

PROYECTO "NUEVAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO PARA
JÓVENES – NEO/PY" ATN/ME-14733-PR

CONSULTORÍA "ESPECIALISTA EN SECTORES PRODUCTIVOS"

Análisis del mercado laboral

Elaborado por:

HUGO ROYG

Con el apoyo técnico de:

- MARTHA CORONEL
- DIANA CABALLERO

Contenido

I.	Resumen ejecutivo	4
II.	Presentación del informe	5
III.	Metodología	6
1.	Conceptos	6
2.	Técnica de la investigación	6
IV.	Contexto económico y social.....	8
V.	Análisis de la demanda laboral	10
1.	Análisis de la actividad económica	10
1.1.	Identificación de principales sectores y actividades de la economía	10
1.1.1.	Principales sectores y actividades, nivel país.....	10
1.1.2.	Principales sectores y actividades, en áreas priorizadas	11
1.2.	Identificación de sectores y actividades con potencial de crecimiento	13
1.2.1.	Sectores con potencial de crecimiento, nivel país	13
1.2.2.	Sectores con potencial de crecimiento, en áreas priorizadas.....	14
1.3.	Identificación de sectores que presentarán menor dinamismo	15
1.3.1.	Sectores con menor dinamismo. Economía nacional	15
1.3.2.	Sectores con menor dinamismo. Economía regional.....	16
2.	Caracterización de la actual estructura humana de las empresas	17
3.	Principales dificultades para contratar personas	19
4.	Demanda ocupacional sectorial actual y futura	21
4.1.	Sector Agropecuario.....	22
4.2.	Sector Comercio – Supermercados y retails.....	24
4.3.	Sector Construcción	26
4.4.	Sector Hospitalidad (Hotelería, Gastronomía y Turismo)	27
4.5.	Sector Servicios a los hogares	29
4.6.	Sector Servicios - Electricidad y Electrónica	31
4.7.	Sector Servicios – Transporte	32
4.8.	Sector Industrial Gráfico.....	33
4.9.	Sector Tecnologías de la Información y Comunicación TICs	35
4.10.	La transversalidad de lo actitudinal y los valores	37
4.11.	Ocupaciones y competencias demandadas en las áreas priorizadas	37
5.	Barreras para cubrir la demanda laboral futura	41
6.	Orientación deseada de cursos de formación	41
VI.	Análisis de la oferta laboral	45
1.	Características principales de la población a nivel país	45
1.1.	Composición por sexo y área de residencia	45
1.2.	Composición por edad	46

2.	Principales indicadores de mercado laboral nacional	48
2.1.	Población económicamente activa y Tasa de actividad	48
2.2.	Población ocupada y Tasa de ocupación	49
2.3.	Población desempleada y Tasa de desempleo	51
2.4.	Tasa de subempleo	52
3.	Estructura por sectores	54
3.1.1.	Estructura por tipo de actividades	55
4.	Análisis de la formación	56
4.1.1.	Educación formal y formación técnica	57
5.	Cobertura de Seguridad Social	58
5.1.	Grado de cobertura	58
5.1.1.	Por segmentos de edad	58
5.1.2.	Por género	59
6.	Caracterización de la oferta laboral juvenil	60
6.1.	Principales indicadores de empleo juvenil por departamento	63
6.2.	Jóvenes según situación respecto al trabajo y el estudio	66
7.	Oferta laboral en las áreas priorizadas por NEO Paraguay	67
7.1.	Asunción	67
7.2.	Central	69
7.3.	San Pedro	71
7.4.	Guairá	72
7.5.	Caaguazú	73
7.6.	Paraguarí	75
VII.	Conclusiones	77
VIII.	Bibliografía	81
IX.	Anexos	83
	Anexo 1. Listado de informantes claves contactados	83
	Anexo 2. Listado de participantes entrevistas, áreas priorizadas	84
	Anexo 3. Guía de entrevistas a profundidad a informantes clave	85
	Anexo 4. Talento humano en empresas contactadas - Composición por sexo y edad	93

I. Resumen ejecutivo

El presente estudio pretende ofrecer un análisis del mercado laboral de Paraguay y de la brecha existente en el mismo así como identificar los sectores productivos con potencial de crecimiento.

Paraguay es un país joven, con recursos disponibles y con el 60% de su población menor a 30 años, lo que conduce a que anualmente muchos jóvenes pasen a formar parte de la población económicamente activa. Sin embargo, existen dificultades para que los mismos puedan insertarse en el mercado laboral, debido tanto a su propia formación como a la estructura de la economía, por lo que la tasa de desempleo llega al 10% en este segmento poblacional.

La información obtenida y presentada en este documento muestra una dependencia del sector agropecuario, que genera pocos empleos directos y cuyo crecimiento está condicionado por factores que están fuera del control de la economía: el clima y los precios internacionales.

Sin embargo, existen otros sectores que se encuentran en expansión y que demandan más personas para cubrir los empleos existentes y los nuevos que se generan, entre ellos destacan la construcción, los servicios de gastronomía y hotelería, y la industria, en especial la maquila y la agroindustria. Se espera que estos sectores vayan ganando protagonismo en la economía nacional. A ellos se sumarían las Tecnologías de Información y Comunicación – TICs que son consideradas transversales a cualquier actividad y que son cada vez más demandadas.

El crecimiento de estos sectores, así como del agropecuario, exige la incorporación de más y mejores tecnologías, para cuya utilización se requieren de personas con más competencias.

A los efectos de conocer qué tipo de personas se demandan en la actualidad y se demandarían en el futuro mediano, esta investigación aplicó técnicas cualitativas de relevamiento que permitieron profundizar en el tema así como en las competencias que esas personas deberían reunir para acceder a un empleo decente.

Si bien el país ha avanzado en cuanto al nivel de escolarización, los resultados muestran que la capacitación de las personas es considerada insuficiente, dado que las mismas no poseen los conocimientos específicos demandados ni la capacidad de aplicarlos y tienen una escasa formación práctica, lo que obliga a los empresarios a invertir en la capacitación de sus empleados. Así también la formación en nuevas tecnologías es escasa lo que representa un obstáculo importante para la contratación de las personas.

Además, la formación actitudinal y en valores es también limitada lo que afecta el desempeño de las personas y al trabajo en sí mismo. La ausencia de esta formación fue señalada como una dificultad a la hora de contratar a las personas, tan importante como la falta de conocimientos específicos.

La capacidad de aprender a aprender, la de hacer bien las tareas asignadas, la actualización constante, la capacidad de relacionarse y comunicarse adecuadamente tanto con el equipo como con los clientes, entre otras, son competencias altamente valoradas en el mundo actual.

El desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias mencionadas debería ser incorporado en los planes y programas de estudio tanto de la educación formal como en los de la formación laboral. A ello deben sumarse políticas de empleo que posibiliten la creación de más empleos de calidad, solo así se logrará reducir la brecha existente en el mercado laboral.

II. Presentación del informe

El documento fue elaborado en el marco de la Consultoría “Especialista en Sectores Productivos” contratada por el Programa “Nuevas Oportunidades de Empleo para jóvenes –NEO/PY”, implementado por el Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) con el financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El mismo presenta primeramente un análisis cualitativo de la demanda laboral en Paraguay que tiene por objetivo aportar información útil sobre su situación actual y las tendencias de la misma, que contribuya a la toma de decisiones en materia de políticas públicas de empleo y educación adecuada a las necesidades y prioridades tanto de las empresas como de los trabajadores.

El análisis de la demanda laboral se centra principalmente en la información facilitada por informantes clave de los principales sectores de la economía, que cuentan con un amplio conocimiento de su propio sector e información de avanzada sobre las tendencias existentes en el mercado laboral nacional e internacional. De manera complementaria, el estudio presenta los resultados de la encuesta aplicada a empresas de los diversos sectores de la economía a fin de caracterizar su actual demanda laboral. Así también, el mismo contiene un análisis de la información recopilada respecto a la demanda laboral los Departamentos Caaguazú, San Pedro, Paraguari y Guairá, áreas priorizadas por NEO Paraguay.

En segundo término el documento presenta los principales resultados en cuanto a las características de la oferta laboral en Paraguay vinculadas a su composición, los indicadores de empleo, formación y tipo de actividad a las que se dedican las personas.

El análisis de la oferta laboral fue hecho en base a la información recopilada de las principales páginas de estadísticas generadas por organismos del estado así como de otros estudios y publicaciones realizadas por analistas y organismos multilaterales y de la sociedad civil.

Los principales conceptos utilizados y la metodología empleada son presentados a continuación. Posteriormente la información recopilada es analizada en los siguientes apartados:

Análisis de la demanda laboral

- Análisis de la actividad económica
- Caracterización de la demanda laboral y dificultades para cubrirla
- Demanda ocupacional sectorial actual y futura
- Barreras para cubrir la demanda laboral futura
- Orientación deseada de cursos de formación

Análisis de la oferta laboral

- Características principales de la población a nivel país
- Principales indicadores de mercado laboral nacional
- Cobertura de Seguridad social por segmentos
- Mercado laboral juvenil
- Mercado laboral en las áreas priorizadas por NEO

Finalmente se exponen las conclusiones a las que llega esta consultoría con respecto al mercado laboral de Paraguay y la brecha existente.

III. Metodología

1. Conceptos

A fin de unificar criterios y establecer un marco referencial que delimite el alcance de los temas analizados, presentamos a continuación los principales conceptos considerados.

Mercado Laboral: es el mercado donde confluyen la oferta y demanda de trabajo

Oferta Laboral: parte del mercado laboral compuesta por todas aquellas personas que se encuentran trabajando o están dispuestas a trabajar, es decir, a dedicar parte de su tiempo a alguna actividad que les genere ingresos.

Demanda Laboral: constituida por los puestos que las empresas buscan cubrir contratando personas para producir bienes y servicios. La demanda laboral es realizada por las empresas que están dispuestas a contratar trabajadores que tengan determinadas competencias

Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona debe reunir para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo o ejercer una ocupación determinada.

Ocupación: Conjunto de funciones, obligaciones y tareas que debería desempeñar una persona en su trabajo. Ejemplos: una ocupación es ser Ingeniero vial, otra es ser Ayudante de cocina.

Perfil: Descripción del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación requerida de una persona para desempeñarse en el puesto de trabajo.

Formación técnica profesional: Aquella adquirida por una persona en programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y/o de especialización en su respectivo campo de acción.

2. Técnica de la investigación

La metodología aplicada para el análisis de la demanda laboral contempló principalmente la realización de **entrevistas semiestructuradas a informantes clave**. Esta técnica permite relevar información sobre los temas abordados y sobre las tendencias del mercado, así como también permite profundizar aspectos que agregan valor a la investigación y/o podrían no ser considerados en las respuestas a relevamientos cuantitativos.

Para las entrevistas se utilizaron cuestionarios guías elaborados de manera conjunta con la Unidad Operativa de NEO Py, el Equipo Técnico del Observatorio Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Equipo de Diseño Metodológico del Catálogo Nacional de Perfiles.

De esta manera fueron contactados para conversar sobre aspectos relevantes del mercado laboral 23 informantes clave de los sectores productivos con potencial de crecimiento y generación de empleo y el Representante de la OIT – Organización Internacional del Trabajo en Paraguay. (Ver Anexo 1: Listado de informantes clave contactados).

En la selección de los **informantes claves** se tuvo en consideración que los mismos fueran personas referentes del sector al que pertenecen y/o que tuvieran un emprendimiento innovador, contaran con conocimientos del funcionamiento, la evolución y la demanda del

sector e información de avanzada acerca de tendencias de crecimiento, demanda laboral y perfiles a ser demandados en el futuro.

Para la aplicación de las entrevistas se identificaron previamente sectores con potencial de crecimiento y generación de empleo considerando datos obtenidos sobre Producto Interno Bruto – PIB publicados en el Anexo Estadístico del Banco Central del Paraguay - BCP y el trabajo conjunto previo realizado con los actores institucionales involucrados. Dichos sectores y la cantidad de informantes clave contactados se presentan a continuación.

Informantes clave contactados por Sector

Sector	Informantes clave
▪ Agropecuario	03
▪ Comercio – Supermercados y retails	02
▪ Construcción	03
▪ Hospitalidad - Hotelería, Gastronomía y Turismo	02
▪ Servicios – Servicios a los hogares	02
▪ Servicios - Electricidad y Electrónica	03
▪ Servicios – Transporte	02
▪ Industrial Gráfico	03
▪ Tecnologías de la Información y Comunicación TICs	03
▪ Organización Internacional del Trabajo	01

La entrevista estuvo orientada a recopilar información respecto a cinco temas específicos: 1. Análisis de la actividad económica, 2. Caracterización de la demanda laboral y dificultades para cubrirla, 3. Demanda ocupacional sectorial actual y futura, 4. Barreras para cubrir la demanda laboral futura y 5. Orientación deseada de cursos de formación.

A los efectos de relevar información sobre las características de la actual estructura y demanda laboral de las empresas se aplicaron [encuestas](#) a empresas de varios sectores de la economía, para lo cual se utilizó un formulario digital.

En el caso de los Departamentos de Caaguazú, San Pedro, Paraguari y Guairá, áreas priorizadas por el Programa NEO Paraguay, se realizaron [grupos focales](#) con actores relevantes del principal foco de desarrollo de cada área, en este caso las ciudades de Coronel Oviedo, San Estanislao, Paraguari y Villarrica, respectivamente. (Ver Anexo 2: Listado de participantes áreas priorizadas por NEO Paraguay).

En la implementación de los grupos focales se utilizó una guía abierta para ordenar la conversación entre los participantes y así construir desde sus experiencias y visiones personales una conclusión colectiva sobre los temas planteados que se corresponda con la realidad, las necesidades y las tendencias que se dan dentro del área bajo análisis.

De esta manera se recopiló información sobre la realidad de las empresas en lo referente a la contratación de las personas que requieren, sobre la situación de la economía en general y la sectorial, así como las opiniones y percepciones de los informantes claves y participantes de los grupos focales acerca de las tendencias del mercado.

Los resultados más resaltantes sobre los diferentes temas son expuestos más adelante organizados por temas abordados. La guía de pauta utilizada para las entrevistas se encuentra en el Anexo 3. “Guía de entrevistas a profundidad a informantes clave”.

En cuanto a la oferta laboral, la técnica utilizada ha sido la [investigación de gabinete](#), en la que se recopiló y analizó la información secundaria generada por fuentes oficiales y por organizaciones de la sociedad civil, multilaterales y cooperantes, sobre el mercado laboral en Paraguay.

Ello permitió caracterizar la población describiendo las capacidades y formación con que cuentan las personas, su composición por edades, sexo y residencia, su empleabilidad, entre otras.

Las fuentes principales de información para la realización del análisis estadístico han sido la Encuesta Permanente de Hogares – EPH y la Encuesta Continua de Empleo – ECE, elaboradas por la Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos – DGEEC, la primera de ellas con periodicidad anual cuya última versión disponible al momento de elaboración de este informe es la EPH 2015, y la segunda con periodicidad trimestral.

Dicha información fue complementada por datos provenientes de los censos poblacionales y económico realizados por la DGEEC, los informes y estadísticas producidos por otros organismos como el Ministerio de Educación y Ciencias – MEC, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social – MTESS, la Secretaría Técnica de Planificación para el Desarrollo – STP, la Organización Internacional del Trabajo – OIT, así como por organismos de la sociedad civil.

IV. Contexto económico y social

Paraguay ha sido el país con mayor estabilidad macroeconómica en la región durante el periodo 1960-2015, en el cual su pico inflacionario fue del 38% cuando sus vecinos, e incluso Chile, se enfrentaban a sendas hiperinflaciones; su moneda, el guaraní, no ha sufrido cambio en sus más de 70 años de vigencia, y su política fiscal ha sido moderada durante importantes periodos de tiempo, aunque en los últimos 6 años ha presentado déficits, estos han representado menos del 2% de su PIB.

Con una tasa interanual de crecimiento de 4% registrada en el año 2016, el Producto Interno Bruto paraguayo alcanzó los US\$30.253 millones. El PIB sigue creciendo en promedio, lo que se debe principalmente al desempeño del sector agropecuario, especialmente la soja y la carne, y a los servicios relacionados al mismo, aunque en los últimos años ha habido una expansión de la construcción y los servicios.

El crecimiento estimado para el 2017 es de 4,3%, según el Fondo Monetario Internacional - FMI, más de tres puntos porcentuales superior al crecimiento estimado para Latinoamérica.

En materia de inflación, en el 2016, Paraguay registró un aumento de 3,9% en el nivel general de precios, una de las tasas más bajas de la región, en concordancia con la estabilidad que esta variable presentó durante el periodo 2011-2015 con un promedio de 4%, igual a la nueva meta inflacionaria fijada por el BCP. Para el 2014 se espera un comportamiento similar, la expectativa es que la inflación paraguaya tampoco supere este año la meta del 4%, la que sería inferior a la inflación estimada por el FMI para Argentina y Brasil, 23,2% y 8,7%, respectivamente.

Por su parte el PIB per cápita en el 2016 fue de USD. 4.036, pero ni este número ni la solidez macroeconómica se ven totalmente reflejados en los resultados sociales. La pobreza total pasó de 26,6% en el 2015 al 28,9% en el 2016, lo que implica que aproximadamente 1.950.000 paraguayos no tienen los ingresos necesarios para cubrir una canasta básica de consumo que, además de los alimentos, incluye otros bienes.

Si bien la educación formal ha aumentado la cobertura con una tasa de matriculación mayor que supera el 85% en la educación escolar básica y a nivel país se registra un buen promedio de años de estudio a con 8,7 años, es la calidad en la educación para el empleo la que es cuestionada.

Por último, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 5,3% en el 2015, es decir, 186.390 personas estaban buscando empleo al momento de aplicación de la Encuesta Permanente de Hogares – EPH. En cuanto al desempleo en Asunción y las áreas urbanas del Departamento Central en el mismo año este fue de 7,5% reflejando de esta manera la mayor dificultad existente para conseguir empleo en las ciudades hacia donde migran las personas desde el campo.

Este contexto muestra a Paraguay como un país sólido macroeconómicamente pero con resultados sociales que requieren de una mayor inversión en el área, y sobre todo una mayor inversión en educación y capacitación que provea a las personas de las competencias necesarias para obtener empleos y generar sus propios ingresos.

V. Análisis de la demanda laboral

1. Análisis de la actividad económica

1.1. Identificación de principales sectores y actividades de la economía

1.1.1. Principales sectores y actividades, nivel país

Al inicio de las entrevistas los informantes clave fueron consultados sobre su percepción acerca de la situación actual de la economía con el objetivo de identificar los sectores y actividades de mayor relevancia.

En ese sentido, el sector **agropecuario** fue identificado por 16 de los 23 informantes clave como el sector de mayor dinámica en la economía paraguaya. Una mayoría importante, sobre todo considerando que 3 de los 23 entrevistados prefirieron enfocarse en el mercado laboral y no responder las preguntas vinculadas al análisis de la economía general y sectorial.

Complementariamente, las actividades identificadas como las que presentan mayor dinamismo en la actualidad pertenecen al sector agropecuario e incluyen la producción de carne, de granos y de leche, así como las actividades vinculadas a la cadena agropecuaria tales como los suministros, la logística, la agroindustria, los servicios financieros vinculados y el transporte de productos.

Cabe mencionar que 4 de los informantes clave han destacado que el mercado se ha ido adaptando para ofrecer servicios específicos para la cadena agropecuaria como los productos financieros ajustados al sector, el transporte refrigerado para la carne, entre otras. Esto implica que la economía se mueve hacia la incorporación de soluciones tecnológicas vinculadas a la cadena agropecuaria.

El segundo sector más mencionado ha sido el de la **construcción**, esto debido principalmente al boom registrado en los últimos años en la construcción de edificios. Sin embargo, se mencionó que, además de la construcción de edificios, han aumentado las construcciones de infraestructuras viales, de vivienda, de supermercados y de shoppings.

El sector **servicios** también fue identificado por 5 referentes como uno de los que presenta un mayor dinamismo, pero en este caso varios entrevistados manifestaron su preocupación por la alta informalidad registrada en el sector que va en detrimento de la calidad del empleo.

Además de los servicios vinculados al sector agropecuario, a entender de los entrevistados la actividad con mayor dinamismo en este sector es la **gastronomía**, seguida por la **hotelería**.

La **industria** fue identificada como uno de los sectores que más mano de obra absorbe en la actualidad, específicamente por el crecimiento presentado por la **industria maquiladora**, orientada en su mayor parte hacia los rubros de autopartes, cueros, calzados y sus partes, y confecciones y textiles.

Finalmente, un punto resaltado es la transversalidad de los **servicios vinculados a las TICs – Tecnologías de la Información y la Comunicación**, que conduce a que las mismas estén en constante crecimiento.

Principales sectores y actividades de la economía paraguaya actual

Agropecuario	Construcción	Servicios	Industria
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Producción de carne ▪ Producción de granos ▪ Producción de leche ▪ Horticultura ▪ Suministros ▪ Logística ▪ Transporte ▪ Servicios financieros vinculados al agro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construcción de edificios ▪ Construcción vial ▪ Construcción de viviendas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gastronomía ▪ Hotelería 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maquila
TICs			

1.1.2. Principales sectores y actividades, en áreas priorizadas

En base a la información recopilada en las áreas priorizadas por el Programa NEO Paraguay se presentan a continuación los sectores y actividades que los entrevistados consideran que tienen mayor dinamismo en la actualidad.

San Estanislao, San Pedro

La ciudad de San Estanislao es considerada por los entrevistados como un punto de intersección estratégico debido a su ubicación geográfica privilegiada y a la infraestructura vial, habilitada en los últimos años, que la conecta con las principales ciudades del país y de la región.

Esa ubicación geográfica y la mayor accesibilidad han hecho que la ciudad, y en especial, determinados sectores crezcan destacándose entre ellos el **comercial**, el **financiero**, que incluye cooperativas, y el **agrícola especializado**, como es el caso del tabaco y banana, y el sector **educativo**.

El sector **hospitalidad** también se ha visto favorecido y está en crecimiento, principalmente en lo referido a **hotelería y gastronomía**. La mayor población y los cambios en los gustos y costumbres han hecho que la gastronomía crezca.

Cabe destacar que existe una necesidad de aprender a aprender, por lo que crecen aquellos sectores que generan condiciones de aprendizaje, que cambian las prácticas culturales y transmiten nuevos conocimientos.

La mayor facilidad en el acceso a financiación también contribuyó que determinados sectores crezcan, especialmente el comercio.

Villarrica, Guairá

En la ciudad de Villarrica es la **construcción de edificios y casas** la que está en constante expansión. El sector **comercial** también ha crecido en los últimos años y es uno de los que mayor dinamismo tienen en la actualidad, en el mismo se desarrollaron principalmente los **supermercados** las **estaciones de servicios** y la **importación y venta de vehículos**.

El sector **hospitalidad**, sobre todo la **hotelería** y la **gastronomía**, también tienen un dinamismo importante.

A entender de los entrevistados, una característica en común de estos sectores es que su crecimiento se debe principalmente a la incorporación de los jóvenes que con sus nuevos gustos y preferencias condujeron a los cambios. La gente nueva busca encontrar todo en un mismo lugar y aquella empresa o sector que es capaz de responder a esta demanda es el que se expande.

Las mayores facilidades financieras que permiten acceder a más productos y servicios, también contribuyeron al mayor dinamismo de estos sectores en la ciudad de Villarrica.

Coronel Oviedo, Caaguazú

Los entrevistados de la Ciudad de Coronel Oviedo notan que la mayor facilidad para acceder al financiamiento ha convertido a la **construcción** en uno de los sectores de mayor dinamismo, y, con ello se ha potenciado la **venta de materiales de construcción** y la actividad en las **ferreterías**.

Otro sector mencionado por los participantes ha sido el de **hospitalidad**, específicamente, la gastronomía, debido al cambio de hábitos de las familias que hoy salen a comer afuera. Además, la menor disponibilidad de personas para los servicios domésticos lleva a las familias a buscar servicios de afuera.

Los sectores **comercio y servicios a los hogares** se han visto favorecidos por el mayor consumismo de la sociedad actual: la gente viste mejor, cuida su imagen, adquiere equipos celulares de última generación, etc.

Los negocios vinculados al **marketing** y la **publicidad** también crecieron mucho, especialmente el ploteado, así como los **talleres** y las ventas de **motocicletas**.

Paraguarí, Paraguarí

En Paraguarí, aunque el sector **ganadero** es importante, es el **comercio** el principal sector económico en la actualidad, según señalaron los entrevistados. Dentro del sector comercial se destacan la venta de electrodomésticos y de muebles, los supermercados, la venta de bebidas y alimentos, y las farmacias.

En esta ciudad, también destacan el crecimiento de la **gastronomía**, que acompaña el crecimiento del **turismo**.

Una de las personas entrevistadas manifestó que la **construcción** presenta un nivel de actividad interesante y que se siguen construyendo principalmente casas.

1.2. Identificación de sectores y actividades con potencial de crecimiento

1.2.1. Sectores con potencial de crecimiento, nivel país

Otra cuestión abordada en las entrevistas fue la referente a los sectores y actividades que mostrarían un mayor dinamismo en los próximos tres años, y, por ende estarían generando más empleos para los cuales deberían ser capacitadas las personas.

En cuanto a los sectores con potencial de crecimiento, 12 entrevistados ven a la **Industria** como el sector que estará creciendo y generará empleos; de ellos, 5 identificaron a la **Agroindustria** como una actividad que crecerá significativamente porque a través de ella se dará un valor agregado a la producción, no solo de granos, sino de otros productos como los tomates, gran parte de los cuales se pierde debido a la sobreoferta existente en épocas de cosecha.

Así también dentro de la Industria, la **Maquila** es vista como una actividad que estará creciendo y que generará más oportunidades de empleo para los jóvenes.

Sin embargo, 4 de estas 5 personas entrevistadas que ven a la Maquila como un sector importante en la actualidad, con buen potencial de crecimiento y como una salida rápida para generar empleos, también mencionaron que las “*ocupaciones demandadas por la maquila no contribuyen al desarrollo de las personas debido a que las labores asignadas son solo mecánicas*”, siendo esta una cuestión que debería ser tomada en cuenta a la hora de elaborar políticas públicas relacionadas a la actividad.

Por otra parte, 4 de los entrevistados mencionaron que el **Sector Construcción** estaría creciendo en los próximos tres años, principalmente en lo referente a las construcciones de infraestructura vial y de viviendas.

Las **Tecnologías de la Información y Comunicación – TICs** también estarían creciendo en los próximos tres años, debido a que el sector agropecuario estaría incorporando más tecnología y a que las empresas en general tendrán que informatizarse para seguir presentes o crecer en el mercado. Con esto la transversalidad de las TICs seguirá consolidándose y el sector constituye una oportunidad para la inserción laboral de los jóvenes.

Otros sectores identificados minoritariamente como con potencial de crecimiento han sido el Sector **Agropecuario**, el Sector **Hospitalidad**, y el Sector **Servicios**, destacándose las actividades como la agroindustria, el ecoturismo, la gastronomía, la hotelería, las ventas a través de nuevos canales como la web, los Call Centers y los delivery.

Sectores y actividades con potencial de crecimiento

Industria	Construcción	TICs	Otros Sectores / Actividades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agroindustria ▪ Maquila 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construcción vial ▪ Construcción de viviendas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo de Software ▪ Tecnología para el manejo y seguimiento de las áreas agro. ▪ Informatización de empresas de todos los rubros y tamaños 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agropecuario ▪ Hospitalidad: Gastronomía y Hotelería ▪ Servicios: ventas a través de nuevos canales, call centers, delivery
TICs			

1.2.2. Sectores con potencial de crecimiento, en áreas priorizadas

En este apartado se presentan los sectores considerados por los entrevistados como con potencial de crecimiento.

San Estanislao, San Pedro

Durante la realización del grupo focal realizado en San Estanislao se mencionó que está prevista la instalación de una industria de **producción de alcohol**, por tanto existe una potencialidad dicha producción dado que, por un lado, las empresas grandes cumplen un rol de dinamizador del sector, y por el otro, los pequeños también pueden crecer pues resultaría más fácil producir en pequeñas fábricas.

Un segundo sector mencionado fue el **comercio**, debido a que el estilo de vida de las familias está cambiando y los jóvenes son los que generan una mayor demanda acorde a estándares más exigentes, lo que se desarrolla es el **comercio de apoyo a la vida de hoy**

Así también, la **gastronomía** y la **hotelería** presentan un nivel de actividad en constante crecimiento porque la ciudad es un lugar de tránsito que está equidistante a todas las grandes ciudades del país y porque la mayor población actual tiene hábitos diferentes a los de antes y prefiere cada vez más salir a comer afuera.

San Estanislao es una ciudad que está cambiando, motivo por el cual la **construcción** es también un sector importante en la actualidad que demanda los servicios de profesionales con conocimientos específicos, como electricistas y albañiles maestros.

Villarrica, Guairá

En Villarrica, debido a que la misma se convirtió en una ciudad turística por sus sitios históricos y su ubicación estratégica, el **turismo** es un sector que seguirá creciendo en los próximos tres años, según observan los entrevistados. En especial, el **turismo verde** podría seguir creciendo en la zona porque tiene naturaleza que mostrar y ofrecer; para potenciarlo aún más habría que mejorar los espacios y la accesibilidad a los sitios turísticos.

Dado que la ciudad atrae tanto a personas de ciudades vecinas como de ciudades distantes que la ocupan los fines de semana, la **gastronomía y la hotelería** seguirían teniendo un dinamismo importante y creciendo en los próximos tres años.

La **construcción** también seguirá creciendo debido especialmente a las mejoras del sector **comercio** y a la necesidad de contar con más **infraestructura urbana y de uso público** como los caminos de acceso a los sitios turísticos.

Con la incorporación de más y nuevos modelos de vehículos, la **venta de servicios y repuestos automotrices** seguiría mejorando en los próximos tres años por la mayor demanda que habría.

Por otro lado, deberían desarrollarse los **servicios técnicos especializados**: como los vinculados al sector automotriz, la electrónica y a las nuevas tecnologías.

En los próximos tres años deberían desarrollarse alternativas en el sector agrícola para que la economía familiar agrícola incorpore nuevas prácticas y tecnologías para ser más eficiente y desarrollarse.

Coronel Oviedo, Caaguazú

Los participantes de la reunión grupal realizada en la ciudad de Coronel Oviedo consideran que el **turismo** seguiría creciendo en los próximos tres años debido a que cada vez son más las personas que buscan sitios donde desconectarse de sus actividades y relajarse en un área con mayor tranquilidad, por lo que estarían desarrollándose aquellos sitios que ofrezcan a los turistas espacios de armonía con servicios diferenciados que no encuentran en las grandes ciudades.

Para acompañar este mayor dinamismo, el **marketing** y la **publicidad** deberían ir mejorando. Es muy importante la presentación de lo que se vende tanto en las granjas turísticas como en la ciudad para atraer y convencer a los lugareños y a los visitantes de la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Así también se mencionó que la **informática** y la **tecnología** van a crecer en el futuro. A ello se sumaría la **automatización de las fábricas** con maquinarias electrónicas, para cuyo mantenimiento y reparación se estarían necesitando técnicos en electrónica.

Paraguarí, Paraguarí

En el futuro el **turismo de naturaleza** estaría creciendo en Paraguarí pues cada vez son más los vecinos que se dedican a eso considerando que las características del terreno no permiten el desarrollo de la agricultura. Además, el IX Departamento tiene una naturaleza privilegiada con cerros y saltos de agua y en el 2007 un área de 1.900 hectáreas fue declarada reserva natural de interés distrital, que lo convierten en un sitio privilegia para el desarrollo de las actividades vinculadas al turismo de naturaleza.

Este desarrollo del turismo requerirá que también crezca todo lo relacionado a la **gastronomía**, con productos y servicios de calidad, y la **hotelería** para responder a las demandas y necesidades de los turistas.

El comercio, en especial el de electrodomésticos y de muebles, seguiría creciendo respaldado por las mejores condiciones de financiación, la mayor accesibilidad y la mayor población.

1.3. Identificación de sectores que presentarán menor dinamismo

1.3.1. Sectores con menor dinamismo. Economía nacional

Debido a los cambios tecnológicos y en las preferencias, el acceso a la información sobre nuevos productos y la saturación de mercados de determinados tipos de bienes y servicios, dentro de toda economía los recursos van migrando hacia la producción de aquellos bienes y servicios que tienen una mayor demanda. Con ello, algunos sectores y actividades son desplazados por otros y presentan un menor dinamismo. Su identificación permite liberar recursos y esfuerzos de esos sectores y reorientarlos hacia aquellos que estarán creciendo.

La pregunta referente a los sectores que estarían presentando un menor dinamismo tuvo como respuesta mayoritaria que la economía en general se ve beneficiada por el crecimiento de cualquier sector por lo que resulta difícil mencionar alguno que vaya a presentar algún decrecimiento significativo en los próximos tres años.

Sin embargo, analizando la economía en su conjunto, 4 de los entrevistados mencionaron actividades que estarían teniendo un menor dinamismo. La **construcción de edificios corporativos** y/o premium fue señalada como la actividad que ya no crecerá porque ha llegado a su límite de expansión. Además, mencionaron que en general estarían desapareciendo o disminuyendo su ritmo de crecimiento todas las **actividades que pueden ser desplazadas por la incorporación de nuevas y mejores tecnologías**, actividades como el alquiler de DVDs y el rebobinado de motores, así como los **pequeños negocios de barrio** que no incorporen la innovación en sus prácticas.

1.3.2. Sectores con menor dinamismo. Economía regional

Por otro lado, la información recopilada en las áreas priorizadas Departamentos de San Pedro, Guairá, Caaguazú y Central permitió obtener los resultados presentados a continuación.

San Estanislao, San Pedro.

En esta región los participantes manifestaron que la agricultura familiar es un sector que necesita de atención dado que existen dos factores que atentan contra su continuidad: la siembra de productos para el narcotráfico, que tiene mayor rentabilidad, y la falta de condiciones adecuadas para comercializar.

El primero de estos factores debe ser eliminado presentando opciones de cultivo que permitan a los agricultores obtener renta legal y el segundo exige de un apoyo y acompañamiento técnico oportuno por parte del estado y/o instituciones dedicadas a la sustentabilidad de la agricultura familiar. De no cumplirse estas condiciones, los participantes consideran que la agricultura familiar continuaría en disminución.

Villarrica, Guairá.

Debido a la superpoblación de profesionales universitarios en el área, el sector **educativo universitario** deberá disminuir su ritmo de actividad, pues no existen suficientes empleos donde los egresados universitarios puedan desarrollarse profesionalmente.

Por su parte, el **sector agrícola extractivo** tiene que transformarse para no seguir su tendencia decreciente que lo llevaría a desaparecer. Los productores cultivan caña pero no innovan ni invierten en su suelo, el cual cada año rinde menos obligándolos finalmente a abandonar la producción agrícola.

Así también, los **pequeños comercios** como los almacenes, despensas, panaderías, etc. van a ir disminuyendo su presencia porque siempre ofrecen lo mismo y el mundo actual demanda diferentes productos y servicios y exige mayor calidad.

Coronel Oviedo, Caaguazú.

En el área de influencia de la ciudad de Coronel Oviedo la actividad de los **aserraderos** ha disminuido, de 120 aserraderos existentes anteriormente en la actualidad subsisten aproximadamente 20, que cubren la demanda local / nacional pero que enfrenta una disminución de la demanda para exportación, la entrada de muebles importados de procedencia china y brasileña y la escasez de madera.

El sector **textil** también sigue disminuyendo su nivel de actividad, las desmotadoras van cerrando paulatinamente, así como lo ha hecho la fábrica de aceite.

Paraguarí, Paraguarí.

Dos de los entrevistados de la ciudad de Paraguarí mencionaron que existe una tendencia a que los comercios pequeños vayan disminuyendo su presencia si no adquieren nuevas prácticas dado que no tienen condiciones para competir con los negocios grandes que se están instalando en la ciudad y que ofrecen mejores precios a los consumidores finales.

Así también, a uno de los entrevistados manifestó que la agricultura iría disminuyendo su actividad en el departamento porque el suelo no tiene condiciones suficientes para cultivos.

2. Caracterización de la actual estructura humana de las empresas

A fin de conocer las características del plantel de colaboradores de las empresas de los informantes clave contactados, es decir, la composición del grupo de empleados contratados, la guía de entrevistas contempló una serie de preguntas al respecto, cuyos resultados son presentados a continuación.

Los entrevistados fueron consultados sobre la cantidad de personas empleadas que tienen las empresas / instituciones a las que pertenecen, para 5 de ellos la pregunta no aplica por ser instituciones de formación o de rectoría, asociación de empresas o profesional independiente. No obstante, estas personas dieron sus opiniones respecto a la estructura del plantel del personal observada en sus respectivos sectores.

Un total de 5.643 empleados trabaja en las 18 empresas restantes, a los que se sumaría el personal de obra tercerizado en el sector construcción y en los sectores electricidad y electrónica y servicios a los hogares. En este apartado son presentados los principales resultados obtenidos respecto a la caracterización de la actual estructura humana de las empresas pertenecientes a los entrevistados. La información detallada por empresa y sector se encuentra disponible en el Anexo 4. "Talento humano en empresas contactadas - Composición por sexo y edad".

Según 16 de los entrevistados, aproximadamente el 60% de las personas contratadas tiene entre 18 y 30 años de edad. Dos de los entrevistados manifestaron que en el Sector Construcción la absoluta mayoría, aproximadamente el 90%, tiene entre 18 y 40 años sobre todo en las obras; paradójicamente, debido a la alta exigencia física y a la falta de concienciación respecto a la importancia de la alimentación adecuada y el seguimiento de las normas de seguridad, las personas quienes llegan a esa edad ya "se sienten viejos".

Un dato a considerar es que, según el Director Ejecutivo de la Asociación Industrial Hotelera del Paraguay, los hoteles están empleando un promedio de 50 personas de las cuales una amplia mayoría, aproximadamente el 85%, son jóvenes de 18 a 25 años.

En cuanto a la distribución por sexo, en la mayoría de las empresas el 70% son hombres y el 30% mujeres, debido principalmente a factores culturales y a las exigencias propias de las tareas a desarrollar. La situación es inversa en el caso de las jefaturas, dado que en las mismas la presencia femenina es mayoritaria, debido principalmente a cuestiones actitudinales puesto

que se considera que las mujeres son más comprometidas, responsables y tienen una alta capacidad de supervisión.

De los entrevistados 10 manifestaron que contratan en sus empresas personas con discapacidad y 8 que no lo hacen, aunque estarían dispuestos a hacerlo si conocieran personas con discapacidad que reúnan las competencias necesarias para desempeñar las tareas a ser asignadas. Esto último implica que las contrataciones de las personas con discapacidades están condicionadas por el tipo de trabajo y el tipo de discapacidad, dado que algunos puestos requieren habilidades especiales, por ejemplo: por su propia seguridad sería difícil contratar a un electricista con discapacidad visual.

Con excepción de uno de ellos, todos los entrevistados manifestaron que admiten pasantes. La cantidad de pasantes depende del tamaño de las empresas, si bien es normal que tengan al menos 1 o 2 al año. En este punto es de destacar que debido al tipo de educación la mayoría de los pasantes son administrativos y que los referentes manifestaron que se debería darles más preparación técnica y una mayor formación actitudinal para que la pasantía contribuya a la formación práctica de las personas.

En relación a la formación de las personas contratadas también depende del sector y del tipo de tareas a ser desempeñadas. En la mayoría de los casos se exige la formación media (bachillerato) concluida. En el sector transporte contratan personas con el 8vo. Grado concluido y las forman, y en el sector construcción la formación es básica debido a que las tareas son más bien artesanales y no requieren de mucha formación académica sino formación técnica y experiencia o predisposición a aprender en obras.

La formación de las personas es considerada insuficiente. Las empresas requieren de más formación actitudinal y en valores, y que las personas tengan más capacidades para relacionarse con el par y con los clientes, esto implica más capacidades para comunicarse efectivamente, buen trato y predisposición a ayudar.

Además, en el caso de los oficios (gomería, carpintería, chapería, herrería) no se encuentran personas capacitadas, la mayoría tiene una formación empírica que no ha sido certificada por lo que es difícil dimensionar sus capacidades reales y su eficiencia.

Así también la desigualdad generada con el tipo de educación impartida fue mencionada: uno de los entrevistados destacó que hay mucha diferencia entre la formación que tiene una persona que estudió en el interior y alguien que estudió en las ciudades, lo que hace que los últimos sean priorizados a la hora de contratar empleados.

En el caso de las encuestas aplicadas en el mes de abril, las respuestas obtenidas respaldan lo mencionado por los actores clave en lo referente a la actual estructura humana. Las empresas, cuyos representantes respondieron las encuestas, pertenecían a los siguientes sectores económicos: 2 al agropecuario, 2 al industrial, 2 al sector comercio, 1 al sector servicios de gastronomía, 1 al financiero, 1 a la construcción, 1 al transporte y 2 a Comunicaciones y Tecnologías de la Información y Comunicación.

En total estas empresas tienen contratadas 2.709 personas entre las que se encuentran las 503 personas que fueron contratadas en los últimos tres meses. La empresa constructora, la cadena de minimercados y una industria, en ese orden de prelación, han sido las que más nuevas incorporaciones realizaron. En contrapartida, en los últimos tres meses las empresas encuestadas desvincularon a 351 personas, con una alta concentración en los mismos sectores, es decir, el 70% de los nuevos contratados pasaron a ocupar empleos ya existentes que habían

quedado vacantes, de esta manera en el periodo de referencia se generaron escasos nuevos empleos.

No obstante, según las respuestas obtenidas, en los 3 meses siguientes a la aplicación de las encuestas, las empresas contratarían a 418 personas, aproximadamente el 50% de ellas serían empleadas por la cadena de minimercados y 36% por la constructora.

En cuanto a la distribución por sexo, el resultado es similar a lo obtenido con las entrevistas a profundidad dado que el total de personas contratadas por las empresas encuestadas está distribuido en un 76% de hombres y 24% de mujeres. Las empresas del sector agropecuario y la de la construcción contratan una mayoría absoluta de hombres, más del 85% de los trabajadores de las empresas agropecuarias son personas del sexo masculino, mientras que en el caso de la constructora ese porcentaje llega al 96%.

El 61% de las personas contratadas por las empresas encuestadas tienen entre 18 y 29 años de edad, el 23% entre 30 y 45 años de edad y el 16% tiene más de 45 años de edad.

Por otro lado, la distribución por tramo de ingresos de los empleados contratados por todas las empresas que respondieron muestra que el 45,5% de ellos gana entre 1 y 1,5 salarios mínimos, y 14,3% entre 1,5 y 2 salarios mínimos. Cabe destacar que el porcentaje de personas que gana menos del salario mínimo supera el 90% en el comercio, y el 75% en el caso de una de las industrias.

En lo relacionado al nivel de formación, siete de las empresas reportan que tienen contratadas personas con el nivel secundario concluido, dos de ellas requiere de secundario técnico concluido para contratar, en TICs contratan técnicos superiores o profesionales universitarios y en finanzas prefieren los profesionales universitarios. El 58% de las empresas considera que la formación de sus empleados responde adecuadamente a las competencias requeridas, el 33% que responde poco y solo el 8% considera que responde suficientemente.

Sin embargo, ante la pregunta referida a las principales dificultades a la hora de contratar personas el 80% de los encuestados incluyó entre sus respuestas la escasez de personas con la capacitación adecuada como uno de los principales obstáculos.

3. Principales dificultades para contratar personas

En el apartado anterior se mencionó que la formación / educación es considerada insuficiente, en este apartado se presentan las principales dificultades que las personas entrevistadas encuentran a la hora de contratar a las personas.

- Baja calidad de la educación.

"La educación es pésima. Desde como escriben, como hablan, tienen muchas falencias. La comunicación y el lenguaje son malos. El conocimiento que traen de los colegios es pésimo, hay muchas diferencias entre estudiantes graduados de colegios privados y nacionales"

(Entrevistado N° 18, Sector Industrial Gráfico)

- Formación técnica y práctica limitada, incluso en niveles universitarios: la gente no sabe hacer cosas específicas.

“En los llamados para las personas con formaciones terciarias (oficios: panaderos, confiteros) para cubrir los puestos se presentan muchos que dicen tener experiencia o presentan un certificado del SNPP, pero que no pasan la entrevista técnica” (Entrevistado N° 21, Sector Supermercados)

- Problemas actitudinales y de valores: no hay perseverancia, compromiso, ambición por crecer, carecen de inteligencia emocional

“La falta de formación y la falta de compromiso de la gente con su trabajo y con la eficiencia dificulta contratar personas y aumenta la rotación” (Entrevistado N° 14, Sector Electricidad y Electrónica)

“Los jóvenes tienen una carencia de sentirse más protagonista de su propia vida, de ser más determinante en su propia gestión” (Entrevistado N° 14, Sector Electricidad y Electrónica)

- Falta de capacidad lógica y de resolución de problemas
- Oferta insuficiente de profesionales y mandos medios de calidad.

“Las personas formadas vienen con maña y conocen poco de la realidad que tienen los edificios” (Entrevistado N° 16, Sector Electricidad y Electrónica)

- Desvalorización del trabajo técnico: existe sobreoferta de administrativos, de personas que quieren trabajar en oficinas con aire acondicionado, pero es difícil encontrar personas para trabajo de fábrica
- Escasas habilidades y capacidades transversales: como el buen trato, la capacidad de aprender a aprender, de trabajar en equipo, de análisis y de síntesis, la comunicación interpersonal efectiva, flexibilidad, creatividad, entre otras.
- Situación familiar (actual y en la que creció) condiciona desempeño, limita capacidades y formación en valores.
- Baja o nula formación en idiomas.
- Dificultades de conseguir transporte en determinados horarios y días de trabajo.
- Falta de liderazgo y profesionalismo dificulta cubrir cargos de supervisión y jefaturas

“Los jóvenes son resultado del modelo de enseñanza que tenemos: cero formación en lo que son las actitudes blandas, relacionamiento, modelo de pensamiento” (Entrevistado N° 22, Sector Servicios a los hogares)

Según los representantes de las empresas que respondieron la encuesta la “escasez de personas con la capacitación adecuada” es una de las principales dificultades para contratar colaboradores. La “escasez de personas con experiencia laboral mínima requerida” así como los

“costos de adaptación al puesto de trabajo /costos de formación” fueron las otras opciones más seleccionadas. Por otro lado lo actitudinal estuvo también presente en las encuestas dado que la “ausencia de perspectivas de crecimiento” también fue seleccionada como dificultad a la hora de contratar personas.

En las regiones visitadas, en cuanto a las limitaciones de las personas para ser contratadas se mencionó principalmente que las mismas no tienen la preparación adecuada ni los conocimientos técnicos específicos requeridos. Además, los profesionales técnicos no se actualizan permanente y van quedando desfasados de los cambios registrados en los productos, servicios y en la sociedad misma. Se mencionaron además las siguientes dificultades:

- Presencia de muchas mañas en las personas que disminuyen su eficiencia y la del equipo en el que se desempeñan.
- Falta de proactividad, voluntad y compromiso con la empresa.
- Dificultades para trabajar en equipo
- Falta de interés en seguir buscando nuevos conocimientos y en mejorar sus habilidades.
- Problemas valóricos: a la gente le cuesta ser honrada, es irresponsable
- Falta de profesionalismo
- En Paraguarí, muchos jóvenes no terminaron el bachillerato

4. Demanda ocupacional sectorial actual y futura

Las demandas de ocupaciones y las competencias necesarias para cubrirlas de los diferentes sectores son presentadas en este apartado.

No obstante, cabe destacar que la transversalidad de las TICs hace que personas formadas en las mismas sean demandadas por todas las empresas, lo que irá en aumento; y que la demanda de ocupaciones para actividades vinculadas al Sector Agropecuario es mayor a la demanda de ocupaciones del propio sector debido a que la cadena agropecuaria incluye las actividades de otros sectores como el comercio de suministros, la logística y los servicios especializados para el agro.

Esto último significa que si bien el sector agropecuario en sí mismo genera pocos empleos directos, las actividades vinculadas al sector generan diversas oportunidades de empleo demandando perfiles tales como conductores para el transporte de productos, ejecutivos de cuentas especializados en cartera agrícola, especialistas en insumos agropecuarios, comerciales para venta de insumos, jefes de logística, encargados de depósito, entre otros.

4.1. Sector Agropecuario

Las principales ocupaciones demandadas en la **actualidad** por el sector agropecuario son presentadas en el cuadro a continuación junto con las competencias requeridas para cubrirlas.

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Técnicos Agropecuarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos básicos de enfermedades y agroquímicos 2. Conocimientos de mantenimiento y de manejo de maquinarias 3. Formación práctica en técnicas agrícolas 4. Finanzas básicas
2. Operadores de maquinarias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos básicos de mantenimiento y manejo de máquinas 2. Capacidad para aprender a manejar maquinas cada vez más complejas y de mayor capacidad 3. Aprendizaje en campo 4. Formación teórica básica
3. Soporte para mantenimiento de maquinarias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos básicos de oficios. Ejemplos: gomeros, soldadores 2. Compromiso con el trabajo: hacer bien las cosas
4. Administrativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos básicos de administración agropecuaria
5. Informáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación básica en la especialidad, 2. Razonamiento lógico para interpretar la realidad 3. Capacidad de resolución de problemas
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Integridad, 3. Capacidad de relacionamiento 4. Capacidad para trabajar en equipo 5. Manejo de idiomas español y guaraní, y portugués en las zonas de frontera.

Los representantes de empresas que respondieron las encuestas, además mencionar a los técnicos agropecuarios y operadores de maquinarias, manifestaron que en la actualidad la ocupación más demandada es el personal de campo: zafreros, personal a caballo, etc. siendo la principal competencia requerida el conocimiento del trabajo en el campo y del manejo de hacienda.

En el **futuro mediano** se demandarán principalmente:

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
1. Ingenieros Agrónomos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos sólidos de tecnología y matemáticas 2. Especialización en temas de maquinaria y software agropecuarios 3. Especialización en manejos administrativos agropecuarios 4. Capacidad para planificar siembras, cosechas, rendimientos y ventas
2. Técnicos Agropecuarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos básicos de enfermedades y agroquímicos 2. Conocimientos de mantenimiento y de manejo de maquinarias 3. Formación práctica en técnicas agrícolas 4. Finanzas básicas
3. Administradores agropecuarios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos de costeo 2. Conocimientos de finanzas agropecuarias 3. Conocimientos de administración de propiedades agropecuarias
4. Operadores de maquinarias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos básicos de mantenimiento y manejo de máquinas 2. Capacidad para aprender a manejar maquinas cada vez más complejas y de mayor capacidad 3. Aprendizaje en campo 4. Formación teórica básica
4. Tecnólogos de alimentos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación para el análisis de productos y materias primas
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Integridad, 3. Capacidad de relacionamiento 4. Capacidad para trabajar en equipo 5. Manejo de idiomas español y guaraní, y portugués en las zonas de frontera.

A estas ocupaciones, las respuestas a las encuestas suman el personal de campo, que tenga un conocimiento del trabajo en campo, del manejo de hacienda y de las enfermedades básicas vacunas. Otro tipo de profesional que sería demandado en el futuro es el especialista en tecnología para agricultura de precisión.

En cuanto al tipo de maquinarias que deberían saber manejar y/o mantener los técnicos y profesionales las más citadas fueron los tractores, las sembradoras y las cosechadoras.

4.2. Sector Comercio – Supermercados y retails

El sector supermercadista es uno de los que menos exigencias tienen en cuanto a la formación académica propiamente dicha. En el mismo se valora altamente el conocimiento práctico y la experiencia. En la **actualidad** en este sector, se demandan las siguientes ocupaciones:

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Cajeros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tecnicatura en caja o estudiantes de administración y carreras afines (no excluyente, pero preferible) 2. Conocimientos de procesos administrativos 3. Habilidades para digitar números con rapidez 4. Atención y concentración 5. Capacidad para discriminar los tipos de pagos y saber procesarlos 6. Cordialidad en el trato a los clientes 7. Manejo de crisis
2. Guardias de seguridad (Anfitriones)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para orientar a los clientes 2. Comunicación efectiva 3. Vocación de servicio 4. Solidez y equilibrio emocional 5. Manejo de crisis 6. Capacidad de resolución de problemas planteados por los clientes
3. Panaderos, rotiseros, confiteros y carniceros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia demostrable 2. Formación en el oficio (no excluyente)
4. Administrativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estudiantes de administración y carreras afines 2. Conocimientos de procesos administrativos 3. Predisposición
5. Atención al cliente / Comercial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación en ventas 2. Cordialidad en el trato a los clientes 3. Comunicación efectiva
6. Compradores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pensamiento estratégico 2. Capacidad de análisis de compras, productos, costos, rotación 3. Capacidad de negociación
7. Supervisores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Capacidad de coordinar equipo
8. Gondoleros:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación primaria 2. Buena atención al cliente 3. Capacidad de orden
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<p>Cualidades blandas como:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Compromiso 3. Actitud positiva 4. Comunicación efectiva 5. Cordialidad en el trato

A nivel general, en el sector comercial según los representantes que respondieron las encuestas en la actualidad se están demandando

- *Choferes, Repartidores*
- *Vendedores*
- *Cajeros: que tengan buen trato con el cliente, manejo de caja registradora y sistema de cobro*
- *Repositores / gondoleros: con conocimientos de rotación de productos, de fijación de precios, de vencimientos, ubicación, sectores de góndolas, etc., y con capacidades para la recepción de mercaderías*

En los **próximos tres años** serán demandados básicamente las mismas ocupaciones, pero se sumarán los gerentes y subgerentes:

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
1. Cajeros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tecnicatura en caja o estudiantes de administración y carreras afines (no excluyente, pero preferible) 2. Conocimientos de procesos administrativos 3. Habilidades para digitar números con rapidez 4. Atención y concentración 5. Capacidad para discriminar los tipos de pagos y saber procesarlos 6. Cordialidad en el trato a los clientes 7. Manejo de crisis
2. Guardias de seguridad (Anfitriones)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para orientar a los clientes 2. Comunicación efectiva 3. Vocación de servicio 4. Solidez y equilibrio emocional 5. Manejo de crisis 6. Capacidad de resolución de problemas planteados por los clientes
3. Panaderos, rotiseros, confiteros y carniceros	<ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia demostrable 2. Formación en el oficio (no excluyente)
6. Compradores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pensamiento estratégico 2. Capacidad de análisis de compras, productos, costos, rotación 3. Capacidad de negociación
7. Supervisores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Capacidad de coordinar equipo
8. Gerentes y subgerentes:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Capacidad de negociación 3. Comunicación efectiva 4. Capacidad de supervisar, organizar y coordinar 5. Conocimiento empírico del manejo del supermercado y su funcionamiento incluyendo conocimientos básicos de mantenimiento.

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Compromiso 3. Actitud positiva 4. Comunicación efectiva 5. Cordialidad en el trato

“Lo que siempre buscamos en todas las ocupaciones que tengan la habilidad de comunicarse y atender bien a los clientes” (Entrevistado N° 21, Sector Supermercados)

Según las empresas comerciales encuestadas del sector comercio, se necesitan además supervisores de tiendas con capacidad para controlar y monitorear sucursales.

4.3. Sector Construcción

El sector construcción es otro de los sectores con potencial de crecimiento que demanda más personas con menos cualificaciones, tanto en lo referente a conocimientos teóricos como en la experiencia previa. Sin embargo, sus requerimientos en cuanto a profesionales técnicos o universitarios irán aumentando con la incorporación de nuevas tecnologías.

Las ocupaciones demandadas en la **actualidad** por este sector según las entrevistas a profundidad y las encuestas realizadas son las presentadas en el cuadro siguiente.

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Especialistas en obras de mandos medios: electricistas, plomeros, albañiles, pintores, piseros, encofradistas, carpinteros, etc.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos básicos 2. Responsabilidad 3. Capacidad de trabajar en equipo 4. Capacidad para aprender a aprender 5. Compromiso con la calidad: hacer bien las cosas
2. Ingenieros de diferentes especialidades: Eléctricos, Sanitarios, estructurales, Civiles, etc.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con conocimientos técnicos sólidos 2. Capacidad de supervisión de obras 3. Habilidad para coordinar de equipos 4. Liderazgo
3. Topógrafos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con conocimiento técnicos del área
4. Arquitectos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con título universitario 2. Conocimientos de software de diseño: AutoCad, Sketchup, Vray, Lumion, entre otros.
5. Personal para armado de hormigón	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de construcción de estructuras 2. Experiencia en construcción de estructuras
6. Capataces	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con conocimientos de obras 2. Manejo y administración de materiales 3. Capacidad de supervisión y coordinación
7. Contratistas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con conocimientos de obras 2. Manejo y administración de materiales 3. Capacidad de supervisión y coordinación 4. Manejo de equipo

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Capacidad de aprender a aprender 3. Compromiso con el trabajo: hacer bien las cosas 4. Capacidad de trabajar en equipo 5. Conocimientos y aplicación de normas de seguridad

En los próximos 3 años se demandarán en el sector las siguientes ocupaciones:

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
1. Especialistas en obras de mandos medios: electricistas, plomeros, albañiles, pintores, piseros, encofradistas, carpinteros, etc	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formados académicamente: que pasen de ser empíricos a tener los nuevos conocimientos técnicos básicos 2. Conocimientos de normas de seguridad 3. Con formación en valores como responsabilidad, limpieza, solidaridad, capacidad de trabajar en equipo.
2. Ingenieros de diferentes especialidades: Eléctricos, Sanitarios, estructurales, Civiles, etc.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con conocimientos técnicos sólidos 2. Capacidad de supervisión de obras 3. Habilidad para coordinar equipos 4. Capacitación en las nuevas tecnologías
3. Arquitectos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Especializados y capacitados para nuevas tecnologías 2. Especializados en diseño 3D 3. Con conocimientos de software como BIM (Building Information Modeling)
4. Comerciales / Vendedores de viviendas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con habilidades para venta del producto 2. Capacidad para captar las necesidades del cliente
5. Operadores de maquinarias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos para manejo de nuevas tecnologías
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad 2. Capacidad de aprender a aprender 3. Compromiso con el trabajo: hacer bien las cosas 4. Capacidad de trabajar en equipo 5. Conocimientos y aplicación de normas de seguridad

4.4. Sector Hospitalidad (Hotelería, Gastronomía y Turismo)

En el sector hospitalidad la competencia más requerida es la buena atención y adecuada comunicación con los clientes.

"En hotelería, por un tema del trato con las personas, es muy importante el saber comunicarse y tener una aptitud de hospitalidad, amabilidad y cortesía constante" (Entrevistado N° 12 Sector Hospitalidad)

Se describen en la tabla siguiente las ocupaciones más demandadas por el sector en la actualidad y las competencias vinculadas.

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Mucamas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación técnica básica en el puesto 2. Predisposición, honradez 3. Discreción 4. Conocimientos prácticos 5. Conocimientos básicos del inglés 6. Conocimientos técnicos básicos: como saber utilizar productos y equipos de limpieza, arreglar una habitación, etc.
2. Mozos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación técnica básica en el puesto 2. Predisposición 3. Higiene 4. Conocimientos prácticos 5. Cordialidad y tacto para el trato con el cliente
3. Mandos medios: ayudantes de cocina, pastelería, barman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con un año de capacitación 2. Un año de formación y experiencia
4. Ejecutivos de cocina (chef):	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carrera terminada 2. Mínimo 5 años de experiencia.
5. Recepcionistas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resistencia a la fatiga 2. Rápida adaptación a los cambios 3. Capacidad de comunicación 4. Fluidez en español 5. Manejo de otro idioma (inglés, portugués)
6. Encargado de eventos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidad para la venta 2. Atención a los clientes 3. Resistencia a la fatiga 4. Graduado de Psicología 5. Capacidad de comunicación 6. Conocimientos y habilidades para organización de eventos
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación efectiva 2. Cordialidad en el trato a los clientes 3. Responsabilidad 4. Honradez 5. Discreción 6. Capacidad para resolver problemas

A las ocupaciones mencionadas en el cuadro precedente, las empresas encuestas suman a la de los vendedores que deberían tener buena presencia, responsabilidad y actitud positiva.

En el **futuro** se demandarían los mismos profesionales y a ellos sumarían:

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
1. Encargado de costos hoteleros	1. Con conocimientos de contabilidad y finanzas enfocadas al sector.
2. Profesionales en Cocina Paraguaya.	1. Con capacitación en elaboración de platos tradicionales 2. Experiencia en elaboración de platos tradicionales del país
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	1. Comunicación efectiva 2. Responsabilidad 3. Honradez 4. Capacidad para resolver problemas

4.5. Sector Servicios a los hogares

Según el Banco Central del Paraguay, en el sector servicios, los servicios a los hogares han crecido en promedio 5,6% en el periodo 2011-2015. Este subsector comprende una variada gama de actividades. Se presentan a continuación las ocupaciones demandadas **actualmente** en cuanto a seguridad y reparaciones y mantenimientos de vivienda, actividades consideradas con potencial de absorción de mano de obra.

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Guardias de seguridad	1. Honradez 2. Capacitación en seguridad (preferible pero no excluyente debido a alta competitividad de las empresas prestadoras de servicios que reducen costos)
2. Técnicos electricistas o electrónicos	1. Bachillerato concluido 2. Formación en electricidad o electrónica 3. Con capacidad para aprender todo lo vinculado a instalación de alarmas
3. Patrulleros	1. Bachillerato concluido 2. Servicio militar 3. Disciplina 4. Responsabilidad en el cumplimiento de su tarea
4. Mandos medios: Técnicos en construcciones Civiles (carpinteros, albañiles, herreros, plomeros, etc)	1. Conocimiento técnico específico en su área de desempeño 2. Interpretación de planos 3. Elaboración de planillas de costo 4. Capacidad de relacionamiento con el equipo y con los clientes 5. Capacidad de aprender 6. Capacidad / predisposición para hacer bien las cosas
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	1. Comunicación efectiva 2. Cordialidad en el trato a los clientes 3. Honradez 4. Capacidad para trabajar en equipo

En los próximos 3 años se demandarán:

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
1. Mandos medios: Técnicos en construcciones Civiles (carpinteros, albañiles, herreros, plomeros, etc)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento técnico específico en su área de desempeño 2. Interpretación de planos 3. Elaboración de planillas de costo 4. Capacidad de relacionamiento con el equipo y con los clientes 5. Capacidad de aprender 6. Capacidad / predisposición para hacer bien las cosas
2. Técnicos electricistas o electrónicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación terciaria 2. Formación en electricidad o electrónica 3. Con capacidad para aprender todo lo vinculado a instalación de alarmas
3. Guardias de seguridad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Honradez 2. Capacitación en seguridad: en el futuro debería mejorar la capacitación de los guardias para propiciar un mejor cumplimiento de sus funciones 3. Habilidad para resolver problemas 4. Cordialidad en el trato
4. Personal de Marketing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de redes sociales para posicionar a la empresa en el mercado mediante ellas 2. Habilidades para comunicar adecuadamente los valores y servicios prestados por la empresa
5. Personal de Soporte (Psicólogos Laborales):	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de coordinación de actividades de las personas 2. Capacidad para organizar encuentros 3. Habilidad para propiciar condiciones para explotar las potencialidades de las personas.
6. Gerentes:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de liderazgo y motivación 2. Capacidad de gestionar personas: equipo de trabajo, clientes, proveedores
7. Comerciales / Vendedores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de conocer y vender el producto, 2. Capacidad para realizar el servicio post venta
Competencias transversales a las diferentes ocupaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación efectiva 2. Responsabilidad 3. Honradez 4. Capacidad para resolver problemas

4.6. Sector Servicios - Electricidad y Electrónica

El Sector Electricidad y Electrónica estaría creciendo principalmente por el crecimiento de la construcción y por el proceso de urbanización que se está dando, lo que exige una mayor oferta de servicios a los hogares y empresas. Las principales ocupaciones demandadas en la **actualidad** son las siguientes:

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Mandos medios: Capataz	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aprender y de razonamiento 2. Capacidad para interpretar planos 3. Conocimientos administrativos básicos y de manejo de materiales 4. Honradez 5. Liderazgo
2. Mandos medios: Ayudante	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aprender y de razonamiento 2. Capacidad para interpretar planos 3. Conocimientos de materiales y su manejo 4. Manejo de instrucciones de nivel técnico, de distancias y conceptos técnicos 5. Inglés técnico básico
3. Técnicos en electricidad industrial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para resolución de problemas 2. Conocimientos teóricos y prácticos de mantenimiento de motores y equipos
4. Técnicos en automatización y control	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos para hacer más eficiente el uso de energía 2. Conocimientos teóricos y prácticos de mantenimiento de motores y equipos
5. Técnicos en electricidad domiciliaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos sobre instalaciones y normas 2. Capacidad para diferencias problemáticas 3. Conocer y utilizar los equipos de seguridad
6. Técnicos en electricidad estética	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos de circuitos y materiales (Por ejemplo: iluminación con sistema LED)
Competencias transversales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento técnico específico 2. Conocimientos de normas de seguridad 3. Actualización permanente en nuevas tecnologías 4. Comunicación efectiva 5. Responsabilidad y compromiso con la calidad 6. Capacidad para resolver problemas

En los próximos tres años se sumarían a las ocupaciones más demandadas:

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
1. Técnicos en redes	1. Conocimientos de la instalación de redes, con tecnologías cada vez más avanzadas

4.7. Sector Servicios – Transporte

En el sector transporte se ha dado un crecimiento importante del transporte de cargas pero la alta informalidad reduce la competitividad y por tanto, se contrata a personas con poca preparación. La tendencia en cuanto a las exigencias, sobre todo en el transporte de pasajeros es que vayan en aumento. A continuación se presentan las ocupaciones más demandadas en la actualidad y las competencias vinculadas:

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Conductor (Para transporte de pasajeros y cargas, de media y larga distancia)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con formación técnica básica en el manejo de vehículos de porte mediano y grande 2. Con licencia para conducir acorde a la tipo de vehículo y a las distancias 3. Experiencia mínima en conducción y transporte de pasajeros y cargas 4. Responsabilidad 5. Habilidad práctica 6. Honestidad 7. Capacidad de relacionarse adecuadamente con los clientes 8. Cordialidad en el trato 9. Capacidad para la resolución de conflictos 10. Comunicación efectiva 11. Disposición a ejecutar el servicio con calidad tanto en la atención como en la entrega de cargas 12. Disposición para aprender a utilizar vehículos con más tecnología 13. Respeto por las normas de tránsito y de seguridad 14. Educación escolar básica concluida (9no. grado)
2. Personal de atención al cliente (Auxiliares a bordo, personal de ventas de pasajes, de centros de atención)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buen relacionamiento interpersonal con el equipo de trabajo y con los clientes 2. Conocimientos de relaciones públicas 3. Manejo de conflictos
3. Supervisores operativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buen relacionamiento interpersonal con el equipo de trabajo y con los clientes 2. Manejo de conflicto 3. Liderazgo 4. Responsabilidad 5. Honestidad 6. Conocimiento de rendiciones de cuenta

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
4. Capitanes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación requerida 2. Certificación de la prefectura naval 3. Experiencia 4. Responsabilidad
5. Oficiales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Libreta emitida por la Prefectura General Naval 2. Carrera demostrable, que hayan pasado proceso desde marineros para llegar a ser oficiales
6. Administrativos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación universitaria 2. Manejo de idioma inglés
7. Comerciales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación universitaria 2. Idioma inglés 3. Atención adecuada a los clientes 4. Comunicación efectiva, adecuada con clientes y proveedores
Competencias transversales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento técnico específico 2. Conocimientos de normas de seguridad 3. Actualización permanente en el uso de nuevas tecnologías 4. Comunicación efectiva 5. Responsabilidad y compromiso con el servicio 6. Honestidad 7. Capacidad para resolver problemas

A estas ocupaciones demandas en la actualidad, las encuestas suman al “auxiliar de comercio exterior” que debería tener los conocimientos básicos del área.

En el **futuro** serán las mismas ocupaciones las demandadas, pero sobre todo se demandarán más *conductores y capitanes* con formación adecuada y acorde a la responsabilidad que la ocupación implica, y manejo de nuevas tecnologías vinculadas a su función.

4.8. Sector Industrial Gráfico

El tema de la impresión digital y la cámara obliga a las imprentas en el mundo a reconvertirse y volverse más tecnológicas, para lo cual cada vez demandan más personas con conocimientos

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Impresores offset	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento en manejo de imprenta 2. Capacidad para aprender a utilizar maquinarias con más tecnología
2. Operadores de máquinas complementarias del proceso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bachillerato concluido 2. Capacidad para aprender
3. Impresores flexográficos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento técnico básico en el manejo de imprenta o maquinaria similar 2. Capacidad de aprendizaje: Inteligencia y actitud Seriedad 3. Compromiso 4. Experiencia previa en manejo de máquinas 5. Bachillerato concluido

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
4. Empacadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bachillerato concluido 2. Compromiso con el trabajo 3. Capacidad para aprender
5. Administrativos de fábrica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos prácticos de fábrica 2. Disposición a trabajar en fábrica y no en oficina con aire acondicionado 3. Conocimiento de stock 4. Control de entradas y salidas
6. Controladores de calidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con predisposición a trabajar en fábrica, no solo a hacer expedientes en oficina Personas que especializadas en esta ocupación son los tecnólogos de producción de la UNA y el Ing. Industrial
7. Vendedor ejecutivo / Asesor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de la industria 2. Con habilidades comerciales y técnicas 3. Proactividad 4. Conocimiento de atención al cliente 5. Estrategias 6. Elaboración de propuestas 7. Con disposición a ir y visitar a los clientes y relacionarse adecuadamente con ellos 8. Disposición y capacidad para hacer un seguimiento adecuado para dar respuesta a las demandas del cliente
8. Diseñadores gráficos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bachillerato concluido 2. Conocer programas de diseño como el Adobe in Design 3. Creatividad 4. Aptitud para el trabajo 5. Capacidad para aprender y disposición a seguir formándose
9. Operadores de impresoras en blanco y negro, auxiliares de terminación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bachillerato concluido 2. Compromiso con el trabajo y con el equipo 3. Aptitud para el trabajo 4. Capacidad para aprender y disposición a seguir formándose
Competencias transversales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para aprender a utilizar nuevas tecnologías 2. Responsabilidad 3. Honestidad 4. Capacidad para trabajar en equipo 5. Compromiso 6. Comunicación efectiva

Las mismas ocupaciones serán demandadas en los **próximos 3 años**, pero atendiendo a los cambios tecnológicos e innovación y la versatilidad que exige el rubro.

Según las encuestas, en el sector industrial se demandan en la actualidad las ocupaciones, detalladas a continuación con sus respectivas competencias requeridas, las cuales también serían demandadas en el próximo año.

- Operarios para producción: manejo de montacargas, conocimiento básico de electricidad, trabajo en equipo, responsabilidad.
- Químicos: Experiencia en manejo de equipos propios de laboratorio
- Personal de mantenimiento de planta: con conocimientos de electricidad, soldadura, conocimiento de máquinas, etc.
- Auxiliares Administrativos: con conocimientos básicos del área.

Las competencias actitudinales y los valores son transversales, destacándose la honestidad, la ética, la coherencia, la objetividad, el respeto, la tolerancia, la sociabilidad, la capacidad de crítica y autocrítica, la decencia, la puntualidad, la cordialidad.

4.9. Sector Tecnologías de la Información y Comunicación TICs

El sector TICs es transversal a todos los demás sectores, la globalización exige a las empresas, independientemente a su tamaño, incorporar desde sus inicios las TICs. No obstante, los informantes claves contactados han identificado las ocupaciones, y las competencias requeridas para las mismas, demandadas en la **actualidad. Las mismas son presentadas en la siguiente tabla.**

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
1. Programadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lógica 2. Creatividad 3. Conocimientos teóricos sólidos de lenguajes como software Java 4. Capacidad de observación y resolución de temas reales 5. Conocer y programar con ambiente de internet y móviles
2. Desarrolladores con ambiente internet/móviles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dominio de al menos una herramienta 2. Técnicos en herramientas de vanguardia
3. Diseñador gráfico aplicado a TICs	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lógica 2. Creatividad 3. Manejo de interface gráfica para programación 4. Capacidad de observación para comprender la realidad y las necesidades de las personas
4. Gerente de proyecto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todo lo requerido en las anteriores ocupaciones 2. Habilidades gerenciales 3. Liderazgo
5. Web masters	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento para el desarrollo de páginas webs 2. Experiencia en el diseño de sitios web 3. Capacidad para administrar sitios webs 4. Creatividad

Ocupaciones actuales	Competencias requeridas
Competencias transversales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pensamiento lógico 2. Algoritmia 3. Capacidad de comprender realidad 4. Capacidad para realizar propuestas para resolver problemas o mejorar situaciones

A estas ocupaciones se sumarían según las respuestas a las encuestas los vendedores.

En los próximos tres años se espera que las ocupaciones demandadas sean:

Ocupaciones a ser demandadas en el futuro	Competencias requeridas
1. Programadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lógica 2. Creatividad 3. Conocimientos teóricos sólidos de lenguajes de software como Java 4. Capacidad de observación y resolución de temas reales 5. Capacidad de programar en la nube y con movilidad total
2. Desarrolladores con ambiente en internet / móviles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dominio de al menos una herramienta 2. Formación técnica en herramientas de vanguardia que van surgiendo
3. Community Manager	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lógica 2. Creatividad 3. Conocimientos de publicidad 4. Capacidad para comunicar mensajes de la empresa considerando el público al que van dirigidos
4. Piloto de drones (Para: agricultura, ganaderías, construcción de infraestructura, eventos)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos sobre manejo de drones 2. Conocimientos básicos de meteorología 3. Capacidad para planificar los vuelos
Competencias transversales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lógica 2. Algoritmia 3. Capacidad de comprender realidad 4. Capacidad para realizar propuestas para resolver problemas o mejorar situaciones

Si bien todas las ocupaciones son transversales a todas las empresas, los Community Manager estarían siendo más demandados por las exigencias propias de nuestro mercado donde las redes son más utilizadas como canal de comunicación/información y por tanto constituyen una oportunidad de crecimiento para las empresas.

Por otro lado también se estarían demandando pilotos de drones ya sea para uso en la cobertura de eventos como en la supervisión de las áreas de cultivo de granos y cría de ganado, pues la

incorporación de esta tecnología permitirá al sector agropecuario un mejor control de su producción.

4.10. La transversalidad de lo actitudinal y los valores

La mayoría de los entrevistados destacó que, más allá de las capacidades duras requeridas en las ocupaciones demandadas, son las cualidades blandas las que hacen que una persona pueda desempeñar con eficiencia las tareas asignadas.

Personas con responsabilidad, honradez, cordialidad en el trato a los clientes, actitud para el trabajo en equipo, compromiso con el trabajo, con la calidad y con el cliente, así como las personas con proyección, son altamente valoradas para todas las ocupaciones.

Asimismo, todos los informantes contactados valoran mucho la capacidad de aprender a aprender, de razonamiento lógico y de resolución de problemas, de comunicarse efectivamente con todos los públicos de las empresas: equipo de trabajo, superiores, clientes y proveedores.

4.11. Ocupaciones y competencias demandadas en las áreas priorizadas

Los entrevistados de las diferentes áreas visitadas coincidieron principalmente en que hoy en día se necesitan personas con conocimientos técnicos específicos, y estas serían las más demandadas por las empresas en el futuro mediano. Los principales resultados obtenidos se exponen a continuación.

San Estanislao, San Pedro

Personas demandadas actualmente	Competencias que deben reunir
1. Profesionales de diferentes oficios y áreas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos específicos 2. Capacidad de aprender a aprender 3. Actualización constante
2. Mecánicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos específicos de su área 2. Con conocimiento de electrónica 3. Actualización permanente
3. Personal para hotelería y gastronomía. (Mozos, Mucamas, Recepcionistas, etc.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades para el relacionamiento con clientes 2. Comunicación efectiva 3. Conocimientos teóricos y prácticos de su área de desempeño. 4. Idioma portugués básico 5. Equilibrio de carácter

<i>Personas que serán demandadas en el futuro</i>	<i>Competencias que deberán reunir</i>
1. Profesionales técnicos de diferentes oficios y áreas (en general)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos específicos 2. Capacidad de aprender a aprender 3. Actualización constante 4. Deseos de superación 5. Con autoestima, personas que sepan que son capaces 6. Preparación en nuevas tecnologías 7. Disposición a hacer bien las cosas 8. Habilidades para el relacionamiento con clientes y proveedores
2. Mecánicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimientos técnicos específicos 2. Con conocimiento de electrónica 3. Actualización permanente
3. Ingenieros agrónomos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con capacidad para gerenciar personas: ya sean equipos de trabajo como productores 2. Conocimientos técnicos sólidos
4. Personal administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad para gerenciar personas 2. Habilidades para el relacionamiento con clientes y proveedores 3. Capacidad de resolución de situaciones 4. Con conocimientos administrativos 5. Proactividad 6. Excelente manejo de nuevas tecnologías y de ambiente office 7. Disposición a hacer bien las cosas
5. Personal para hotelería y gastronomía. (Mozos, Mucamas, Recepcionistas, etc.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades para el relacionamiento con clientes 2. Comunicación efectiva 3. Conocimientos teóricos y prácticos de su área de desempeño. 4. Idioma portugués básico 5. Equilibrio de carácter

Villarrica, Guairá

Para el grupo focal de Villarrica, los tipos de personas que requieren las empresas en la actualidad sería el mismo a ser demandado en los próximos tres años.

Personas demandadas	Competencias que deben reunir
1. Profesionales técnicos de diferentes oficios y áreas (Técnicos agrícolas, mecánicos, soldadores, torneros, administrativos)	1. Formación base. 2. Con conocimientos técnicos específicos. Ej. Soldador 3. Con capacidad de aprender a aprender 4. Capacidad y disposición para hacer bien las cosas 5. Preparación en nuevas tecnologías 6. Deseos de superación 7. Con autoestima , personas que sepan que son capaces 8. Habilidades para el relacionamiento con clientes y proveedores
2. Personal administrativo	1. Con conocimientos básicos del área 2. Capacidad para relacionarse adecuadamente

Coronel Oviedo, Caaguazú.

Personas demandadas	Competencias que deben reunir
1. Personal para el sector gastronómico (mozos, pizzeros, de atención en mostrador)	1. Con conocimientos básicos de las tareas a desempeñar. 2. Habilidad para relacionarse adecuadamente con los clientes 3. Con capacidad para comunicarse efectivamente con el equipo de trabajo y con los clientes
2. Personal de atención al cliente	1. Con conocimientos básicos del área 2. Capacidad para relacionarse adecuadamente 3. Comunicación efectiva 4. Con capacidad de aprender a aprender 5. Habilidades para conocer y ofrecer los productos y servicios 6. Compromiso con el trabajo y la calidad del mismo
3. Personas dedicadas al marketing y la comunicación	1. Con conocimientos de marketing, comunicación, presentación de productos y envasado 2. Manejo de redes sociales 3. Capacidad de transformar los mensajes en el lenguaje de redes 4. Comunicación efectiva

Paraguari, Paraguari

En la tabla siguiente se presentan los tipos de personas que actualmente están demandando los entrevistados de la ciudad de Paraguari. Estas demandas se estarían manteniendo en el futuro.

Personas demandadas	Competencias que deben reunir
1. Personal de fábrica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con conocimientos básicos. 2. Bachillerato concluido 3. Preferentemente con formación técnica 4. Sin limitaciones físicas (por el tipo de trabajo pesado propio de las fábricas)
2. Técnicos en electricidad, mecánica, electrónica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con conocimientos técnicos específicos 2. Con capacidad de aprender a aprender 3. Compromiso con el trabajo 4. Capacidad para hacer bien las cosas, compromiso con la calidad
3. Instructor de ecoaventura	<ol style="list-style-type: none"> 1. Optimo estado físico 2. Preparación técnica en trabajo en altura y rescate 3. Buen trato con los visitantes y turistas 4. Amabilidad y cordialidad 5. Manejo de grupos y conflictos 6. Comunicación adecuada y efectiva 7. Conocimiento de otros idiomas
4. Personal para gastronomía: (mozos, cocineros)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación efectiva 2. Con conocimientos sólidos de las tareas a desempeñar 3. Higiene 4. Buen trato con las personas del equipo y con los turistas
Competencias transversales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposición 2. Proactividad 3. Responsabilidad 4. Honradez 5. Cordialidad 6. Capacidad para trabajar en equipos

5. Barreras para cubrir la demanda laboral futura

En cuanto a las barreras para cubrir la demanda laboral futura, es decir, las dificultades que las empresas enfrentan hoy para contratar a las personas, a continuación se presentan las más importantes mencionadas por los entrevistados:

- Problemas actitudinales como irresponsabilidad y falta de compromiso
- La formación deficiente, incluyendo la de los maestros e instructores, limita el desempeño de las personas y por tanto su empleabilidad.
- La educación no está ligada a la tecnología y la lógica.
- Educación muy teórica, inclusive a nivel universitario, las pasantías realizadas tienen pocas prácticas vinculadas directamente a aplicar los conocimientos adquiridos y adquirir habilidades para desempeñarse en el mercado laboral.
- Las personas tienen pocos conocimientos específicos que les permitan ejecutar tareas con calidad.
- El ejercicio práctico de las funciones a ser asignadas es insuficiente, por lo que existe una disociación entre teoría y realidad. Ejemplo: diseñadores gráficos que hacen un muy buen diseño en la máquina pero no saben cómo imprimirlo correctamente.
- Insuficiencia de oferta laboral capacitada en tecnología, con formación universitaria.
- Acceso limitado a las nuevas tecnologías.
- Falta de certificación de personas con oficios.
- Cultura que no valora el trabajo de fábrica
- Familias desmembradas afectan la actitud de las personas hacia el trabajo y generan pérdida de valores.
- Falta de liderazgo empresarial en los gerentes y supervisores. Las carreras universitarias no enseñan liderazgo ni negociación.
- Institucionalidad en construcción y aún débil: bajo porcentaje del PIB es destinado al Ministerio de Trabajo.
- Baja capacidad de inspección de los órganos relacionados a la calidad del empleo.
- Alta informalidad.

6. Orientación deseada de cursos de formación

En la actualidad:

Considerando la realidad **actual** de sus respectivas demandas laborales, los informantes clave de los diferentes sectores han coincidido en la necesidad de mejorar la educación en general, así como de los cursos de formación orientándolos hacia la práctica e incluyendo en ellos la formación actitudinal y en valores. Los principales aspectos que deberían considerarse para cubrir la demanda actual son mencionados en la siguiente página.

Conocimientos

- Se necesitan más tecnicaturas agropecuarias, en lo posible que contemplen un sistema dual de formación: teoría en clases y práctica en empresas, a lo largo de la duración del programa no solo por uno o dos meses
- Deberían desarrollarse más las tecnicaturas que incorporen nuevas tecnologías tales como en construcciones civiles, electricidad, electrónica, mecánica.

- En el plano terciario/universitario, se debería hacer una secuencia en la formación en la cual después de los dos primeros años ya se pueda tener técnicos superiores. Es decir, capacitar para otorgar certificaciones intermedias.
- La capacitación en investigación debería ser incluida y aplicada en las carreras universitarias.
- Los cursos de formación deberían enseñar técnicas, potenciar el razonamiento lógico
- En TICs se necesitan cursos modulares, más breves: con herramientas actualizadas dado que las TICs son muy dinámicas, en la actualidad uno de los lenguajes utilizados es el JAVA
- Se deberían incorporar minicapacitaciones en administración y en costos, en los cursos de todas las profesiones y oficios
- Cursos de Manejo de máquinas de cualquier tipo. El entrevistado 18, del sector industrial gráfico, manifestó: *"es muy difícil que formen en utilizar nuestras máquinas porque son muy caras, pero al menos deberían tener más cursos de manejo mecánico de máquinas de cualquier tipo con algo de tecnología digital"*
- Se necesitan cursos que capaciten en conocimientos y prácticas, así como en valores, a los Guardias de Seguridad y se desarrollen en horarios accesibles para los guardias actuales.
- En electricidad y electrónica promover la capacitación en Automatización y Control, Derecho Laboral, Normas de Seguridad y Emprendedurismo.
- Idiomas, especialmente el inglés y portugués, sobre todo en los cursos destinados a preparar a las personas que estarían en contacto con clientes y proveedores

Habilidades duras

- Los talleres prácticos que involucren visualización de la realidad son claves para las TICs.
- Se debería promover la certificación en los oficios: gomería, chapería, limpieza, etc, por parte de las instituciones encargadas de la formación
- Aumentar las capacitaciones teórico-prácticas en mandos medios: electricistas, plomeros, etc, es una necesidad. En ese sentido, *"Capacitar teórico-práctico en todas las ocupaciones in situ en las construcciones"* sería una solución para mejorar la empleabilidad y eficiencia de los obreros.
- Potenciar la creatividad y el razonamiento lógico
"Se podría subir a la gente que está estudiando la tecnicatura en construcciones civiles para que vayan a reparar las escuelas que se están cayendo, con una buena supervisión se mataría dos pájaros de un tiro: el estado tendría gente que se está capacitando y cubriría necesidades de la sociedad" (Entrevistado 22, Servicios a los hogares)

Habilidades blandas

- La formación actitudinal y en valores debería ser potenciada. Es necesario generar o dotar a las personas de las condiciones emocionales suficientes para desempeñar las funciones. Los valores más mencionados han sido la responsabilidad, la honradez, el compromiso, la actitud de superación.
- Los cursos deberían contemplar módulos de comunicación efectiva.
- Los cursos deberían tener un componente de relaciones públicas o manejo de relaciones.
- Potenciar el buen trato, la cordialidad en las personas.

- Desarrollar capacidades para detectar y responder a las necesidades concretas de cada segmento de clientes

Una expresión que refleja la necesidad de formación actual es la siguiente:

“Hay tres tipos de colaboradores: 1) el que cumple con sus objetivos e incluso los supera, 2) el 1. más busca oportunidades de reforma, 3) el 2. más mira el futuro. Los cursos deberían orientarse a que las personas tengan la capacidad de pertenecer al tercer tipo”. (Entrevistado 17, Sector Industrial Gráfico)

Por otro lado un trabajo más estrecho, o una alianza público-privada entre las instituciones encargadas de la formación serían altamente valoradas y podría mejorar la empleabilidad de las personas.

“Las instituciones encargadas de los cursos de formación deberían acercarse a las empresas para relevar sus intereses y necesidades en cuanto a demanda laboral y trabajar en conjunto con ellas” (Entrevistado 16, Sector Electricidad y Electrónica)

En los próximos tres años:

Con respecto hacia donde deberían orientarse las ofertas de formación para dar respuesta a la demanda laboral de los sectores con potencial de crecimiento en los **próximos tres años**, el análisis de lo expresado por los informantes muestra que debería considerarse lo siguiente:

Conocimientos

- Las ofertas de formación deberían orientarse hacia las industrias que se instalarán (agroindustrias, maquiladoras), hacia incorporar más tecnología e información.
- Se requiere una actualización teórica y práctica de los propios docentes e instructores.
- El sistema dual de formación de los jóvenes y programas como PESCAR, explicado brevemente más abajo, dan buenos resultados en cuanto a empleabilidad y eficiencia de las personas, por lo que se debería considerar su implementación.
- En cuanto a la educación formal, los bachilleratos técnicos con orientación práctica y profesional, son más útiles y tienen mejores resultados.
- En TICs, las ofertas deberían orientarse hacia las Tecnicaturas de 1 o 2 años en institutos superiores: por ejemplo especialista en programar celulares, en redes, programación orientada a internet y nubes, seguridad cibernética de la información: seguridad contra apagones, virus, hackeos, etc
- En transporte incluir en los cursos módulos para capacitar en el uso del Sistema Confort Shift¹ que incluye electrónica y comandos para manejar
- En electricidad y electrónica promover la capacitación en:
 - Automatización y Control,
 - Derecho Laboral,
 - Normas de Seguridad y protección
 - Emprendedurismo
 - Cableado, Ethernet,
 - Instalación de fibra óptica
 - Electricidad básica

¹ Sistema Comfort Shift: Sistema de cambio de marchas electroneumático desarrollado por Scania

- Las capacitaciones de guardias de seguridad deberían contemplar protocolos mínimos del área
- En supermercados se necesita formación específica para el sector. En otros países como Chile y Brasil existen carreras de venta en detalle, venta de retail, pero en Paraguay no funciona porque no tienen los instructores.

Habilidades duras

- Se necesita certificar los oficios: gomería, chapería, limpieza, etc, y darle más calidad.
- En transporte se debería certificar conductores a través de cursos que consideren la disponibilidad de horario de las personas que están trabajando.

Habilidades blandas

- La formación actitudinal y en valores debe ser potenciada, eso incluye responsabilidad, honradez, respeto al ambiente en el que se desarrolla a tarea, el compromiso, las ganas de crecer, el liderazgo, el trabajo en equipo, la cordialidad en el trato, entre otros.
- Es necesario fortalecer las capacidades de las personas en comunicación, relaciones públicas, pero principalmente de negociación: con los clientes, con los trabajadores, con la comunidad, por lo que las ofertas de formación deberían contemplar módulos para desarrollar estas capacidades.
- Potenciar la capacidad de aprender a aprender de las personas es una exigencia del mundo actual que cambia constantemente e incorpora nuevas tecnologías, entendiéndose por tecnología no solo nuevas maquinarias y programas, sino nuevos procesos de producción más eficientes.

Un comentario recurrente mencionado por varios de los entrevistados es que deberían incentivarse programas de formación dual, similares al PESCAR que en Paraguay forma anualmente 15 jóvenes de escasos recursos que se encuentran cursando el último año de la educación media, con una carga de 800 horas anuales. En dicho programa la empresa asume la responsabilidad de formar a los jóvenes en jornadas de doble escolaridad, incluyendo la formación en valores éticos y humanos y en temas específicos como la atención al público.

En cuanto a las industrias, estas son consideradas industrias escuelas, pero necesitan que se capacite a las personas al menos en los conocimientos básicos de manejo de máquina. Un entrevistado mencionó como ejemplo a seguir al SENAI - Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, de Brasil, institución especializada en formar personal para las industrias que cuenta con instructores altamente capacitados y máquinas cedidas por las empresas para capacitar en la práctica. El informante clave consideró que establecer un convenio con el SENAI contribuiría a la formación de los instructores paraguayos y a la de las de las personas para que las mismas estén en condiciones de cubrir la futura demanda laboral.

VI. Análisis de la oferta laboral

1. Características principales de la población a nivel país

Conocer la estructura de la población total del país permitiría establecer prioridades en materia de políticas públicas laborales, educativas y de formación continua. En este primer capítulo se analiza la distribución de la población en los diferentes segmentos y actividades, su formación y su condición dentro del mercado laboral a través de los principales indicadores de empleo, considerando los últimos datos disponibles en las instituciones generadoras de estadísticas.

1.1. Composición por sexo y área de residencia

En los últimos 3 años la población total de Paraguay aumentó a una tasa promedio de 1,6% alcanzando en el 2015 los 6.926.100 habitantes, según datos de la Encuesta Permanente de Hogares².

La distribución de la misma por sexo ha permanecido prácticamente estable desde 2013 a 2015, aunque puede observarse un leve aumento en la proporción correspondiente a las mujeres que de representar el 50,4% de la población total en el 2013 pasó a representar el 50,6% en el 2015. Es decir, en el 2015 vivían en el país un total de 3.505.821 mujeres y 3.420.279 hombres.

En cuanto a la distribución de la población total por área de residencia, se puede notar que la proporción correspondiente al área urbana ha aumentado del 59,8% registrado en el 2013 al 60,2% en el 2015. Es decir, en tres años el proceso de urbanización ha generado un cambio de 0,4% en la estructura de la población total por área de residencia y al 2015 vivían en el área urbana 4.170.209 personas mientras 2.755.891 vivían en el área rural.

Un dato interesante a considerar es el crecimiento interanual de ambos tipos de población: urbana y rural. La primera ha crecido año a año en una tasa aproximada del 2%, mientras que la segunda, la población rural, creció aproximadamente 1% de manera interanual durante los tres años analizados.

En el área urbana, las mujeres son mayoría: 2.172.708 mujeres viven en ella, lo que representa el 52,1% de la población total del mismo, habiendo la población femenina ha crecido en promedio 3% anual en el periodo analizado. Los hombres representan el 47,9% de la población urbana sumando 1.997.501 habitantes, con un aumento promedio interanual de 1% en los tres últimos años, es decir con un crecimiento promedio 2% menor al de las mujeres.

La situación en el área rural es inversa, la población masculina es mayoritaria y representó el 52% de la población rural en el 2013, el 52,1%, en el 2014 y el 51,6% en el 2015, es decir, en este último año vivían en las zonas rurales 1.422.778 hombres y 1.333.113 mujeres, lo que podría estar reflejando el hecho de que son más las mujeres que migran en búsqueda de nuevas oportunidades.

No obstante, y a pesar de representar una menor proporción de la población rural, la población femenina en el área ha crecido en promedio 1,5% anual en los últimos tres años, mientras que

² Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos DGEEC – Encuesta Permanente de Hogares años 2013, 2014 y 2015

la masculina solo creció en promedio 0,5%, lo que explicaría en parte la leve disminución en su peso dentro de la población rural.

Tabla 1. Distribución de la población por sexo y área de residencia

Población	2013		2014		2015		Crec. Prom. %
	Cant. de personas	Proporción %	Cant. de personas	Proporción %	Cant. de personas	Proporción %	
TOTAL PAÍS	6.709.730		6.818.180		6.926.100		
<i>Var. Interanual</i>	1,7%		1,6%		1,6%		1,6%
Hombres	3.329.037	49,6%	3.364.766	49,3%	3.420.279	49,4%	
<i>Var. Interanual</i>	-0,4%		1,1%		1,6%		0,8%
Mujeres	3.380.696	50,4%	3.453.414	50,7%	3.505.821	50,6%	
<i>Var. Interanual</i>	3,8%		2,2%		1,5%		2,5%
URBANA	4.010.858	59,8%	4.091.361		4.170.209		
<i>Var. Interanual</i>	2,1%		2,0%		1,9%		2,0%
Hombres	1.925.865	48,0%	1.943.715	47,5%	1.997.501	47,9%	
<i>Var. Interanual</i>	-0,8%		0,9%		2,8%		1,0%
Mujeres	2.084.993	52,0%	2.147.646	52,5%	2.172.708	52,1%	
<i>Var. Interanual</i>	4,9%		3,0%		1,2%		3,0%
RURAL	2.698.872	40,2%	2.726.819		2.755.891		
<i>Var. Interanual</i>	1,1%		1,0%		1,1%		1,1%
Hombres	1.403.169	52,0%	1.421.051	52,1%	1.422.778	51,6%	
<i>Var. Interanual</i>	0,2%		1,3%		0,1%		0,5%
Mujeres	1.295.703	48,0%	1.305.768	47,9%	1.333.113	48,4%	
<i>Var. Interanual</i>	2,0%		0,8%		2,1%		1,6%

Fuente: DGEEC EPH 2013, 2014 y 2015

1.2. Composición por edad

Según datos de la Proyección de la Población realizada por la DGEEC³, Paraguay tiene una población mayoritariamente joven, pudiendo distribirse en tres grandes grupos que representan aproximadamente un tercio de la población total cada uno: a) el de 0 a 14 años de edad, constituido por los niños, niñas y adolescentes que en su mayoría están en situación de dependencia, con un 30,7%, b) el constituido por jóvenes de 15 a 29 años de edad, que están en edad de insertarse o están en sus primeros años dentro del mercado laboral, con el 28%, y c) el grupo de 30 a 59 años de edad con el 32,4% de la población, conformado por quienes podrían formar parte activa del mercado laboral. A ellos se suma un cuarto grupo, d) las personas con 60 y más años de edad que luego de haber trabajado una vida deberían estar en su etapa pasiva, con el 8,8% de la población total.

Si bien la población de todos los grupos ha aumentado interanualmente de manera prácticamente constante, la distribución o estructura de la población por edad ha presentado pocas variaciones en el periodo del 2011 al 2015. No obstante, es de destacar que el grupo de 0 a 14 años de edad pasó de representar el 32% de la población total en el 2011 a representar el

³ Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos DGEEC (2016) – Proyección de la población 2000-2025

30,7% en el 2015, lo que implica una caída de 1,3% en la proporción que le corresponde, mientras que el porcentaje de personas pertenecientes al grupo de 30 a 59 años aumentó 1,1% pues de representar el 31,3% de la población en el 2011 terminó el 2015 con un 32,4% de la población total.

Al analizar la distribución por sexo dentro de los distintos grupos de edades, se puede notar que la misma es similar a la de la población total y que los porcentajes de variaciones interanuales de la cantidad de personas presentan diferencias poco significativas.

Esta estructura poblacional por grupos de edad requeriría la adopción de medidas tendientes a aumentar las capacidades de los niños, niñas y adolescentes pertenecientes al primer grupo mejorando la calidad de la educación dentro del sistema formal, así como de medidas de políticas que mejoren la empleabilidad de las personas de 18 a 29 años de edad.

Otro dato a considerar dentro de las políticas públicas poblacionales es que el grupo que ha presentado un mayor crecimiento interanual ha sido el de 60 y más años de edad, que creció en promedio 3,9% en los últimos 5 años. De mantenerse esta tendencia, la proporción de la población que este grupo representa iría en aumento, tal como se espera ocurra cuando el bono demográfico del país concluya, lo que exigiría por un lado, una reorganización del sistema de seguridad social, mediante la incorporación de criterios inclusivos que posibiliten el incremento de la cobertura, y por el otro, un mayor control dentro del mercado laboral.

Los datos mencionados en este apartado se encuentran en la Tabla 2 inserta en la siguiente página.

Tabla 2. Población total por grupos de edad.

Grupo de Edad	2011	2012	2013	2014	2015
Total país	6.282.942	6.380.419	6.478.106	6.575.962	6.755.756
0 a 14 años	2.008.972	2.012.011	2.015.099	2.018.394	2.073.039
Proporción	32,0%	31,5%	31,1%	30,7%	30,7%
Variación Interanual	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%	2,7%
15 a 29 años	1.793.691	1.816.609	1.836.536	1.854.126	1.900.701
Proporción	28,5%	28,5%	28,3%	28,2%	28,1%
Variación Interanual	1,5%	1,3%	1,1%	1,0%	2,5%
30 a 59 años	1.969.071	2.021.076	2.074.945	2.130.076	2.185.973
Proporción	31,3%	31,7%	32,0%	32,4%	32,4%
Variación Interanual	2,5%	2,7%	2,8%	2,8%	2,8%
60 y más años	511.208	530.723	551.527	573.367	596.043
Proporción	8,1%	8,3%	8,5%	8,7%	8,8%
Variación Interanual	3,7%	3,8%	3,9%	4,0%	4,0%

Fuente: DGEEC (2016). Proyección de la población por edad 2000-2025

2. Principales indicadores de mercado laboral nacional

En este capítulo se analizan los principales indicadores laborales que reflejan la situación de la población total dentro del mercado laboral. El análisis es hecho en base a los datos disponibles en la EPH correspondiente a los años 2011 al 2015.

2.1. Población económicamente activa y Tasa de actividad

La tasa de actividad es la proporción de la población en edad de trabajar que efectivamente trabaja o tiene intenciones de hacerlo, es decir, la Población Económicamente Activa – PEA. En Paraguay esta tasa es de 61,6% según la EPH 2015, similar al promedio latinoamericano⁴, aunque en el 2012 había dado un salto importante llegando el 64,3%.

De esta manera 3.492.514 personas formaban parte de la PEA en el 2015, de las que 2.040.822 personas eran hombres (58,4%) y 1.451.692 eran mujeres (41,6%), el 61,5% residía en el área urbana y el 38,5% restante en el área rural.

Si analizamos esta tasa por área de residencia, la misma es de 61,8% para el área urbana y 61,3% para el área rural. Donde existen diferencias a considerar es en la participación por sexo, tanto a nivel país como a nivel urbano y rural.

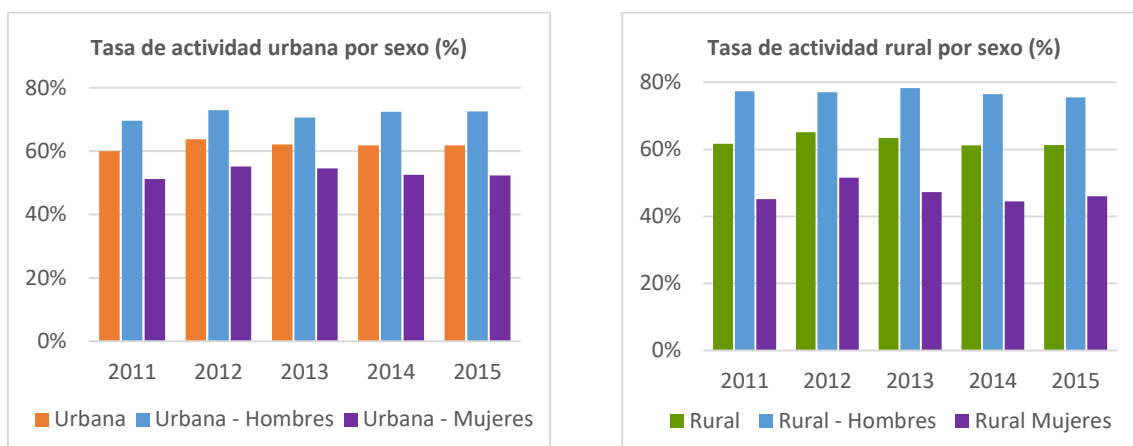
Los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral paraguayo su tasa de actividad en los cinco años analizados ha sido en promedio aproximadamente 11,7% superior a la tasa de actividad del país y 23% superior a la tasa de actividad femenina. Es así que en el 2015 la tasa de actividad masculina llegó al 73,8% frente a la tasa de actividad de 50% correspondiente a las mujeres.

Aunque las diferencias por sexo favorecen a los hombres en cuanto a tasa de actividad, este indicador es menor para los hombres urbanos que para los hombres que residen en el área rural, dado que el primer grupo tiene una tasa de actividad de 72,5% mientras que para el segundo la dicha tasa es 75,6%, aunque esta ha ido disminuyendo desde el 2013 cuando llegó al 78,3%.

Por su parte, las mujeres urbanas tienen una mayor participación en el mercado laboral que las mujeres rurales: su tasa de actividad es en promedio 6,2% superior a la correspondiente a las mujeres del área rural. En el 2015 la tasa de actividad femenina del área urbana era del 52,3% mientras que dicho indicador en el área rural llegó solo al 46%.

Esta menor participación de las mujeres en relación a la de los hombres, tanto a nivel nacional como por áreas de residencia, estaría reflejando no solo aspectos culturales que hacen que las mujeres se dediquen más a las tareas del hogar sino también la falta de oportunidades para su inserción en el mercado laboral.

⁴ Organización Internacional del Trabajo (2015) - Panorama Laboral 2015 de América Latina y el Caribe

Gráfico 1. Tasa de actividad urbana y rural por sexo en %

Fuente: DGEEC – EPH 2011 al 2015

En cuanto a los grupos de edades, el grupo con mayor tasa de actividad a nivel país es el de 25 a 39 años de edad con un 82,9% de participación, los hombres del mismo grupo tienen una participación de 96,7% y las mujeres llegan al 70,4%, es decir las mujeres tienen una participación 16,3% menor a la de los hombres. Similares participaciones se dan en el grupo de 45 a 59 años pero las diferencias entre hombres y mujeres se agudizan en el siguiente grupo de 60 y más años de edad siendo sus tasas de actividad de 58,1% y 31%, respectivamente. Es de destacar que el 43,7% de las personas de 60 y más años de edad forman parte de la PEA aun cuando ya superan la edad de jubilación lo que se debería a la escasa cobertura del sistema de seguridad social.

2.2. Población ocupada y Tasa de ocupación

Un siguiente indicador a analizar es la tasa de ocupación, es decir el porcentaje de la PEA que se encuentra trabajando que en el 2015 llegó al 94,7%.

Con excepción del año 2014 en el que se produjo una disminución de 0,7% en el número de personas ocupadas, este aumentó de 3.034.771, en el 2011, a 3.306.124 ocupados en el 2015 de los que 1.939.990 personas eran hombres (58,7%) y 1.366.134 eran mujeres (41,3%).

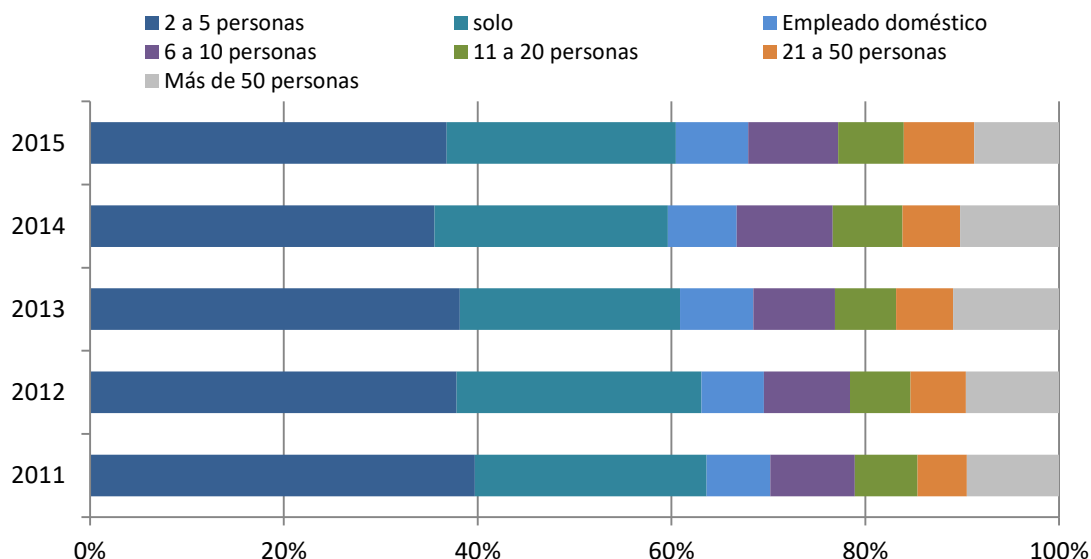
En promedio la tasa de ocupación de los hombres superó a la de las mujeres en los últimos 5 años en un 2,1%, misma diferencia registrada en el último año dado que la tasa de ocupación masculina 2015 fue de 95,5% y la femenina fue de 93,4%. También una diferencia de 2,1% en promedio se da entre los ocupados hombres del área rural y las ocupadas mujeres de la misma área, donde la tasa de ocupación masculina es de 97% y la femenina es de 94,9%.

Un dato de interés surge al analizar la tasa de ocupación por área de residencia, dado que la tasa de ocupación rural supera en promedio 2,7% a la tasa de ocupación en el área urbana, llegando dichas tasas al 96,3% y 93,6%, respectivamente, en el 2015. Esto señalaría el hecho de que las personas que migran a las ciudades tienen menos oportunidades de dedicarse a un empleo formal más que las que se quedan en el campo.

Analizando dónde o cómo trabajan las personas ocupadas, se puede notar que las características de nuestro mercado laboral hacen que un alto porcentaje la población ocupada, aproximadamente 60% trabaje solo o en empresas de 2 a 5 personas, lo que podría significar

que son más vulnerables a perder sus empleos y exigiría que las personas tengan cualificaciones múltiples para desempeñar tareas que atañen a más de un puesto de trabajo y capacidad de resolver varios problemas a la vez. A ellos se suma el 7,1% de los ocupados que trabaja en labores domésticas, dejando solo un 33,9% de la población ocupada que trabaja en empresas de con mayor tamaño y/o mayor formalidad.

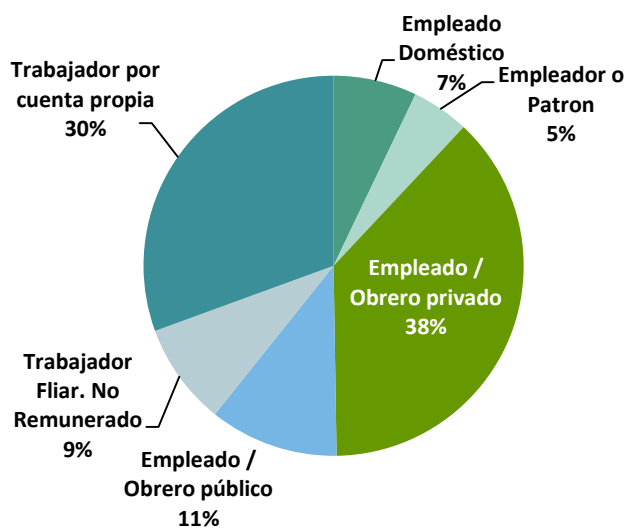
Gráfico 2. Distribución de la población ocupada según tamaño de la empresa (%)



Fuente: DGEEC EPH 2011-2015

Por otro lado, analizando las categorías de ocupación también puede observarse que un porcentaje significativo de la población ocupada se encuentra en situación poco favorable, dado que 7,1% es empleado doméstico, el 8,7% es trabajador familiar no remunerado y el 30,6% trabaja por cuenta propia, lo que da un total de 46,4% de la población ocupada, es decir, más de 1.500.000 personas que trabajarían en condiciones poco estables.

Gráfico 3. Población ocupada, según categoría de ocupación (%)



Fuente: DGEEC EPH 2015

2.3. Población desempleada y Tasa de desempleo

La tasa de desempleo en nuestro país se ha mantenido relativamente estable, con un promedio de 5,4% en los últimos cinco años. Según la Encuesta Permanente de Hogares, el desempleo afectó en el 2015 al 5,3% de la Población Económicamente Activa, mientras que según estimaciones de World Economic Outlook⁵ del FMI el desempleo en el país habría cerrado el 2016 en 5,8%. Es decir, considerando los datos de la EPH 2015, más de 186.390 personas no contaban con un empleo al momento de aplicación de la encuesta aunque habían tratado de conseguirlo.

No obstante, al realizar el análisis por segmentos de población existen diferencias importantes y determinados grupos son más afectados que otros, como las mujeres y los jóvenes.

En el análisis por género surge la primera diferencia: a nivel país, 4,9% de los hombres que buscaron empleo estaban desempleados, mientras que en el caso de las mujeres la tasa es 1% superior, es decir, 5,9%. En el 2015 las tasas de desempleo de hombres y mujeres residentes en el área urbana eran similares, de 6,4% y 6,3%, respectivamente, pero en el periodo 2011-2014 la diferencia entre géneros fue mayor: la tasa de desempleo de las mujeres que residen en el área urbana superó entre 1,7% y 3,3% a la de los hombres.

Analizando por área de residencia, el proceso de migración campo-ciudad ha contribuido a que el desempleo sea mayor en el área urbana por las limitadas capacidades de las personas que migran para desempeñarse en la ciudad y las escasas oportunidades de empleo para ellas generadas por las empresas. Es así que el desempleo urbano en promedio fue del 6,4%, en los últimos cinco años, 1% superior al promedio del país y fue afectado por el proceso de menor dinamismo económico iniciado en el 2014 afectando al 7,4% de las personas residentes en el área urbana que habían buscado empleo, porcentaje que es aún mayor en el caso de las mujeres urbanas: 9,2%.

Tabla 3. Tasa de Desempleo Abierto por Año, según Área de Residencia y Sexo (%)

	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL PAÍS	5,6	4,9	5,0	6,0	5,3
Hombres	4,4	3,9	4,5	4,7	4,9
Mujeres	7,4	6,1	5,7	8,0	5,9
ÁREA URBANA	6,5	6,1	5,9	7,4	6,3
Hombres	5,1	5,1	5,1	5,9	6,4
Mujeres	8,2	7,3	6,8	9,2	6,3
ÁREA RURAL	4,3	3,0	3,6	4,0	3,7
Hombres	3,5	2,3	2,8	3,2	3,0
Mujeres	5,8	4,0	4,9	5,6	5,1

Fuente: DGEEC – EPH 2011-2015

Las diferencias en el desempleo por género reflejan la dificultad de las mujeres para su inserción en el mercado laboral, que se debería a la inequidad de acceso a la educación / formación: las mujeres por lo general tienen menos años de estudio y/o menor formación, a factores culturales: determinados trabajos son aun considerados propios de los hombres, y a cuestiones

⁵ Fondo Monetario Internacional FMI - World Economic Outlook WEO Octubre 2016

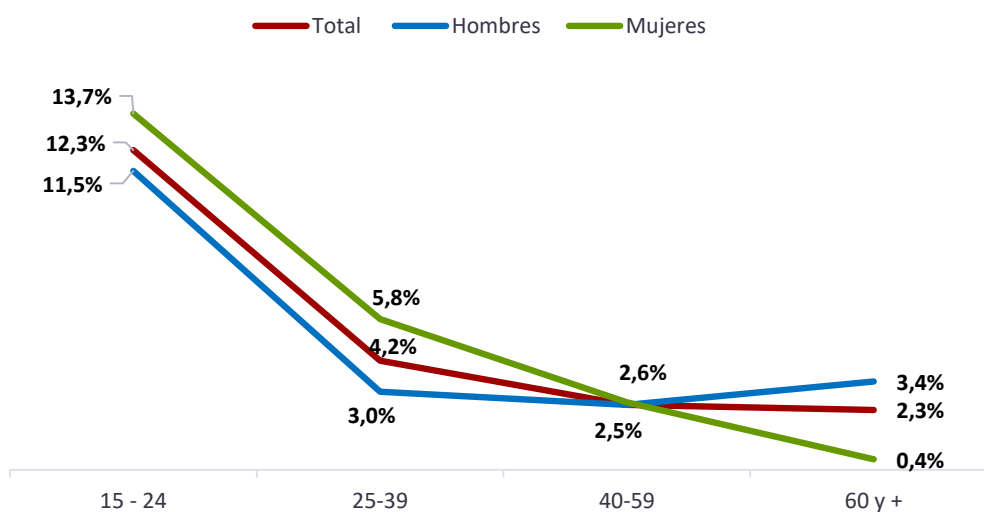
económicas: los empleadores consideran que contratar mujeres supone una carga pasiva social elevada dados determinados beneficios como los permisos por maternidad.

Analizando por grupos de edad, los jóvenes de 15 a 29 años son más afectados por el desempleo, pues la tasa del mismo era del 10,1% en el 2015, es decir, 1 de cada 10 jóvenes que buscó empleo no lo encontró. En el caso de las mujeres jóvenes la tasa era 1,8% superior a la del segmento: 11,9% de ellas no encontró empleo habiéndolo buscado, mientras que el 8,9% de los jóvenes varones que conforman la PEA del segmento se encontraba en la misma situación.

Esta diferencia también persiste al clasificar a las personas en cuatro grupos: de 15 a 24 años, de 25 a 39 años, de 40 a 59 años, y de 60 y más años.

La tasa de desempleo total en el primer grupo es de 12,3%, la de los hombres es de 11,5% mientras que la de las mujeres es de 13,7%. En el siguiente grupo también son las mujeres las más afectadas, es así que el 5,8% de las mujeres de 25 a 39 años no contaba con empleo, mientras que solo el 3% de los hombres estaba desempleado en el 2015. En el grupo de 40 a 59 años la tasa de desempleo es de aproximadamente 2,5% tanto a nivel país como para ambos sexos, mientras que en el último grupo, el constituido por las personas de 60 y más años, son los hombres los que tienen una mayor tasa de desempleo 3,4% frente a un 2,3% del total.

Grafico 2. Tasas de Desempleo por Sexo, según Grupo de Edad (%). Año 2015



Fuente: DGEEC – EPH 2015

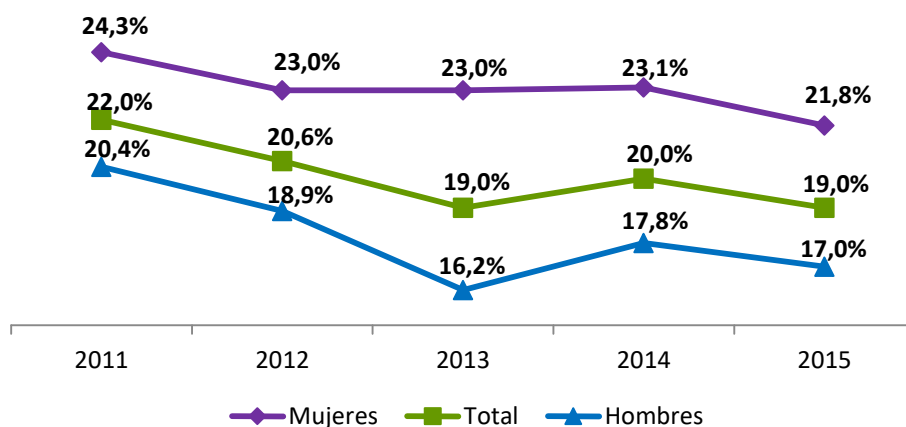
2.4. Tasa de subempleo

La incapacidad de nuestro mercado laboral de generar suficientes empleos decentes y las cualificaciones limitadas de las personas afectan su inserción dentro del mercado formal, a lo que debemos sumar determinadas características culturales que nos hacen preferir trabajar en entornos más flexibles, sin pensar que estos pueden a la larga ser poco seguros.

De esta manera, el subempleo es una realidad persistente en Paraguay, una realidad que abarca al 19% de la población económicamente activa, es decir, 1 de cada 5 paraguayos o 664.602 personas querrían trabajar más de 30 horas semanales pero no encuentran un lugar en el

mercado laboral para hacerlo (subempleo visible) o trabajan más de 30 horas percibiendo un ingreso inferior al salario mínimo (subempleo invisible).

Grafico 3. Tasas de subempleo (2011-2015), en (%)

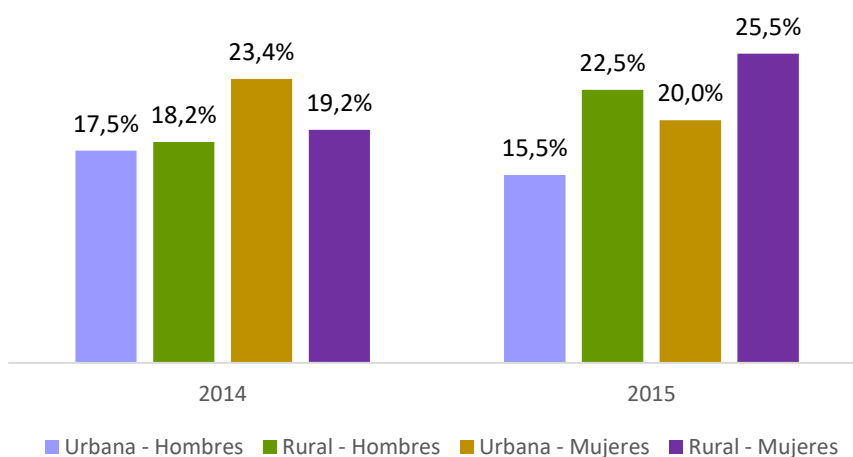


Fuente: DGEEC – EPH 2011- 2015

Esta situación de subempleo afecta a más hombres que a mujeres, pues 347.690 hombres y 316.912 mujeres se encontraban subempleadas en el 2015, lo que representa el 52,3% y 47,7%, respectivamente, de la población subempleada. A pesar de ello, en términos relativos, la tasa de subempleo, es decir la que compara la población subempleada del segmento con la PEA de dicho grupo es mayor en el caso de las mujeres: 21,8%, mientras que en el caso de los hombres es de 17%.

En el periodo 2011-2015 en promedio la tasa de subempleo femenino fue 5% superior a la de los hombres. El grupo más afectado por el subempleo fue el de las mujeres rurales, que en el año 2015 tuvo una tasa de subempleo de 25,5%. Esto refleja entre otras cosas la inequidad en el acceso a la educación que limita las competencias que pudieran tener las mujeres para trabajar en puestos formales.

Grafico 4. Tasas Subempleo por Sexo, según Área de Residencia (%)



Fuente: DGEEC – EPH 2014- 2015

Otro grupo fuertemente afectado por el subempleo es el correspondiente a los jóvenes de 15 a 29 años de edad, dado que 27,3% de ellos estaba subempleado en el 2015, 8,3% más que la tasa de subempleo de ese año.

En cuanto al área de residencia, el subempleo total presenta variaciones año a año, afectando indistintamente a los residentes del área urbana o rural, aunque en el 2015 fueron los residentes rurales los más afectados, pues 21,5% de ellos estaban subempleados, mientras que solo 17,5% de los residentes urbanos se encontraban en la misma situación, lo que podría reflejar el menor dinamismo en el sector agropecuario.

Si consideramos solo el subempleo visible, la situación es similar, en el 2015 ha sido mayor el porcentaje de personas del área rural que han pretendido trabajar más horas de las que trabajan, 7%, frente a 5,3% de residentes del área urbana.

Sin embargo, es el subempleo invisible el que a más personas afecta, de hecho su tasa a nivel país fue de 13,5% en el 2015, 12,2% en el área urbana y 14,5% en el área rural, mientras que son los hombres residentes en el área rural los más afectados por el subempleo invisible con una tasa de 14,8%. Es decir, es mayor la proporción de la PEA masculina rural que se encuentra trabajando más de 30 o más horas semanales pero percibe menos del salario mínimo legal vigente.

Aunque comparando con lo registrado en el 2011 la tasa de subempleo presentó en el 2015 una reducción del 3%, esta situación merece tanta o más atención como el desempleo debido a que la alta informalidad que implica el subempleo hace a las personas vulnerables a situaciones adversas.

3. Estructura por sectores

El análisis de la distribución de la población ocupada en los grandes sectores económicos permite visualizar si la estructura por sectores de la economía es reflejada nivel ocupacional.

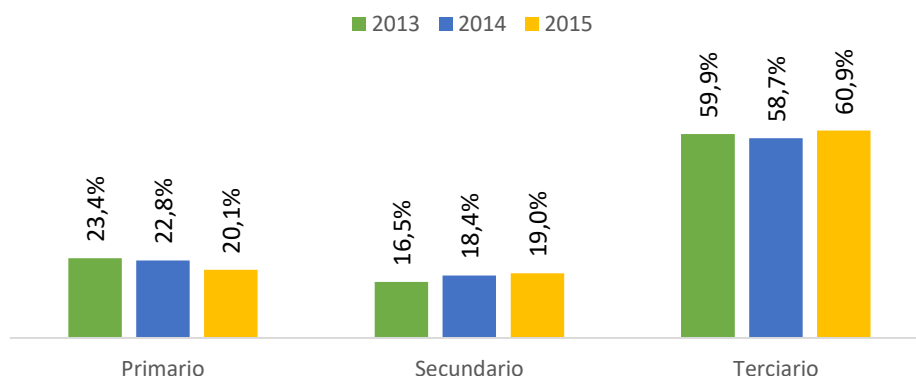
En el caso de nuestro país, esto aparentemente no ocurre, pues a pesar de ser eminentemente agropecuario aproximadamente el 61% de la población ocupada se dedica al sector terciario y solo poco más del 20% de ella trabaja en el sector primario. Es decir, más de 2.000.000 de personas están ocupadas en el sector terciario mientras que solo 664.530 trabajan en el sector primario.

Sin embargo, cabe mencionar que parte de los servicios prestados en el sector terciario estaría dando soporte a la cadena agropecuaria así como parte de la industria estaría ocupando mano de obra para procesar productos del sector primario.

Los datos contenidos en las tres últimas Encuestas Permanentes de Hogares muestran que en el 2013 el 23,4% de la población ocupada trabajaba en el sector primario, porcentaje que se redujo al 20,1% en el 2015, lo que significa una caída del 3,3% en la proporción de personas ocupadas en dicho sector.

En contrapartida el sector secundario ganó terreno, contratando al 19% de la población ocupada en el 2015, proporción que era solo del 16,5% en el 2013.

La proporción de la población ocupada que trabaja en el sector terciario se ha mantenido alrededor del 60% en los tres años, aunque ha superado en 0,9% dicho porcentaje en el 2015

Grafico 5. Distribución de la Población Ocupada por Sexo, según Sector Económico (%)

Fuente: DGEEC – EPH 2013- 2015

Analizando los datos del Censo Económico Nacional – CEN publicado en el 2011, en el que solo fueron relevados los datos de las unidades económicas de los sectores secundario y terciario, este último, que comprende al comercio y a los servicios, ocupa igualmente una proporción importante de la población ocupada en esos sectores: el 81%. Según el CEN, 89% de las mujeres ocupadas trabajaba en el sector terciario así como el 75% de los hombres pertenecientes a la población ocupada.

3.1.1. Estructura por tipo de actividades

La agricultura, la ganadería y la caza y pesca son actividades incluidas en el Sector Primario según la EPH, a ellas se dedicaba el 24,1% de los hombres ocupados en el 2015, pero esta proporción cayó desde el 28,4% inicial registrado en el 2013, es decir, cayó más de 4% en tres años.

En el caso de las mujeres ocupadas en el sector también se observa una disminución, pues la proporción de población ocupada femenina que se dedica a dichas actividades bajó del 16,5% registrado en el 2013 al 14,5% registrado en el 2015.

En el sector secundario se encuentran las industrias manufactureras y la construcción. La proporción de la población ocupada que se dedica a las primeras ha crecido 0,6% llegando al 12,3%, es decir poco más de 405.000 personas trabajan en la industria. En el caso de los hombres ocupados este porcentaje es de 14,5% y en el caso de las mujeres es del 9,2%. En la construcción, predomina la proporción de hombres con más del 11% de la población ocupada masculina dedicada a la misma, mientras que el 0,5% de la población ocupada femenina se dedicaba en el 2014 a esta actividad.

El 76,2% de las población ocupada femenina se dedica al sector terciario: 29,8% al comercio, 39,5% a los servicios sociales, comunales y personales; y el 6,9% a otros servicios que incluyen finanzas, electricidad, agua y gas, almacenamiento y comunicaciones, seguros e inmuebles. La distribución de la población ocupada masculina en esas actividades es de 24,3%, 14,0% y 11,9%, respectivamente. En ambos casos, hombres y mujeres, la proporción de la población ocupada que se dedica a esas actividades creció levemente desde el 2013.

Todo esto implica que estamos en un mercado laboral fuertemente enfocado en el sector terciario, con una alta dosis de informalidad que deteriora las condiciones del empleo y afecta la calidad de vida de las personas y su desarrollo integral.

A diferencia de los países avanzados en los que la estructura económica ha migrado hacia el sector terciario, en nuestro caso los servicios prestados y las actividades realizadas no reúnen los estándares de calidad y formalidad que puedan convertir a nuestro mercado laboral en uno que ofrezca mejores soluciones de empleo a los trabajadores y en el que estos trabajadores reciban todo lo necesario para reunir las competencias exigidas.

4. Análisis de la formación

Una variable que permite caracterizar y evaluar las capacidades de los trabajadores es el promedio de años de estudio, esta influye positivamente en el crecimiento y desarrollo a nivel país. En el caso paraguayo, la población de 25 y más años ha aumentado 1 año en relación al 2010 pasando de 7,7 años a 8,7 años en el 2015.

Este dato es interesante pues permite observar que el nivel de preparación de los paraguayos es intermedio, pero aún se encuentra por debajo del registrado en otros países de la región como Chile, Argentina y Perú, con 9,3 años, y bastante distante del registrado en los países desarrollados que superan los 12 años como promedio de años de estudio de su población.

Al analizar por área de residencia, se pueden observar diferencias. En el área urbana el promedio de años de estudios es de 10 años, y hombres y mujeres tienen similares niveles de años de estudio. Sin embargo, la diferencia primordial y que debe ser priorizada es la que se da entre el promedio de años de estudio de la población urbana y la rural, dado que esta última es solo de 6,5 años, es decir, 3,6 años menos que la urbana. Además en el área rural, las mujeres tienen casi medio año de estudio menos que los hombres.

Otro dato importante de considerar son los años de estudio de la población ocupada. A nivel país, aproximadamente el 50% de la población ocupada tiene entre 0 y 9 años de estudio, es decir, como mucho terminó la Educación Escolar Básica. Este porcentaje es mayor en el área rural, donde el 71% de los ocupados tiene 9 años o menos de estudio.

La proporción de población ocupada masculina que tiene entre 10 y 12 años de estudio es mayor tanto a nivel país, como por área urbana y rural, siendo las tasas de 29,3%, 36% y 20,5%, respectivamente, que superan a las femeninas en más del 6%. Esto implica que más hombres de la población ocupada tienen entre 10 y 12 años de estudio.

La situación es inversa cuando considera la proporción de la población ocupada que tiene entre 13 y 18 años de estudio. Es así que el 30,4% de la población ocupada femenina tiene entre 13 y 18 años de estudio y el 18,4% de la población ocupada masculina estudió la misma cantidad de años.

Tabla 4. Población ocupada en la ocupación principal por área de residencia y sexo, según años de estudio (%)

Años de Estudio	Total país	Hombres	Mujeres	Urbana	Rural
Total	3.306.124	1.939.990	1.366.134	2.009.937	1.296.187
1 a 9 años de estudio	49,6%	52,2%	46,0%	35,9%	71,0%
10 a 12 años	26,9%	29,3%	23,4%	32,6%	18,0%
13 a 15 años	11,1%	9,2%	13,7%	13,9%	6,7%
16 a 18 años	12,3%	9,3%	16,7%	17,5%	4,3%
No disponible	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,0%

Fuente: DGEEC – EPH 2015

4.1.1. Educación formal y formación técnica

El sistema formal de educación abarca varios ciclos, siendo el de la Educación Media el que marca un hito de inicio en la vida laboral de las personas, pues una vez concluido el ciclo gran parte de las ellas se ven obligadas a buscar empleo para continuar con sus estudios o empezar a contribuir al mantenimiento del hogar.

En la Educación Media se ofrecen diferentes modalidades de bachilleratos, pero el mayor nivel de matriculación se da en el bachillerato científico, lo que en parte podría deberse a que los bachilleratos técnicos no son ofrecidos en todas las instituciones.

Es así que según los últimos datos disponibles en el sitio web del Ministerio de Educación y Cultura, en el 2013, estaban matriculados en algún curso de la educación media regular 254.351 jóvenes, 74,6% de los cuales se encontraba cursando el bachillerato científico y solo 25,4% estaba inscripto en alguno de los bachilleratos técnicos ofrecidos.

Son los jóvenes del primer grupo, el mayoritario, los que encontrarán más dificultades a la hora de conseguir empleo, dado que su formación humanista no les da las competencias transversales suficientes para desempeñarse en una ocupación tales como el razonamiento lógico, la capacidad de resolver situaciones y de aprender a aprender, la comunicación efectiva, el compromiso con el trabajo, entre otras.

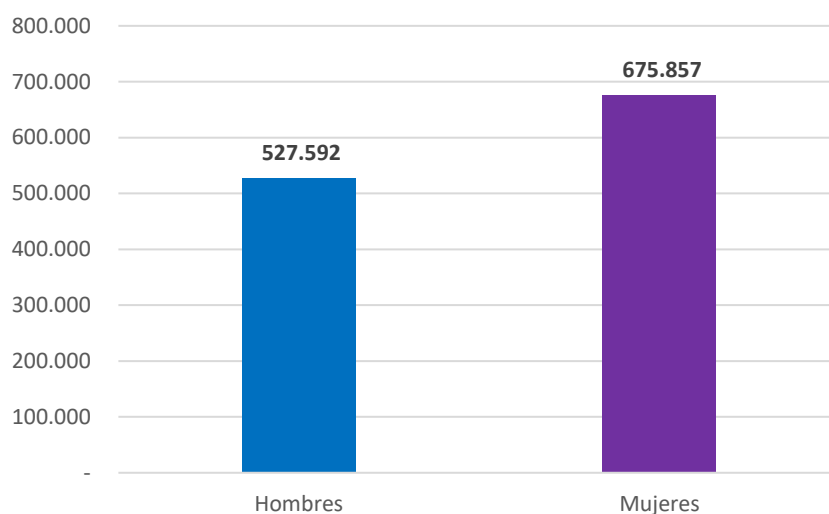
Se mencionan a continuación los tipos de bachilleratos técnicos ofrecidos:

- | | | |
|------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| ▪ Administración de Negocios | ▪ Diseño gráfico y Publicidad | ▪ Mecánica General |
| ▪ Agromecánica | ▪ Elaboración de Alimentos | ▪ Mercadotecnia |
| ▪ Agropecuario | ▪ Electricidad | ▪ Metalmecánica |
| ▪ Asistencia Deportiva | ▪ Electromecánica | ▪ Química |
| ▪ Ciencias Ambientales | ▪ Electrónica | ▪ Salud |
| ▪ Confección Industrial | ▪ Electrotecnia | ▪ Tecnología de Alimentos |
| ▪ Construcciones civiles | ▪ Informática | ▪ Hotelería y Turismo |
| ▪ Contabilidad | ▪ Mecánica Automotriz | |

En cuanto a la formación técnica, los jóvenes y todas las personas interesadas en mejorar sus capacidades tienen varias ofertas de formación realizadas por institutos públicos y privados en las modalidades presencial y virtual.

Las áreas abarcadas por estos cursos son de las más variadas: administración, agrícola, construcción, automatización y control, seguridad industrial, finanzas, turismo, entre otras; y sería recomendable la creación de un órgano o sistema que permita controlar y realizar un seguimiento de los cursos existentes y de los egresados de los mismos.

En cuanto a la población total de 15 y más años de edad, el 73,4%, es decir, 1.203.449 personas realizaron algún curso no formal, es decir de formación para el empleo. De ellas, el 43,8% eran del sexo masculino y el 56,2% eran del sexo femenino.

Gráfico 6. Personas de 15 y más años que realizaron algún curso no formal

Fuente: DGEEC – EPH 2015

Los hombres en su mayor proporción optaron por cursos de computación: 31%, “otros cursos” como técnica agrícola, administración, conducción, etc., fueron los elegidos por el 21,5% de los hombres mientras que el 19,8% por cursos de electricidad, carpintería, plomería, entre otros vinculados a la construcción.

En el caso de las mujeres, el 47,3%, es decir 319.748 mujeres realizó en algún momento cursos de corte y confección, peluquería, manicura, cocina, etc., y el 26,8% optó por cursos de computación.

Un análisis de la cantidad de jóvenes de 15 a 29 años que participaron en algún curso de formación para el empleo se expone en el apartado Mercado Laboral Juvenil.

5. Cobertura de Seguridad Social

El acceso a la seguridad social es un derecho que tienen todas las personas e incide en la calidad del empleo. Sin embargo, en Paraguay solo 1 de cada 4 personas ocupadas accede a dicha protección, debido especialmente a la estructura del sistema de seguridad social y a la de la propia economía. En este apartado se analiza la estructura de la población considerando su acceso a la seguridad social.

5.1. Grado de cobertura

5.1.1. Por segmentos de edad

La mayor parte de la PEA se dedica a la agricultura, el comercio y los servicios, realizando generalmente actividades informales, y un alto porcentaje de la misma reside en el área rural donde la cobertura del sistema de seguridad social es limitada. Ambos hechos conducen a que parte importante de la población quede excluida del sistema. Las altas cifras subempleo y desempleo agravan la situación, empeorando la capacidad de aporte de las personas.

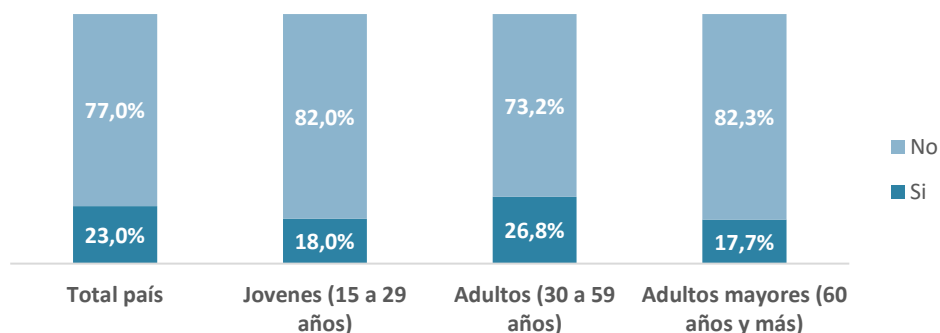
Según el Boletín de Seguridad Social elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social⁶, en el 2014 existía un total de 698.374 aportantes activos lo que representa el 22% de la población ocupada de ese año, mientras que según la Encuesta Longitudinal de Protección Social - ELPS⁷ el 83,3% de la población de 15 y más años no aporta a caja jubilatoria alguna.

En el caso de los jóvenes de 15 a 29 años de edad solo el 10,2% de ellos está afiliado a algún sistema de seguridad social quedando el 89,8% de ellos excluido del mismo. Los adultos de 30 a 59 años constituyen el grupo de mayor cobertura con el 21,9% de ellos afiliado a algún sistema.

Ahora bien, considerando solo la población ocupada el 23% de la misma se encuentra afiliada a alguna caja para la jubilación, lo que implica que un 77%, es decir, 2.063.159 personas están ocupadas pero no están aseguradas a ningún sistema de seguridad social.

El porcentaje de excluidos en los grupos de 15 a 29 años de edad, y de 60 años y más de edad supera el 82%. De esta manera son los adultos ocupados de 30 a 59 años los que tienen una mayor cobertura dado que el 26,8% de ellos se encuentra afiliado a algún sistema de seguridad social, pero esta cobertura todavía es muy baja.

Gráfico 7. Población de 15 años y más de edad ocupada, según afiliación al IPS o alguna caja para la jubilación (%)



Fuente: DGIS/STP. Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS). Primera ronda, Paraguay 2015

Los distintos seguros sociales están orientados a cubrir y servir principalmente a la población asalariada formal y a sus familiares, a pesar de ello, según datos la EPH 2015 de los 1.844.817 asalariados del país, solo el 43,7% aporta a alguna Caja de Jubilación.

5.1.2. Por género

Analizando la proporción de la población ocupada en cada género que tiene acceso a la seguridad social no existen diferencias significativas, aunque cabe mencionar que el 19% de las mujeres ocupadas de 15 a 29 años tiene cobertura de seguridad social frente al 17,5% de los hombres en la misma condición.

⁶ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTESS / Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015). Boletín Estadístico de Seguridad Social 2015.

⁷ Secretaría Técnica de Planificación para el Desarrollo – STP (2016). Encuesta Longitudinal de Protección Social – ELPS Ronda 1

En el siguiente grupo de edad, el de 30 a 59 años, la situación es diferente pues el 26,2% de las mujeres ocupadas de este grupo tienen cobertura frente al 27,2% de hombres ocupados que están afiliados a algún sistema.

Por último también en el grupo de 60 años y más de edad las mujeres ocupadas se encuentran en situación menos ventajosa que los hombres con una cobertura de solo 15,3%, proporción 3,4% menor a la de los hombres de ese grupo que cuenta con seguro social.

En términos absolutos, en todos los casos es menor la cantidad de mujeres que accede al sistema de seguridad social debido a que el nivel de ocupación es mayor entre los hombres.

Tabla 4. Población de 15 años y más de edad ocupada por Sexo, según Afiliación al IPS o alguna Caja para la Jubilación (%)

	Total país	Hombres	Mujeres
Total	2.679.427	1.723.105	956.322
Si	23,0%	22,9%	23,0%
No	77,0%	77,1%	77,0%

Fuente: DGIS/STP. Encuesta Longitudinal de Protección Social (ELPS). Primera ronda, Paraguay 2015

6. Caracterización de la oferta laboral juvenil

La población juvenil que tiene entre 15 y 29 años representaba en el año 2015, el 28% de la población total del país con 1.919.292 personas que tenían edades comprendidas en ese rango. La proporción de ellas que correspondía a ambos sexos era del 50%.

La oferta laboral juvenil, constituida por la PEA de este segmento poblacional, comprende 1.191.690 jóvenes lo que representa el 34% de la PEA total del país. Esta PEA juvenil está compuesta por un 61% de jóvenes varones (722.430 personas) y un 39% de jóvenes mujeres (469.260 personas), e implica una tasa de actividad total de 62%. Sin embargo, las diferencias son notorias cuando se analiza la tasa de actividad del segmento por sexo: el 75,6% de los jóvenes varones que tenían entre 15 y 29 años en el 2015 formaba parte de la PEA, es decir, estaba trabajando o había buscado algún empleo, mientras que solo el 48,7% de las jóvenes mujeres estaba en la misma condición.

Comparando con la tasa de actividad de los jóvenes del año 2014 y atendiendo que ese año la correspondiente a la población del segmento era del 64%, la de los varones 77,4% y la de las mujeres 51,2%, se puede observar que en el 2015 estos indicadores registraron caídas del 2%, 1,8% y 2,5%, respectivamente, lo que implica que en este último año analizado hubo menos jóvenes involucrados en el mercado laboral.

Sin embargo, el nivel de ocupación de los jóvenes creció 0,5%, con lo que la tasa de ocupación llegó al 89,9% y la tasa de desempleo fue de 10,1% es decir, presentó una pequeña disminución respecto a la del 2014 que fue de 10,6%. Esto quiere decir que 120.239 jóvenes habían buscado empleo en el 2015 sin poder conseguir alguno.

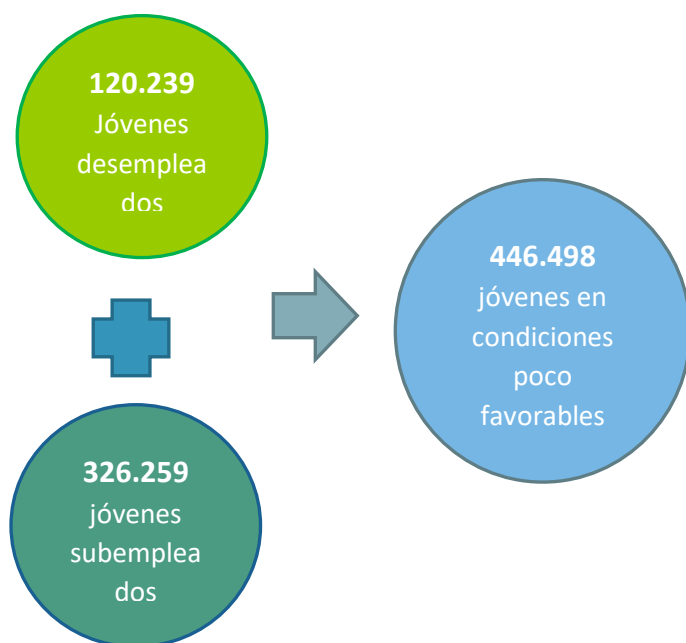
En cuanto al desempleo, es de destacar que son las jóvenes mujeres las más afectadas por el mismo, con tasas que llegaron al 14,4%, en el 2014, y al 11,9% en el 2015. Así también, el desempleo juvenil es más pronunciado a nivel urbano donde 11,9% de los jóvenes está desempleado, porcentaje que es levemente mayor en el caso de las jóvenes mujeres que viven en el área urbana dado que 12,4% de las que forman parte de la PEA está desempleada.

Analizando el subempleo juvenil, se observa que este afecta al 27,4% de la PEA juvenil, es decir, 326.259 jóvenes está subempleado, de los cuales más de 255.000 trabaja 30 o más horas y percibe menos del salario mínimo legal vigente lo que implica una tasa de subempleo invisible de 21,4%.

En este caso son también las jóvenes mujeres las más afectadas, a nivel país 23% de las que forman parte de la PEA están afectadas por el subempleo invisible, situación en la que se encuentra el 22% de las jóvenes mujeres que residen en el área urbana y el 25,3% de las que residen en el área rural.

Los jóvenes ocupados trabajan mayoritariamente en el sector terciario: 61,6%, esto es más de 650.000 jóvenes trabajan en los sectores servicios y comercial con alta probabilidad de manera

Diagrama 1. Desempleo y subempleo juvenil



Fuente: Cálculos propios en base a datos de la DGEEC – EPH 2015

informal. En el caso de las jóvenes mujeres es mayor el porcentaje de la población ocupada que trabaja en dicho sector: 82,3%, frente a un 48,5% de los jóvenes varones.

Otro aspecto que denota la precariedad a nivel ocupacional juvenil es que 55,3%, es decir aproximadamente 600.000 jóvenes ocupados trabajan solos, en empresas que tienen menos de 5 empleados o como empleado doméstico, siendo mayor el porcentaje de los jóvenes varones que trabaja en esas condiciones: 60,31%

De los 1.071.451 jóvenes ocupados el 43,6% percibe menos del salario mínimo vigente, es decir 294.733 jóvenes son los que están en esa situación, de los cuales 214.418 son hombres y 80.315 son mujeres. A este hecho se suma que el 82% de los jóvenes ocupados no está afiliado ni al IPS ni a alguna caja de jubilación.

Tabla 5. Población juvenil de 15 a 29 años de edad ocupada por sexo, según tamaño de empresa.

	Total	Hombres	Mujeres
Total jóvenes ocupados	1.071.451	658.081	413.370
Solo	11,6%	12,2%	10,7%
2 a 5 personas	37,4%	42,6%	29,0%
6 a 10 personas	11,5%	12,5%	9,9%
11 a 20 personas	7,3%	8,0%	6,1%
21 a 50 personas	7,7%	8,9%	5,9%
Más de 50 personas	9,0%	9,8%	7,7%
Empleado doméstico	9,1%	(*)	22,9%
No sabe	6,4%	5,5%	7,7%
No disponible	0,1%	0,1%	0,1%

Fuente: DGEEC - EPH 2015

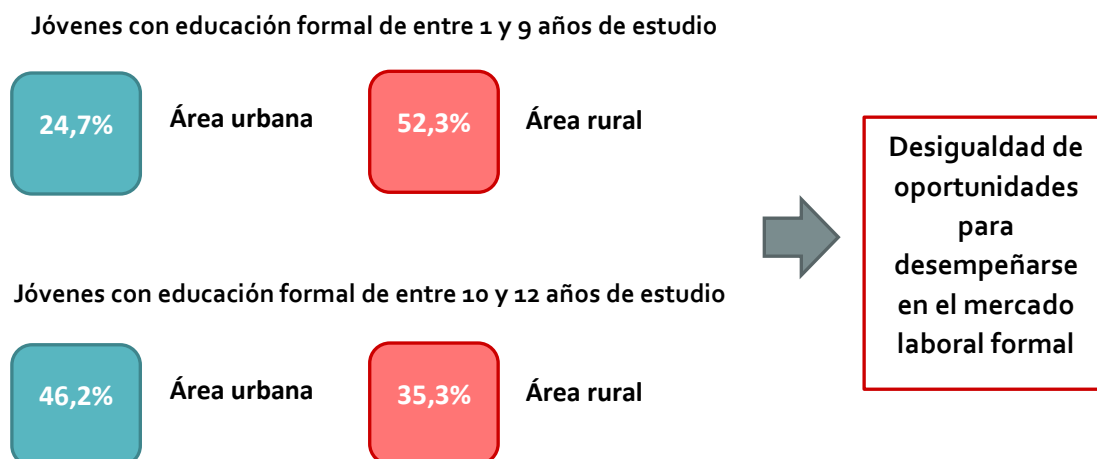
(*) Insuficiencia muestral, menos de 30 casos

En cuanto a la formación que tienen los jóvenes, considerando el sistema formal el 34,9% de la población juvenil total tiene entre 1 y 9 años de estudio (670.005 jóvenes), 42,2% tiene entre 10 y 12 años de estudio (809.406 jóvenes), 14,1% tienen entre 13 y 15 años de estudio (270.411 jóvenes) y 7,6% tiene entre 16 y 18 años de estudio (145.453 jóvenes).

El porcentaje de jóvenes varones que tienen entre 10 y 12 años de estudio tanto a nivel país como a nivel urbano y rural es mayor que el correspondiente al de las mujeres. Es así que el 47,3% de los jóvenes varones urbanos y 39,1% de los jóvenes varones rurales tiene entre 10 y 12 años de estudio, esto es superior en 2,1% y 8,1%, respectivamente, al porcentaje de mujeres que tienen la misma formación en cada área de residencia.

Una diferencia significativa a considerar es que en el área urbana el 24,7% de los jóvenes tiene entre 1 y 9 años de estudio, mientras que en el área rural dicho porcentaje más del doble: 52,3% de los jóvenes rurales tienen menos de 9 años de estudio. Analizando por sexo, este porcentaje es de 51,5% para jóvenes varones y de 53,1% para las jóvenes mujeres residentes en el área rural. Por el contrario, el porcentaje de jóvenes rurales que tienen entre 10 y 12 años de estudio es más de 11% inferior al registrado a nivel urbano, es decir es de 35,3% mientras que en el área urbana llega al 46,2%.

Esto indicaría que una mayor proporción de las personas residentes en el área rural abandona precozmente la educación formal concluyendo como máximo la Educación Escolar Básica, lo que al trasladarse a las ciudades se traduce en menores oportunidades de empleo formal dado que estas personas no reunirían las competencias adecuadas y suficientes para ello.

Diagrama 2. Años de estudio de la población juvenil (en %)

Fuente: Cálculos propios en base a datos de la DGEEC – EPH 2015

Por otro lado, 532.459 jóvenes de 15 a 29 años, el 27,7% del total, realizó algún curso no formal. El curso más elegido por los jóvenes es del computación, es así que 224.812 de ellos participó de algún curso en esa materia, 88.341 jóvenes participaron en cursos de corte y confección, peluquería, manicura, cocina, etc. y más de 68.285 jóvenes tomaron cursos de idiomas. Desagregando por área de residencia y por sexo también son los cursos de computación e idiomas los más elegidos.

La mecánica automotriz y otro tipo de mecánica fue elegida por el 12,3% de los jóvenes varones, es decir, 29.140 jóvenes participaron de este tipo de curso, por lo que podríamos decir que la elección por este tipo de curso es absolutamente minoritaria si la comparamos con aquellos que eligen computación. Lo mismo ocurre con los cursos de electricidad, plomería, carpintería y otros oficios a pesar de que los mandos medios de estas especialidades cualificados adecuadamente sean muy demandados.

6.1. Principales indicadores de empleo juvenil por departamento

Siguiendo la información proporcionada por la EPH 2015 se presentan a continuación los principales indicadores de empleo juvenil para Asunción y los Departamentos Central, San Pedro, Caaguazú, Guairá y Paraguarí, áreas priorizadas por el Programa NEO Paraguay.

Asunción

La población juvenil total de Asunción es de 146.073 personas según la EPH 2015 mientras que la Población Económicamente Activa PEA comprende a 88.177 jóvenes de 15 a 29 años de edad lo que implica una tasa de actividad de 60,4%. Esta tasa es 4% superior si se analiza solo a la población juvenil masculina que reside en Asunción, llegando al 64,4%, mientras que las jóvenes mujeres capitalinas tienen una participación 3,7% menor al total, es decir, su tasa de actividad es de 56,7%.

La PEA Juvenil capitalina está compuesta por un 51,3% de hombres y un 48,7% de mujeres, es decir, 45.250 jóvenes varones y 42.927 jóvenes mujeres.

La tasa de desempleo juvenil en la capital se situó en 8% y la de subempleo fue de 21,1%, ambas tasas son superiores a las correspondientes a la PEA total del país, pero inferiores a la correspondiente a la PEA juvenil, lo último indica que los jóvenes asuncenos tienen mejores oportunidades de empleo y mejores empleos que sus pares a nivel nacional.

Una vez más es la subocupación invisible la que afecta a una mayor proporción de la población del segmento residente en la capital, cerca de 15.000 jóvenes, 16,8% de la PEA juvenil asuncena, trabaja 30 o más horas semanalmente pero percibe menos del salario mínimo.

Central

La población juvenil de Central es de 693.056 personas, 28,3% de la población total del departamento.

La población económica activa juvenil del departamento suma un total de 427.270 personas y su distribución entre hombres y mujeres presenta una diferencia marcada: 57,4% y 42,6%, respectivamente para cada sexo. De esta manera, la Tasa de Actividad Juvenil, se situó en 61,6% en Central, mientras que el mismo indicador analizado por sexo presenta una diferencia de 24% entre hombres y mujeres, siendo de 74,2% y 50,2%, respectivamente.

La tasa de ocupación en Central fue de 88,9%, levemente menor al porcentaje correspondiente a la población juvenil del país que es 89,9%.

Con esa tasa de ocupación, la tasa de desempleo abierto es de 11,1% superior a la registrada a nivel país para las personas de 15 a 29 años de edad. A ella se suma una tasa de subempleo del 24% en el departamento, dividida en 5% de tasa de subocupación visible y 19% de Tasa de Subocupación Invisible.

De esta manera, 47.078 jóvenes en el departamento están desempleados y 102.445 se dedican a actividades económicas trabajando un número menor de 30 horas en la semana a pesar de desear trabajar más horas o trabajan 30 horas o más percibiendo menos del salario mínimo legal vigente. Es decir, cerca de 150.000 jóvenes en el Departamento Central está en una situación desfavorable dentro del mercado laboral.

San Pedro

Según la EPH 2015, 99.562 jóvenes de 15 a 29 años residía en el Departamento de San Pedro es de personas, lo que representa 27% de la población total del mismo.

La población económica activa juvenil de San Pedro fue de 65.534 personas, constituida por un 68% hombres y 32% mujeres, lo que implica una tasa de actividad de 66% en el segmento, 4% superior a la tasa de actividad juvenil a nivel país que fue de 62%.

Este indicador, la tasa de actividad juvenil presenta en el departamento una diferencia muy marcada entre hombres y mujeres: es de 85,6% y 44,4%, respectivamente.

En cuanto a la ocupación, 61.280 jóvenes sampedranos tenían empleo en el 2015, con lo que su tasa de ocupación fue de 93,5%, mayor que el porcentaje del total país de 89,9%. Por otro lado, debido a una insuficiencia muestral el nivel ni la tasa de desempleo juvenil en el departamento

no pudieron ser determinados en la EPH, aunque realizando una diferencia simple, la tasa de desempleo estaría en el orden del 6,5%.

La subocupación para el 2015 es de 31% en el departamento, que significa que de 61.280 personas ocupadas, 20.204 dedican sus actividades económicas un número menor de 30 horas en la semana y desean trabajar más horas, o trabajan 30 o más horas semanalmente percibiendo un ingreso inferior al mínimo legal vigente.

Caaguazú

La Población Juvenil residente en el Departamento de Caaguazú es de 124.381 personas, 26% de la población total del departamento, de ellas 52,6% son hombres y 47,4% son mujeres.

En cuanto a la PEA juvenil en este departamento suma un total de 74.865 personas, lo que representa una tasa de actividad del 60,2%, presentando diferencia marcada de participación entre hombres y mujeres: 79,7% y 38,5%, respectivamente.

La tasa de ocupación juvenil del Departamento fue de 97%, mayor que el porcentaje registrado a nivel juvenil en el país (89,9%). En cuanto a la tasa de desempleo, debido a una insuficiencia muestral esta no pudo ser determinada en la EPH, aunque realizando una diferencia simple, la tasa de desempleo estaría en el orden del 3%.

Resulta preocupante la tasa de subempleo juvenil en el departamento que llegó al 33,6% en el 2015 afectando a 25.193 jóvenes, siendo las jóvenes mujeres las más afectadas con una tasa de subempleo de 38,5%. Al igual que en las anteriores zonas analizadas, es el subempleo invisible el que mayor repercusión tiene, afectando al 27% de la PEA juvenil del departamento, porcentaje que en el caso de las mujeres es de 31%.

Guairá

El 26% de la población total del Departamento de Guairá tenía entre 15 y 29 años en el año 2015, es decir 52.893 personas con edades comprendidas en ese rango residían en el Departamento.

En cuanto a la actividad económica, la PEA juvenil de este departamento suma un total de 31.093 personas, también presentando una marcada diferencia entre hombres y mujeres: 68,5% y 31,5%, respectivamente.

La tasa de actividad juvenil se situó en 58,8% en Guairá, la de los jóvenes varones fue de 79% y la de las jóvenes mujeres fue de 37,8%, lo que muestra una participación mayor al 41% en el caso de las mujeres.

La tasa de ocupación juvenil en Guairá fue de 91,8%, en el caso de los jóvenes varones fue de 94% y en el caso de las mujeres fue de 87% lo que refleja la menor oportunidad que estas tienen en el mercado laboral guaireño. Por insuficiencia muestral la tasa de desempleo juvenil del departamento no se encuentra disponible en la EPH, aunque por diferencia simple se podría estimar que esta fue de aproximadamente 8,2%.

La tasa de subempleo juvenil fue de 39,2% en el departamento, es decir, 12.195 jóvenes estaban subempleados al momento de realización de la encuesta.

Paraguarí

Según la EPH 2015, la población juvenil del Departamento de Paraguarí fue de 54.365 personas, 22,7% de la población total de Paraguarí, una proporción aproximadamente 5% menor a la registrada para los jóvenes a nivel país.

La PEA juvenil en este departamento suma un total de 32.895 personas, distribuidas en 19.616 hombres y 13.279 mujeres, mientras que la tasa de actividad del segmento se situó en 60,5%. Al igual que en los otros departamentos analizados, este indicador presenta una diferencia marcada entre hombres y mujeres, siendo de 76,9% y 46%, respectivamente.

Los jóvenes ocupados del departamento suman 28.891 personas, con lo que la tasa de ocupación en Paraguarí fue de 87,8%, 2,1% menor a la tasa de ocupación juvenil a nivel país. Por insuficiencia muestral la tasa de desempleo juvenil del departamento no se encuentra disponible en la EPH, aunque por diferencia simple se podría estimar que la misma fue de aproximadamente 12,2%.

El subempleo juvenil del departamento en el 2015 fue de 28,6%, lo que significa que 9.409 personas dedicaban a sus actividades económicas un número menor de 30 horas en la semana a pesar de su interés en trabajar más horas o trabajando 30 horas o más semanalmente percibían un ingreso menor al salario mínimo legal vigente. Esta última situación es medida por la tasa de subempleo invisible que en año de análisis fue del 20% en el departamento.

6.2. Jóvenes según situación respecto al trabajo y el estudio

Si bien los jóvenes de 15 a 29 años ya forman parte de la población en edad de trabajar, la formación es un factor fundamental en su desarrollo integral y en el desarrollo del país. Conocer qué proporción de ellos estudia o se dedica a trabajar o realiza ambas cosas es una cuestión relevante a analizar las políticas públicas educativas o laborales orientadas a este segmento poblacional.

Según la EPH 2013, 22,9% de los jóvenes se encontraba estudiando en ese año, porcentaje que prácticamente se mantuvo igual en el año 2014. La proporción de jóvenes que solo trabaja aumentó de 44% a 45,1%, al igual que el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan que de ser 11,5% en el 2013 paso al 13,2% en el 2014. Por el contrario, la proporción de jóvenes que estudia y trabaja presentó una disminución pasando de 21,5% a 19%.

Al dividir la población juvenil en tres grupos de edades: a) de 15 a 19, b) de 20 a 24 y c) de 25 a 29; resulta llamativo observar que en ambos años la proporción de jóvenes que no estudia ni trabaja se incrementa a medida que aumenta la edad.

Es así que en el 2014 la proporción de jóvenes de 15 a 19 años de edad que no estudiaba ni trabajaba era de 11,3%, la de los jóvenes de 20 a 24 años era de 13,6% y la de los jóvenes de 25 a 29 años era de 15,2%, cuando es de esperar que este último grupo de jóvenes sea el que esté plenamente insertado en el mercado laboral. Además en todos los grupos de edad se observan importantes aumentos de jóvenes en esta situación en relación a lo registrado en la EPH 2013.

Esto requiere de medidas de políticas que propicien la generación de empleos y proporcionen a estos jóvenes las competencias necesarias para desempeñarse en ellos, especialmente de cursos de formación que complementen la educación recibida en el sistema formal y respondan

a las necesidades de las empresas en materia de recursos humanos, de modo a lograr una rápida inserción en el mercado laboral.

Diagrama 3. Población juvenil, por grupos de edad según si estudia y/o trabaja

15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años
<ul style="list-style-type: none"> •21,6% Estudia y Trabaja •19,8% Solo Trabaja •47,4% Solo Estudia •11,3% No estudia ni trabaja 	<ul style="list-style-type: none"> •21,6% Estudia y Trabaja •53,8% Solo Trabaja •11,0% Solo Estudia •13,6% No estudia ni trabaja 	<ul style="list-style-type: none"> •12,4% Estudia y Trabaja •69,4% Solo Trabaja •3% Solo Estudia •15,2% No estudia ni trabaja

Fuente: DGEEC – EPH 2014

7. Oferta laboral en las áreas priorizadas por NEO Paraguay

El Programa Nuevas Oportunidades de Empleo – NEO, que tiene por objetivo incrementar las oportunidades de inserción laboral de jóvenes, ha priorizado en Paraguay como área de acción la ciudad de Asunción y los Departamentos Central, Caaguazú, San Pedro, Paraguarí y Guairá debido a que en estas regiones los jóvenes vulnerables tienen mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral a través de empleos de calidad.

A continuación se presenta una caracterización de la oferta laboral en las regiones priorizadas.

7.1. Asunción

La población total de la Capital Asunción, según los datos registrados en la EPH de los diferentes años, disminuyó 0,3% anual desde el año 2013 al 2015 totalizando en este último 511.373 habitantes. Esta disminución se debería principalmente al desplazamiento de la población a las ciudades vecinas.

Al mismo tiempo la Población Económicamente Activa – PEA asuncena también disminuyó, pero en un porcentaje promedio superior: 2,8%. Es así que en el 2015 la PEA capitalina estaba conformada por 261.929 personas, de las cuales 135.374 eran hombres (51,7%) y 126.555 eran mujeres (48,3%) eran mujeres.

La tasa de actividad en el año 2015 fue de 60,6% considerando el total de la población de la capital, 68,6% en el caso de los hombres y 53,8% en el caso de las mujeres capitalinas, por lo tanto esta última es aproximadamente 15% inferior a la de los hombres.

Considerando los resultados de la Encuesta Continua Empleo – ECE⁸ que recoge datos de Asunción y áreas urbanas del Departamento Central, la tasa de actividad es superior alcanzando 65% en el 4to. Trimestre del 2015 y 65,7% en el mismo trimestre del año 2016. De igual manera, se mantiene la notoria diferencia entre la participación de los hombres y la participación de las

⁸ Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos – DGEEC (2017). Encuesta Continua de Empleo – ECE Principales Resultados 4° Trimestre 2016

mujeres, dado que en último trimestre mencionado sus tasas de participación fueron según la ECE de 73,8% y 58%, respectivamente.

El número de ocupados en el 2015 según la EPH era de 250.152 personas, lo que implica una tasa de ocupación del 95,5% con similares tasas de ocupación para hombres y mujeres. Si bien la tasa de ocupación es levemente superior a la del total país, en términos absolutos en el último año se produjo una caída de aproximadamente 2% en el número de ocupados en Asunción, porcentaje que se acentúa cuando se considera solo a los ocupados hombres cuyo número se redujo 5,3% en el 2015.

Al ampliar el área de investigación a las zonas urbanas de Asunción, y siguiendo la ECE al cuarto trimestre del 2015 la tasa de ocupación fue de 94,5% mientras que culminó el 2016 en 92,6%. Esto implica que Asunción por si sola ocupa una mayor proporción de su población y que en las áreas urbanas del Departamento Central es menor la capacidad de absorción de mano de obra.

En cuanto al desempleo, 11.777 personas estaban desempleadas en el 2015 según la EPH, esto es 4,5% de tasa de desempleo. Para la desagregación por sexo no se contó con la suficiente muestra, no obstante, realizando la diferencia simple entre ocupados y desempleados, se podría estimar que la tasa de desempleo masculino en la capital fue de 4,6% y la de las mujeres fue de 4,4%.

La proporción de personas subempleadas también es menor en la capital, 13,4% frente a un 19% del total país, esto se debería a que existe un mejor acceso para formalizar actividades y un mayor control, así como a que en la zona metropolitana de Asunción se produce casi el 50% del PIB a nivel país lo que implica una mayor cantidad de empresas formales.

No obstante sumando ambas tasas la de desempleo y la del subempleo es aun significativa la proporción de la población asuncena que se encuentra en condiciones poco favorables dentro del mercado laboral, más aun considerando que según la ECE el desempleo abierto afectó al 7,4% de la PEA capitalina en el cuarto trimestre del 2016.

Tabla 6. Población desempleada y subempleada de Asunción, tasas de desempleo y subempleo.

	2013		2014		2015	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
A. Población desempleada	14.132	5,3%	16.711	6,2%	11.777	4,5%
B. Población subempleada	35.071	13,1%	45.101	16,6%	35.208	13,4%
Totales (A+B)	49.203	18,3%	61.812	22,7%	46.985	17,9%

Fuente: DGEEC – EPH 2013 al 2015

El 86,9% de la población ocupada de Asunción trabajaba en el sector terciario, porcentaje que en el caso de los hombres es de 81,4% y en el caso de las mujeres es de 92,7%. Casi un tercio (28,9%) de la población ocupada es trabajador por cuenta propia o empleado doméstico, esto implica que más de 72.000 personas podrían estar trabajando sin percibir los ingresos necesarios para cubrir sus necesidades o no estaría afiliado a ninguna caja de jubilación.

En cuanto a educación / formación la población asuncena tiene un promedio de años de estudios de 11,8 años, cifra superior al de la población total en casi 3 años, y en caso de los hombres asuncenos supera los 12 años de estudio, pero es levemente inferior en el caso de las mujeres.

Otro dato interesante es el número de años de estudio que tiene la población ocupada, dado que a diferencia de otras regiones y de lo registrado a nivel país, en Asunción es mayor la proporción de personas ocupadas que tiene entre 13 y 18 años, con un 46,2% de la población ocupada (115.570 personas) con ese nivel de formación, que prácticamente duplica lo registrado a nivel país: 23,4%. Esto reflejaría el hecho de que existen más ofertas educativas en la ciudad y el acceso a ellas es relativamente más fácil que en otras zonas del país

Las personas con menores niveles de formación tienden a trabajar solas, en empresas pequeñas o como empleados domésticos. Cuanto mayor es el tamaño de las empresas, es mayor la proporción de las personas con estudios terciarios, como ocurre en Asunción donde en las empresas de más de 11 empleados el 59% de sus colaboradores tiene entre 13 y 18 años de estudio.

Siguiendo los resultados de la ECE en el cuarto trimestre del año 2016 el 37,8% de las personas ocupadas en Asunción y zonas urbanas de Central tenía entre 30 y 44 años de edad y el 31,9% de los ocupados tenía entre 10 y 12 años de estudio.

7.2. Central

Según los datos registrados en la EPH en los años 2013 a 2015, el Departamento Central a diferencia de la Ciudad de Asunción ha ganado en promedio anual más de 3% de población, con lo que la población total del departamento aumentó de 2.221.155 personas en el año 2013 hasta 2.450.371 personas en el año 2015. Esto se debería a que el Departamento por ser una de los polos donde se concentra gran parte de la actividad económica es el principal destino de las migraciones campo-ciudad y por su cercanía a la capital del desplazamiento de la población de esta.

La Población Económicamente Activa – PEA del 11mo. Departamento aumentó 4,4% en promedio, lo que vale decir que aumentó más del 13% entre los años 2012 y 2015, es decir de estar conformada por 1.114.372 personas en el año 2012, en el año 2015 abarcó a 1.266.825 personas, de las cuales 710.614 eran hombres (56,1%) y 556.211 eran mujeres (43,9%).

La tasa de actividad en el año 2015 fue de 62,3% considerando el total de la población del departamento levemente superior a la registrada a nivel país en el mismo año que fue de 61,6%. Este indicador fue de 73,6% en el caso de los hombres y 52,1% en el caso de las mujeres, por lo tanto esta última más del 20% inferior a la de los hombres.

El número de ocupados en Central según la EPH 2015 era de 1.197.420 personas, lo que implica una tasa de ocupación del 94,5% con similares tasas de ocupación para hombres y mujeres. Esta tasa de ocupación es levemente inferior a la del total país, en términos absolutos el número de ocupados creció en promedio en 5% aproximadamente desde el 2012. Un dato interesante en cuanto a la ocupación en el Departamento en un año con menor dinamismo como lo fue el 2014, fue la proporción de la población femenina ocupada la que sufrió una caída, al igual que ocurrió en Asunción y a nivel país.

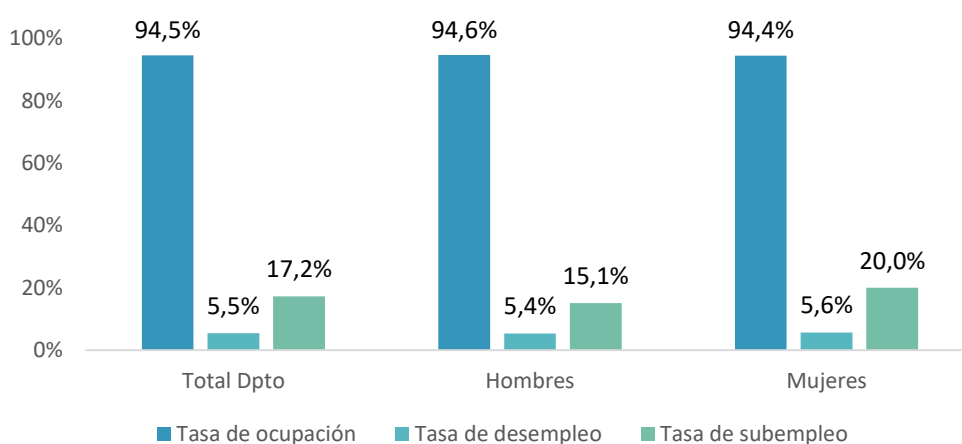
En cuanto al desempleo departamental, 69.405 personas estaban desempleadas en el 2015 según la EPH, esto implica una tasa de desempleo de 5,5%. Este indicador en Central presenta niveles muy similares tanto para hombres como para mujeres, aunque en términos absolutos se aprecia una diferencia: 38.119 hombres y 31.286 mujeres estaban desocupados en Central en

el año 2015, diferencia que se debería a la mayor tasa de participación que tienen los hombres y a que las mujeres reciben una menor formación.

La proporción de personas subempleadas es menor en el Departamento Central que a nivel país, 17,2% de la PEA departamental estaba subempleada en el 2015. Sin embargo, en esta región también persiste la diferencia entre la tasa de subempleo de los hombres y la de las mujeres que eran de 15,1% y 20% respectivamente.

Sumando ambas tasas: la de desempleo y la del subempleo más de 1 de cada 5 personas que estaban dispuestas a trabajar, es decir, formaban parte de la PEA departamental, estaba en el 2015 en una situación desfavorable dentro del mercado laboral.

Gráfico 8. Departamento Central. Tasas de desempleo y subempleo, por sexo (en %)



Fuente: DGEEC – EPH 2015

El 72% de la población ocupada del Departamento Central trabajaba en el sector terciario, porcentaje que en el caso de los hombres es de 62% y en el caso de las mujeres es de 84,8%, es decir es la proporción de mujeres que se dedica al comercio y los servicios es más del 20% superior a la de los hombres. Al igual que en Asunción, aproximadamente un tercio (31,1%) de la población ocupada del Departamento Central es trabajador por cuenta propia o empleado doméstico, esto implica que más de 370.000 personas podrían estar trabajando en situación vulnerable.

En cuanto a educación / formación la población del Departamento tiene un promedio de años de estudios de 9,9 años, cifra superior al de la población total, siendo este promedio similar tanto para mujeres como para hombres.

Un indicador similar es el número de años de estudio que tiene la población ocupada. Mayoritariamente la población ocupada del Departamento tiene entre 7 y 12 años de estudio es de 47%, mientras que el 27,5% tiene entre 13 y 18 años.

Las personas con menores niveles de formación tienden a trabajar en solas, en empresas pequeñas o como empleados domésticos. Es así que aproximadamente el 80% de los contratados por las empresas de 2 a 5 empleados y más del 90% de los empleados domésticos tiene menos de 12 años de estudio. Esto indicaría que las personas menos preparadas y que

tienen una menor productividad están siendo contratadas por empresas pequeñas dentro del Departamento Central.

7.3. San Pedro

La población del Departamento de San Pedro representa apenas el 5,3% de la población total del país y en los tres años últimos años analizados ha crecido por debajo de la media nacional en solo 0,4% debido principalmente a la migración registrada. Es así que 364.329 residían en el Departamento en el año, solo 4.196 personas más que en el 2012.

A pesar del menor crecimiento de la población total, la Población Económicamente Activa – PEA del 2do. Departamento aumentó 8% en el año 2015, luego de haber caído 1,5% y 2,8% en el 2013 y 2014 respectivamente. Es decir, la PEA Sampedrana está conformada por 182.716 personas, de las cuales 119.023 eran hombres (65%) y 63.693 eran mujeres (35%).

La tasa de actividad en el año 2015 fue de 63% considerando el total de la población del departamento también levemente superior a la registrada a nivel país en el mismo año que fue de 61,6%. Este indicador presenta una notoria diferencia en el análisis por sexo: fue de 79,7% en el caso de los hombres y 45,3% en el caso de las mujeres, lo que se debería a que gran parte del territorio es zona rural, donde tradicionalmente las mujeres asumen el rol de amas de casa y no se incorporan al mercado laboral aunque dentro del hogar realizan labores que contribuyen a la producción como cocinar para los peones o participar en la cosecha de productos.

El número de ocupados en San Pedro según la EPH 2015 era de 176.119 personas, lo que implica una tasa de ocupación del 96,4% casi 2% superior a la registrada a nivel nacional, con similares tasas de ocupación para hombres y mujeres, aunque en términos absolutos persistan las diferencias por sexo: 114.956 hombres y 61.163 mujeres estaban trabajando en el año analizado, lo que se explica por la menor participación de estas últimas en el mercado laboral.

En cuanto al desempleo departamental, 6.597 personas estaban desempleadas en el 2015 según la EPH, esto implica una tasa de desempleo de 3,6%. Debido a la insuficiencia muestral entre los resultados de la EPH este indicador no se encuentra desagregado por sexo.

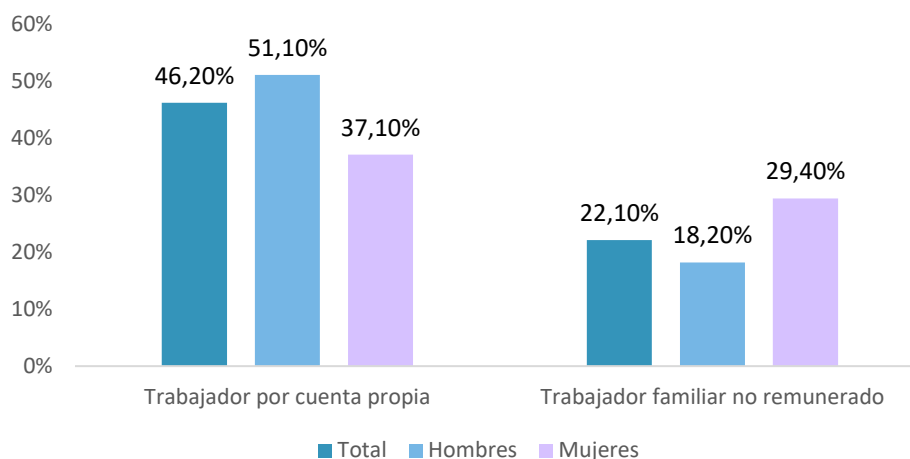
La proporción de personas subempleadas es levemente mayor en el Departamento de San Pedro que a nivel país, 20% de la PEA departamental estaba subempleada en el 2015. Sin embargo, al igual que en las anteriores en esta región también persiste la diferencia entre la tasa de subempleo de los hombres y la de las mujeres que eran de 18,2% y 23,9% respectivamente.

Sumando la tasa de desempleo y la del subempleo aproximadamente el 24% de las personas que formaban parte de la PEA departamental, es decir 1 de cada 4 sampedranos estaba en el 2015 en una situación desfavorable dentro del mercado laboral.

A diferencia de las regiones analizadas previamente, en San Pedro el 58,7% de las personas ocupadas trabaja en el sector primario y un 32,4% se dedica a actividades del sector terciario quedando la proporción empleada en el sector secundario, es decir, la industria, relegada a un 8,9%.

En San Pedro aproximadamente el 70% de la población ocupada es trabajador por cuenta propia (46,2%) o trabajador familiar no remunerado (22,1%), esto implica que más de 120.000 personas no contarían con un ingreso seguro.

Gráfico 9. Departamento de San Pedro. Población ocupada en la ocupación principal por sexo, según si es independiente o trabajador familiar no remunerado (en %)



Fuente: DGEEC – EPH 2015

En cuanto a educación / formación la población de San Pedro un promedio de años de estudios bajo, con solo 6,7 años para la población total, y apenas 6,5 años para las mujeres. Por lo que un alto porcentaje de su población ocupada más del 55% tanto a nivel total departamental como en el caso de los hombres y mujeres tiene menos de 6 años de estudio y apenas un 12% del total de personas ocupadas residentes en el departamento tiene entre 13 y 18 años de estudio.

En San Pedro menos del 30% de las personas ocupadas es asalariada, su desagregación por años de estudio permite ver que en esta categoría ocupacional es similar la proporción de personas que tienen entre 1 a 6 años de estudio (33,4%), entre 7 a 12 años de estudio (30,3%) y entre 13 a 18 años de estudio (35,4%). Sin embargo, los independientes que representan casi el 70% de la población ocupada en su amplia mayoría tienen menos de 12 años de estudio (95%)

7.4. Guairá

La población del Departamento de Guairá representa menos del 3% de la población total del país y está conformada por 199.487 personas en el año 2015, de las cuales 100.821 eran hombres y 98.666 eran mujeres.

Por su parte, la Población Económicamente Activa – PEA del 4to. Departamento está conformada por 98.551 personas, de las cuales 60.183 eran hombres (61,1%) y 38.368 eran mujeres (38,9%).

La tasa de actividad en el año 2015 fue de 59,9% considerando el total de la población del departamento también 0,7% inferior a la registrada a nivel país en el mismo año. Este indicador presenta una notoria diferencia en el análisis por sexo: fue de 73,8% en el caso de los hombres y 46,3% en el caso de las mujeres, lo que también se debería a que la población en Guairá es mayoritariamente rural: 65,6% de las personas residen en el área rural, donde tradicionalmente las mujeres se encargan de las labores del hogar y no participan activamente en el mercado laboral.

El número de ocupados en Guairá según la EPH 2015 era de 94.436 personas, lo que implica una tasa de ocupación del 95,8%, mayor a la registrada a nivel nacional en 1%, con similares tasas

de ocupación para hombres y mujeres, aunque en términos absolutos persistan las diferencias por sexo: 57.751 hombres y 36.685 mujeres residentes en el departamento estaban trabajando en el año analizado, lo que se explica por la menor participación de estas últimas en el mercado laboral.

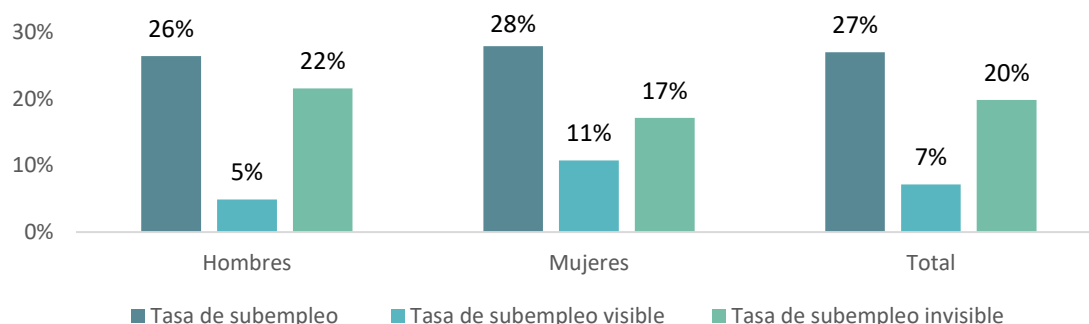
En cuanto al desempleo departamental, 4.115 personas estaban desempleadas en el 2015 según la EPH, esto implica una tasa de desempleo de 4,2% que es levemente superior en el caso de las mujeres: 4,4%.

La proporción de personas subempleadas en Guairá es 7% mayor que la registrada a nivel país, 27% de la PEA departamental estaba subempleada en el 2015. A diferencia de las anteriores, en esta región las tasas de subempleo de los hombres y de las mujeres no presentan diferencia muy significativa dado que son de 26,4% y 27,9%, respectivamente, pero en el caso del subempleo invisible este afecta más a los hombres llegando al 21,5 de la PEA masculina departamental, mientras que solo el 17,1% de la PEA femenina se encuentra en la misma situación.

Sumando la tasa de desempleo y la del subempleo el 31% de las personas que formaban parte de la PEA departamental, es decir 1 de cada 3 guaireños estaba en el 2015 en una situación desfavorable dentro del mercado laboral.

A pesar de tener una mayor cantidad de personas residentes en el área rural, en Guairá más del 45% de la población ocupada trabaja en el sector terciario y aproximadamente un 35% se dedica a actividades del sector primario, con lo que la industria y la construcción tienen cierta relevancia en comparación con otras regiones dado que aproximadamente el 20% de las personas estarían vinculadas al sector secundario.

Gráfico 10. Departamento de Guairá. Subempleo por sexo (%)



Fuente: DGEEC – EPH 2015

7.5. Caaguazú

Según la EPH 2015, la población del Departamento de Caaguazú representa el 7% de la población total del país y al igual que la de San Pedro apenas ha crecido en los últimos años en un promedio anual 0,2%, con ello 486.363 personas residían en el Departamento en el año analizado, solo 3.390 personas más que en el 2012.

La Población Económicamente Activa – PEA del Departamento también presenta un menor dinamismo pues aumentó solo 3% entre el año 2012 y el año 2015. En este último año estaba conformada por 244.172 personas, de las cuales 147.264 eran hombres (60%) y 96.908 eran mujeres (40%).

De esta manera la tasa de actividad en el año 2015 fue de 61,5% considerando el total de la población del departamento igual a la registrada a nivel país. Este indicador presenta una notoria diferencia en el análisis por sexo: fue de 75,9% en el caso de los hombres y 47,7% en el caso de las mujeres.

El número de ocupados en Caaguazú según la EPH 2015 era de 240.006 personas, lo que implica una tasa de ocupación del 98,3%, es decir 3,6% superior a la registrada a nivel nacional, y al contrario de lo que ocurre a nivel nacional o en otras regiones esta tasa es mayor para las mujeres de Caaguazú llegando al 99%, aunque en términos absolutos persistan las diferencias por sexo: 144.103 hombres y 95.903 mujeres residentes en el departamento estaban trabajando en el año analizado.

La tasa de desempleo departamental disminuyó casi 1% entre el 2013 y el 2015, siendo de 1,7% por lo que existían en el departamento 4.166 personas desempleadas, ambas cifras calculadas por diferencia simple debido a la insuficiencia muestral que no permitió detallarlo entre los resultados de la EPH.

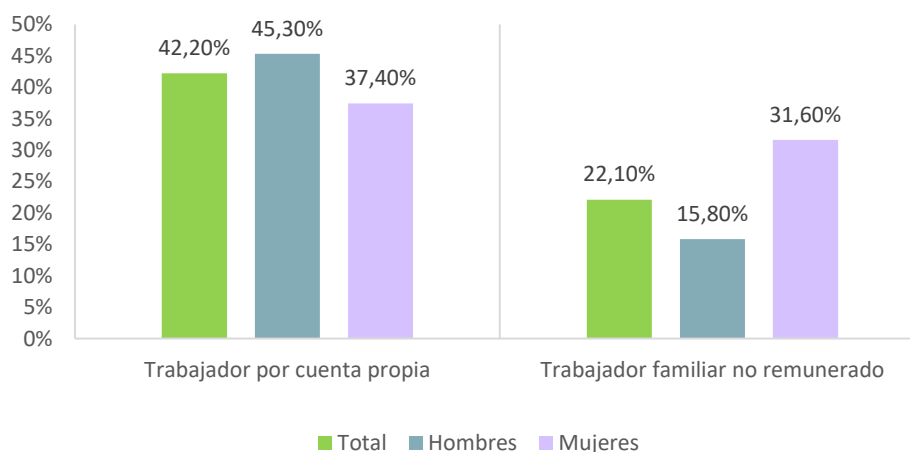
Sin embargo, la proporción de personas subempleadas en el Departamento de Caaguazú aumentó 1,3%, situándose la tasa de subempleo en 18,3% con lo que 44.792 estaban subempleadas en el 2015. La diferencia entre la tasa de subempleo de los hombres y la de las mujeres no es tan marcada como en otras regiones, 18% de los hombres y 18,8% de las mujeres del departamento estaban desempleados.

Sumando la tasa de desempleo y la del subempleo aproximadamente el 20% de las personas que formaban parte de la PEA departamental estaba en el 2015 en una situación desfavorable dentro del mercado laboral.

El 48,1% de las personas ocupadas de Caaguazú trabaja en el sector primario, un 39,6% se dedica a actividades del sector terciario y apenas el 12,2% trabaja en el sector secundario.

En Caaguazú más del 64% de la población ocupada es trabajador por cuenta propia (42,2%) o trabajador familiar no remunerado (22,1%), esto implica que más de 150.000 personas no contarían con un ingreso seguro. Las mujeres son más afectadas por la condición de “trabajador familiar no remunerado”, 31,6% de las ocupadas del departamento trabajan pero no percibe remuneración.

Gráfico 11. Departamento de Caaguazú. Población ocupada en la ocupación principal por sexo, según si es independiente o trabajador familiar no remunerado (en %)



Fuente: DGEEC – EPH 2015

En cuanto a las capacidades de las personas de Caaguazú, estas tienen un promedio de años de estudios bajo, con solo 7 años para la población total, formación similar que tienen tanto hombres como mujeres. Al igual que en San Pedro, un alto porcentaje de la población caaguazeña ocupada, aproximadamente, el 50% tiene entre 1 y 6 años de estudio, proporción que es mayor en el caso de las mujeres ocupadas: 52,6%, mientras que el porcentaje de la población ocupada que tiene entre 13 y 18 años de estudio es de solo 14,7%.

En Caaguazú el 32% de las personas ocupadas es asalariada, su desagregación por años de estudio permite ver que en esta categoría ocupacional las personas que tienen entre 1 a 6 años de estudio representan el 27,7%, las que tienen entre 7 a 12 años de estudio el 37,5% y las que tienen entre 13 a 18 años de estudio, el 33,7%. Por el contrario, más del 90% de los trabajadores independientes tienen menos de 12 años de estudio (95%).

7.6. Paraguari

La población del Departamento de Paraguari representa el 3,5% de la población total del país y está conformada por 239.648 personas en el año 2015, de las cuales 116.129 (49,5%) eran hombres y 123.519 (51,5%) eran mujeres.

Las proporciones de hombres y mujeres son distintas cuando se analiza en términos absolutos la Población Económicamente Activa – PEA del 9no. Departamento, dado que la misma está conformada por 118.757 personas, de las cuales 69.708 eran hombres (58,7%) y 49.049 eran mujeres (41,3%).

En términos relativos, la tasa de actividad en el año 2015 fue de 59,5% considerando el total de la población del departamento levemente inferior a la registrada a nivel país en el mismo año. Este indicador presenta una notoria diferencia en el análisis por sexo: fue de 73,1% en el caso de los hombres y 47% en el caso de las mujeres, lo que también se debería a que la población en Paraguari es mayoritariamente rural: 77% de las personas residen en el área rural, donde tradicionalmente las mujeres realizan las tareas hogareñas y no participan activamente en el mercado laboral.

El número de ocupados en Paraguari según la EPH 2015 era de 113.538 personas, lo que implica una tasa de ocupación del 95,6%, mayor a la registrada a nivel nacional en aproximadamente 1%, la de los hombres es de 97,1% y la de las mujeres es de 93,5%. En términos absolutos las diferencias por sexo son más notorias: 67.677 hombres y 45.861 mujeres residentes en el departamento estaban trabajando en el año analizado, lo que se explica por la menor participación de estas últimas en el mercado laboral.

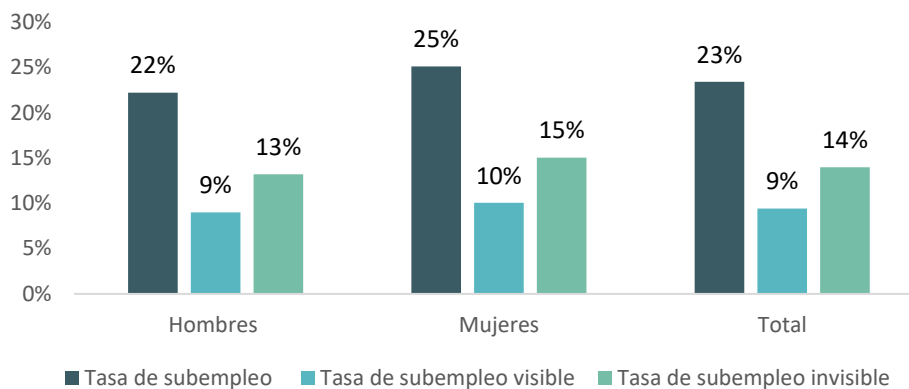
En cuanto al desempleo departamental, 5.219 personas estaban desempleadas en el 2015 según la EPH, esto implica una tasa de desempleo de 4,4%, inferior a la tasa de desempleo a nivel país que fue de 5,3%. La tasa de desempleo femenina es más de 2% superior a la departamental alcanzando al 6,5% de la PEA femenina del Departamento.

La proporción de personas subempleadas en Paraguari fue de 23,4% de la PEA departamental, la tasa de subempleo de los hombres fue de 22,2% y la de las mujeres fue de 25,1%. De igual manera el subempleo invisible afecta más a las mujeres a los hombres, con tasas de 15% y 13,2%, respectivamente.

Sumando la tasa de desempleo y la del subempleo aproximadamente el 28% de las personas que formaban parte de la PEA departamental, es decir, más de 33.000 personas estaban en el 2015 en una situación desfavorable dentro del mercado laboral.

A pesar de tener una mayor cantidad de personas residentes en el área rural, en más del 43% de la población ocupada trabaja en el sector terciario y aproximadamente un 37% se dedica a actividades del sector primario, con lo que la industria y la construcción tienen cierta relevancia en comparación con otras regiones dado que aproximadamente el 20% de las personas estarían vinculadas al sector secundario.

Gráfico 12. Departamento de Paraguari. Subempleo por sexo (en %)



Fuente: DGEEC – EPH 2015

VII. Conclusiones

En base a la información relevada [en cuanto a la Demanda Laboral](#), se puede concluir que si bien el sector agropecuario continuaría con su crecimiento, serían otros sectores los que tendrían un mayor potencial de crecimiento y que presentarían un mayor campo para el desarrollo de las personas a través de la generación de empleo.

En ese sentido, surge la Industria como un sector que en los próximos años debería crecer, en especial la Agroindustria y la Maquila. La primera, como consecuencia de la necesidad de dar mayor valor agregado a la producción nacional y de procesar los excedentes que no pueden ser absorbidos por la demanda interna. La segunda, por las oportunidades que el país ofrece para su instalación, tales como los incentivos (menores impuestos, exoneración de aranceles para la importación de maquinaria, etc) y la mano de obra abundante y con capacidad para asimilar la formación específica en la utilización de las máquinas y equipos.

La Construcción, es otro sector que seguiría aumentando y demandando personas. En este sector, debido a la saturación del mercado premium, los recursos estarían siendo orientados hacia la construcción de viviendas para personas con nivel socioeconómico medio-bajo, de infraestructura y de shoppings.

Otro sector identificado con potencial de crecimiento es del de las Tecnologías de la Información y Comunicación – TICs, consideradas transversales a todos los sectores. Las mismas deberían tener un mayor desarrollo sobre todo por las exigencias del mundo digitalizado y por la incorporación de nuevas tecnologías en el sector agropecuario.

A estos sectores se sumaría el Sector Servicios, en especial fue mencionada la expansión de hotelería, la gastronomía y el turismo, considerando que los recursos del país lo convierten en un destino atractivo para propios y extraños y que existen numerosos proyectos en ejecución que ampliarían las capacidades del sector.

En lo referido específicamente a la demanda ocupacional, la estructura actual de los planteles es similar a la composición de la población en edad de trabajar, con un 60% de los contratados menores a 30 años. En el caso de la distribución por género, son más los hombres contratados, 70%, debido principalmente a cuestiones culturales y restricciones físicas del lugar de desempeño de las labores o de habilidades específicas de las personas que cada tipo de empleo presenta.

Las personas con discapacidades y los pasantes tienen espacio en las empresas, pero se requiere que sean capaces de desarrollar la tarea asignada.

La mayoría de las personas disponibles para trabajar no reúne las competencias necesarias, sobre todo en lo relacionado a las actitudes y valores. Además, la educación y/o formación es considerada limitada en lo técnico y en lo práctico, lo que requiere importantes inversiones en tiempo y recursos de parte de las empresas para que sus colaboradores cuenten con las capacidades necesarias para desempeñarse eficaz y eficientemente.

En todos los sectores la demanda actual de ocupaciones es mayoritariamente de técnicos o de personas con conocimientos específicos comprobables. Esta demanda se mantendría como la principal en los próximos tres años pero requeriría de una mayor formación en nuevas tecnologías.

Es así que las ofertas de formación deberían orientarse a dotar de ese tipo de capacidades, pero manteniendo siempre presente la necesidad de incorporar la formación actitudinal y en valores. En la elaboración de los planes de estudio debería considerarse que esas cualidades son más valoradas por los empresarios, quienes están dispuestos a seguir capacitando a las personas en sus propias empresas pero necesitan de personas dispuestas a lograr mejores resultados: *“Una persona con actitud es mucho más valiosa que una persona con aptitud, no hay buenas empresas sin buenas personas y no hay buenos países sin buenos ciudadanos y sin buenas empresas”* (Entrevistado 9, Sector Construcción)

En cuanto a la Oferta Laboral, el proceso de migración campo-ciudad ha propiciado que más del 60% de la población total del país resida en el área urbana donde las mujeres son mayoría. En el campo la proporción de hombres es mayor dado que son las mujeres las que migran buscando mejores horizontes.

En cuanto a la oferta laboral del país, se observa que también en la PEA predominan las personas que residen en el área urbana, 61,5%, mientras que el 38,5% reside en el área rural.

Paraguay tiene una población joven, el 68% de las personas tiene menos de 30 años. Sin embargo, la proporción de la población menor a 14 años ha caído en 1,3 puntos porcentuales mientras que la de adultos de 30 a 59 años ha aumentado 1,1 puntos porcentuales, lo que iría en consonancia con el proceso de bono demográfico del país, por lo que serían necesarias medidas de políticas que doten de mayores capacidades a la población que se iría incorporando a la PEA y aumente la cobertura del sistema de seguridad social para en las próximas décadas proporcionar una jubilación adecuada a los adultos mayores.

En cuanto a los indicadores de empleo, la tasa de actividad tanto a nivel país como urbano y rural, es similar y supera el 61%. Sin embargo, la participación de las mujeres es notablemente menor a la de los hombres, siendo estas tasas de 50% y 73,8%, respectivamente. Esta diferencia tasas de actividad por sexo se da en la mayoría de los segmentos de población analizados, es decir las mujeres participan en una menor proporción en el mercado laboral, independientemente a su sexo, edad o área de residencia.

A nivel país la tasa de ocupación es de 94,7%, es decir, existían 3.306.124 ocupados en el 2015. Analizando por sexo, esta tasa es mayor en el caso de los hombres llegando al 95,5% y menor en el caso de las mujeres 93,4%. La ocupación a nivel rural es mayor que en el área urbana siendo sus tasas de 93,6% y 96,3%, respectivamente.

Es de destacar que el 60% de las personas ocupadas trabaja solo o en empresas de 2 a 5 personas, lo que indica una mayor vulnerabilidad en sus empleos e ingresos considerando que gran parte de las empresas pequeñas son informales.

El desempleo afecta más a las mujeres y los jóvenes. La tasa de desempleo del primer grupo es de 5,9% frente a la tasa de 4,9% registrada para los hombres. En el caso de los jóvenes de 15 a 29 años, el 10% de ellos se encontraba desempleado, es decir 120.239 jóvenes no tenían empleo en el 2015. Al igual que la población total, son las mujeres jóvenes las más afectadas por el desempleo con una tasa de desempleo aproximada del 12%.

Más de 2.000.000 de personas, aproximadamente el 61% de la población ocupada, trabaja en el sector terciario que aun presenta una alta informalidad lo que conduce a que una proporción mayor de personas esté subempleada, 19%, y una importante proporción de la población ocupada de 15 años y más de edad no esté afiliada a algún sistema de seguridad social, 77%.

En cuanto a la educación, el promedio de años de estudio de la población en general es 8,7, pero existen notorias diferencias cuando se analiza por área de residencia puesto que la población rural tiene una menor formación, 6,5 años, y además, dentro de la misma existe diferencia entre hombres y mujeres, quienes tienen aproximadamente de 0,5 años de estudio menos.

El número de años de estudio de la población ocupada también demuestra una debilidad en la formación de las personas del área rural, donde el 71% de ellas tiene menos de 9 años de estudio, es decir como máximo terminó la educación escolar básica.

La orientación de la educación es eminentemente humanista. Si bien existen bachilleratos técnicos, al 2013 solo el 25,4% de los 254.351 jóvenes matriculados estaba cursando algún bachillerato técnico.

En cuanto a las ofertas de formación laboral, estas son variadas y ofrecidas por numerosos institutos, entre los que se destacan el SNPP y el SINAFOCAL. Más de 1.200.000 personas de 15 y más años realizó algún curso, siendo de destacar que en el caso de las mujeres el 47,3%, es decir 319.748, realizó en algún momento cursos de corte y confección, peluquería, manicura, cocina, etc, y el 26,8% optó por cursos de computación.

En relación a la formación de los jóvenes de 15 a 29 años de edad es de destacar la desigualdad de oportunidades que tendrían los jóvenes ocupados del área rural para desempeñarse en el mercado laboral formal, dado que más del 50% de ellos tiene menos de 9 años de estudio y solo el 35% tiene entre 10 y 12 años de estudio, porcentajes que son de 24,7% y 46,2%, respectivamente en el caso de los jóvenes ocupados urbanos.

Analizando las áreas priorizadas por NEO Paraguay, el desempleo juvenil es mayor en el Departamento Central, donde alcanza al 11,1% de los jóvenes interesados en trabajar y en el Departamento de Paraguarí donde supera el 12%. El desempleo juvenil es también mayor al registrado a nivel país en las otras regiones priorizadas Asunción, San Pedro, Guairá y Caaguazú.

Es de destacar el porcentaje de jóvenes que no estudia ni trabaja, que en el grupo de 15 a 19 años es de 11,3%, en el de 20 a 24 años es de 13,6% y en el 25 a 29 años es de 15,2%, cuando es de esperar que la proporción de jóvenes del último grupo fuera menor. Esta situación merece ser incorporada como objetivo estratégico en las políticas de empleo y de capacitación de la mano de obra disponible.

Considerando la población total de cada área priorizada, Asunción tiene los mejores indicadores de empleo tiene, con una tasa de actividad 95,5 y por tanto una tasa desempleo de 4,5%, es la que ofrece oportunidades más equitativas cuando se analiza por género tanto de acceso a la formación como al mercado laboral. Es así que de su población ocupada el 46,2% tiene entre 13 y 18 años de estudio.

El Departamento Central al ser el receptor principal de las migraciones, tiene la mayor PEA entre las áreas priorizadas, 1.266.825 personas y una tasa de desempleo de 5,5% similar a la registrada a nivel país. Las personas residentes en Central tienen mejores oportunidades de acceder a la educación por lo que el 47% de la población ocupada del departamento tiene entre 7 y 12 años de estudio.

En San Pedro, la tasa de desempleo es de 3,6%, pero tiene un alto porcentaje de población con escasa formación menos de 7 años como promedio de años de estudio mientras un 58,7% de las personas ocupadas trabaja en el sector primario y un 32,4% en el sector terciario.

La tasas de desempleo en Guairá, 4,2%, también es menor a la registrada a nivel país, pero existe un alto porcentaje de población subempleada, 27%, lo que sumado al hecho de que más del 45% de la población ocupada trabaja en el sector terciario refleja una alta informalidad.

Caaguazú tiene una alta tasa de ocupación 98,3% y una tasa de subempleo de 18,3% inferior a la registrada a nivel país, las personas ocupadas se dedican principalmente a actividades del sector primario, 48%, y terciario, 39,6%. El Departamento es una de las áreas donde las personas tienen menor formación, el 50% de los ocupados tiene entre 1 y 6 años de estudio, es decir ni siquiera terminó la Educación Escolar Básica.

El desempleo en Paraguarí también es menor al registrado a nivel nacional, siendo su tasa de 4,4%, pero la proporción de personas subempleadas es mayor, 23,4% y el 43% de la población ocupada trabaja en el sector terciario, por lo que sus condiciones laborales son poco favorables.

Considerando lo expuesto más arriba, se concluye que si bien Paraguay tiene una condición privilegiada con una población eminentemente joven existe en su mercado laboral una **brecha importante entre la oferta y demanda laboral** que debe ser subsanada con urgencia.

La demanda, por un lado, está condicionada por la estructura económica donde predominan sectores con escasa capacidad de absorción de mano de obra, y por el otro, los sectores que van surgiendo deben responder a las exigencias del mundo actual y sus estándares por lo que demandan personas con conocimientos específicos, con capacidad de seguir aprendiendo y hacer bien las cosas, cualidades que difícilmente se encuentran en las personas que buscan empleo.

La oferta tiene una escasa cualificación con pocos años de estudio y desigualdades de preparación por área de residencia y segmentos poblacionales, lo que limita sus posibilidades de obtener un empleo decente. Además, la informalidad en el mercado también marca presencia y deteriora la calidad del empleo.

De esta manera, surge la necesidad de, por un lado, generar políticas de empleo que permitan retener a la población en sus lugares de orígenes de modo a que el proceso migratorio sea gradual, así como mejorar las condiciones y el número de empleos dignos en las ciudades de modo a absorber la mano de obra que se traslada, y por el otro, reorientar las políticas educativas y de formación laboral para mejorar la empleabilidad de las personas dotándolas de las competencias necesarias para encontrar empleo, desempeñarse eficientemente y obtener ingresos que les permitan vivir dignamente.

VIII. Bibliografía

Principales:

- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos – DGEEC (2017). Encuesta Continua de Empleo – ECE Principales Resultados 4° Trimestre 2016
- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos DGEEC – Encuesta Permanente de Hogares años 2013, 2014 y 2015
- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos DGEEC (2016) – Proyección de la población 2000-2025
- Fondo Monetario Internacional FMI - World Economic Outlook WEO Octubre 2016
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTESS / Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015). Boletín Estadístico de Seguridad Social 2015.
- Organización Internacional del Trabajo (2015) - Panorama Laboral 2015 de América Latina y el Caribe
- Secretaría Técnica de Planificación para el Desarrollo – STP (2016). Encuesta Longitudinal de Protección Social – ELPS Ronda 1

Estadísticas consideradas:

- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos - DGEEC (2007-2015). *Encuesta permanente de hogares – EPH Varios años.*
- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos - DGEEC (2015). *Datos procesados para la consultoría*
- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos - DGEEC (2013-2014). *Encuesta permanente de hogares Tríptico Juventud 2013 y 2014.*
- Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos – DGEEC (2011). *Censo Económico Nacional*
- Ministerio de Educación y Cultura – MEC (2005-2009). *Paraguay, Educación en Cifras.*
- Ministerio de Educación y Cultura – MEC (2012-2013). *Estadísticas de matriculaciones*
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - MTESS / Observatorio Laboral (2016). *Análisis del Mercado Laboral de Asunción y Área Metropolitana. Tercer Trimestre 2015.*
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - MTESS / Observatorio Laboral (2016). *Características del mercado laboral en Paraguay 2014*
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - MTESS / Observatorio Laboral (2016). *Ocupados e Ingresos de los Asalariados de acuerdo con la EPH 2011-2015*
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - MTESS / Observatorio Laboral (2016). *Ocupación Informal en Paraguay*
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - MTESS / Observatorio Laboral (2015). *Análisis de Mapas Temáticos Dpto. Caaguazú*
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social - MTESS / Observatorio Laboral (2015). *Análisis de Mapas Temáticos Dpto. Central*

Informes y estudios complementarios:

- Banco Interamericano de Desarrollo – BID / IPIE (2014). *Análisis de datos y preparación de nota técnica. Encuesta sobre selección y formación de capital humano en las empresas.* Informe Desconectados 2014
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2012). *Desconectados. Habilidades, educación y empleo en América Latina*

- Barrios, O (2003). *Dinámica Demográfica y Población Económicamente Activa*.
- Borda, D. y González, C. (2014). *La situación del empleo juvenil en el Paraguay*. CADEP. Revista Economía y Sociedad N° 26
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2013). *El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica*. Serie Macroeconomía y Desarrollo N° 140
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL / OIT (2016). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. N° 14 Mayo-2016
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL / OIT (2016). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. N° 15 Octubre-2016
- Echaury, C. y Carosini, L. (2011). *Igualdad entre hombres y mujeres en Paraguay: la necesaria conciliación entre familia y trabajo*.
- González, C. (2011). *Lineamientos para una Política de Empleo en el Paraguay*. CADEP. Nota 8.
- González, C. (2011). *Los más afectados por el desempleo*.
- Lachi, M. (2011). *Condicionantes político-institucionales del trabajo decente en Paraguay*. Germinal Documento de Trabajo N° 10
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2015). *Panorama Laboral en América Latina y el Caribe*
- Serafini (2008). *La economía y el género: una relación compleja*.

IX. Anexos

Anexo 1. Listado de informantes claves contactados

Entrevistado	Institución / Empresa
1 Edwin Reimer	Cooperativa Neuland / Fecoprod
2 Guillermo Terol	Desarrollo Agrícola del Paraguay - DAP / Banco Mundial
3 César Jure	CICSA / ALGESA
4 Pedro Yambay	Inventiva S.A.
5 David Ocampos	Senatics - Secretaría Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación
6 Esteban Cacavelos	Independiente
7 Demetrio Rojas / Mónica Enciso (NSA)	Nuestra Señora de la Asunción S.A.
8 Elsa Gamarra	Navemar
9 Víctor González Acosta	González Acosta & Wood CAPADEI - Cámara Paraguaya de Desarrolladores
10 Ana Luci Porro	CAPACO - Cámara Paraguaya de la Industria de la Construcción
11 Alberto Gross Brown	AGB Constructora
12 Víctor Chamorro	AHIPY - Asociación Industrial Hotelera del Paraguay
13 Teresa O'Hara	Escuela Gastronómica O'hara
14 Genaro Enciso	CEFOCALE - Centro de Formación y Capacitación Laboral del Sector Eléctrico
15 Jorge Martinesse	Geortec
16 Rubén Mujica	Grupo Luminotecnia S.A.
17 Christian Eulerich	Artes Gráficas Zamphiropolos S.A.
18 Orlando Gómez Pascuali	AGP Etiquetas Adhesivas
19 Javier Ostertag	Copipunto
20 Elzear Salemma / Luz Barrios	Salemma S.A.
21 Emilio Parquet	Hipermercado Luisito
22 Hernán González	Kolibrí Handyman Service
23 Luis Fretes	Protek
24 Ernesto Abdala	Organización Internacional del Trabajo

Anexo 2. Listado de participantes entrevistas, áreas priorizadas

Entrevistado	Institución / Empresa
San Estanislao, Departamento de San Pedro	
1 Luis Chavez	LC Cars
2 Carlos Martínez	Taller Santa Isabel
3 Miguel Martínez	Taller Santa Isabel
4 Rosalino Casco	TC Plan Internacional
5 Martín Mello Leiva	Agrotabacalera
6 Atilio Roa	Sub sede de Gobernación de San Pedro
7 Bettina Otazo	Sub sede de Gobernación de San Pedro
8 Lidia Sánchez	Sub sede de Gobernación de San Pedro
Villarrica, Guairá	
1 José Silvero Martínez	Empresa Guaireña
2 Jazmín Giralá	Cerámica Giralá S.R.L.
3 Romina Samudio	Katuetetí Emprendimientos
4 Luis Ruiz	Azucarera Friedmann
5 Daniel Vera	Azucarera Friedmann
6 Carlos Gómez	Azucarera Friedmann
7 Víctor Estigarribia	Emprendimientos Ybyturuzú
8 Alfredo Kroll	Empresa Guaireña
9 Even Figueredo	CLYFSA
Coronel Oviedo, Departamento de Caaguazú	
1 Alberto Bartolomeu	Bartolomeu Business
2 Tomás Fernández	Ecoreserva Yvambopí
3 José Benítez	Servicio Nacional de Promoción Profesional
Paraguarí, Departamento de Paraguarí	
1 Hugo Spelt	PLASPASA
2 Gilda Núñez Vda.de Mongelós	Casa Mongelós
3 Jacinto Santamaría	Ecoreserva Mbatoví

Anexo 3. Guía de entrevistas a profundidad a informantes clave

PAUTA PARA ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD

ACTORES CLAVE REPRESENTATIVOS

Metodología

Las entrevistas en profundidad serán realizadas a actores / informantes clave que son representativos de su propio sector y/o conocen el funcionamiento de la economía en su conjunto así como las tendencias locales e internacionales que se van consolidando y que permitan identificar sectores productivos con potencial de crecimiento y generación de empleo.

Si bien los sectores son varios, se plantea utilizar una pauta única que permita comparar informaciones similares y a la vez profundizar en los aspectos particulares y característicos de cada sector. Las entrevistas serán realizadas en un tiempo estimado de 60 minutos.

Si bien existen preguntas que hacen a los temas que nos interesa conocer, las mismas no serán planteadas en forma cerrada, apuntando a respuestas abiertas sin perder el foco de nuestro interés.

Al inicio de la entrevista se realizará una explicación muy sintética del estudio, su objetivo y su alcance a fin de contextualizar el entrevistado. Así también se debe explicitar la confidencialidad y el anonimato en el uso de la información recopilada.

Finalmente se solicitará permiso para realizar la grabación de la entrevista a fin de no perder detalle alguno que pudiera ser de utilidad para el análisis. De igual manera se deberá tomar nota de los puntos principales de la conversación que facilitarán sostenerla, orientarla hacia los temas contenidos en la guía y retomar ideas que hayan surgido en la misma y que deben ser profundizadas.

Objetivo

Este estudio tiene por objetivo producir información sobre la demanda laboral del sector productivo y realizar un análisis de la brecha entre oferta y demanda laboral a corto y mediano plazo.

De esta manera se pretende proporcionar información confiable y oportuna para la toma de decisiones respecto a generar oportunidades de empleo para los jóvenes de nuestro país.

Producto:

El trabajo se propone:

- Elaborar una metodología para la identificación de sectores productivos con potencial de crecimiento
- Elaborar un informe anual de diagnóstico sobre el mercado laboral
- Elaborar una guía de evaluación rápida del mercado laboral

Claves para reunir exitosamente la información

- La información debe ser correcta y debe ser reunida con la intención de facilitar: la descripción en términos sencillos de la situación y el análisis posterior de la demanda laboral sectorial y sus tendencias.
- Empezar con preguntas simples, y después avanzar con preguntas más detalladas. Las preguntas serán abiertas, es decir, el entrevistado podrá expresar espontáneamente sus opiniones y percepciones personales.
- El entrevistador debe buscar profundizar en las razones que sustentan las opiniones del entrevistado sobre los temas planteados y en los casos necesarios repreguntar para

comprender el significado de lo expresado por el entrevistado, sin perder de vista el tiempo disponible y los temas principales a profundizar.

a. DATOS GENERALES DE LA ENTREVISTA

En esta parte de la entrevista se relevan los datos generales que permitan principalmente identificar al entrevistado y caracterizar la empresa a la que representa ubicándola dentro de un sector determinado, a fin de posteriormente procesar y analizar sus respuestas dentro de dicho sector.

1. Nombre de la persona entrevistada:

2. Empresa:

3. Dirección (Indicar además Ciudad y Departamento):

4. Sector al que pertenece:

5. Rubro al que se dedica:

6. Cantidad de personas contratadas:

7. Responsable de la entrevista:

8. Fecha en que se realizó la entrevista:

9. Lugar en que se realizó la entrevista:

b. DATOS ESPECÍFICOS DE LA ENTREVISTA

En un siguiente momento, se realizan las preguntas que permitirán identificar los sectores productivos con potencial de crecimiento y generación de empleo en el mediano plazo y conocer la realidad de la demanda laboral del sector y sus tendencias.

El entrevistador debería explicar que la finalidad es “conversar” abiertamente sobre los temas planteados y el tiempo disponible para ello.

1. Entrevistador

“Reitero mi agradecimiento por concedernos esta entrevista y quisiera explicarle que más que respuestas cerradas, le propongo que, en los próximos 60 minutos, conversemos abiertamente sobre los puntos planteados. Utilizaré una pauta de entrevista pero con un criterio flexible, de esta manera Ud. podrá comentarme todo aquello que le parezca significativo”.

IDENTIFICACIÓN DE SECTORES Y ACTIVIDADES CON POTENCIAL DE CRECIMIENTO Y GENERACIÓN DE EMPLEO.

La intención de realizar las preguntas de este grupo es aprovechar al máximo el conocimiento y la información de avanzada que el entrevistado pudiera tener dada su experiencia o las tendencias que observa se están dando dentro del sector tanto a nivel nacional como internacional.

Análisis de la economía en su conjunto

1. *Considerando la economía en su conjunto, en su opinión ¿cuáles son los sectores que actualmente están creciendo y absorben mayor cantidad de mano de obra?*

(Observación: a partir de esta pregunta y en adelante se entiende por “sector” como el ámbito o división de las actividades económicas nacionales que forman parte de un mismo tipo de proceso productivo).

Con esta pregunta se busca identificar qué sectores lideran actualmente la demanda laboral a nivel país.

2. *Dentro de esos sectores, ¿puede comentarnos cuales considera son las 5 actividades económicas que tienen mayor dinamismo en la actualidad?*

(Observación: a partir de esta pregunta y en adelante se entiende por “actividades económicas” como los grandes segmentos donde es posible clasificar o enmarcar a una empresa, el conjunto de acciones implementadas para producir bienes y/o servicios).

Una vez identificados los principales sectores que actualmente generan la mayor parte de los empleos, se indagará sobre las principales actividades dentro de los mismos que ocupan la mayor cantidad de mano de obra en la actualidad.

3. *¿Cuáles considera son las 5 actividades que presentarán un menor dinamismo dentro de tres años?*

En toda economía existen sectores o actividades que llegan a su potencial de expansión dentro del mercado o bien son desplazados por nueva tecnología u otras actividades

emergentes. Indagar sobre dichas actividades contribuirá a definir el tipo de formación que ya no será requerida en un futuro mediano y que debe ser reemplazada o actualizada.

4. En su opinión: ¿Cuáles son los sectores que tienen potencial de crecimiento en los próximos 3 años? ¿Por qué?

Complementariamente, el entrevistador deberá indagar sobre los sectores con potencial de crecimiento en los próximos tres años para que su identificación oriente la oferta de formación profesional.

5. ¿Qué actividades tendrían un mayor potencial de crecer y desarrollarse en los próximos tres años?

El entrevistador deberá consultar al entrevistado respecto a las principales actividades que se estarán desarrollando en los siguientes 36 meses y por tanto requerirán mano de obra con competencias específicas para desarrollar las tareas requeridas dentro de las mismas.

Análisis sectorial

6. Dentro del sector al que pertenece su empresa, ¿Cuáles considera son las principales actividades en la actualidad?

A partir de esta pregunta se busca obtener respuestas específicas sobre el sector en el que la empresa del entrevistado desarrolla sus actividades. En este caso, se indagará sobre las actividades sectoriales que presentan un mayor dinamismo y/o ocupan a más personas en la actualidad.

7. Dentro del sector al que pertenece su empresa, ¿Cuáles son las actividades con mayor potencial de crecimiento los próximos 3 años? ¿Por qué?

Se consultará sobre las actividades sectoriales que tendrán un mayor dinamismo en los próximos 36 meses y que por tanto estarán ocupando a más personas dentro del sector. Esto permitirá orientar los cursos de formación profesional para dar cobertura a la demanda que se generará con el desarrollo de dichas actividades.

8. Dentro del sector al que pertenece su empresa, ¿Cuáles son las actividades que presentarán un menor dinamismo en los próximos 3 años? ¿Por qué?

Por último, se consultará al entrevistado sobre las actividades dentro de su sector que tienden a presentar un menor dinamismo en los próximos 36 meses. Esto contribuirá a definir el tipo de formación que ya no será requerida en un futuro mediano y que debe ser reemplazada o actualizada.

Caracterización de la demanda laboral de la empresa.

En este grupo de preguntas se relevarán los aspectos vinculados a las contrataciones realizadas por la empresa del entrevistado, así como las limitaciones de capacidades que las personas presentan y que dificultan una adecuada cobertura de la demanda laboral.

9. En cuanto a las características de las personas que contrata su empresa,

a. ¿Cuál es la distribución actual por edad? ¿En los últimos 12 meses cual fue la distribución por edad? (en cantidad)

(Observación: profundizar sobre la proyección de contratación de jóvenes en el sector)

Con esta pregunta se deberá identificar cuantas de las personas contratadas son jóvenes de 18 a 29 años, grupo meta de NEO Py, y de esta manera relevar las posibilidades que los mismos tienen para ingresar al mercado laboral.

- 15 a 17 años: _____
- 18 a 25 años: _____
- 26 a 29 años: _____
- 30 a 45 años: _____
- 45 y más años: _____

b. ¿Cuál es la distribución por sexo? ¿En los últimos 12 meses cual fue la distribución por sexo? (en cantidad)

(Observación: solicitar al entrevistado que comente sobre la tendencia registrada en este aspecto en los últimos 10 años)

Consultar sobre la distribución por sexo de las personas contratadas en la empresa del entrevistado es importante para analizar si existe equidad en el acceso al empleo.

- Hombres: _____
- Mujeres: _____

c. ¿Por qué se da esa distribución por sexo?

Identificar los motivos por los cuales se da una determinada composición por sexo del plantel de una empresa permitirá orientar cursos de formación profesional y/o identificar inequidades que se dan por otras cuestiones como las culturales, que limitan el acceso de un determinado grupo (hombres o mujeres) a ciertos tipos de empleo.

- *Habilidades especiales requeridas* _____
 - *Formación específica requerida* _____
 - *Otros* _____
- _____
- _____

d. ¿Contrata a personas con discapacidad?

Indagar sobre la contratación de personas con discapacidad permitirá conocer las posibilidades de acceso que tienen las mismas a un empleo y los obstáculos existentes para ello.

- *Cuantos Hombres:* _____
- *Cuántas Mujeres:* _____
- *Si su respuesta es NO, ¿por qué?*

e. ¿En su empresa se admiten pasantes? ¿Cuántos tiene actualmente? _____**f. Si su respuesta es NO, ¿cuál es el motivo por cual no reciben pasantes?**

La admisión de pasantes en las empresas constituye para los jóvenes una oportunidad para insertarse en el mundo laboral. Conocer la opinión del informante sobre la pasantía y su disposición a aceptarla dentro de su empresa permitiría tener una visión del esfuerzo necesario para ampliar las contrataciones de pasantes.

g. ¿Estaría dispuesto a recibir pasantes en los próximos tres años? _____

(Observación: consultar al entrevistado qué competencias deberían tener los pasantes que la empresa del entrevistado podría contratar)

h. ¿Cuál es el nivel de estudio de las personas que contrata? ¿Es esta formación suficiente para desempeñar adecuadamente funciones dentro de su empresa?

La formación de las personas constituye un determinante en la contratación de las mismas, y de las oportunidades que los jóvenes pudieran tener. En esta pregunta se deberá consultar sobre el nivel de estudios formales que tienen las personas contratadas por la empresa: primario, secundario, terciario, universitario, técnico, y otros, así como si esa formación responde a las necesidades de la empresa y a las cualidades demandadas.

10. Puede comentarnos ¿cuáles son las principales dificultades que enfrenta a la hora de contratar personas?

Profundizar sobre los obstáculos que tiene la empresa a la hora de cubrir los puestos de trabajo generados o vacantes, a fin de evaluar la brecha existente entre oferta y demanda laboral, principalmente de los jóvenes de 15 a 29 años.

Definiciones sobre los perfiles demandados

En este grupo de preguntas el entrevistador buscará obtener el mayor detalle posible de las características personales y profesionales actuales y futuras demandadas por la empresa del entrevistado y el sector al que pertenece.

Demanda de ocupación actual y futura

11. ¿Cuáles son las ocupaciones más demandadas actualmente por su sector? ¿Qué competencias deberían tener las personas para cubrir dichas ocupaciones?

(Observación: a partir de esta pregunta y en adelante se considerarán los siguientes conceptos:

Ocupación: conjunto de funciones, obligaciones y tareas que debería desempeñar una persona en su trabajo. Ejemplos: Ingeniero vial, Ayudante de cocina

Competencias: conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo)

Ocupaciones	Competencias requeridas

En esta pregunta se consultará sobre los principales puestos de trabajo demandados en la actualidad en el sector, el tipo de formación requerida, los conocimientos, aptitudes y habilidades especializadas y otras características y cualidades personales requeridas para que una persona pueda ser contratada en cada uno de los puestos mencionados por el entrevistado.

12. ¿Cuáles serían las ocupaciones más demandadas por su sector en los próximos tres años? ¿Qué competencias deberían tener las personas para cubrir dichas ocupaciones?

Ocupaciones	Competencias requeridas

Esta pregunta está orientada a obtener información sobre los principales puestos de trabajo que serán demandados dentro del sector en un futuro mediano, el tipo de formación requerida, los conocimientos, aptitudes y habilidades especializadas y otras características y cualidades personales requeridas para que una persona pueda ser contratada en cada uno de los puestos mencionados por el entrevistado.

Demanda de formación

13. ¿Cuáles considera serían las principales barreras para dar respuesta a la futura demanda laboral?

El entrevistador deberá profundizar en las debilidades que presenta la oferta laboral, en especial la de los jóvenes, para cubrir las competencias y habilidades que serán más demandadas en el futuro mediano.

14. En su opinión, hacia qué temas deberían orientarse las ofertas de formación para cubrir la demanda laboral actual?

Se consultará al entrevistado sobre los temas o áreas del conocimiento que deberían ser abordados por los cursos de formación profesional de modo a que los jóvenes estén capacitados para desempeñarse eficientemente en las actividades más dinámicas de la actualidad.

15. ¿Hacia qué temas deberían orientarse las ofertas de formación para cubrir la demanda laboral de las actividades con mayor potencial en los próximos 3 años?

Se consultará al entrevistado sobre los temas o áreas del conocimiento que deberían ser abordados en el futuro mediano por los cursos de formación profesional de modo a que los jóvenes estén capacitados para desempeñarse eficientemente en las actividades que presentarán un mayor dinamismo en el futuro.

16. ¿Le gustaría agregar algún comentario adicional respecto al mercado laboral de nuestro país?

Se deberá ofrecer al entrevistado un espacio de reflexión o de profundización sobre algún tema en particular, y pedirle algún comentario o sugerencia sobre aspectos que deberían considerarse para reducir la brecha existente en el mercado laboral.

Por último se reiterará el agradecimiento por el tiempo brindado destacando la importancia de las opiniones y conocimientos aportados por el entrevistado para el estudio correspondiente.

2. Entrevistador

Al final de la entrevista

“Nuevamente muchas gracias por su tiempo y por la información, tan importante, que ha compartido conmigo.”

Anexo 4. Talento humano en empresas contactadas - Composición por sexo y edad

Sector al que pertenece:		Personas contratadas	Distribución por edad	Distribución por sexo
1	Agropecuario		Menores a 30 años: 60%	60% Hombres 40% Mujeres
2	Agropecuario	92	Mayores de 30 años: 80%	75% hombres 25% mujeres
3	Agropecuario	100	Mayoría de 23 a 28 años	95% Hombres 5% Mujeres
	Subtotal	192		
4	Tecnología de información		Mayoría jóvenes Mayores de 40: menor proporción	Mayoría mujeres
5	Tecnología de información	147	Entre 20 y 30 años: 60% Entre 30 y 50 años: 40%	70% hombres 30% mujeres
6	Tecnología de información		Mayoría jóvenes de 20 a 35 años	Mayoría hombres
	Subtotal	147		
7	Transporte	400	En la oficina Entre 20 y 40 años: 60% En flota Jóvenes: 75%	En flota: Hombres: 100% En otras áreas: Hombres: 60% Mujeres: 40% mujeres En oficina: Hombres: 50% Mujeres: 50%
8	Transporte	1.000	18 a 30 años: 55% 30 a 45 años: 40% 45 y más años: 5%	70% hombres 30% mujeres
	Subtotal	1.400		
9	Construcción	5	Menores a 40 años: 90%	Hombres: 95% Mujeres: 5%
10	Construcción	100	Promedio de edad obreros: 30 años Promedio de edad profesionales: 38 años	En obras: 90% Hombres 10% Mujeres En arquitectura, en oficina: 40% hombres 60% mujeres
11	Construcción	150	Profesionales y oficinas: 18 a 25: 2%. 26 a 29: 10%. 30 a 45: 75%. 45 y más: 13%.	Hombres: 30% Mujeres 70%
	Subtotal	255		
12	Hospitalidad	22	Media 28 años.	Hombres: 30% Mujeres: 70%
13	Hospitalidad		18 a 25 años: 85% 26 a 45 años: Jefes de mandos medios o gerentes	Depende del puesto
	Subtotal	22		
14	Electricidad y Electrónica	850	Menores a 30 años: 65% En gerencias: Menor a 35 años: 80%	

Sector al que pertenece:		Personas contratadas	Distribución por edad	Distribución por sexo
15	Electricidad y Electrónica		Mayoría de 20 a 30 años	Hombres : 90% Mujeres: 10%
16	Electricidad y Electrónica	8	18 a 25 años 50% 26 a 29 años 25% 30 a 45 años 25%	Hombres 100%
	Subtotal	858		
17	Industria gráfica	180	Promedio de edad: 35 a 40 años	Mayoría mujeres
18	Industria gráfica	205	Entre 18 a 25 años: 70% Jefes y Gerentes son mayores	Hombres: 70% hombres Mujeres: 30%
19	Industria gráfica	80	Entre 18 y 25 años: 25% Entre 25 y 45 años: 56% Mayores a 40 años: 19%	En fábrica: 100% hombres En jefaturas: 90% de mujeres
	Subtotal	465		
20	Supermercados	1.000	18 a 22 años: 80% 22 a 40 años: 15% 40 y más años: 5%	Hombres: 40% Mujeres: 60%
21	Supermercados	850	18 a 29 años: 60% 30 a 45 años: 20% 45 y más años: 20%	Hombres: 47% Mujeres: 53% Participación femenina mayoritaria en jefaturas
	Subtotal	1.850		
22	Servicios a los hogares	450	Menores a 35 años: 70% (millenials) Mayores a 35 años: 30%	En campo: Hombres: 70% Mujeres: 30% Administrativos: Mujeres: 70% Hombres: 30% Gerencias: Mujeres: 60%
23	Servicios a los hogares	4	Menores de 30 años: 100%	En staff: Hombres: 75% y Mujeres: 25% Tercerizados y oficios: 100% hombres
	Subtotal	454		
24	Organismo Multilateral			
	Total	5.643		