo	83,7	77,7	78,5	88,1
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	86,4	72,2	87,5	88,2
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	78,2	75,0	76,6	88,0
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	86,9	76,9	96,2	85,6
Ocupaciones elementales	86,7	83,5	83,5	93,6

Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: -Los porcentajes corresponden a aquellas empresas que solicitaron puestos vacantes en los últimos 12 meses. (N=6.671; Industria:1.345, Comercio:2.499, Servicios:2.827).

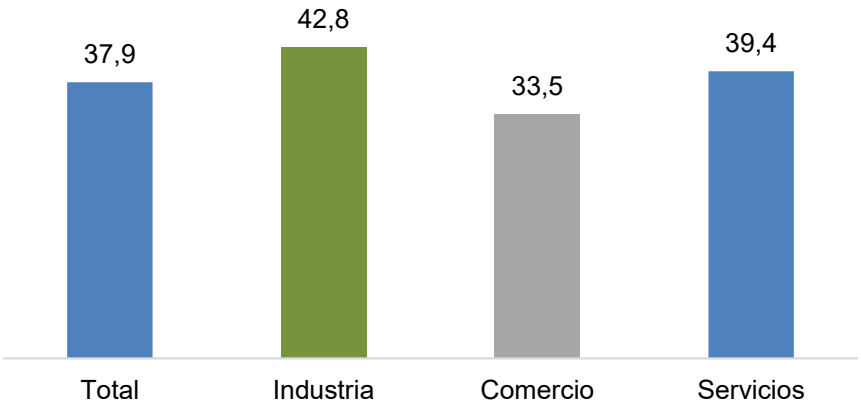
-Respuesta múltiple.

- Los grupos ocupacionales fueron clasificados hasta el nivel de 4 dígitos, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08).

5.2. Principales dificultades para cubrir los puestos vacantes

El gráfico 5.2 muestra que a nivel general, el 37,9% de las empresas declaró haber tenido dificultades para cubrir sus vacantes en los últimos 12 meses. Al analizar por sector económico, la industria se destaca con el porcentaje más elevado de empresas que enfrentaron dificultades, alcanzando el 42,8%. Le sigue el sector servicios con un 39,4% y por último el comercio, con un 33,5%, siendo el sector que presentó el menor nivel de dificultades.

Gráfico 5.2 Porcentaje de empresas que tuvieron dificultades para cubrir sus puestos vacantes en los últimos 12 meses, según sector económico.



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: Los porcentajes corresponden a aquellas empresas que solicitaron puestos vacantes en los últimos 12 meses (N=6.671; Industria:1.345, Comercio:2.499, Servicios:2.827).

Los resultados de la tabla 5.2 reflejan que en términos generales, las empresas enfrentan mayores dificultades para cubrir puestos que requieren cualificaciones técnicas, esto considerando que el 53,6% de ellas declaró haber tenido dificultades para cubrir puestos relacionados con técnicos y profesionales de nivel medio, el 42,4% en puestos de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros oficios y el 41,4% en puestos de personal de apoyo administrativo, seguido de directores y gerentes con un 41,3%.

A nivel sectorial, el comercio reporta las mayores dificultades en la cobertura de vacantes de directores y gerentes, con un 65,5% de empresas que manifestaron tener dificultades para cubrir estos puestos, a pesar de que en la tabla 5.1 se observa que lograron cubrir sus vacantes en estos niveles.

El sector industrial presentó principalmente problemas en la cobertura de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (53,8%), técnicos de nivel medio (53,7%) y operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (49,7%). Por su parte, el sector servicios tiene dificultades en el ámbito de los técnicos y profesionales de nivel medio (53,6%), así como en puestos de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (49,4%).

Tabla 5.2. Porcentaje de empresas que tuvieron dificultades para cubrir sus vacancias en los últimos 12 meses por sector económico, según principales grupos ocupacionales

Grupos ocupacionales	Sector económico			
	Total	Industria	Comercio	Servicios
	%			
Directores y gerentes	41,3	33,7	65,5	35,7
Profesionales científicos e intelectuales	38,3	46,6	36,8	37,2
Técnicos y profesionales de nivel medio	53,6	53,7	53,4	53,6
Personal de apoyo administrativo	41,4	44,6	38,8	41,9
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	38,1	53,8	28,8	49,4
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	42,4	44,3	45,9	31,0
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	40,2	49,7	28,6	45,1
Ocupaciones elementales	39,5	33,6	43,3	36,7

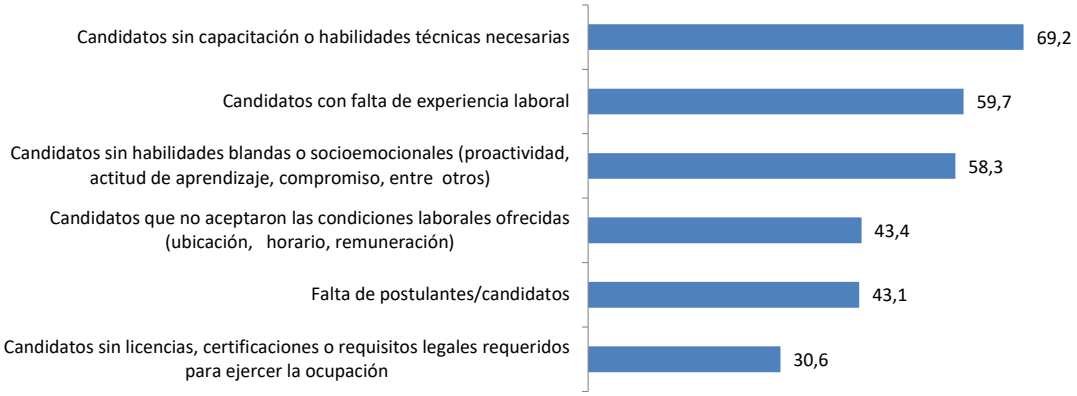
Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: -Los porcentajes corresponden a aquellas empresas que solicitaron puestos vacantes en los últimos 12 meses. (N=6.671; Industria:1.345, Comercio:2.499, Servicios:2.827).

- Los grupos ocupacionales fueron clasificados hasta el nivel de 4 dígitos, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08).

Entre las empresas que informaron tener dificultades para cubrir sus vacantes en los últimos 12 meses, el 69,2% manifestó que entre las principales dificultades se encuentran candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias. En segundo lugar, el 59,7% de las empresas indicaron la falta de experiencia laboral, mientras que el 58,3% mencionó dificultades relacionadas con la ausencia de habilidades blandas o socioemocionales en los postulantes.

Gráfico 5.3. Porcentaje de empresas según tipo de dificultad para la contratación de personal en los últimos 12 meses



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: -Comprende aquellas empresas que tuvieron dificultades para cubrir los puestos vacantes (N=2.527).

-Respuesta múltiple

Como se refleja en la tabla 5.3, la mayor dificultad para la contratación a la que se enfrentaron las empresas de todos los sectores económicos está relacionada con candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias. En el sector comercio el segundo porcentaje más alto corresponde a candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales (62,3%), mientras que los sectores de industria y servicios, la falta de experiencia laboral en los candidatos ocupa el segundo lugar entre las dificultades encontradas.

Tabla 5.3. Porcentaje de empresas según tipo de dificultad para la contratación de personal en los últimos 12 meses, por sector económico

Dificultades	Sector económico		
	Industria	Comercio	Servicios
	%		
Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias	70,9	80,8	59,6
Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	53,0	62,3	58,1
Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación	28,6	33,5	29,4
Candidatos con falta de experiencia laboral	59,6	61,3	58,5
Candidatos que no aceptaron las condiciones Laborales ofrecidas (ubicación, horario, remuneración)	37,4	47,7	43,4
Falta de postulantes/candidatos	42,7	42,8	43,6

Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: -Comprende aquellas empresas que tuvieron dificultades para cubrir los puestos vacantes (N=2.527; Industria:576, Comercio: 838, Servicios:1.113)

-Respuesta múltiple

6. Requisitos y competencias requeridas por las empresas

En la tabla 6.1 se observa a nivel general que los tres requisitos más solicitados por las empresas para cubrir sus vacancias, corresponden a poseer el nivel educativo requerido (74,0%), tener buena presencia (72,8%) y poseer experiencia en el cargo (71,2%). En contraste, la movilidad propia y el manejo de idiomas extranjeros son los requisitos menos solicitados con un 14,5% y 8,2%, respectivamente.

Al observar por sector económico, el industrial muestra un mayor énfasis en la experiencia en el cargo (73,9%) como requisito. En el sector comercio, el requisito más demandado es tener buena presencia ya que el 77,1% de las empresas del sector declaran que sí consideran este requisito para cubrir cualquier vacante. En tanto que, para el sector servicios la respuesta con mayor porcentaje es poseer el nivel educativo requerido (80,4%).

Respecto a los demás requisitos como contar con certificación de educación técnica y profesional y disponer de tiempo para horarios rotativos son más valorados por el sector servicios, representando a un 52,2% y 36,0% respectivamente. Del mismo modo, el manejo de idiomas extranjeros tiene una valoración superior en el sector servicios en comparación con los demás sectores (13,2%).

Tabla 6.1. Requisitos que pide normalmente la empresa para cubrir cualquier vacancia, por sector económico

Requisitos solicitados	Sector económico							
	Total		Industria		Comercio		Servicios	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	%							
Disponer de tiempo para horarios rotativos	31,1	68,9	29,7	70,3	26,0	74,0	36,0	64,0
Contar con movilidad propia	14,5	85,5	16,5	83,5	14,1	85,9	13,8	86,2
Manejar idiomas extranjeros	8,2	91,8	2,8	97,2	5,4	94,6	13,2	86,8
Tener buena presencia	72,8	27,2	59,9	40,1	77,1	22,9	75,5	24,5
Poseer experiencia en el cargo	71,2	28,8	73,9	26,1	68,1	31,9	72,5	27,5
Poseer el nivel educativo requerido	74,0	26,0	67,9	32,1	70,1	29,9	80,4	19,6
Tener certificación de educación técnica y formación profesional	43,3	56,7	39,4	60,6	35,0	65,0	52,2	47,8
Otros requisitos	6,2	93,8	5,6	94,4	7,0	93,0	5,9	94,1

Otros requisitos incluye: Residir en cercanías de la zona del trabajo, sin antecedentes penales, registro de conducir, entre otros.

Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

Con relación a las competencias requeridas, en la tabla 6.2 se muestra que contar con competencias actitudinales o socioemocionales representa el porcentaje más alto tanto a nivel general como en cada sector, considerando que más del 90% de las empresas declaran tener en cuenta esta competencia para cubrir sus vacancias. Le siguen las competencias básicas, que de manera similar son relevantes para las empresas tanto a nivel total como por sector económico. Por otro lado, el manejo básico de computadoras que incluye herramientas de ofimática como procesadores de texto, planillas electrónicas de cálculo y correo electrónico, ocupa el tercer lugar con el 72,7% de las empresas que requieren esta competencia, mientras que las competencias tecnológicas más avanzadas, como manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), son solicitadas por el 38,3% de las empresas.

Tabla 6.2. Competencias que pide normalmente la empresa para cubrir cualquier vacancia, por sector económico

Competencias solicitadas	Sector económico							
	Total		Industria		Comercio		Servicios	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	%							
Competencias básicas como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos	89,2	10,8	83,7	16,3	88,7	11,3	92,3	7,7
Manejo básico de computadoras	72,7	27,3	62,9	37,1	68,7	31,3	80,9	19,1
Manejo avanzado de la Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)	38,3	61,7	34,8	65,2	32,8	67,2	44,7	55,3
Contar con competencias actitudinales o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	93,2	6,8	91,2	8,8	94,9	5,1	92,8	7,2
Contar con competencias técnicas o profesionales específicas del puesto	65,1	34,9	69,8	30,2	56,8	43,2	69,8	30,2

Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

7. Canales de reclutamiento

Con relación a los canales de reclutamiento que utilizan las empresas para cubrir sus vacantes, se observa que principalmente utilizan las recomendaciones de trabajadores de la empresa (79,0%), seguidas de los contactos del empleador (60,6%) y las redes sociales de la empresa (52,8%). Los canales que menos se utilizan corresponden a anuncios en medios de prensa impreso, ferias de empleo y servicio público de empleo del Ministerio de Trabajo.

Tabla 7.1. Porcentaje de empresas, según principales canales de reclutamiento utilizados para cubrir sus vacantes, por sector económico

Canales de reclutamiento	Sector económico			
	Total	Industria	Comercio	Servicios
	%			
Anuncio en un medio de prensa impreso	6,5	7,9	6,1	6,2
Plataforma web privada gratuita	21,2	20,1	20,9	22,0
Redes sociales de la empresa	52,8	48,5	57,4	51,0
Servicio Público de Empleo del Ministerio de Trabajo	4,5	5,3	5,2	3,5
Redes de profesionales o egresados	16,0	15,4	11,2	20,2
Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores	79,0	80,7	79,9	77,5
Contratación de empresas de reclutamiento	16,7	13,4	14,9	20,0
Ferias de empleo	5,6	4,4	6,1	5,7
Avisos en las inmediaciones de la empresa	14,0	18,0	14,1	12,0
Contactos personales del empleador	60,6	63,8	58,0	61,3
Banco de currículos de la empresa	34,3	29,3	31,5	39,2

Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: -N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543
-Respuesta múltiple

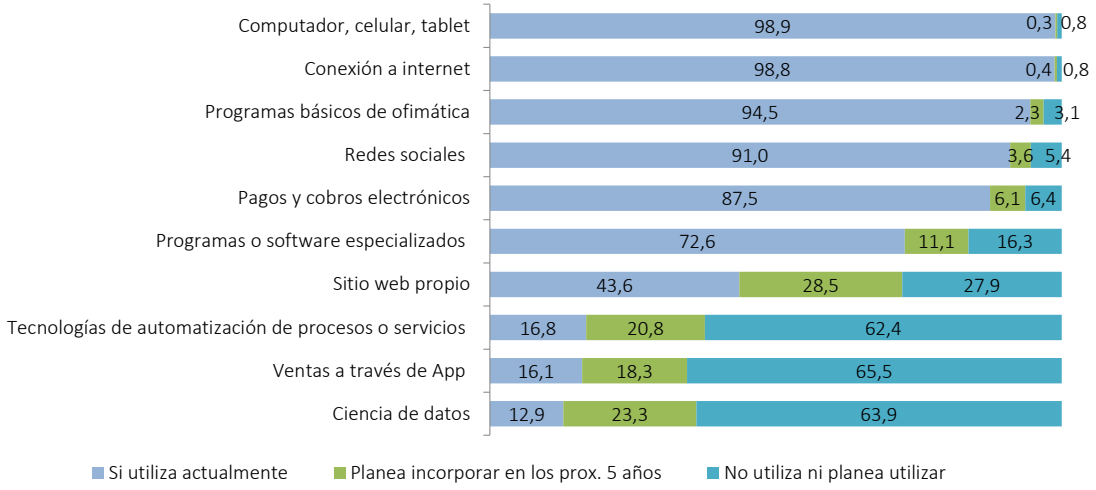
8. Uso e implementación de herramientas tecnológicas

Esta sección presenta información relacionada con la adopción de herramientas y tecnologías que utilizan las empresas actualmente y sus planes de implementación para los próximos 5 años (2025-2029), además se analizan los métodos de cobertura de demanda ocupacional para aquellas empresas que manifiestan que estarían implementando las herramientas y tecnologías en ese periodo. Asimismo, se observa la demanda de capacitaciones relacionadas con las tecnologías que serán incorporadas. Por último, se presentan los resultados respecto a los efectos que las transformaciones digitales han tenido en el personal empleado.

8.1. Uso e implementación de nuevas tecnologías en los próximos 5 años (2025-2029)

En cuanto a las herramientas y tecnologías que utilizan las empresas, se observa que más del 90% utilizan actualmente equipos como computadoras, celular o tablet; conexión a internet, programas básicos de ofimática y redes sociales, mientras que el 87,5% utiliza medios de pago y cobro electrónicos. En contraste, menos del 17% de las empresas declaran utilizar actualmente las tecnologías más avanzadas como las tecnologías de automatización de procesos o servicios, ventas a través de aplicaciones y ciencia de datos. No obstante, un porcentaje considerable de empresas planea incorporar estas tecnologías en el futuro, destacándose la ciencia de datos con un 23,3% y la automatización de procesos o servicios con un 20,8%. Cabe mencionar que existe un porcentaje significativo de empresas que no utiliza ni planea adoptar estas tecnologías en el mediano plazo.

Gráfico 8.1. Porcentaje de empresas que utilizan actualmente o planean utilizar en los próximos 5 años (2025-2029) algunas de las siguientes herramientas o tecnologías



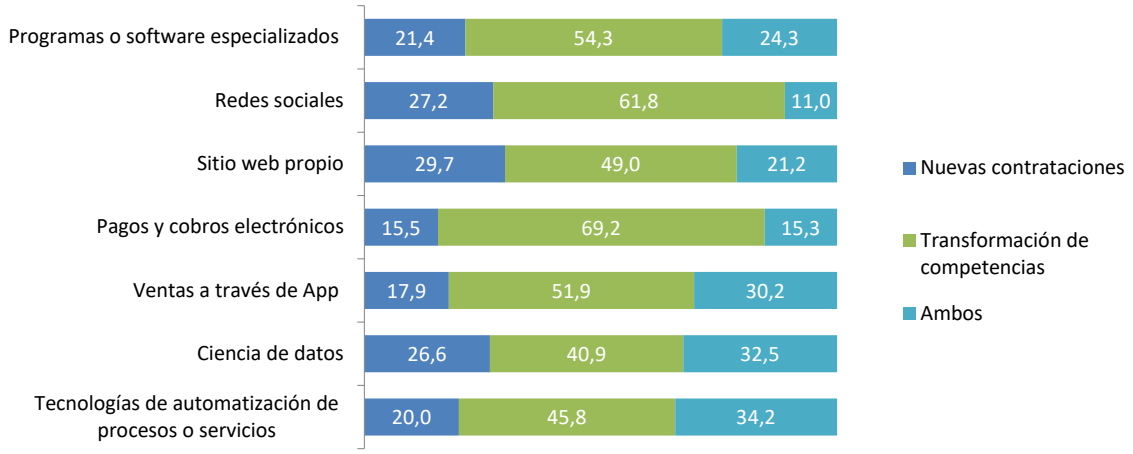
Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

8.2. Métodos de cobertura de la demanda ocupacional para la implementación de nuevas herramientas y tecnologías en los próximos 5 años (2025-2029)

A las empresas que respondieron que planean incorporar estas nuevas herramientas y tecnologías en los próximos 5 años, se les consultó si dicha implementación requeriría nuevas contrataciones o una transformación de competencias de su personal actual. En todos los casos, la transformación de competencias fue la estrategia predominante, con un porcentaje entre 40,9% y 69,2%. No obstante, en cuanto a las tecnologías avanzadas como, ciencia de datos y automatización de procesos o servicios, entre el 32% y el 34% de las empresas señalan que adoptarán una estrategia combinada, que incluye tanto nuevas contrataciones como la capacitación del personal existente.

Gráfico 8.2. Porcentaje de empresas según métodos de cobertura de la demanda ocupacional, para la implementación de herramientas y tecnologías en los próximos 5 años (2025-2029)



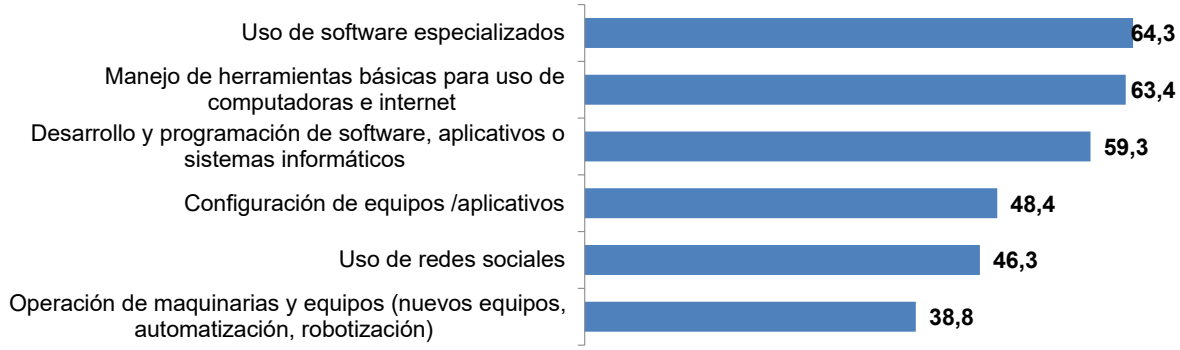
Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: Comprende aquellas empresas que respondieron que planean incorporar herramientas y tecnologías en los próximos 5 años (2025-2029)

8.3. Tipos de formación requerida para la implementación de herramientas y tecnologías en los próximos 5 años (2025-2029)

En cuanto al tipo de formación requerida para la implementación de las nuevas herramientas y tecnologías que las empresas planean incorporar, se observa que el 64,3% demandará formación relacionada con el uso de softwares especializados y el 63,4% requerirá capacitaciones en el manejo de herramientas básicas para uso de computadoras e internet. Seguidamente se encuentra la formación relacionada con tareas más especializadas como el desarrollo y programación de softwares, aplicativos o sistemas informáticos (59,3%) y capacitaciones para configuración de equipos (48,4%), mientras que el porcentaje de empresas que necesitarían formaciones relacionadas con el uso de redes sociales es de 46,3%.

Gráfico 8.3. Porcentaje de empresas según tipo de formación requerida para la implementación de nuevas herramientas y tecnologías en los próximos 5 años (2025-2029)



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

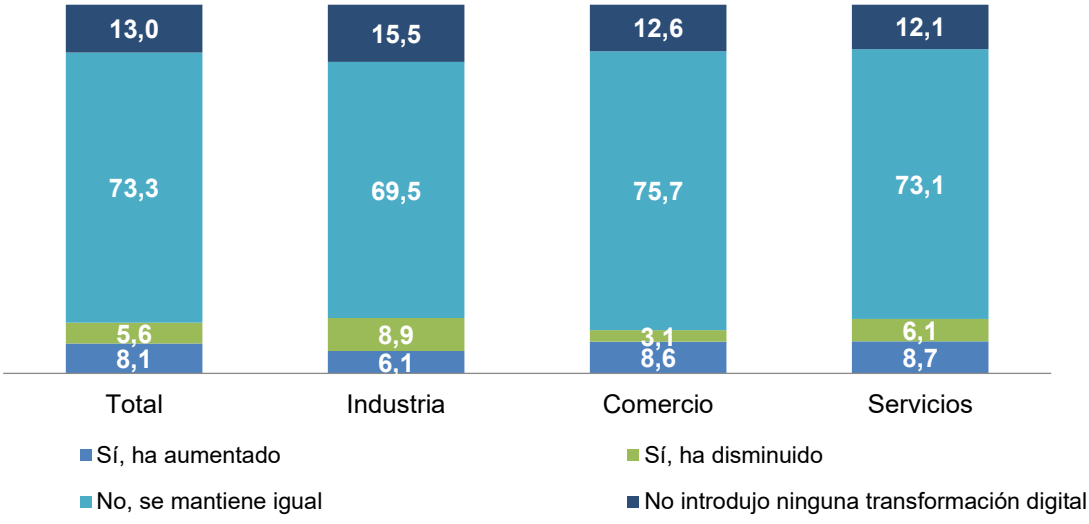
Nota: -Comprende aquellas empresas que respondieron que planean incorporar herramientas y tecnologías en los próximos 5 años (2025-2029) (N=6.554)

-Respuesta múltiple

8.4. Efectos de la transformación digital en el personal ocupado de las empresas

Las empresas fueron consultadas acerca de los efectos de las transformaciones digitales y la automatización del trabajo en la cantidad del personal. El gráfico 8.4 revela que el 73,3% indicó haber mantenido la cantidad de personal ocupado, y la tendencia por sector se mantiene similar en todos los casos, entre 69,5% y 75,7%. En contraste, a nivel total, el 5,6% de las empresas reportó una disminución en su plantel, siendo este porcentaje ligeramente superior en el sector industria, donde alcanzó un 8,9%. Por otro lado, un 8,1% de las empresas señalaron un aumento en la cantidad de trabajadores como resultado de estas transformaciones, aumento que se dio en mayor medida en los sectores de comercio y servicios, con un 8,6% y 8,7% respectivamente.

Gráfico 8.4. Porcentaje de empresas por efecto de las transformaciones digitales y la automatización del trabajo en la cantidad del personal, según sector económico



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

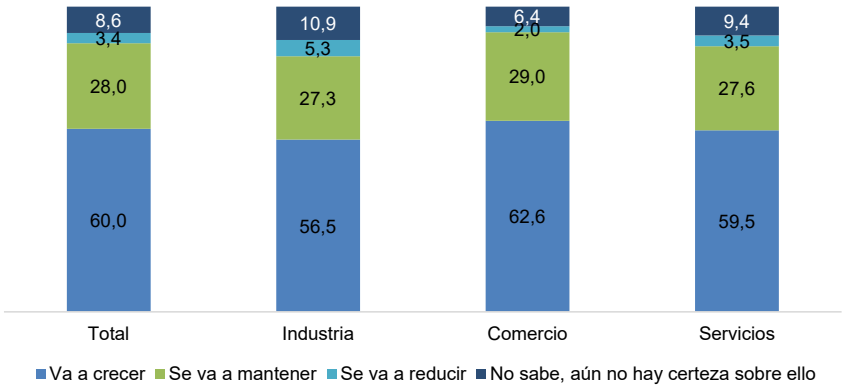
Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

9. Proyección de la empresa

En cuanto a las perspectivas de crecimiento en la cantidad total de trabajadores teniendo en cuenta los planes de inversión y de negocios de la empresa como así también las políticas económicas en los próximos 5 años (2025-2029), el 60,0% de las empresas respondieron que van a tener un crecimiento en el plantel, mientras que el 28,0% declaró que el número de trabajadores se va a mantener. Por otro lado, el 3,4% manifestó que el plantel se va a reducir y el 8,6% restante mencionó que no tiene certeza sobre el resultado esperado.

Los resultados por sector, indican que las percepciones son similares, en la industria, el 56,5% de las empresas esperan un crecimiento, en el comercio, un 62,6%, y en el sector servicios, un 59,5%. Las expectativas de mantener y reducir trabajadores también se distribuyen de manera similar en cada sector.

Gráfico 9.1 Porcentaje de empresas por percepción de crecimiento de la cantidad de trabajadores en los próximos 5 años (2025-2029), según el sector económico



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

En la tabla 9.1 se observa el porcentaje de empresas según los principales grupos ocupacionales que demandarían en los próximos 5 años, donde se identifica que a nivel total, las ocupaciones con mayor frecuencia corresponden al personal de apoyo administrativo, principalmente para puestos de auxiliar administrativo, recepcionistas, auxiliar contable, encargados de depósitos y almacenamiento, encargado de logística (36,6%); trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados para puestos relacionados con vendedores, cajeros, cocineros, guardias de seguridad, entre otros (33,7%); técnicos y profesionales de nivel medio para puestos de representantes de ventas, asistentes informáticos, encargados de producción, etc. (29,7%). Por otro lado, aquellas con menor porcentaje corresponden a directores y gerentes (6,1%) y los puestos relacionados con ocupaciones elementales que incluyen puestos de operarios de depósitos, limpieza, repositores y empaquetadores (17,3%).

Al analizarlo por sector, en la industria se evidencia de una mayor participación en la demanda ocupacional de oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios con un 47,8%, que incluye principalmente ocupaciones relacionadas con operarios de electricidad, construcción, metalúrgica y de alimentos, seguido de técnicos y profesionales de nivel medio con un 36,2%. En el sector comercio, la mayor demanda corresponde a trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados con un 56,0%, seguido de personal de apoyo administrativo con 35,7%.

Por último, en el sector servicios la mayor demanda será para el personal de apoyo administrativo con un 42,5% de empresas que demandarán estos puestos, seguido de técnicos y profesionales de nivel medio con un 36,0% y profesionales científicos e intelectuales,

principalmente en ocupaciones de analistas ejecutivos en el área de ventas y publicidad, docentes, desarrolladores de software, profesional contable y administrativo entre otros, con un 35,7%.

Tabla 9.1. Porcentaje de empresas según principales grupos ocupacionales que demandarán en caso de crecimiento del personal en los próximos 5 años (2025-2029), por sector económico

Grupos ocupacionales	Sector económico			
	Total	Industria	Comercio	Servicios
	%			
Directores y gerentes	6,1	4,0	5,1	8,1
Profesionales científicos e intelectuales	25,8	24,0	15,6	35,7
Técnicos y profesionales de nivel medio	29,7	33,6	20,7	36,0
Personal de apoyo administrativo	36,6	25,9	35,7	42,5
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	33,7	15,9	56,0	22,1
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	24,3	47,8	26,3	11,5
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	19,3	36,2	19,1	11,5
Ocupaciones elementales	17,3	12,0	21,7	15,8

Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: - Comprende aquellas empresas que declararon que tendrían un crecimiento en el plantel del personal (N=6.374, Industria:1.262, Comercio:2.409, Servicios :2.703)

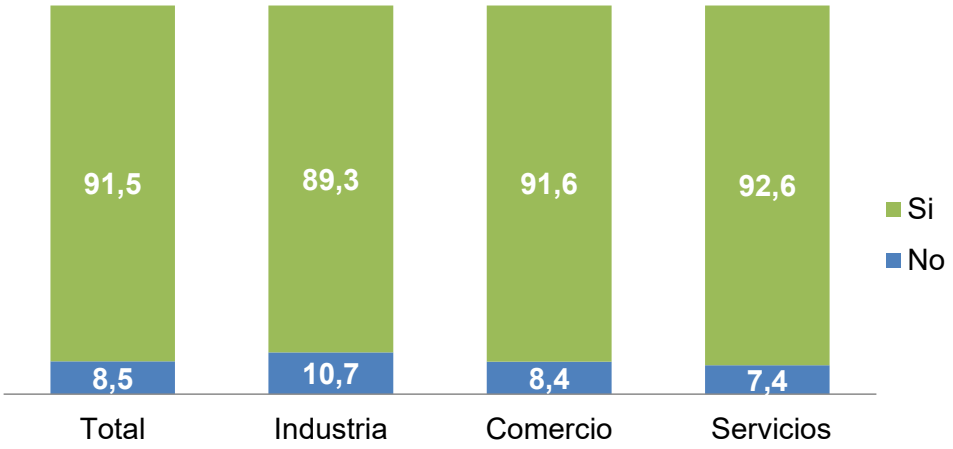
- Respuesta múltiple

- Los grupos ocupacionales fueron clasificados hasta el nivel de 4 dígitos, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 08)

10. Capacitaciones

A nivel total, el 91,5% de las empresas manifiestan que estarían interesadas en capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses, este comportamiento es similar al analizarlo por sector económico, sin embargo, se identifica que en el sector de la industria este porcentaje es ligeramente menor en comparación con los demás alcanzando un 89,3%.

Gráfico 10.1. Porcentaje de empresas que tienen interés en capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses, según sector económico.

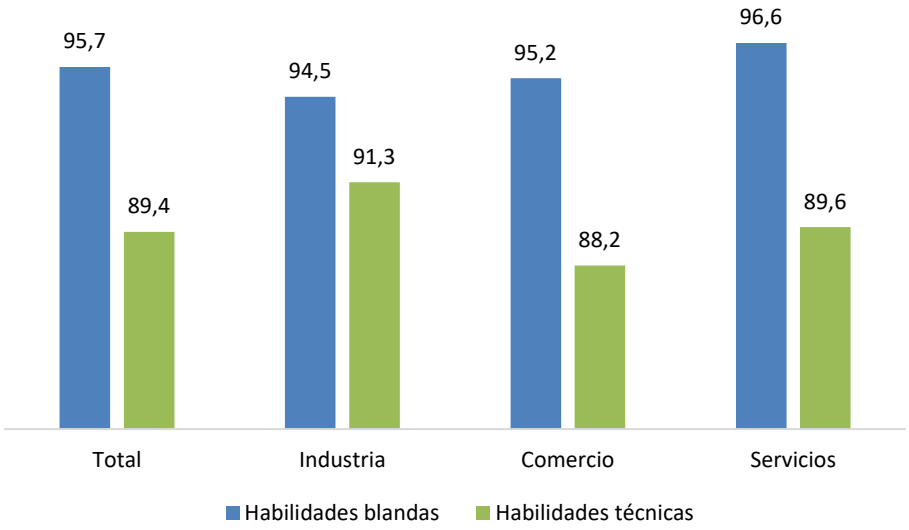


Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

El 95,7% de aquellas empresas que respondieron estar interesadas en capacitar a sus trabajadores, declaran que están interesadas en capacitaciones relacionadas con las habilidades blandas, en tanto que el 89,4% manifiesta que requieren capacitaciones relacionadas con habilidades técnicas. En todos los sectores económicos las capacitaciones relacionadas con las habilidades blandas son predominantes, mientras que las capacitaciones en habilidades técnicas son más requeridas en el sector de la industria (91,3%), en comparación con los demás sectores.

Gráfico 10.2. Porcentaje de empresas por tipo de capacitaciones requeridas para sus trabajadores en los próximos 24 meses, según sector económico.



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

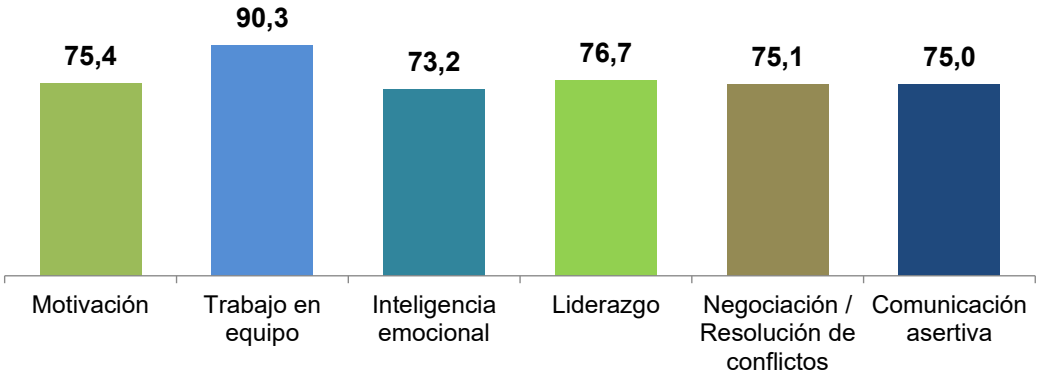
Nota: -Comprende aquellas empresas que respondieron estar interesadas en capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses (N=9.729, Industria:1.995, Comercio:3.527, Servicios:4.207)

-Respuesta múltiple

10.1. Capacitaciones en habilidades blandas

Respecto a las capacitaciones relacionadas con las habilidades blandas, el trabajo en equipo sobresale como una de las más solicitadas por las empresas (90,3%), seguidamente se encuentran las habilidades relacionadas con liderazgo (76,7%), las habilidades motivacionales (75,4%), la negociación y resolución de conflictos (75,1%) y la comunicación asertiva (75,0%).

Gráfico 10.1.1. Porcentaje de empresas según capacitaciones en habilidades blandas requeridas en los próximos 24 meses



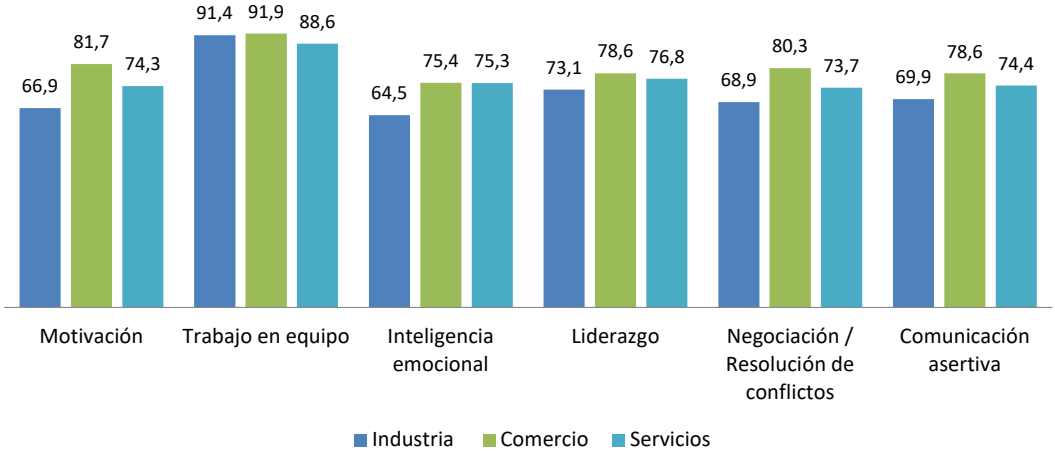
Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024)

Nota: -Comprende aquellas empresas que manifestaron estar interesadas en la capacitación de habilidades blandas para sus trabajadores. N=9.308

-Respuesta múltiple

Al analizar por sector económico se observa que la tendencia es la misma, resultando el trabajo en equipo la más solicitada en todos los sectores, mientras que las demás habilidades como inteligencia emocional, liderazgo motivación, negociación y comunicación asertiva son más solicitadas en las empresas del sector comercio y servicios en comparación a la industria.

Gráfico 10.1.2. Porcentaje de empresas según capacitaciones en habilidades blandas requeridas en los próximos 24 meses, por sector económico.



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

Nota: -Comprende aquellas empresas que manifestaron estar interesadas en la capacitación de habilidades blandas para sus trabajadores. (Industria: 1.887; Comercio: 3.359; Servicios: 4.062)

-Respuesta múltiple

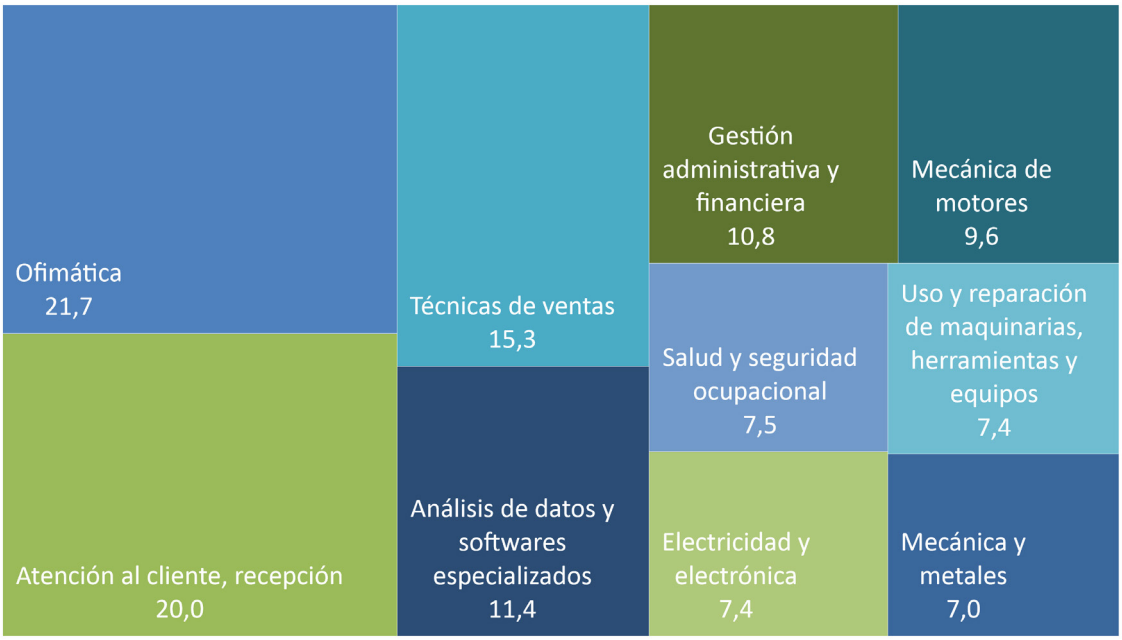
10.2. Capacitaciones en habilidades técnicas

El Gráfico 10.2.1 presenta las 10 áreas de capacitación con mayor demanda de las empresas para los próximos 24 meses.

Los resultados indican que las empresas en Asunción y el departamento Central están interesadas principalmente en capacitaciones relacionadas con ofimática (21,7%), donde se incluyen, por ejemplo, capacitaciones sobre el manejo de herramientas de procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones, correo electrónico, entre otros. En segundo lugar, el 20% de las empresas declaran que van a necesitar capacitaciones técnicas relacionadas con atención al cliente y recepción.

Las capacitaciones técnicas sobre ventas ocupan el tercer lugar entre las más demandadas por las empresas con 15,3%. Le siguen en orden de relevancia, las áreas de capacitaciones enfocadas al análisis de datos y softwares especializados con una participación del 11,4%. Por otro lado, en el ámbito de la gestión administrativa y financiera las empresas mencionaron la necesidad de aplicar capacitaciones orientadas a técnicas de gestión administrativa, técnicas de monitoreo y evaluación de proyecto, capacitaciones de auxiliar administrativo, análisis de créditos y riesgos, estrategias de cobranzas, uso y manejo de cajas, entre otras.

Gráfico 10.2.1. Porcentaje de empresas según principales capacitaciones técnicas en las que las empresas estarían interesadas en los próximos 24 meses.



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

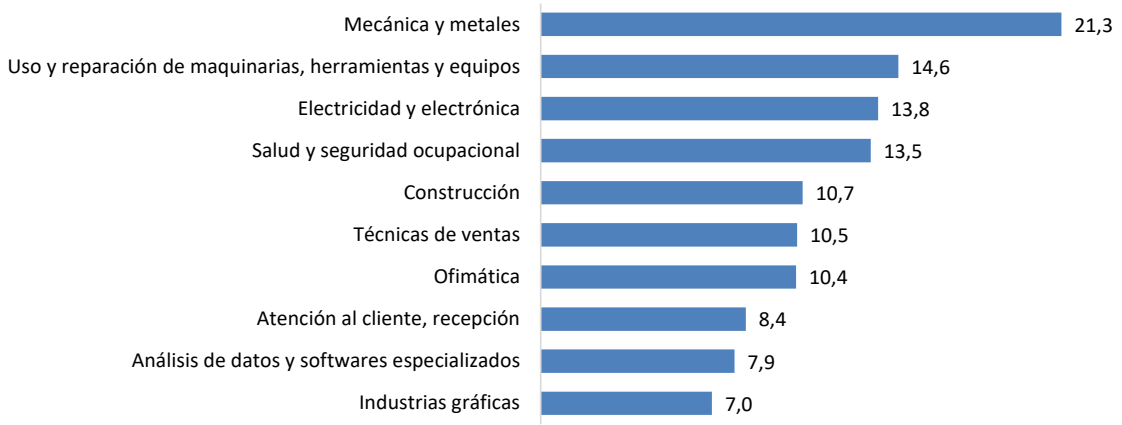
Nota: -Comprende aquellas empresas que manifestaron estar interesadas en la capacitación de habilidades técnicas para sus trabajadores en los próximos 24 meses. (N=8.702)

-Respuesta múltiple

A continuación, se detallan las principales áreas de capacitación demandadas por las empresas para los próximos 24 meses, clasificándolas por sector económico. La información evidencia que las capacitaciones relacionadas con la ofimática, atención al cliente y recepción, técnicas de ventas y análisis de datos y softwares especializados son solicitadas de manera en general, en todos los sectores. Sin embargo, debido a la naturaleza de las actividades propias de cada sector económico, se observan diferencias en la demanda de las principales capacitaciones específicas para cada uno.

En el sector industria, el 21,3% de las empresas demandan capacitaciones en el área de mecánica y metales, que incluyen por ejemplo capacitaciones de soldaduras, tornería, mecánica industrial, herrería, entre otras. Las capacitaciones relacionadas con el uso y reparación de maquinarias, herramientas y equipos figuran en segundo lugar, con un 14,6% de las empresas. Le siguen en orden de importancia las capacitaciones relacionadas con las áreas de electricidad y electrónica, así como de seguridad y salud ocupacional, con un 13,8% y un 13,5%, respectivamente.

Gráfico 10.2.2. Sector Industria. Porcentaje de empresas, según principales áreas de capacitaciones técnicas en las que las empresas estarían interesadas en los próximos 24 meses.



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

Nota: -Comprende aquellas empresas del sector industria que manifestaron estar interesadas en la capacitación de habilidades técnicas para sus trabajadores en los próximos 24 meses. (N=1.822)

-Respuesta múltiple

En el sector comercio, las tres áreas de capacitaciones más demandadas corresponden a técnicas de ventas (26,3%), ofimática (23,5%) y atención al cliente (23,2%). Le sigue las capacitaciones relacionadas con mecánica de motores (18,3%), que incluyen, por ejemplo; temas de mecánica y electricidad y electromecánica automotriz, chapería y pintura, gomería, entre otros.

Gráfico 10.2.3. Sector Comercio. Porcentaje de empresas, según principales áreas de capacitaciones técnicas en las que las empresas estarían interesadas en los próximos 24 meses.

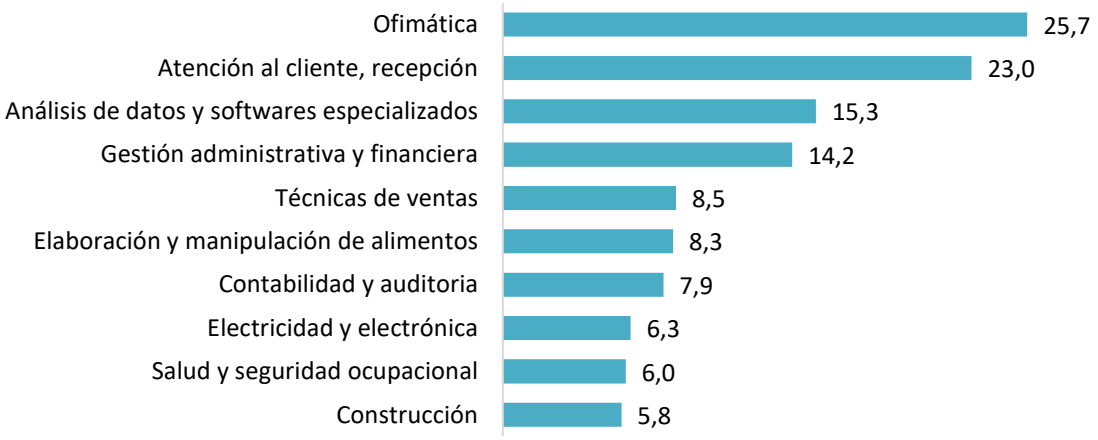


Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

Nota: -Comprende aquellas empresas del sector comercio que manifestaron estar interesadas en la capacitación de habilidades técnicas para sus trabajadores en los próximos 24 meses. (N=3.110)
-Respuesta múltiple

Por otro lado, las empresas del sector servicios demandan principalmente capacitaciones vinculadas con la ofimática (25,7%), atención al cliente (23,0%), análisis de datos y el manejo de softwares especializados (15,3%). En este sector también se solicitan capacitaciones en elaboración y manipulación de alimentos (8,3%), contabilidad y auditoría (7,9%). El 6,3% de las empresas manifestaron que demandarían cursos del área de electricidad y electrónica, mencionando temas referentes a electricidad y electrónica industrial, técnicas de mantenimiento industrial, electricidad básica, técnicas de refrigeración, entre otras. Además, el 6,0% de las empresas declaran interés en capacitaciones en seguridad y salud ocupacional y un 5,8% en cursos relacionados con la construcción, abarcando temas como fontanería y albañilería.

Gráfico 10.2.4. Sector Servicios. Porcentaje de empresas, según principales áreas de capacitaciones técnicas en las que las empresas estarían interesadas en los próximos 24 meses.



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

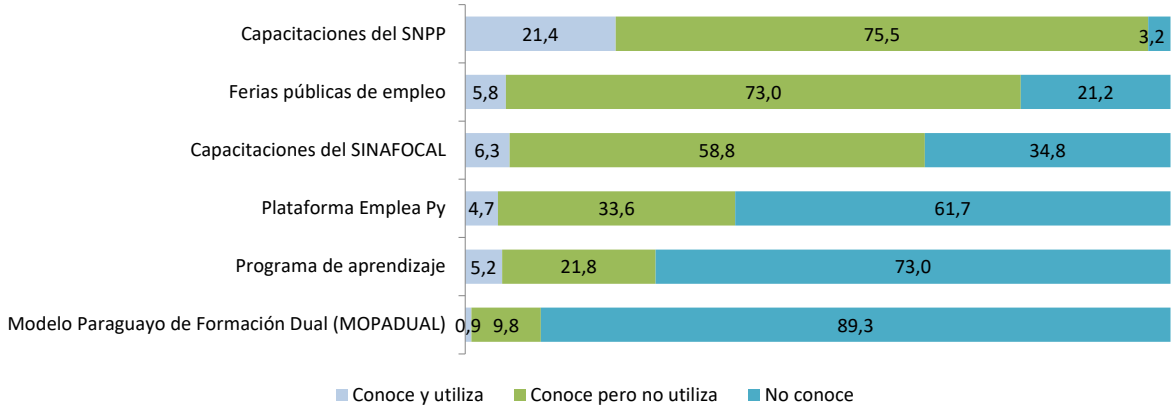
Nota: -Comprende aquellas empresas del sector servicios que manifestaron estar interesadas en la capacitación de habilidades técnicas para sus trabajadores en los próximos 24 meses. (N=3.770)

-Respuesta múltiple

11. Programas y servicios públicos

Con relación al conocimiento y uso de programas y servicios públicos que fomentan el empleo y la capacitación, se evidencia que las capacitaciones del SNPP, las ferias públicas de empleo y las capacitaciones del SINAFOCAL son las más conocidas por las empresas, mientras que el Modelo Paraguayo de Formación Dual (MOPADUAL) y el Programa de Aprendizaje son los menos conocidos.

Gráfico 11.1 Porcentaje de empresas según conocimiento y/o utilización de programas y servicios públicos.

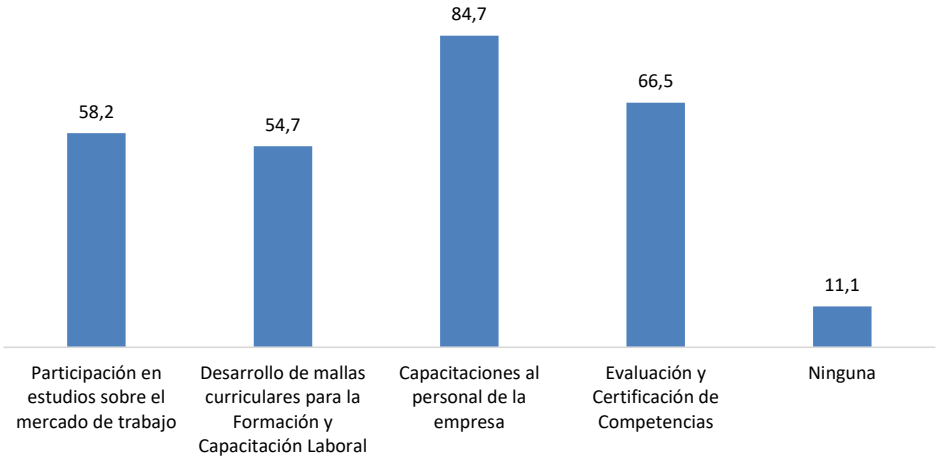


Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

En el gráfico 11.2 se observa que el 84,7% de las empresas están dispuestas a trabajar con el SINAFOCAL para las capacitaciones al personal de la empresa, mientras que el 66,5% manifiesta que tiene interés en la evaluación y certificación de competencias. Además, el 58,2% está interesada en trabajar conjuntamente para estudios sobre el mercado de trabajo, y el 54,7% en el desarrollo de mallas curriculares para la formación y capacitación laboral. Solo un 11,1% de las empresas declaran que no están dispuestas a colaborar en ninguna de las áreas propuestas.

Gráfico 11.2. Disposición de las empresas para colaborar con SINAFOCAL en diversas áreas



Fuente: SINAFOCAL-INE. Estudio sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y Central (ETML 2024).

Nota: N= 10.627; Industria: 2.235, Comercio: 3.849, Servicios: 4.543

VI. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES

VI. RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES

Para tener una visión integral del panorama actual del mercado laboral, se llevó a cabo una serie de entrevistas con representantes de organizaciones de distintos sectores. Este enfoque permitió reunir una variedad de perspectivas y experiencias, ofreciendo un análisis detallado de las tendencias que enfrentan las empresas en el ámbito laboral. La información recabada de estos encuentros proporciona una comprensión más profunda de las dinámicas del mercado laboral y de cómo los diferentes actores están adaptándose a las condiciones cambiantes del entorno económico.

En los siguientes apartados se desarrollarán las principales conclusiones respecto a los temas que fueron abordados en las entrevistas.

1. Actividades enfocadas al mercado laboral

A la interrogante realizada **¿Desarrolla actividades enfocadas al mercado laboral?** dieron a conocer múltiples respuestas.

La mayor parte de las organizaciones se dedican a ofrecer una variedad de actividades centradas en el mercado laboral. Se destaca la organización de programas de capacitación para sus socios, que pueden variar desde cursos generales hasta especializaciones técnicas. Estas capacitaciones pueden realizarse de manera anual, dentro de la empresa y en colaboración con instituciones educativas.

"La organización constantemente está haciendo capacitaciones para sus socios para colaborar con el mercado laboral en la capacitación y el rendimiento laboral de los funcionarios de sus asociados. Hacemos capacitaciones in-company, hacemos capacitaciones anuales. Tenemos un gran evento anual que es el congreso de […], donde le traemos a expertos internacionales, que traen las tendencias de la región y del mundo" (Entrevista 11)
"Sí, desarrollamos actividades eh, de capacitación para los asociados y para la organización en general" (Entrevista 6).

En algunos casos, cuentan con institutos de capacitación propios. Se enfocan en el desarrollo de los recursos humanos, ofreciendo formación en áreas específicas que buscan mejorar habilidades técnicas y gerenciales, así como la implementación de buenas prácticas en diversos campos.

"Nosotros contamos con un instituto de formación y capacitación tanto para despachantes de aduanas como así también para gente interesada en incluir su actividad profesional en el ámbito del comercio de nuestra nación" (Entrevista 19).

Además, en el sector comercio organizan eventos de envergadura, como congresos y conferencias con expertos internacionales, que permiten a los socios actualizar sus conocimientos y redes de contacto.

También mencionaron que, además de capacitaciones, colaboran con otros organismos o instituciones para fortalecer la formación y el desarrollo profesional de sus miembros, con competencias y concursos, principalmente en el sector industrial. Esto incluye el apoyo en la gestión de políticas públicas o el acceso a formación técnica especializada en colaboración con entidades como el SINAFOCAL y el SNPP (Servicio Nacional de Promoción Profesional).

Por otro lado, quienes no desarrollan actividades específicas dirigidas al mercado laboral, se centran más bien en otras áreas de interés para sus miembros, tales como la gestión interna de sus organizaciones o el apoyo en demandas de políticas públicas sin involucrarse directamente en la capacitación o el desarrollo laboral. *"Nosotros defendemos los intereses del sector, básicamente, y acompañamos todas las demandas de políticas públicas de la organización o de algunas empresas particulares, porque responden a un sector particular."* (Entrevista 12).

2. Fortalezas y debilidades del mercado laboral

Sobre la pregunta **¿cuáles considera usted que son las fortalezas y debilidades del mercado laboral?** se destacan como fortalezas la alta demanda de profesionales, especialmente en sectores tecnológicos y de comercio. La especialización en diversas áreas y la oferta de capacitación continua son aspectos mencionados por representantes del sector servicios, estos ofrecen formación técnica y profesional que facilita la actualización de habilidades y conocimientos, preparando a los trabajadores para enfrentar los desafíos del mercado laboral.
La incorporación de tecnología avanzada y la capacidad de adaptación a nuevas herramientas y métodos son vistas también como fortalezas clave. Los que están a la vanguardia tecnológica encuentran oportunidades para innovar y mejorar sus procesos y capacidades.
Una debilidad del mercado laboral comúnmente identificada en los sectores de industria y servicios es la falta de mano de obra calificada. Entrevistados del sector comercio y servicios indicaron que se enfrentan a problemas relacionados con la discrepancia entre la formación teórica y las necesidades prácticas del mercado laboral. *"Hay una separación entre lo que se aprende en las aulas y lo que se aplica en la práctica"* (Entrevista 14). La falta de capacitación adecuada y el déficit en formación gerencial y técnica son debilidades recurrentes para el sector comercio. En muchos casos, los cursos disponibles son de corta duración o carecen de reconocimiento oficial, lo que limita su efectividad y legitimidad. *En cambio, las debilidades es que ahora hay muchas instituciones que brindan cursos del sector […] que no son avalados por el Ministerio y no tienen la capacidad de estar dentro"* (Entrevista 10).

La competencia desleal, el incumplimiento normativo y la informalidad en el mercado laboral son desafíos significativos en todos los sectores. Estos problemas afectan la estabilidad y equidad en el mercado de trabajo. *"Y las debilidades son que hay que tener más formalidad en el mercado laboral porque resulta que hay empresas que no cumplen las normas que deben cumplir con sus contratados, entonces, hay una competencia desleal entre los que sí cumplimos, eso les afecta finalmente a las personas que acceden al mercado laboral, debería haber una igualdad de condiciones en donde todos cumplan lo que exige la ley. Esta es la mayor debilidad"* (Entrevista 11). La insuficiencia en infraestructura y el acceso limitado a tecnología también se identifican como debilidades en la industria. Estos factores pueden restringir el desarrollo y la competitividad de los sectores afectados.

Con respecto a la consulta realizada a los entrevistados, referente a **¿Cómo considera que estará el sector en los próximos 5 años**? vaticinaron un crecimiento continuo en todos los sectores, impulsado por la expansión de mercados, el avance tecnológico y la adaptación a nuevas demandas. Los que están en auge o que muestran potencial de crecimiento tienen una perspectiva positiva en términos de desarrollo y oportunidades laborales. La adaptación a nuevas tecnologías y la necesidad de capacitación continua son aspectos clave para el futuro. Se espera que la formación y el desarrollo profesional sean esenciales para los trabajadores en un mercado en constante cambio. *"Creo que si seguimos trabajando con ese profesionalismo hay muchas oportunidades para abrir mercados nuevos, ir fortaleciendo y agrandando el sector."* (Entrevista 3).

La globalización y el avance tecnológico están configurando el futuro del mercado laboral. Las empresas que logren adaptarse y aprovechar estas tendencias tendrán ventajas competitivas, mientras que aquellos que no lo hagan podrían enfrentar dificultades para mantenerse relevantes.

3. Empleo Juvenil

Al ser consultados sobre **¿cuáles serían las principales actividades donde se emplean los jóvenes?**, las organizaciones del sector servicios mencionaron que los jóvenes encuentran empleo en áreas administrativas y ventas, operaciones aduaneras y logísticas.*"Hay jóvenes que empiezan en el área técnica, en el área administrativa y en el área de ventas y van creciendo. Van recibiendo capacitación y van creciendo. Dependiendo de la vocación de cada joven"* (Entrevista 8).

El empleo en áreas de comunicación y marketing digital es destacado, junto con actividades relacionadas con la intermediación inmobiliaria en algunos casos, hay una notable falta de mano de obra en oficios técnicos como albañilería, plomería y electricidad, donde predominan los trabajadores mayores de 30 años.

La gastronomía es una de las principales áreas de empleo para los jóvenes, destacándose su importancia en algunas entrevistas de los sectores de comercio y servicios.*"Yo creo que en la gastronomía se pueden emplear o se emplean muchos jóvenes. La cuestión es que tengan ganas de trabajar".*(Entrevista 17).

Los jóvenes están empleándose en áreas relacionadas con el idioma, la informática, redes sociales, marketing digital y otras funciones tecnológicas. *"Yo creo que los jóvenes hoy día se tiran mucho a la parte de marketing, no sé si tanto comercial, pero todo lo que sea redes sociales, trabajos digitales, a eso va mucho la juventud".* (Entrevista 13). Esta tendencia se refleja en varias organizaciones de comercio e industria que mencionan estas áreas como clave para el empleo juvenil. Otras áreas de empleo mencionadas incluyen diseño de modas, preproducción, y atención al cliente en call centers, tanto presenciales como remotos.

Según un miembro del sector comercio se observa una falta de promoción y aplicación efectiva de la ley del primer empleo y la necesidad de reformas en los sistemas de pasantías. *"Y lo que yo creo que no está promocionado es el sistema de pasantía. En países del primer mundo, Japón, Alemania, donde usted quiera, los pasantes son una parte importante, 5 o 10% de los jóvenes están como pasantes y eso les ayuda a ellos y a las empresas, entonces, se van formando allí como pasantes, están ahí un año y al año ya hay que confirmarles si entran o no entran. Y acá no sé qué pasó con esa ley que le llamaban del primer empleo"* (Entrevista 8). Por otra parte, atraer y retener talento joven se ve como un desafío que requiere condiciones laborales atractivas, según representantes del sector industrial y del sector servicios. *"Entonces, cuesta un poquito a veces retener talento, cuesta formarlo, pero después también cuesta retener un poquito ese talento a veces, por más que es relativamente fácil de formar."* (Entrevista 1). *"Entonces al ser los […], sistemáticos, repetitivos, constantes en casi todas sus tareas, las generaciones actuales lo encuentran aburrido"* (Entrevista 14).

Sobre la pregunta respecto a las **principales formas de acceder al empleo para los jóvenes**, los representantes de las organizaciones responden que las redes sociales (LinkedIn, Instagram, grupos de WhatsApp) y plataformas digitales juegan un papel crucial en la búsqueda y acceso a oportunidades de empleo. Estos canales son ampliamente utilizados para publicar vacantes y recibir currículums.

"Redes sociales, todo lo que se visualiza a través de las redes sociales, para mí esa es la principal fuente, la principal forma de acceder a las entrevistas" (Entrevista 20).

"También miran mucho las redes sociales para eso, los jóvenes están muy acostumbrados a mirar las redes sociales para ver posibilidades de empleo" (Entrevista 9).

Las pasantías ofrecidas directamente en empresas como a través de universidades, son una forma destacada de acceder al empleo. Son utilizadas para proporcionar experiencia práctica y facilitar la inserción en el mercado laboral. La capacitación a través de cursos rápidos en áreas específicas, como informática y tecnología, también se menciona como una vía importante para acceder al empleo.

Algunos sectores recurren a consultoras de empleo para el reclutamiento, junto con las bolsas de trabajo para la búsqueda de candidatos. *"Y se hace por selección, se hacen llamados, normalmente se hacen por empresas especializadas te puedo asegurar que en nuestros casos el 95% de la selección de la gente de […] se hacen a través de empresas especializadas"* (Entrevista 14). El reclutamiento en línea también es una práctica habitual, con base de datos y sistemas de gestión de candidatos utilizados por varias empresas. Algunos representantes del sector industrial, mencionaron que las recomendaciones personales y referencias boca a boca siguen siendo las formas más importantes para contactar con los postulantes.

La realización de concursos y procesos de selección competitivos es una estrategia utilizada para encontrar y contratar al candidato más apto para el empleo juvenil. También, las exposiciones de empleo ofrecen a los candidatos la oportunidad de conectar directamente con empleadores según el sector de servicios.

4. Rol de las nuevas tecnologías en el empleo

Se consultó a los representantes de las organizaciones sobre el **conocimiento de alguna nueva tecnología y/o nuevos procesos de producción aplicados en el sector**, y coinciden que la digitalización de procesos administrativos y la automatización de tareas son comunes en todos los sectores. Esto incluye la implementación de plataformas digitales, inteligencia artificial (IA), machine learning, y sistemas avanzados de gestión y análisis de datos. Se utilizan tecnologías como CRM (Customer Relationship Management), plataformas web para selección de personal, y herramientas de gestión que optimizan la administración y el seguimiento en el sector de comercio. *"…un 30% de los empleos en nuestro rubro son gente relacionada al área de ventas y tiene que tener capacitación en ventas. Con toda su herramienta de CRM hoy día, seguimiento de clientes, cómo hacerlo. Y hoy también hay nuevas herramientas para eso"* (Entrevista 8).

Algunas organizaciones del sector industrial mencionan que están adoptando tecnologías específicas, como maquinaria avanzada para la construcción, y sistemas de rastreo satelital en logística. Se menciona la utilización de tecnologías como el software de diseño (Audaces, Gerber, Lectra), cámaras de medición y sistemas de moldería. En la actividad textil, se menciona la existencia de tiendas virtuales en 3D y los sistemas avanzados de tizado, y además se resalta el conocimiento de la implementación de brazos robóticos en otras partes del mundo pero que no se encuentra aún en auge en el país.

También se destaca la utilización de aplicaciones móviles, asistentes automatizados, y software de análisis de datos. Estas tecnologías facilitan la automatización de procesos y la mejora en la

toma de decisiones. *"Sí, nosotros hoy tenemos varias empresas que ya se dedican a la selección a través de plataformas web en donde se publican, se hacen las aplicaciones, incluso los test ya se toman a distancia por así decirlo y ya la selección se hace de manera electrónica"* (Entrevista 16).

Con respecto a la pregunta **¿el uso de las nuevas tecnologías está afectando el acceso a empleos y/o está cambiando los tipos de empleo disponibles?** Respondieron que las nuevas tecnologías están cambiando la naturaleza de los trabajos en los sectores. Se están sustituyendo tareas manuales y repetitivas con procesos automatizados, lo que lleva a una reducción de la demanda de ciertos tipos de trabajo. La automatización y la digitalización suelen resultar en una reducción de la necesidad de personal en áreas específicas. Sin embargo, estas tecnologías también crean nuevas oportunidades de empleo al requerir personal especializado en la gestión y mantenimiento de las nuevas herramientas.

La implementación de nuevas tecnologías está elevando los requisitos de formación y capacitación. Los trabajadores deben actualizar constantemente sus habilidades en un entorno tecnológico de rápida evolución, exige una diversificación en las habilidades requeridas, que incluyen competencias en herramientas digitales, análisis de datos, y manejo de software especializado. *"Todo lo que tenga que ver con análisis de datos es una cuestión que está muy en boga y todas las aplicaciones, plataformas y softwares dedicados a análisis de datos, y la gente que tiene formación en análisis de datos puede conseguir, no solamente en nuestro sector, sino casi en cualquier sector puede conseguir un empleo interesante con ese tipo de formación"* (Entrevista 1) .

Las nuevas tecnologías han fomentado el crecimiento del trabajo autónomo y el teletrabajo, pero también han creado desafíos para quienes tienen acceso limitado a la tecnología, según los reportes del sector de servicios. Además, destacan la necesidad de una actualización constante en la formación y capacitación debido a la rapidez del avance tecnológico.

Ocupaciones que implican tareas básicas, manuales o repetitivas están siendo particularmente afectadas por la automatización. Esto incluye trabajos como cajeros, recepcionistas, secretarias en el sector comercio y operarios de máquinas en la industria manufacturera.

Las tecnologías especializadas están impactando en ocupaciones de áreas técnicas y de producción, como el personal involucrado en procesos de costura en la industria textil, y en el sector de la construcción con el uso de Modelado de Información de Construcción (BIM).

Otras ocupaciones impactadas por el avance tecnológico incluyen aquellas relacionadas con la atención al público y los procesos de crédito, que han experimentado transformaciones significativas debido a la implementación de inteligencia artificial y plataformas automatizadas. En el ámbito de la logística, el comercio internacional y la gestión aduanera, se destaca el uso de tecnologías avanzadas como sistemas de rastreo satelital y plataformas especializadas de gestión. Además, la demanda de habilidades en análisis de datos continúa en constante crecimiento.

5. Situación de la demanda de empleo

A la pregunta de **¿Considera que existen problemas para contratar mano de obra calificada?** La mayoría de los entrevistados concuerda en que enfrentan una escasez de mano de obra calificada. *"No tenemos mano de obra calificada disponible. Yo de eso puedo dar fe, porque tenemos muchísimos pedidos y así desesperadamente las empresas buscan. Especialmente en el área de producción, como les había comentado, costureros de todas las máquinas, jefas de taller de todas las máquinas, control de calidad"* (Entrevista 2). Esta escasez es particularmente evidente en sectores relacionados con la tecnología, logística, economía, comercio exterior, construcción y servicios. La falta de experiencia técnica y formación adecuada son barreras comunes.

Los tres sectores económicos reportaron que los postulantes tienen dificultades para cumplir con las exigencias del mercado debido a una brecha entre la formación recibida y las habilidades demandadas. Esta brecha incluye tanto deficiencias técnicas como en habilidades blandas. En la industria enfrentan problemas adicionales debido a expectativas salariales o sobre calificación de los candidatos.

En cuanto a la pregunta de formación que deberían tener los postulantes a los empleos vacantes, refirieron que se requiere una sólida formación técnica en áreas específicas como tecnología de la información (lenguajes de programación), logística (manejo de sistemas aduaneros) ingeniería, ventas y electrónica en el sector automotriz, administración, o conocimientos en medicamentos en el sector farmacéutico y habilidades especializadas en maquinaria (técnicas de producción) y herramientas manuales y neumáticas del sector industrial en general.

"…uso de las tecnologías de empaquetado, de logística, de traslado, de transporte, de ventas, entonces, es realmente un sector donde hay muchísimas oportunidades laborales" (Entrevista 3).

"...entonces eso requiere ciertas habilidades de inteligencia de mercado, de comunicaciones, de idiomas de conocimientos logísticos" (Entrevista 12).

Además de las habilidades técnicas, se valoran habilidades blandas como comunicación efectiva, gestión del tiempo, y capacidad para manejar frustraciones, predisposición para el crecimiento y aprendizaje, la capacidad de adaptación, la habilidad para interpretar información escrita y realizar cálculos básicos es crucial en múltiples contextos laborales y el trabajo en equipo.

"…Segundo es habilidades blandas, todo lo que es la parte de trato con personas, poder gestionar emociones, poder gestionar trabajos o sea equipos de trabajo" (Entrevista 16).

Otras áreas exigen formación más general, como el nivel de bachillerato o nivel universitario. *"Y mínimo tendría que tener una carrera universitaria terminada. Y después ya vienen las capacitaciones"* (Entrevista 7).

La experiencia laboral previa y la formación en aspectos legales son valoradas en el mercado laboral, según lo expresado por algunos representantes del sector servicios. *"…en ámbitos legales de todo lo que son las nuevas implementaciones de las leyes vigentes"* (Entrevista 19). Los representantes de las organizaciones enfatizan la importancia de la capacitación continua y el aprendizaje constante para mantenerse actualizados con los avances tecnológicos y cambios en el mercado laboral.

Sobre la pregunta **¿Cuáles son las expectativas sobre las oportunidades de empleo en los próximos 5 años?** Existen expectativas mixtas respecto al crecimiento de oportunidades de empleo. Mientras algunos sectores prevén un aumento en la demanda de mano de obra debido al crecimiento económico y la inversión en nuevas industrias, otros anticipan una disminución de oportunidades debido a la automatización y la eficiencia tecnológica.

La mayoría espera que la demanda de mano de obra humana continúe, aunque con un cambio hacia roles más especializados y técnicos. *"Y que esto siga creciendo, hoy el panorama económico en nuestro país cada vez está más fortalecido, es muy atractivo para las empresas, para las industrias, maquiladoras, etcétera, que demandan mano de obra a nivel técnico"* (Entrevista 18). Los sectores que requieren contacto personal y atención al cliente seguirán necesitando mano de obra. *"Nosotros vamos a continuar dando empleo creo que no solo los cinco, o veinte años, vuelvo a recalcar, somos prestadores de servicio de contacto humano tanto en cocina donde tiene que ser elaborado por alguien, no por una máquina y en el salón donde nosotros atendemos al público, perspectivas siempre hay"* (Entrevista 17). Las habilidades blandas se perfilan como factores cruciales para las oportunidades de empleo en los próximos años, dado que las relaciones interpersonales y la comunicación serán cada vez más valoradas, según lo mencionado por los entrevistados del sector servicios.

La falta de capacitación adecuada es un obstáculo importante para la generación de empleo, especialmente en sectores técnicos y especializados.

Los sectores predicen un aumento en la dinámica laboral, impulsado por la necesidad de adaptación a nuevas tecnologías y la expansión en ciertas áreas como operarios de máquinas, personal multilingüe y optimizadores de logística, en el sector de comercio e industria. Sin embargo, la dinámica puede variar según el sector y la capacidad de adaptación de la fuerza laboral. Los roles tradicionales están evolucionando y requiriendo nuevas competencias.

¿Cuáles consideran que son las ocupaciones o puestos laborales de mandos medios que el sector necesitaría en el corto plazo (5 años) para incrementar su participación

efectiva en la economía y que puedan ser potenciadas a través de políticas públicas? Se requieren mandos medios con habilidades técnicas específicas en áreas como ingeniería, textil, gestión de proyectos, y operaciones en el sector industria. Como por ejemplo técnicos en maquinaria industrial, desarrolladores de software, y coordinadores de logística.

"Y básicamente entre técnicos, operarios, yo creo que son gran parte de la línea que se va necesitar bastante y que se necesita bastante" (Entrevista 4).

"En el mando medio, jefa de taller, no hay muchas jefas de talleres. Y la jefa de taller tiene que entender algo de producción, de costura, de corte" (Entrevista 2).

Se mencionaron puestos relacionados con roles de gestión y supervisión, especialmente en sectores como la construcción, la logística, y el comercio exterior. *"...se necesita oficial, maestro de obra" "ingenieros, arquitectos, residente de obra, en todos los rubros hace falta más"* (Entrevista 6).

Se necesitan mandos medios para coordinar equipos, gestionar operaciones, y supervisar procesos, así como también personal de atención en tienda, ayudantes de cocina, mozos de salón y cajeros, especialmente en servicios y comercios.

"El sector necesitará ocupaciones de mandos medios, como coordinadores de operaciones, aduaneras, analistas de comercio exterior, que sean capaces de gestionar equipos y de utilizar procesos potenciando la incidencia del sector a través de políticas públicas" (Entrevista 19).

6. Ofertas de formación

Con respecto a la pregunta **¿Conoce sobre los servicios de formación y capacitación profesional relacionadas con su área/sector?**, los tres sectores involucrados tienen un conocimiento general de las ofertas de formación disponibles, aunque este conocimiento varía en profundidad y cobertura. En general, existe una familiaridad con los programas ofrecidos por las instituciones como el SNPP, el SINAFOCAL, y universidades privadas, aunque en algunos casos se reconoce una falta de información específica o accesibilidad a ciertos cursos.

A la pregunta de **¿Qué tipos de cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de su área/sector?**, la promoción de cursos en áreas como electromovilidad, inteligencia artificial, lenguajes informáticos (Java, PHP), manejo de plataformas digitales, y manejo de herramientas digitales (Excel, redes sociales), son aquellos cursos que se consideran que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores. *"Primero es el lenguaje, los cursos de desarrollo de lenguajes específicos como Java, todo lo que es JavaScript, todo lo que es PHP, bueno, todos los idiomas existentes de manera individual"* (Entrevista 16).

La formación técnica en maquinaria, comercio exterior, normativas aduaneras, prevención de lavado de dinero, sostenibilidad ambiental y optimización de transporte también es altamente valorada. Cursos sobre formulación y evaluación de proyectos, prevención de fraude, y técnicas específicas de banca son necesarios. Análisis de riesgo, y administración también es necesario para los mandos medios.

Cursos de albañilería, contratistas, electricidad, plomería, instalación sanitaria, y operación de máquinas específicas del sector de la construcción son necesarios. *"…desde la electricidad, sanitario, instalaciones, mandos medios, contratistas, albañiles, cómo levantar una pared, cómo hacer una mezcla"* (Entrevista 15). Además, la formación en costura, manejo de maquinaria industrial, y tecnología textil también se destacan. También cursos para mozos y formación en técnicas de cocina son recomendados en el área de gastronomía.

Hay una demanda de cursos enfocados en habilidades blandas como inteligencia emocional, liderazgo, manejo de conflictos, trabajo en equipo, habilidades de comunicación, desarrollo del pensamiento crítico y trato con las personas en el sector servicios. *"Claro, cuando hablamos de las habilidades blandas es el desarrollo de pensamiento crítico, análisis, selección, manejo de estructuras de decisión que se enseña muy poco"* (Entrevista 14).

7. Posibilidad de alianza

Con respecto al conocimiento sobre los acuerdos y alianzas para promover el empleo, las respuestas fueron muy variadas, mientras algunas organizaciones están bien informadas sobre las colaboraciones existentes con entidades como el SNPP y el SINAFOCAL, otros tienen un conocimiento más limitado y están interesados en conocer más sobre estas oportunidades. *"Y no muy bien, sinceramente, me gustaría conocer más"* (Entrevista 8).

Varias organizaciones tienen experiencia previa con el SNPP y el SINAFOCAL, estas instituciones juegan un rol central en la formación y el empleo en diversos sectores, mencionan colaboraciones actuales y pasadas con estas entidades, y en general, reconocen su importancia en el desarrollo de la formación laboral. *"Sí, de hecho, nosotros tenemos convenio con SINAFOCAL y el Ministerio de Trabajo, estamos trabajando juntos en eso"* (Entrevista 6).

Algunas organizaciones también han colaborado con otras instituciones como universidades privadas, e institutos especializados. *"Sí, es más, tenemos alianzas con algunas universidades privadas y con la Universidad Nacional de Asunción. Donde nosotros ofrecemos la pasantía y evidentemente que el chico que nosotros vemos que tiene potencial, que está haciendo bien su trabajo en la pasantía, muchas veces termina contratado por la empresa"* (Entrevista 17).

Existe un amplio interés en establecer nuevas alianzas y colaboraciones para mejorar la

capacitación y el empleo en los diferentes sectores. La mayoría están abiertos a explorar nuevas asociaciones que puedan fortalecer el sector y responder a las demandas emergentes del mercado laboral. *"Estamos abiertos para enfocarnos al empleo, pero también para estar conociendo puntillosamente todas las normativas, laborales y contribuir al perfeccionamiento de nuestra estructura legal que hace respecto al empleo"* (Entrevista 5).

Las organizaciones destacan la necesidad de alianzas para facilitar la transición entre la academia y el ámbito empresarial, así como la capacitación en áreas específicas como tecnología, habilidades blandas, y formación técnica especializada.

Hay una disposición general para colaborar con entidades que ofrezcan apoyo institucional, financiamiento para pasantías, y desarrollo de programas de formación que respondan a las necesidades del sector. La mayoría de las organizaciones desean continuar y expandir su colaboración con el SNPP y el SINAFOCAL, reconociendo su rol crucial en la capacitación y formación laboral.

Algunos están interesados en establecer nuevas alianzas con otros actores relevantes, como universidades, instituciones gubernamentales, y entidades especializadas, para abordar áreas específicas de necesidad y mejorar las oportunidades laborales.

En algunos casos, la falta de conocimiento detallado sobre los acuerdos y alianzas existentes limita la capacidad de las organizaciones para aprovechar completamente estas oportunidades. Se espera el aumento en la comunicación sobre los acuerdos disponibles y cómo las organizaciones pueden beneficiarse de ellos.

8. Comentarios adicionales de los representantes.

Existen preocupaciones sobre la cobertura y los derechos de los empleados temporales, así como la necesidad de mejorar la seguridad social y evitar la clandestinidad en el trabajo, así como reformas para mejorar la legislación laboral y la regulación de pasantías y empleo temporal. *"…necesitamos el hecho de poder cubrir a los empleados temporales, nosotros de repente podemos tener gente que viene a trabajar una vez por semana 4 horas nada más. ¿Cómo podemos cubrir para nosotros resguardarnos y para resguardar a ese empleado también? Con el tema de seguro social, o IPS, o seguro de accidente, o para no trabajar en la clandestinidad"* (Entrevista 17).

Se espera que el Estado juegue un rol más activo en el seguimiento y apoyo a proyectos relacionados con la capacitación y el empleo a través de la implementación de planes de capacitación anuales y la promoción del emprendimiento. *"Sí, lo que te diría, desde la experiencia que nosotros estamos teniendo, en donde se debería de hacer hincapié es en el seguimiento"* (Entrevista 20).

VI. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

El estudio ETML 2024, realizado en Asunción y el departamento Central, incluyó encuestas a 1 500 empresas y entrevistas a representantes de 20 organizaciones empresariales, con el objetivo de caracterizar la demanda laboral e identificar necesidades de capacitación en las empresas dedicadas al sector de la industria, comercio y servicios en Asunción y el departamento Central.

Las empresas encuestadas representan a un universo de 10.627 empresas en estos territorios, donde el 42,7% desarrolla actividades de servicios, el 36,2% corresponde al sector comercio y el 21,0% desarrollan actividades industriales. Alrededor del 56% tiene entre 10 y 29 años de antigüedad.

El personal ocupado de estas empresas está compuesto predominantemente por hombres (63,4%). En cuanto al nivel educativo, la secundaria completa presenta el porcentaje más alto (58,5%), con una participación significativa de personal universitario (24,3%).

El 62,8% de las empresas reportaron vacantes en los últimos 12 meses, de estas empresas 37,9% tuvieron dificultades para cubrir sus vacantes. La falta de habilidades técnicas y experiencia fueron las principales dificultades en la contratación.

Las empresas en Asunción y el departamento Central priorizan competencias actitudinales o socioemocionales (93,2%) y las competencias básicas (89,2%) en sus procesos de contratación, junto con el manejo básico de computadoras (72,7%).

Más del 90% de las empresas utilizan actualmente tecnologías básicas, en tanto que un porcentaje menor que no supera el 18%, utilizan tecnologías avanzadas como la automatización y ciencia de datos. Sin embargo, alrededor del 20% de las empresas manifiestan que planean utilizar estas herramientas tecnológicas en los próximos 5 años.

Las empresas que van a implementar algún tipo de herramienta o tecnología en los próximos 5 años requieren principalmente capacitación en el uso de softwares especializados (64,3%) y herramientas básicas de computación e internet (63,4%), además de habilidades en desarrollo de software y programación (59,3%).

El 60% de las empresas en Asunción y el departamento Central reportan que tendrán un aumento en su plantel de trabajadores en los próximos 5 años. Las ocupaciones con mayor demanda corresponden al personal de apoyo administrativo (36,6%), trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (33,7%).

El 91,5% de las empresas manifiestan que estarían interesadas en capacitar a sus trabajadores en los próximos 24 meses. El 95,7% de estas empresas declaran que les interesan aquellas capacitaciones relacionadas con las habilidades blandas, y el 89,4% manifiesta que requieren capacitaciones relacionadas con habilidades técnicas.

Las capacitaciones más demandadas están las relacionadas con ofimática, atención al cliente y recepción, técnicas de ventas y las capacitaciones enfocadas al análisis de datos y softwares especializados.

Entre los hallazgos encontrados en las entrevistas con representantes, se destaca el crecimiento continuo de los sectores, la tecnología como herramienta evolutiva en todas las áreas, la formación técnica y profesional impartida a los trabajadores para un buen desempeño y crecimiento laboral, como principales fortalezas del sector.

La falta de mano de obra calificada, el desajuste entre la teoría y la práctica, los problemas normativos, falta de capacitación para cargos gerenciales, la falta de infraestructura y el acceso limitado a tecnología, se encuentra entre las debilidades mencionadas por los representantes.

En cuanto a las perspectivas futuras en los sectores en los próximos 5 años, esperan un crecimiento constante con la adaptación a las nuevas tecnologías y la capacitación continua, buscando enfrentar desafíos ante la competencia desleal y la informalidad.

Las tecnologías especializadas están impactando ocupaciones en áreas técnicas y de producción, las tareas básicas, manuales o repetitivas están afectadas por la automatización, así como también los sectores de servicios, como atención al público y procesos de crédito, además la logística, comercio internacional, y gestión aduanera. En consecuencia, la demanda de conocimientos en análisis de datos y software está en aumento.

Se requiere formación técnica en áreas específicas como tecnología de la información, logística, ingeniería, ventas y electrónica en el sector automotriz, administración, o conocimientos en medicamentos en el sector farmacéutico, entre otros, además se valoran habilidades blandas, junto con la experiencia laboral previa y la formación en aspectos legales.

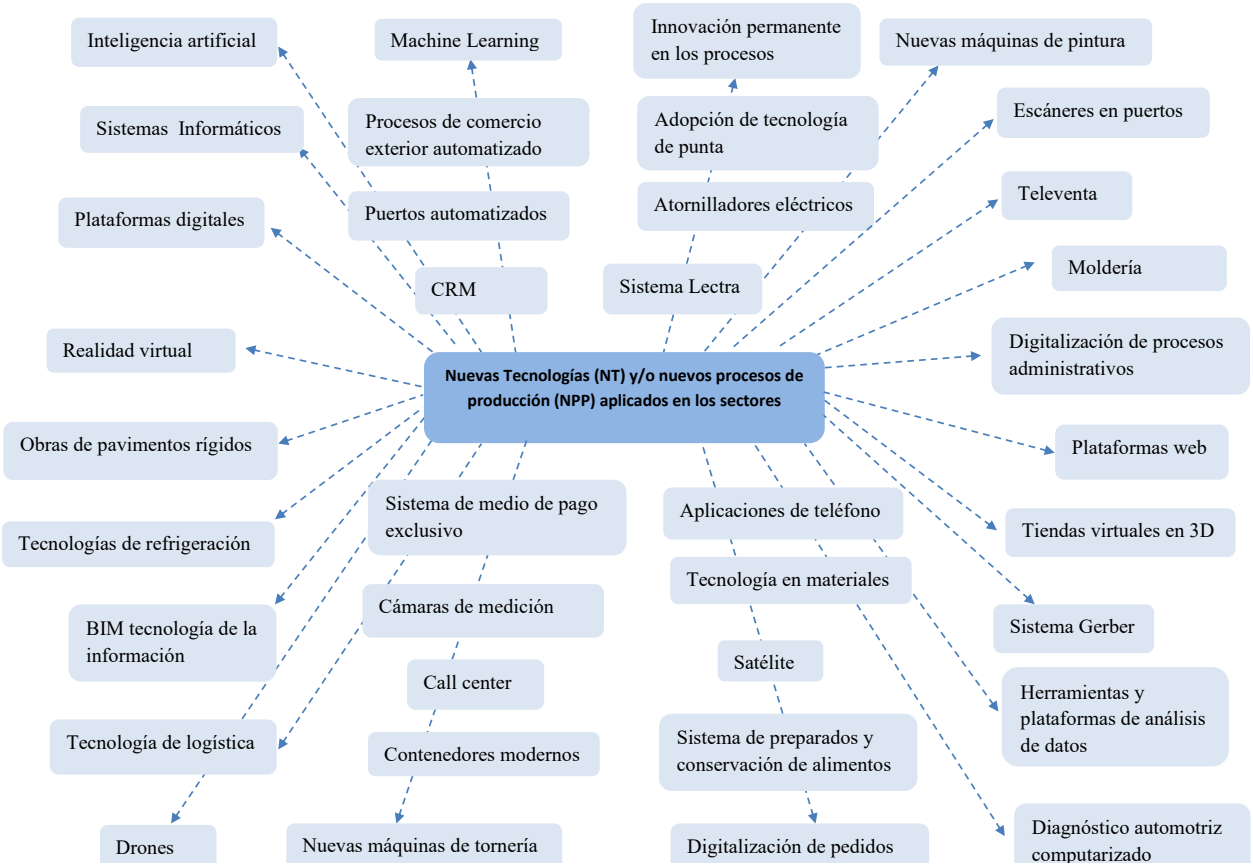
VI. ANEXOS

VI. ANEXOS

ANEXO A

Codificaciones de entrevistas a organizaciones empresariales

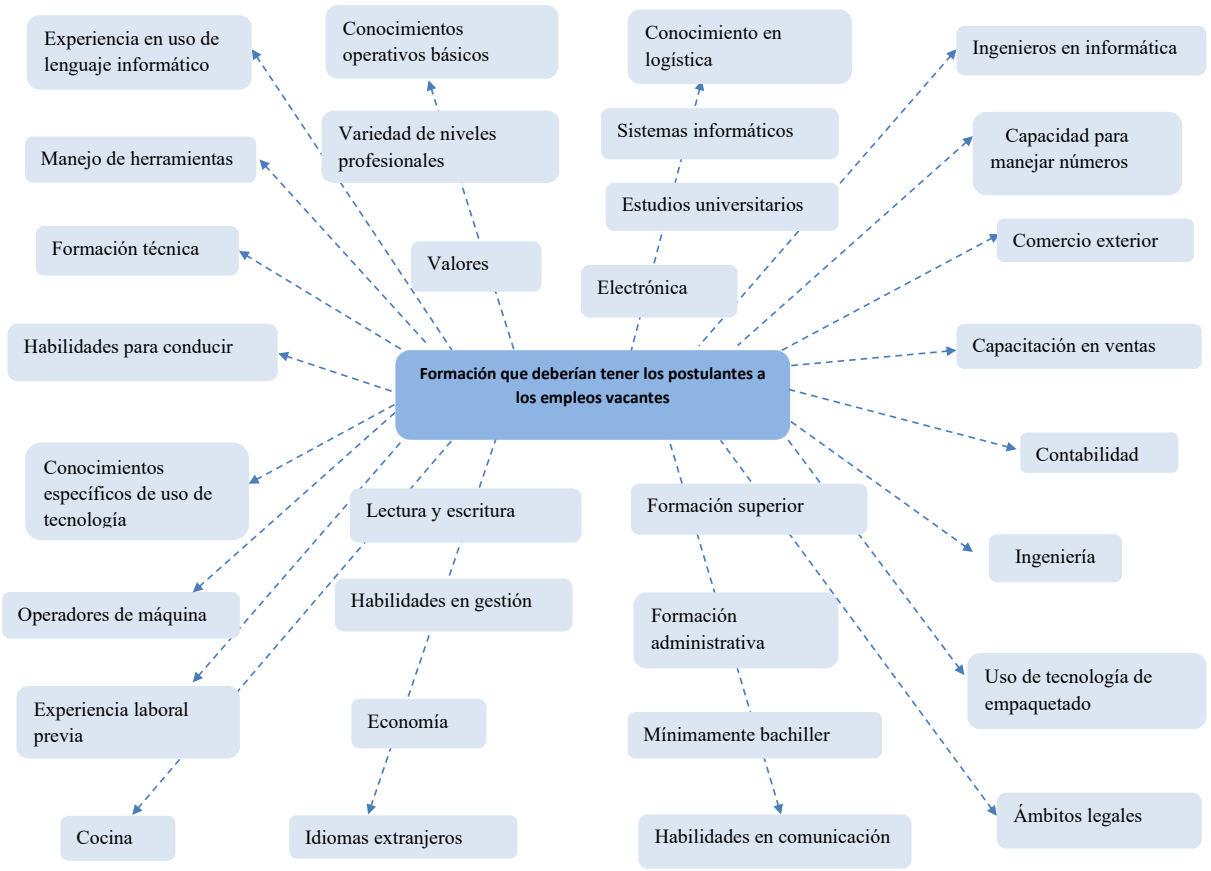
Codificaciones de las nuevas tecnologías y/o nuevos procesos de producción de todos los sectores económicos



ANEXO A

Codificaciones de entrevistas a organizaciones empresariales

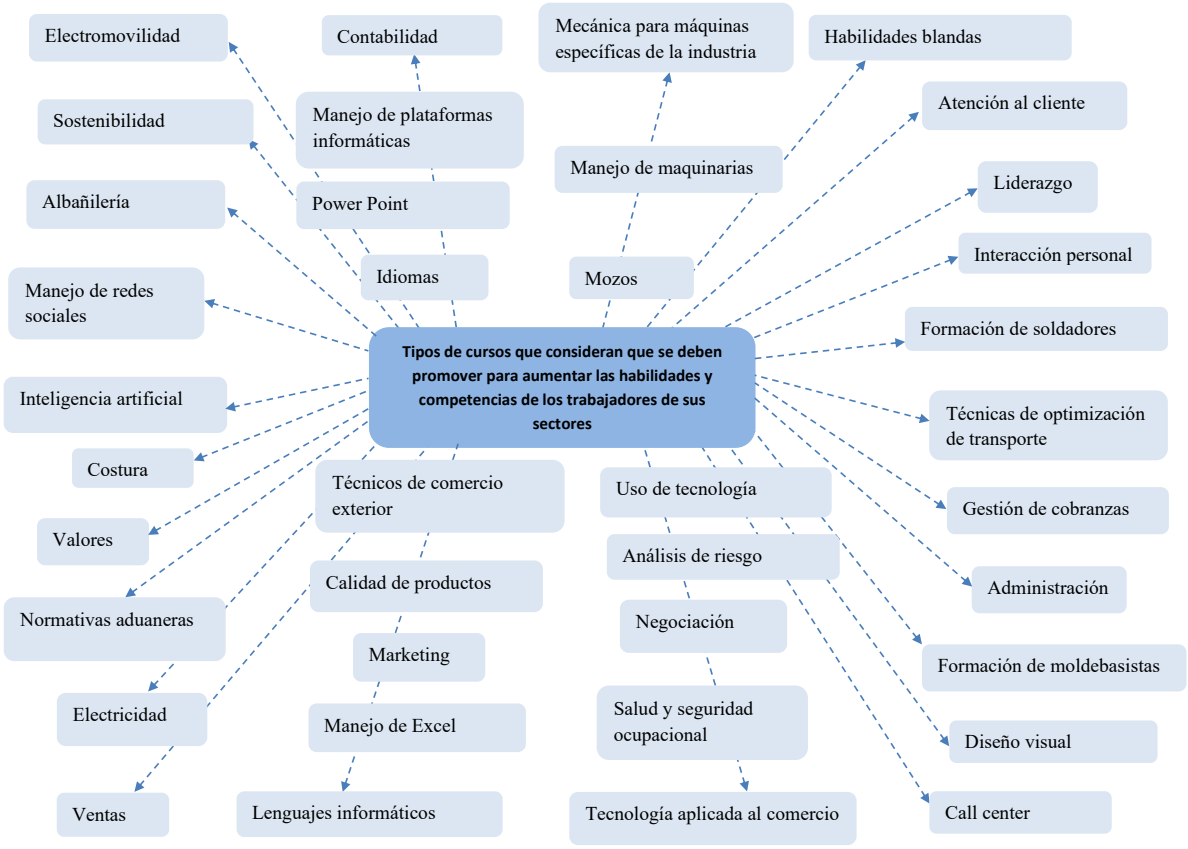
Codificaciones de formación que deberían tener los postulantes a los empleos vacantes



ANEXO A

Codificaciones de entrevistas a organizaciones empresariales

Codificaciones de tipos de cursos que consideran que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores



ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

Encuesta sobre Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y el Departamento Central (ETML 2024) SINAFOCAL – INE
[LEER] Buenos días / tardes: Estamos realizando una encuesta para el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), cuyo objetivo es "Obtener información con el propósito de caracterizar la demanda laboral y, al mismo tiempo, identificar las necesidades de capacitación en las empresas dedicadas a los sectores de la industria, comercio y servicios en Asunción y el Departamento Central."
La Confidencialidad de la información está garantizada por el Art. 2, Inc. e) de la Ley N° 6670 del 28/12/2020. La participación es voluntaria y no afecta el acceso a ningún beneficio. Puede detener la participación en cualquier momento.

Identificación de la Empresa	
ID de la empresa:	
Nombre Comercial:	
Razón Social:	
RUC:	-
Departamento:	
Distrito:	
Barrio:	
Dirección:	
Teléfono:	Celular:
Página web:	
EMAIL:	
Código de actividad de la empresa:	
Descripción de actividad:	
Sector:	
Subsector:	
Tamaño:	
Hora de Inicio de la entrevista:	

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

SECCIÓN A. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

A1. ¿En qué año la empresa inició sus actividades? | | | | |

A2. ¿Cuál es la principal actividad económica a la que se dedicó la empresa en el año 2023?

Instrucción: Si existe más de una actividad, elija la actividad que generó mayor ingreso, o en su defecto, la que empleó mayor número de personas ocupadas.

A3. ¿Este establecimiento es: …?

(__) 1. Único → *Pasar a B2*
(__) 2. Casa Matriz
(__) 3. Sucursal
(__) 4. Planta Industrial
(__) 5. Oficina Administrativa

Pasar a A3.1

A3.1. ¿Cuántos establecimientos posee la empresa incluido este?

A3.2. ¿De estos establecimientos cuántos se encuentran en Asunción y el Departamento Central?

SECCIÓN B. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL OCUPADO

B1. ¿Cuántas personas ocupadas incluido usted tiene esta empresa actualmente?

1.Si es menor a 5 finalizar la entrevista. Pasar a I1

B2. ¿Cuántas personas ocupadas, incluido usted corresponden a este/los establecimiento/s de Asunción y el Departamento Central?

Si es menor a 5 finalizar la entrevista. Pasar a I1

B3. ¿De estas personas ocupadas ¿cuántos son: …?

(____) 1. Hombres
(____) 2. Mujeres
(____) 3. Total

B4. ¿Podría indicarme cuántas personas ocupadas en la empresa tienen un nivel educativo correspondiente a: ...?

(____) 1. Sin instrucción
(____) 2. Educación inicial
(____) 3. Primaria (EEB) terminada (1er al 9no grado; ex 1er grado al 3er curso)
(____) 4. Primaria (EEB) incompleta
(____) 5. Secundaria terminada (Educación media 1er al 3er año, ex 4to al 6to curso)
(____) 6. Secundaria incompleta (Educación media)
(____) 7. Técnico superior no universitario completo
(____) 8. Técnico superior no universitario incompleto
(____) 9. Universitario completo
(____) 10. Universitario incompleto
(____) 11. Postgrado completo
(____) 12. Postgrado incompleto
(____) 13. Total

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

B5a. ¿La empresa implementa alguna estrategia para contratar a algunos de los siguientes grupos de personas?	Sí	No	B5cod. *Para cada respuesta afirmativa,* ¿podría decirme cuál de las siguientes estrategias es la que aplican mayormente?
1 Jóvenes buscadores de primer empleo	1	6	☐ *(especificar)*
2 Pasantes y/o aprendices	1	6	☐ *(especificar)*
3 Mujeres	1	6	☐ *(especificar)*
4 Personas con discapacidad	1	6	☐ *(especificar)*
5 Personas de la población Indígena	1	6	☐ *(especificar)*

Códigos

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)* _____

SECCION C. PUESTOS VACANTES Y DIFICULTADES PARA LA CONTRATACIÓN

C1. En los últimos 12 meses, ¿la empresa tuvo puestos vacantes en los establecimientos de Asunción y el Departamento Central?

(__) 1. Si → *Pasar a C2*

(__) 6. No → *Pasar a C5*

Cód.	C2. Podría indicarme los 3 puestos principales que estuvieron vacantes en los últimos 12 meses.	C2a. ¿Logró cubrir todas las vacantes? Sí	No	C2b. ¿Tuvo dificultades para cubrir estas vacantes? Sí	No	
☐	1._____	1	6	1	6	*Si marcó NO en todas pasar a C5*
☐	2._____	1	6	1	6	
☐	3._____	1	6	1	6	

C3. En los últimos 12 meses, ¿tuvo algunas de las siguientes dificultades para la contratación del personal para el puesto de: [Nombre del puesto declarado en C2] ?

1. Preguntar sólo si en la C2b marcó que sí tuvo dificultades en los puestos vacantes.

2. (Marque todas las que corresponda)

(___) 1. Candidatos sin capacitación o habilidades técnicas necesarias.

(___) 2. Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros).

(___) 3. Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación

(___) 4. Candidatos con falta de experiencia laboral.

(___) 5. Candidatos que no aceptaron las condiciones laborales ofrecidas (ubicación, horario, remuneración).

(___) 6. Falta de postulantes/candidatos.

(___) 7. Otra (Especificar)_____

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

C4. ¿Qué medidas o acciones está tomando la empresa para resolver los problemas que han generado las vacantes dificiles de cubrir?

1. Preguntar sólo si en la C2b marcó que sí en algunos de los tres puestos vacantes.

2. (Marque todas las que corresponda)

(___) 1. Aumentar la remuneración para hacer la vacante más atractiva
(___) 2. Capacitar a los trabajadores actuales para que puedan cumplir funciones que estaban asignadas a esa vacante.
(___) 3. Reasignar / redefinir los puestos de trabajo existentes.
(___) 4. Utilizar tecnología o maquinaria para sustituir el trabajo de la vacante.
(___) 5. Externalizar el trabajo por fuera de la empresa (outsourcing).
(___) 6. Incorporar trabajadores temporales a través de agencias.
(___) 7. Redefinir el perfil y características de la vacante.
(___) 8. Aumentar los esfuerzos en el reclutamiento (más divulgación de la vacante, más bolsas de empleo).
(___) 9. Contratar trabajadores del exterior.
(___) 10. Otra (Especificar)_____

C5. ¿Cuáles son los requisitos y competencias que pide normalmente la empresa para cubrir cualquier vacancia que surja?

REQUISITOS y COMPETENCIAS	Sí	No
1. Disponer de tiempo para horarios rotativos	1	6
2. Contar con movilidad propia	1	6
3. Manejar idiomas extranjeros	1	6
4. Tener buena presencia	1	6
5. Poseer experiencia en el cargo	1	6
6. Poseer el nivel educativo requerido	1	6
7. Competencias básicas como comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos.	1	6
8. Manejo básico de computadoras (ofimática: Word, Excel, Correo electrónico, etc.)	1	6
9. Manejo avanzado de Tecnología de la Información y Comunicación (TIC)	1	6
10. Contar con competencias actitudinales o socioemocionales (proactividad, actitud de aprendizaje, compromiso, entre otros)	1	6
11. Contar con competencias técnicas o profesionales específicas del puesto	1	6
12. Tener certificación de Educación Técnica y Formación Profesional	1	6
13. Otro (Especificar) _____	1	6

C6. ¿Cuáles son los principales canales de reclutamiento que utiliza la empresa para llenar vacantes?

(Marque todas las que corresponda)

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

SECCIÓN D. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PROYECCIÓN DE LA EMPRESA

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

D1. ¿Cuáles de las siguientes herramientas y tecnologías utiliza actualmente y/o planea incorporar en los próximos 5 años (2025-2029)? *Si en ninguna opción marca la respuesta 2 "Planea incorporar en los próximos 5 años" pasar a la D4*

Herramientas y tecnologías	Sí utiliza actualmente	Planea incorporar en los próximos 5 años	No utiliza ni planea utilizar
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	

D2. ¿Para implementar estas nuevas tecnologías, la empresa requeriría la contratación de nuevos trabajadores o la transformación de competencias de los trabajadores actuales? (*Se despliegan sólo aquellas que marcaron que planea incorporar en los proximos 5 años)*

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

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

D3. Para implementar estas nuevas tecnologías, ¿qué tipo de formación requeriría para las nuevas contrataciones o transformación de competencias de los trabajadores actuales?. *Marcar todas las que corresponda*

(___) 1. Formación relacionada al manejo de herramientas básicas para uso de computadoras e internet.
(___) 2. Formación relacionada al uso de software especializados.
(___) 3. Formación relacionada al uso de redes sociales.
(___) 4. Formación relacionada al desarrollo y programación de software, aplicativos o sistemas informáticos.
(___) 5. Formación relacionada a la configuración de equipos /aplicativos.
(___) 6. Formación relacionada a la operación de maquinarias y equipos (nuevos equipos, automatización, robotización).
(___) 7. Otra (Especificar)_____

D4. ¿La empresa ha tenido cambios en la cantidad de personal debido a las transformaciones digitales o la automatización del trabajo?

(__) 1. Sí, ha aumentado

(__) 2. Sí, ha disminuido

(__) 6. No, se mantiene igual

(__)97. No introdujo ninguna transformación digital

D5. Pensando en los próximos 5 años (2025-2029) ¿qué tan probable cree que se produzcan estos 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	

D6. Teniendo en cuenta los planes de inversión y de negocios de la empresa, así como las politicas económicas, ¿usted cree que durante los proximos 5 años (2025-2029) la cantidad total de trabajadores de la empresa va a crecer, mantenerse o reducirse?

(__) 1. Va a crecer → *Pasar a D7*
(__) 2. Se va a mantener → *Pasar a E1*
(__) 3. Se va a reducir → *Pasar a E1*
(__) 4. No lo sé, aún no hay certeza sobre ello→ *Pasar a E1*

D7. Considerando la posibilidad de un crecimiento en el número de trabajadores, ¿podría enumerar los cinco puestos de trabajo principales que la empresa necesitaría y estimar la cantidad de trabajadores que planea contratar en los próximos cinco años (2025-2029)?

A. Puesto de trabajo	B. Cód	C.Cant_2025	C.Cant_2026	C.Cant_2027	C.Cant_2028	C.Cant_2029
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

SECCIÓN E. CAPACITACIÓN

E1. En los próximos 24 meses ¿la empresa estaría interesada en capacitar a sus trabajadores?

(____) 1. Si → *Pasar a E3*

(____) 6. No → *Pasar a E2*

E2. ¿Cuáles son las razones por las que la empresa no estaría interesada en capacitar a sus trabajadores? *Marcar todas las que corresponda y luego pasar a la E6*

(____) 1. La empresa no tiene recursos para capacitar

(____) 2. Todo nuestro personal es plenamente competente, no se necesita capacitación

(____)3. No hay oferta de capacitación en áreas o contenidos relevantes para la empresa

(____)4. La empresa no dispone de tiempo para capacitar a sus trabajadores

(____)5. La calidad de la oferta de capacitación no es satisfactoria

(____)6. La capacitación no es una prioridad para la empresa

(____)7. Muchos trabajadores son temporales y puede que no permanezcan en nuestra empresa

(____)8. Otra (Especificar)

E3. En los próximos 24 meses, ¿en qué tipo de capacitaciones relacionadas con habilidades blandas estaría interesada la empresa? *Marcar todas las que corresponda*

(____) 1. Motivación

(____) 2. Trabajo en equipo

(____) 3. Inteligencia emocional

(____) 4. Liderazgo

(____) 5. Negociación / Resolución de conflictos

(____) 6. Comunicación asertiva

(____) 7. Otra (Especificar)_____

(____)97. Ninguna relacionada con habilidades blandas

E4F. En los próximos 24 meses ¿la empresa estaría interesada en capacitar a sus trabajadores con habilidades técnicas?

(____) 1. Sí

(____) 6. No → *Pasar a E5*

E4. En los próximos 24 meses, ¿en qué tipos de capacitaciones relacionadas con habilidades técnicas estaría interesada la empresa y para qué puestos de trabajo?

	Capacitaciones técnicas específicas de los puestos de trabajo *(Respuestas abiertas)*	**Código**	**Puesto de trabajo**	**Código**
1				
2				
3				
4				
5				
6				

E5. ¿Cuál es el formato de capacitaciones más conveniente para la empresa?

(____) 1. Virtual

(____) 2. Presencial

(____) 3. Mixto

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

E6. ¿Qué tan importante considera las siguientes razones para capacitar a los trabajadores de la empresa?

	RAZONES DE CAPACITACIÓN	1. Poco importante 2. Importante 3. Muy importante
1.	Desarrollo de competencias, habilidades o conocimientos técnicos	
2.	Incorporación de nuevas tecnologías	
3.	Contribución al desarrollo profesional de los trabajadores	
4.	Desarrollo de habilidades socioemocionales o blandas	
5.	Dotación de habilidades básicas o inducción laboral	
6.	Cumplimiento de estándares de seguridad	
7.	Cumplimiento de protocolos sanitarios	
8.	Otra. (Especificar)_____	

E7. ¿Su empresa conoce o utiliza los siguientes programas y servicios públicos?

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

E8. ¿Considera que su empresa estaría dispuesta a trabajar conjuntamente con SINAFOCAL para: ...? *Marcar todas las que corresponda*

(____) 1. Participación en estudios sobre el mercado de trabajo.
(____) 2. Desarrollo de mallas curriculares para la Formación y Capacitación Laboral.
(____) 3. Capacitaciones al personal de la empresa.
(____) 4. Evaluación y Certificación de Competencias.
(____) 5. Ninguna.
(____) 6. Otra (Especificar): _____

ANEXO B

Cuestionario de la encuesta a empresas

DATOS DEL INFORMANTE	
I1. NOMBRE DEL INFORMANTE: _____ _____	I3. Encuestador _ _
I2. CARGO DEL INFORMANTE: (__)1. Dueño o propietario (__)2. Gerente/Directivo (__)3. Administrador/Contador (__)4. Jefe/Encargado (no propietario) (__)5. Otro (Especificar):	I4. Supervisor _ _ I5. Hora de término de la entrevista:
I2.1. TELÉFONO DEL INFORMANTE: _____ _____	_ _ : _ _
I6. Situación del cuestionario: (__) 1. Completo. (__) 2. Incompleto. (__) 3. Rechazo. (__) 4. No se ubica en el lugar. (__) 5. Cita. (Registrar datos_____) (__) 6. Cierre definitivo. (__) 7. Cierre temporal o inactivo. (__) 8. Ausencia del informante. (__) 9. El tamaño de empresa no corresponde al ámbito. (__) 10. No corresponde al ámbito de la cobertura geográfica. (__) 11. Otro (Especificar) _____	

OBSERVACIONES:

_____

_____

_____

_____

_____

ANEXO C

Guía de entrevistas a organizaciones empresariales

Nombre de la organización: _____

Entrevistado/a: _____

Fecha: _____

Horario: Inicio. _____ Fin: _____

Código:

Buenos días/tardes. Mi nombre es…… trabajo en el INE y estamos realizando un estudio sobre **Tendencias del Mercado Laboral en Asunción y el Departamento Central.** La idea es poder conocer distintas opiniones para colaborar con el desarrollo e implementación de programas y proyectos relacionados con la formación profesional. En este sentido, siéntase libre de compartir sus ideas. Aquí no hay respuestas correctas o incorrectas, lo que importa es justamente su opinión sincera. Cabe aclarar que la información es sólo para nuestro trabajo, sus respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará qué dijo cada participante. Para agilizar la toma de la información, resulta de mucha utilidad grabar la conversación. Tomar notas a mano demora mucho tiempo y se pueden perder cuestiones importantes. ¿Existe algún inconveniente en que grabemos la conversación? El uso de la grabación es sólo a los fines de análisis. ¡Desde ya muchas gracias por su tiempo!

Guía de preguntas para la entrevista	
T1.	**Identificación**
	1. Sector de la economía a la que se dedica la organización/gremio. 2. ¿Desarrolla actividades enfocadas al mercado laboral?
T2.	**Fortalezas y debilidades del mercado laboral**
	1. ¿Cuáles considera usted son las fortalezas y/o debilidades del mercado laboral? 2. Teniendo en cuenta todos estos aspectos mencionados ¿Cómo usted considera que estará el sector en los próximos 5 años?

T3.	**Empleo juvenil** Pensando en la población juvenil, ¿cuáles cree usted, que son: … 1. Las principales actividades donde se emplean los jóvenes 2. Principales formas de acceder al empleo para los jóvenes *3.* Cuando no consiguen trabajo los jóvenes ¿qué estrategia cree o considera que utilizan principalmente?
T4.	**El rol de las nuevas tecnologías en el empleo** 1. ¿Conoce usted alguna nueva tecnología (NT) y/o nuevos procesos de producción (NPP) aplicada en el sector? ------- Si no conoce. ¿Le interesaría interiorizarse? 2. ¿Considera que el uso de nuevas tecnologías está afectando el acceso a empleos y/o está cambiando los tipos de empleos disponibles? ¿Por qué? 3. ¿Cuáles serán las ocupaciones afectadas por estas nuevas tecnologías a ser implementadas?
T5.	**Situación de la demanda de empleo** 1. ¿Considera que existen problemas para contratar mano de obra calificada? 2. ¿Qué formación deberían tener los postulantes a los empleos vacantes? 3. ¿Cuáles son las expectativas sobre oportunidades de empleo en los próximos 5 años? ¿y por qué? 4. Según su perspectiva ¿cómo espera que sea la dinámica de la demanda laboral en su sector para los próximos 5 años; aumentará, se estancará o disminuirá, ¿y cuáles serían los motivos? *5.* ¿Cuáles considera que son las ocupaciones o puestos laborales de mandos medios que el sector necesitaría en el corto plazo (5 años) para incrementar su participación efectiva en la economía y que puedan ser potenciadas a través de políticas públicas?
T6.	**Ofertas de formación** 1. ¿Conoce sobre los servicios de formación y capacitación profesional relacionados con su área/sector? 2. ¿Qué tipos de cursos considera que se deben promover para aumentar las habilidades y competencias de los trabajadores de su área/sector?

T7.	**Posibilidad de alianza** 1. ¿Conoce acuerdos/alianzas para promover el empleo entre instituciones del gobierno, sector privado, academia en Asunción/Central? 2. Su organización/entidad, ¿estaría interesada/dispuesta a establecer alianzas estratégicas con algún ente del estado que ofrezca formación? ¿Cuál o cuáles? ¿SINAFOCAL/ SNPP/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Otras dependencias?
¿Tiene alguna opinión o comentario sobre alguna cuestión adicional que le parezca relevante sobre los temas tratados? ¡Muchas gracias!	

Finaliza la entrevista:

Entrevistador/a:_____

Supervisor/a:_____

Situación final

1. Completa
2. Otro (especificar):_____

Observaciones: