Guía para una evaluación rápida del mercado laboral

MBA'APO, JEPOROMOMBA'APO HA TETÃYGUA JEIKOPORÃ
MOTENONDEHA
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

UN MILLÓN DE JÓVENES
neo
UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES
PARAGUAY

Acerca de la iniciativa NEO

NEO - Nuevas Oportunidades de Empleo, por sus siglas en inglés - es una iniciativa que tiene como objetivo mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes pobres y vulnerables de América Latina y el Caribe.

Es una alianza pionera a través de la cual empresas, gobiernos y sociedad civil aportan recursos, conocimientos y capacidades para implementar soluciones de empleo efectivas y sostenibles.

NEO se lanzó oficialmente en la Cumbre de las Américas de Cartagena de Indias, Colombia, en abril de 2012 y está siendo liderada por el Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Departamento del Sector Social del BID (SCL/LMK), la International Youth Foundation (IYF) y socios corporativos.

NEO Paraguay surge de un proceso de concertación y planeación participativa, que ha conducido a la conformación de una alianza estratégica y con vocación de permanencia, compuesta por entidades públicas, privadas y de la sociedad civil paraguaya que buscan mejorar la empleabilidad de los jóvenes del país. La visión de la Alianza NEO Paraguay es ser un modelo y agente de innovación en la empleabilidad de los jóvenes, transformando la cultura laboral tanto de los empleadores, del servicio público, como de aquellos jóvenes pobres y vulnerables. Se busca de esta manera evitar duplicidad de esfuerzos, aumentar efectividad y garantizar impacto económico y social.

La Alianza NEO Paraguay integra a 24 miembros, que se aliaron con el propósito de facilitar el acceso de los jóvenes a mejores servicios integrales, aumentando así sus posibilidades de inserción en empleos de calidad.

Los Autores

El presente material fue elaborado por Hugo Royg, Especialista de Sectores Productivos del Programa NEO Paraguay, con el apoyo técnico del equipo de MCS Grupo Consultor.

Agradecemos los comentarios y aportes realizados por Gisele Morínigo, Directora del Observatorio Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Silvio Álvarez, Coordinador del Equipo de Gestión MEC para la construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales. Así también, los agradecimientos van a los Equipos Técnicos de dichas instancias.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa. Igualmente, no necesariamente reflejan el punto de vista del FOMIN, IYF o de los socios corporativos de NEO.

Copyright ©2017 Banco Interamericano de Desarrollo, en su calidad de administrador del FOMIN. Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra.

Fotografías: Banco de imágenesNEO Paraguay.

Contenido

2/8 Guía para una evaluación rápida del mercado laboral

9 1. Análisis del Contexto

10/25 2. Análisis de la Oferta Laboral

25/35 3. Análisis de la Demanda Laboral

36/50 Ocho pasos para una evaluación rápida del mercado laboral

Presentación

Tenemos la satisfacción de presentar y dar a conocer la “Guía para Evaluación Rápida del Mercado Laboral”, desarrollada gracias al apoyo financiero del 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).

Conocer la demanda del sector productivo, a partir de lo que los mismos empresarios nos manifiesten, es imprescindible para que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), a través del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), realice de manera adecuada la organización y planificación de las acciones de capacitación, atendiendo las necesidades del mercado en el corto y mediano plazo.

La Guía propone una metodología para relevar y analizar los datos del mercado laboral, la misma presenta ocho pasos correctamente detallados, para determinar los datos más relevantes sobre la oferta y la demanda del mercado laboral, y analizarlos de acuerdo a criterios preestablecidos, a fin de obtener una evaluación rápida del mismo.

Por otra parte, esta guía propone un cuestionario de encuesta a empresas y un guion de entrevistas en profundidad a informantes clave, con los que se obtienen los datos primarios sobre las necesidades del sector productivo en materia de capacitación y formación para el trabajo.

El desarrollo del trabajo ha involucrado a técnicos del Observatorio Laboral, quienes se han beneficiado de la transferencia metodológica, y al mismo tiempo, han colaborado con aportes significativos dentro del equipo de trabajo, sobre todo en el diseño de los instrumentos de relevamiento de datos primarios.

Guillermo Sosa Flores
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Punto de partida

¿Cuál es el objetivo de esta guía?

Este documento titulado “Guía para una evaluación rápida del mercado laboral” 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 mercado laboral de Paraguay se encuentra en un momento único de su historia, gracias al bono demográfico miles de jóvenes ingresan anualmente al mismo y la proporción de la población económicamente activa seguirá aumentando durante unas décadas más. Sin embargo, existe una notoria brecha entre oferta y demanda laboral que debe ser considerada y reducida mediante la adopción de políticas públicas y privadas de empleo y formación que aumenten la empleabilidad de los jóvenes y creen las condiciones necesarias para la generación de empleos de calidad.

A tal efecto, es necesario contar con los instrumentos adecuados que permitan evaluar la situación actual del mercado laboral así como las tendencias que se estarían dando dentro del mismo, para en base a ella realizar propuestas que conduzcan a reducir la brecha laboral.

La presente Guía constituye una herramienta para recopilación de información referente a dicho mercado y tiene por objetivo proporcionar un esquema básico para la recopilación y análisis de datos e informaciones que permita de una manera rápida evaluar el mercado laboral generando información oportuna para la toma de decisiones sobre políticas de empleo y/o para la adecuación de las ofertas formativas de los Centros de Formación.

A los efectos de tener una aproximación de la brecha existente en el mercado, en este documento se proponen lineamientos básicos para realizar, por un lado, un análisis de la oferta laboral a fin de caracterizarla e identificar sus debilidades y fortalezas, y, por el otro, un análisis de la demanda laboral a fin de conocer sus tendencias, potencialidades, necesidades y obstáculos para satisfacerlas

¿A quién está dirigido?

Esta Guía está dirigida a personas, interesadas y dedicadas al análisis del mercado laboral que facilite la elaboración de ofertas formativas innovadoras y de perfiles para el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales.

¿Cómo está organizada?

El contenido del documento está estructurado en 8 pasos a seguir para la recopilación y análisis de la información, organizados en tres grandes apartados. El primer apartado, identifica las principales variables a considerar para el Análisis del Contexto y presenta las instrucciones para ello en el Paso 1. El segundo apartado corresponde al Análisis de la Oferta Laboral y comprende los Pasos 2 al 4. El último apartado corresponde al Análisis de la Demanda Laboral y comprende los Pasos 5 al 6. En dichos aparatados se presentan los conceptos, las variables explicativas y los lineamientos para relevar y analizar la información referente a oferta y demanda laboral, respectivamente. Los pasos 7 y 8 presentan las instrucciones a seguir para identificar la brecha existente y realizar propuestas para subsanarla. Finalmente, en los Anexos se incluyen las fuentes a ser consultadas, los instrumentos de recopilación de la información y un breve glosario.

1. Análisis del Contexto

El contexto económico de la zona analizada condiciona la orientación y funcionamiento del mercado laboral, por ello resulta necesario relevar información que provea una visión general de dicho contexto.

Paso 1 Recopile y analice datos sobre la actividad económica de la zona

Para la evaluación y medición de la actividad económica de la zona existen diferentes indicadores y aspectos que se deberían considerar. Para ello, será fundamental que obtenga datos sobre el aporte de la región a los principales indicadores nacionales:

- Producción interna bruta (PIB)
- Tasa de crecimiento de la producción
- Producto interno per cápita
- Estructura de la producción por sectores económicos
- Crecimiento económico por sector
- Exportaciones totales
- Crecimiento de las exportaciones
- Exportaciones por sector y producto
- Importaciones por producto

En el análisis de esta información considere entre otros aspectos:

- ¿Qué importancia tiene la producción de la región en relación a la nacional?
- ¿Está creciendo la producción y con ella la actividad económica?
- ¿Responde la producción a los recursos disponibles y a la población existente?
- ¿Cuáles son los principales sectores económicos de la zona?
- ¿Qué tipo de productos son los más vendidos?
- ¿Qué tipo de productos se adquieren de otras regiones?

A nivel nacional y para determinadas regiones los datos se encuentran disponibles en las web de estadísticas oficiales como el Banco Central del Paraguay (BCP) y la Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos. En caso de no estar disponible para su región en particular, solicite el procesamiento de la misma a la institución que corresponda.

2. Análisis de la Oferta Laboral

La oferta laboral está 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. En otras palabras, la oferta laboral representa a los trabajadores dentro del mercado laboral.

En toda evaluación del mercado laboral, es importante comprender como está conformada la oferta laboral y qué capacidades tienen las personas que ofrecen su tiempo para trabajar. Esto permitirá, por un lado, tener una perspectiva de las acciones necesarias para mejorar sus capacidades de modo a que puedan desempeñarse eficientemente en las actividades con más dinamismo y con mayor potencial de crecimiento, aumentando su productividad; y por el otro, permitirá propiciar el desarrollo de actividades que generen más empleos decentes donde puedan insertarse las personas considerando sus capacidades y características.

En este apartado se presentan los elementos básicos a considerar para rescatar las principales características de la oferta laboral como ser su composición por segmentos poblacionales, su estructura por sector, su formación y su situación dentro del mercado laboral.

Paso 2 Recopile y procese datos estadísticos

Con el objeto de caracterizar la oferta laboral, recopile datos que le permitan:

a) Realizar un análisis poblacional considerando, entre otras las siguientes variables:

- Población total
- Población en Edad de Trabajar (PET)
- Población Económicamente Activa (PEA)
- Población ocupada
- Población desempleada o desocupada
- Población subempleada o subocupada
- Población ocupada por principales actividades/sectores

Para los diferentes segmentos de población:

- Población por sexo
- Población por edad
- Población por área de residencia

b) Analizar los indicadores laborales como tasa de actividad, de desempleo, de subempleo, de ocupación, etc., para cada segmento de población.

En este punto, es útil tener presente las fórmulas de los principales indicadores laborales descriptos en la siguiente página.

Tasa de actividad: "Es el cociente entre el número total de Activos y la Población de 10 y más años de edad"

$$Tasa\ de\ actividad = \frac{Pea}{Pet} \times 100\%$$

Tasa de Ocupación: "Es el cociente entre el número total de ocupados y la Población Económicamente Activa"

$$Tasa\ de\ ocupación\ = \frac{Población\ ocupada}{Pea} \times 100\%$$

Tasa de Desempleo Abierto: "Es el cociente entre el número total de desocupados y la Población Económicamente Activa"

$$Tasa\ de\ desempleo\ abierto = \frac{Población\ ocupada}{Pea} \times 100\%$$

Tasa de Subocupación: "Es el cociente entre el total de la población subocupada y la Población Económicamente Activa"

$$Tasa\ de\ subempleo\ = \frac{Población\ subocupada}{Pea} \times 100\%$$

c) Conocer la formación de las personas en edad de trabajar: educación formal y técnica, años de estudio, participantes por cursos de formación técnica profesional, entre otros, son datos que le permitirán evaluar las capacidades de las personas en edad de trabajar que residen en la zona de influencia.

Sistematice los datos obtenidos en una planilla desagregando por sexo, área de residencia y edad, y en los casos posibles por sector o actividad, ya sea incorporando datos nuevos o actualizando los existentes.

A fin de facilitar su posterior a análisis, complete la información en los espacios que se encuentran a continuación:

A. Análisis realizado en: _____

_____

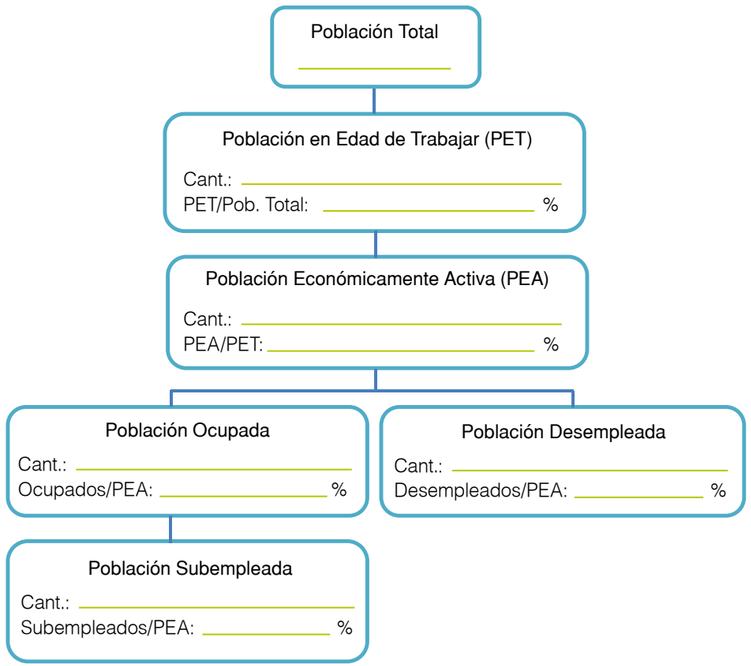
B. ¿Cómo está distribuida la población total si se considera su condición dentro del mercado laboral?

_____

_____

_____

Distribución de la población, según características e indicadores de empleo



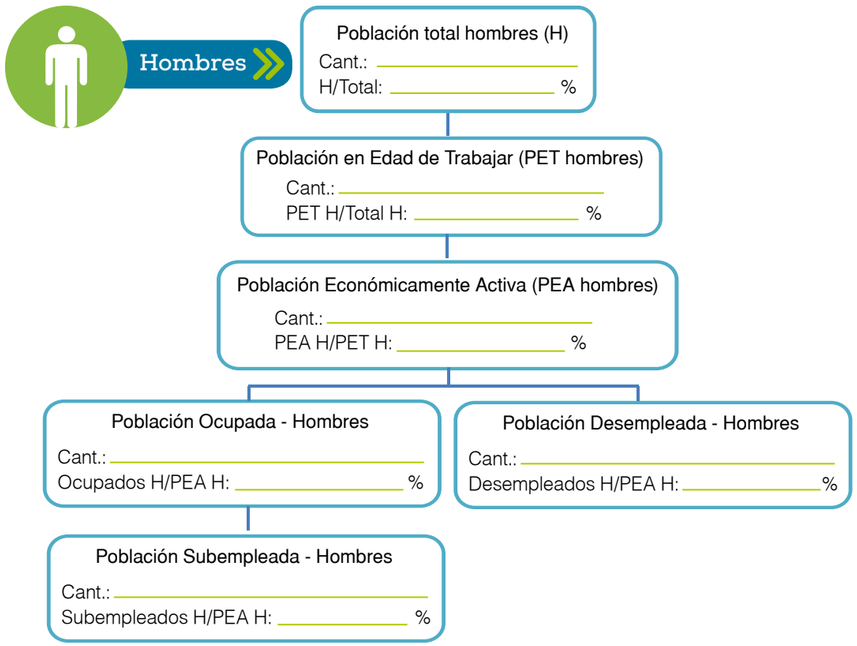
C. Atendiendo su condición dentro del mercado, ¿cuántas personas se encuentran en situación de inestabilidad?

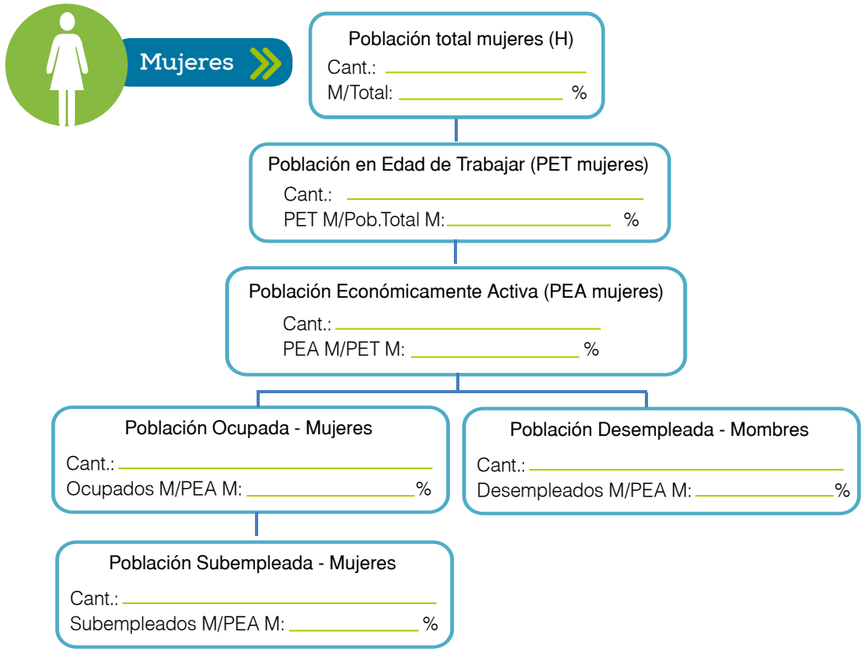
Desempleo más Subempleo

	Cantidad	Porcentaje (%)
A. Población desempleada		
B. Población subempleada		
Totales (A+B)		

D. ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres hay en cada categoría de población considerando su situación en el mercado laboral?

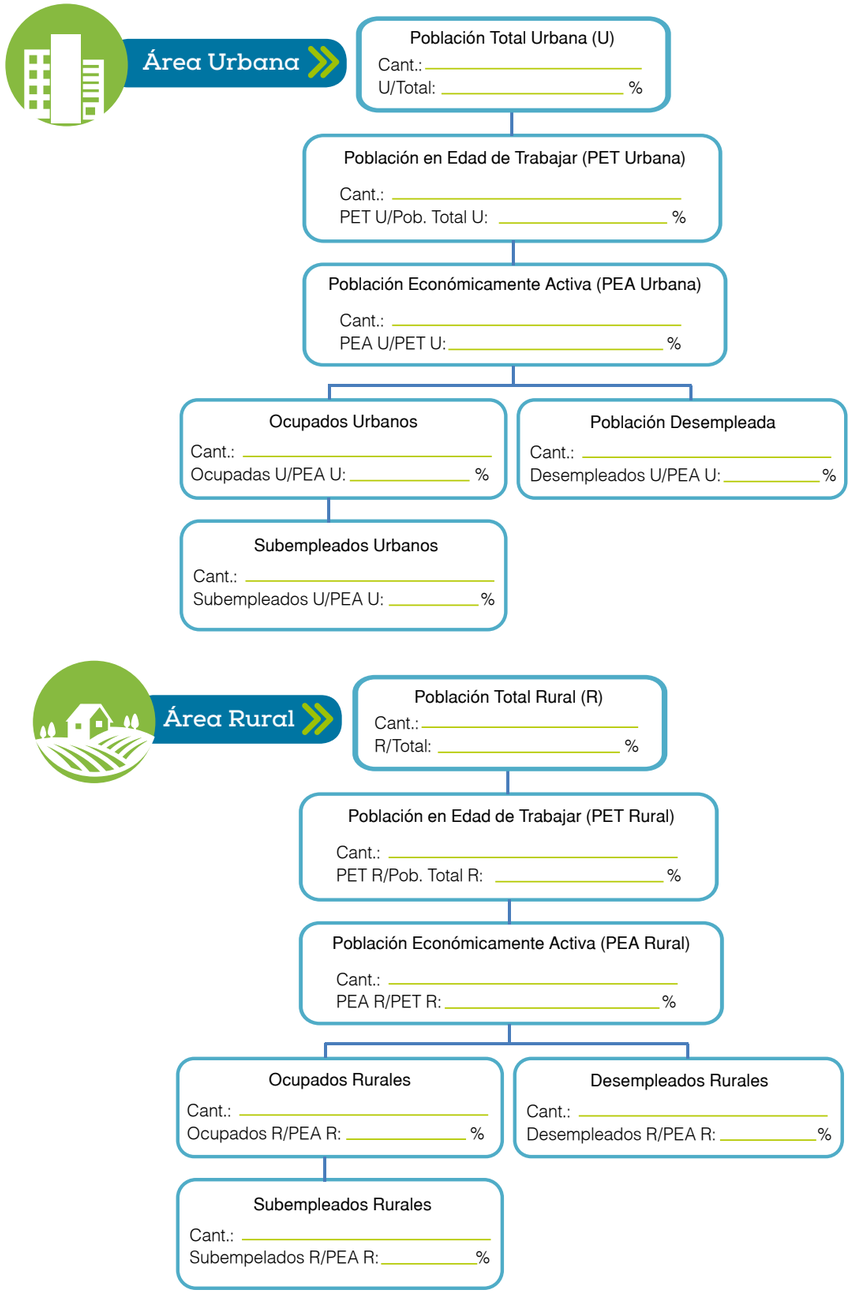
Distribución de la población por sexo, según características e indicadores de empleo:





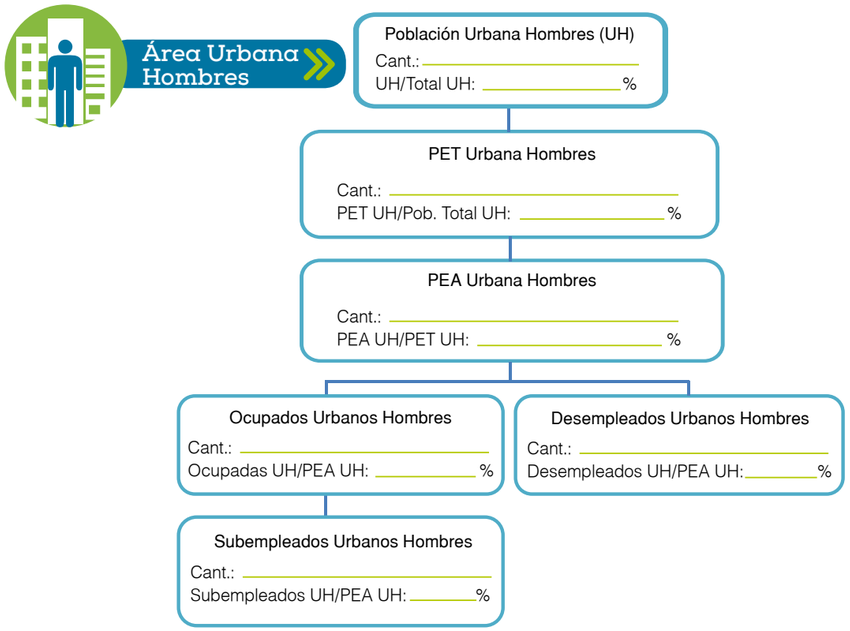
E. ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres hay en cada categoría de población considerando su situación en el mercado laboral?

Distribución de la población por área de residencia, según características e indicadores de empleo:

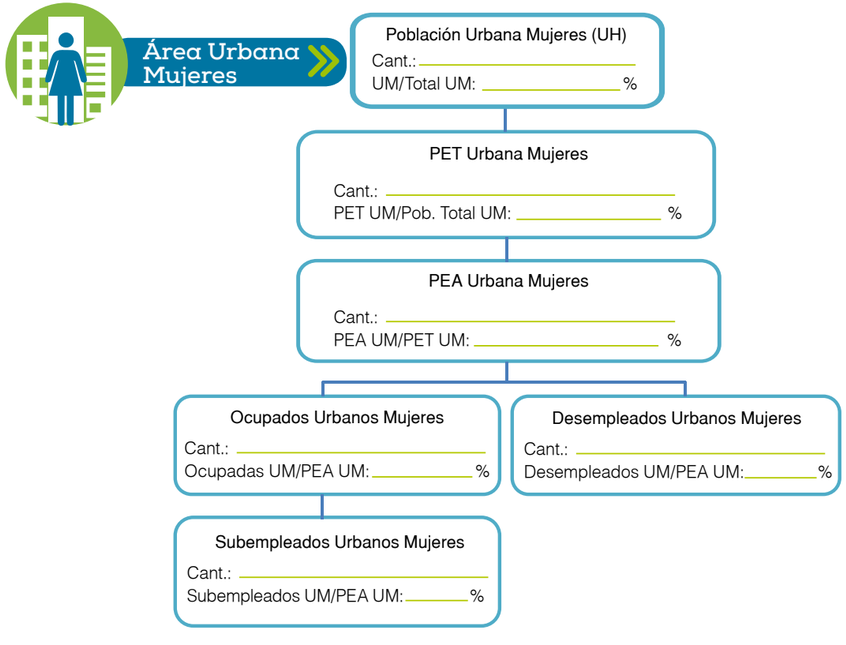


F. ¿Cuántos hombres y cuántas mujeres del área urbana pertenecen a cada categoría de población considerando su situación en el mercado laboral?

Distribución de la población urbana masculina, según características e indicadores de empleo:

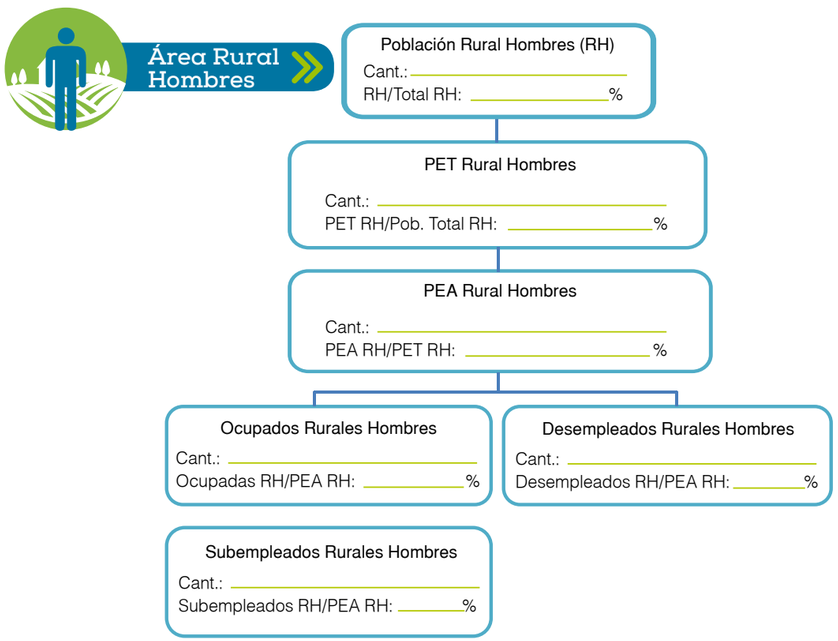


Distribución de la población urbana femenina, según características e indicadores de empleo:

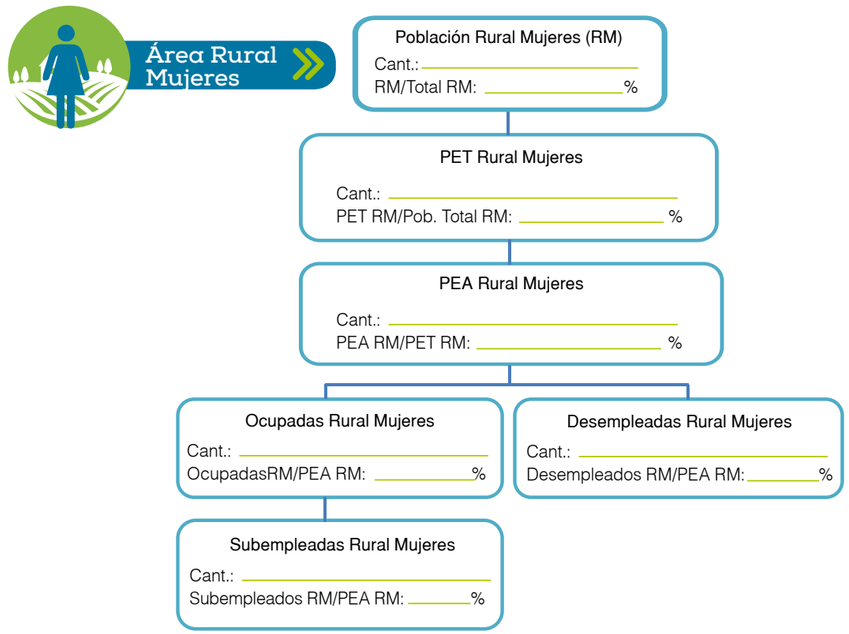


G. ¿ Cuántos hombres y cuántas mujeres del área rural pertenecen a cada categoría de población considerando su situación en el mercado laboral?

Distribución de la población rural masculina, según características e indicadores de empleo:

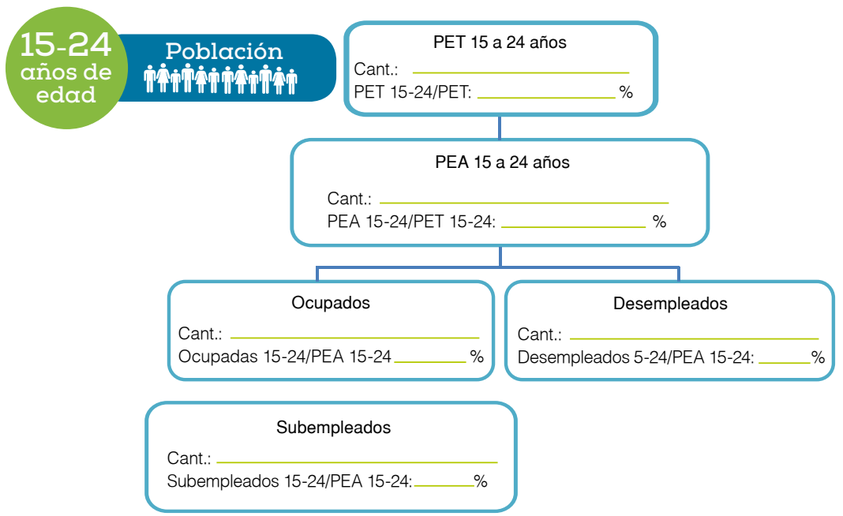


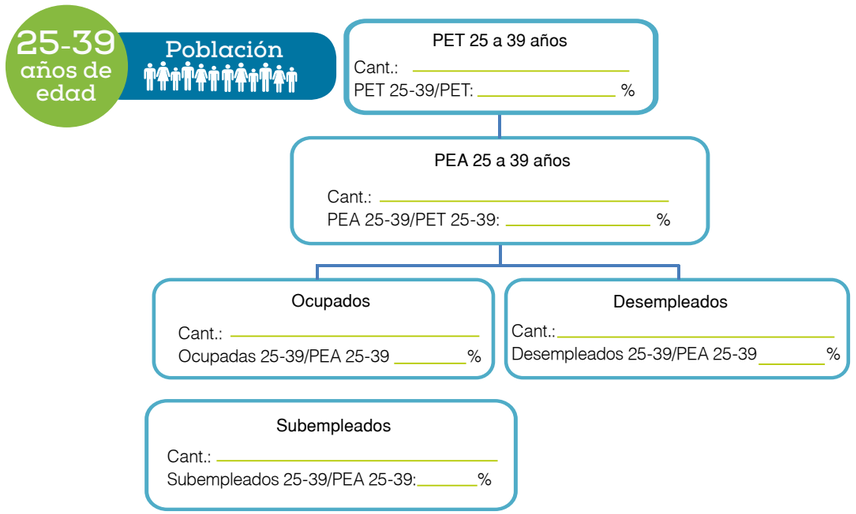
Distribución de la población rural femenina, según características e indicadores de empleo:

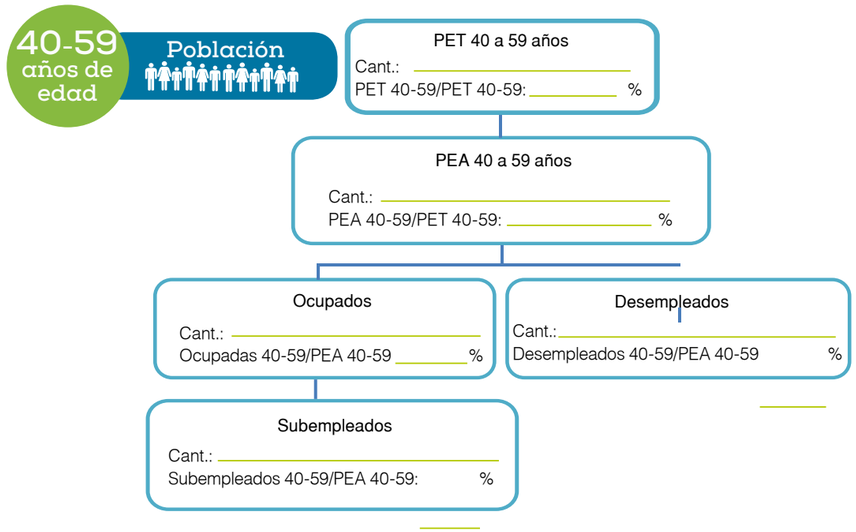


H. ¿Cuál es la estructura por edad de la población considerando su edad y su condición en el mercado laboral?

Distribución de la población por grupos edad, según características e indicadores de empleo:

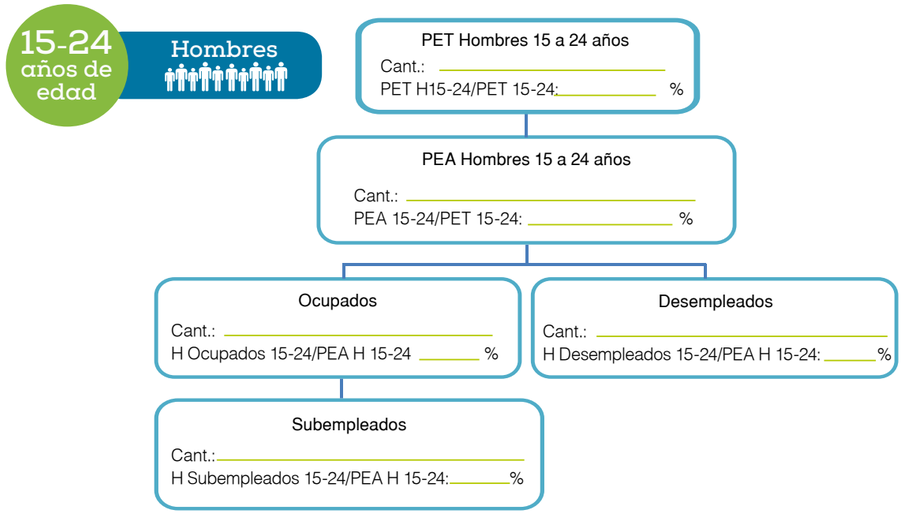


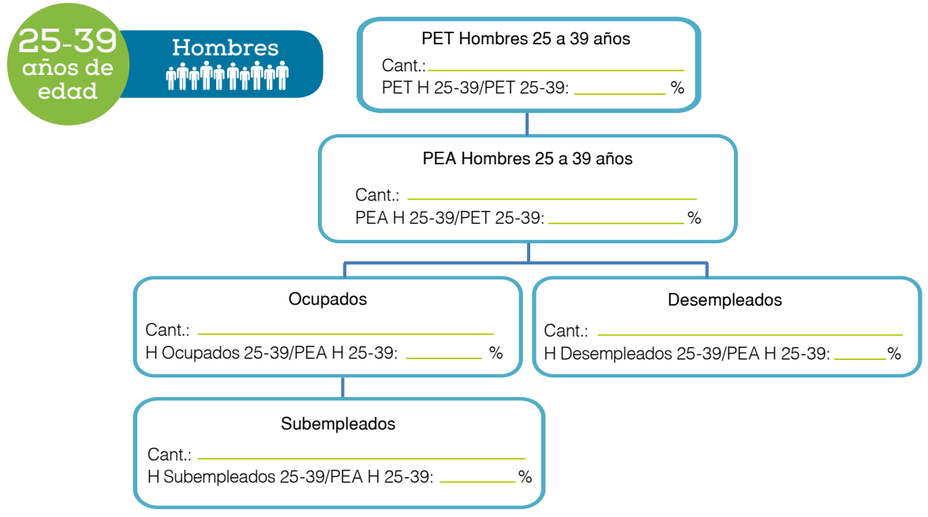


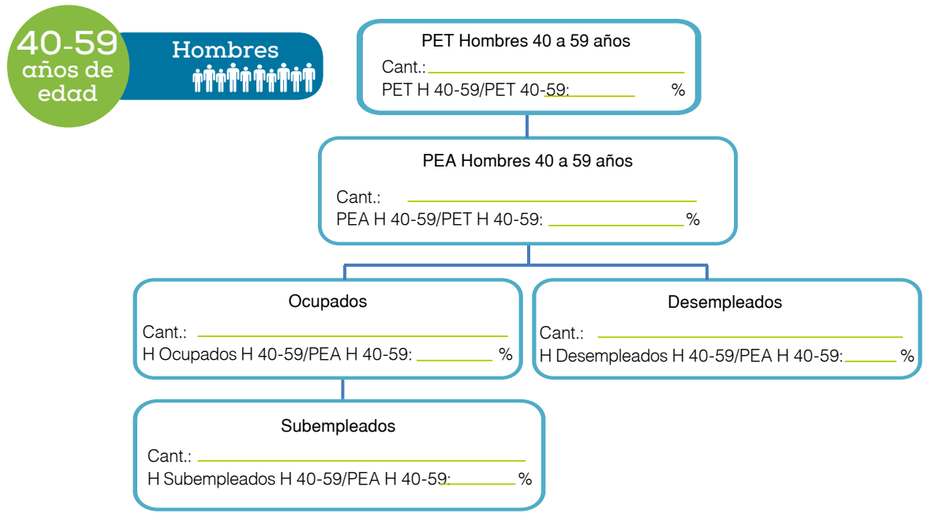


I. ¿Cuántos hombres pertenecen a cada categoría de población por edad considerando su situación en el mercado laboral?

Distribución de la población masculina por grupos de edad, según características e indicadores de empleo

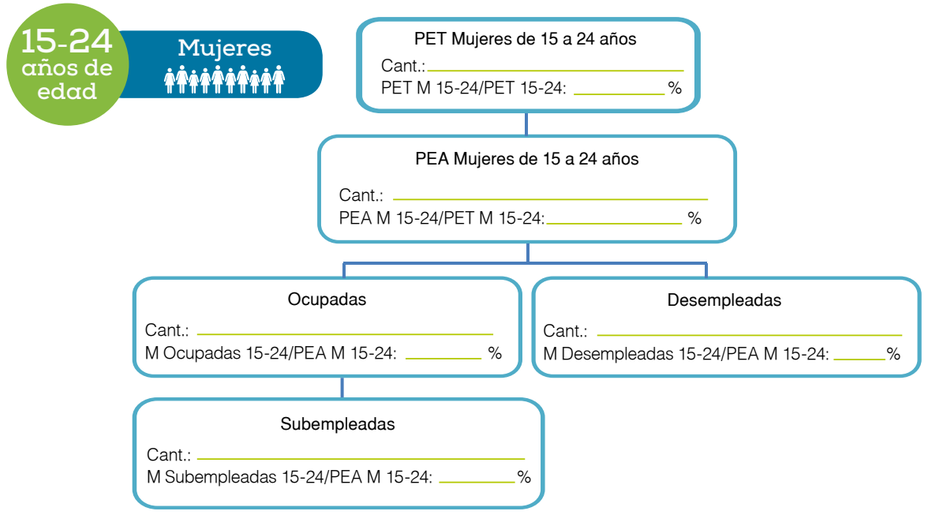


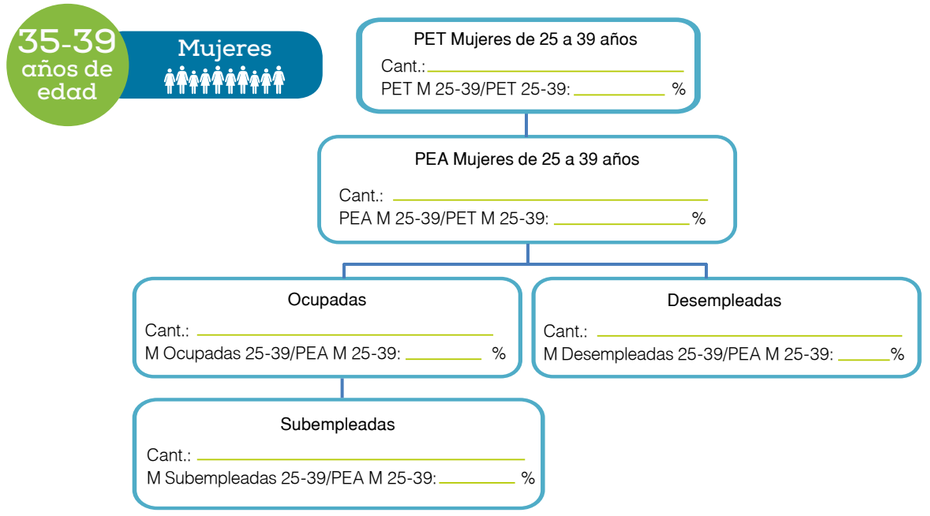


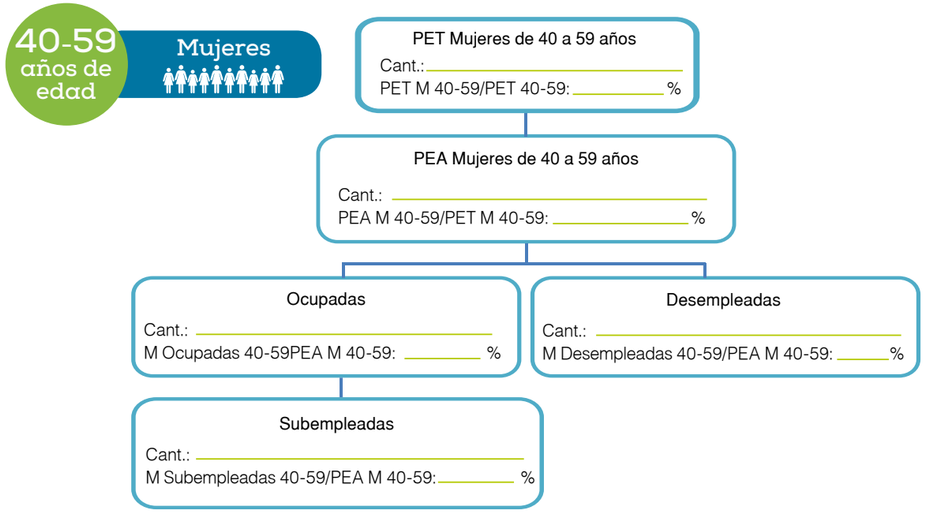


J. ¿Cuántas mujeres pertenecen a cada categoría de población considerando su situación en el mercado laboral?

Distribución de la población femenina por grupos de edad, según características e indicadores de empleo:







¿De dónde puede obtener los datos?

A nivel país, estos datos se encuentran disponibles en la web de la Dirección General de Estadística Encuestas y Censos (DGEEC), principalmente en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y la Encuesta Continua de Empleo (ECE). Realice una actualización trimestral de los mismos y en todos los casos, obtenga datos desagregados por sexo, área de residencia y edad. En el caso de que la información para departamentos o municipios no esté disponible, solicite el procesamiento desagregado de los datos a la DGEEC.

Obtenga datos de otras fuentes como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), de modo a complementar los datos obtenidos de la DGEEC.

Una forma de acceder a estadísticas oficiales generadas por las instituciones mencionadas es siguiendo los vínculos a sus páginas web detallados en el Anexo 1.

Paso 3 Recopile información sobre formación

A fin de conocer y tener una aproximación de las capacidades de las personas, obtenga de las web oficiales y/o solicite información a la Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos (DGEEC), al Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), al Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) y/o al Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) respecto a educación formal que recibieron las personas, las ofertas de cursos de formación técnica y la participación en los mismos. (Ver Anexo 1 para vínculos a sitios web oficiales)

En este apartado debería obtener información para dar respuesta a las preguntas detalladas a continuación:

A. ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres ocupados/as según la cantidad de años de estudio que tienen?

Población ocupada por sexo según años de estudio (%)

Años de estudio	Total país 1/		
	Total	Hombres	Mujeres
Total (En cantidad)			
Sin Instrucción (%)			
1 a 3 años (%)			
4 a 6 años (%)			
7 a 9 años (%)			
10 a 12 años (%)			
13 a 15 años (%)			
16 a 18 años (%)			
No Disponible (%)			

Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares 2015

B. ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres ocupados/as según la cantidad de años de estudio que tienen y el área en que residen?

Población ocupada por sexo y área de residencia según años de estudio (%)

Años de estudio	Urbana			Rural		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total (En cantidad)						
Sin Instrucción (%)						
1 a 3 años (%)						
4 a 6 años (%)						
7 a 9 años (%)						
10 a 12 años (%)						
13 a 15 años (%)						
16 a 18 años (%)						
No Disponible (%)						

Fuente: DGEEC. Encuesta Permanente de Hogares

C. ¿Cuáles son los bachilleratos ofrecidos en su zona y cuál es el nivel de matriculación?

Responder esta pregunta le permitirá identificar cuál es la proporción de jóvenes que está matriculado en cada tipo de bachillerato y el número de egresados del año anterior, considerando la población de 15 a 19 años. Con esos datos podrá evaluar si ello se adecua a la realidad y necesidades de su zona.

Población matriculada y egresados año anterior por tipo de bachillerato (%)

Tipo de bachille-rato	Matricula-dos 1º de la media	Matricula-dos 2º de la media	Matricula-dos 3º de la media	Egresados año anterior	Matriculados 1º + 2º + 3º + Egresados (A)	Población de 15 a 19 años (B)	% A/B
1							
2							
3							
4							
5							
Totales							

Obs.: Complete tantas líneas / planillas como sean necesarias

D. ¿Qué tipo de ofertas de formación laboral existen en su zona?

Identifique los principales cursos de formación ofrecidos en su zona y trate de obtener la cantidad de egresados por año.

Identifique los principales cursos de formación ofrecidos en su zona y trate de obtener la cantidad de egresados por año.

Nombre del curso	Institución encargada	Cantidad de egresados
1		
2		
3		
4		
5		
Totales		

Obs.: Complete tantas líneas/planillas como sean necesarias

E. Si existen universidades o institutos de formación terciaria ¿Qué carreras ofrecen los mismos?

Identifique las principales carreras universitarias y de formación superior ofrecidas en la zona y trate de obtener la cantidad de egresados por año.

Ofertas de formación laboral en la zona

Nombre del curso	Institución encargada	Cantidad de egresados
1		
2		
3		
4		
5		
Totales		

Obs.: Complete tantas líneas/planillas como sean necesarias

Paso 4 Analice la información vinculada a la oferta laboral

El procesamiento de los datos, tanto estadísticos brutos como los referidos a formación, debe ir acompañado de un adecuado análisis que permita su comprensión y facilite la toma de decisiones.

En base a la información procesada, realice un análisis comparando por segmentos de población, área de residencia, sector y/o actividad. Así también, realice una comparación de los resultados con los obtenidos en el periodo anterior.

Con este análisis obtendrá una visión de la composición y características de la oferta laboral y podrá evaluar su evolución y sus tendencias.

3. Análisis de la Demanda Laboral

En el mercado laboral, la demanda es realizada por las empresas quienes están dispuestas a contratar trabajadores que tengan determinadas competencias, entendiendo estas últimas como el "conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo".

En todo análisis del mercado laboral es importante conocer las necesidades de las empresas en cuanto a la cantidad de trabajadores que desean contratar y a las características que estos deberían reunir. Así mismo, es importante conocer la demanda potencial de las mismas, es decir, conocer para qué tipo de actividades y con qué tipo de competencias contratarán trabajadores en el futuro cercano.

Este apartado contiene las líneas a seguir para obtener información acerca de la demanda laboral de las empresas e instituciones, las tendencias que se dan en la economía y en el mercado laboral en particular.

Paso 5 Conozca la situación actual de la demanda laboral

A los efectos de tener una visión lo más aproximada posible de la realidad de la demanda laboral, es importante contactar con las empresas más representativas ubicadas en su área geográfica de influencia de modo a relevar las principales actividades a las que se dedican, la cantidad y el tipo de trabajadores que contratan.

Entendiendo por "Sector" como el ámbito o división de las actividades económicas que forman parte de un mismo tipo de proceso productivo, identifique los sectores con mayor dinamismo en el área geográfica de influencia y seleccione una muestra apropiada de empresas dentro de dichos sectores a las que aplicará la encuesta. El número de empresas dentro de cada sector deberá ser determinado en base a la importancia que tenga el mismo en la economía de la zona.

Principales sectores económicos de la zona

1
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

2
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

3
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

4
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

5
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

6
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

7
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

8
- Sector:.....
- Número de empresas a encuestar:.....

Elabore una base de datos de empresas y realice un sondeo a los representantes de las mismas utilizando los formularios de encuestas disponibles online o aplicándolos vía telefónica. Una **guía para aplicar la encuesta** se encuentra en el **Anexo 2** del presente.

Introduzca todas las respuestas a la encuesta obtenidas vía telefónica en el formulario de encuestas online escogido, por ejemplo Google Form, genere el análisis estadístico realizado por el programa y analice la evolución de la demanda laboral comparando los resultados obtenidos con periodos anteriores y entre segmentos de la población.

Paso 6

Conozca las tendencias del mercado laboral

Existen agentes en el mercado que por su experiencia y su acceso a la información tienen una visión más amplia de las tendencias existentes tanto en la economía como en el mercado laboral en particular. Estos agentes son informantes clave con los que debería contactar para tener una visión de lo que ocurrirá con la demanda laboral en los próximos años y conocer los sectores y actividades con mayor potencial de crecimiento hacia los cuales orientar la formación de las personas.

Seleccione al menos un informante clave por sector que se encuentre en su área de geográfica de influencia (a nivel nacional, se recomienda contactar con 3 informantes clave por sector) y converse con él/ella sobre su realidad, sus opiniones y percepciones acerca de la economía y del mercado laboral

Informante Clave Representativo:

- Referente del sector
- Conoce el funcionamiento, la evolución y la demanda del mismo
- Con información de avanzada acerca de tendencias de crecimiento y demanda
- Con información de avanzada sobre perfiles a ser demandados en el futuro

Para el efecto utilice la “Guía de entrevistas a profundidad” facilitada en el Anexo 3 tratando de rescatar los aspectos más importantes como los principales sectores y/o actividades de la economía, las actividades con potencial de crecimiento, las demandas de ocupación actuales y futuras y las competencias que deben reunir las personas para cubrirlas. Así también, consulte sobre las dificultades y obstáculos que enfrentan las empresas para cubrir su demanda laboral.

Las respuestas de los informantes clave proporcionarán las líneas básicas hacia las cuales orientar las políticas formativas de modo a mejorar el capital humano, factor fundamental para el desarrollo económico y social, capacitándolo hacia aquello que la economía y la sociedad necesitan.

Sistematice la información obtenida de las entrevistas a profundidad clasificando las respuestas por preguntas, resaltando los puntos principales mencionados por el entrevistado.

Una vez procesada la información realice un análisis identificando las respuestas mayormente obtenidas y las tendencias que se dan tanto en la economía como las de la demanda laboral. En las páginas siguientes encontrará los principales aspectos que deberá identificar en las respuestas de los informantes clave representativos.

Informantes claves por sector económico:

sector 1
- 1.....
- 2.....
- 3.....

sector 2
- 1.....
- 2.....
- 3.....

sector 3
- 1.....
- 2.....
- 3.....

sector 4
- 1.....
- 2.....
- 3.....

sector 5
- 1.....
- 2.....
- 3.....

sector 6
- 1.....
- 2.....
- 3.....

sector 7
- 1.....
- 2.....
- 3.....

sector 8
- 1.....
- 2.....
- 3.....

A. ¿Qué sectores han sido identificados por los informantes clave como los de mayor dinamismo en la actualidad?

1 .....

2 .....

3 .....

B. ¿Cuáles son las principales actividades desarrolladas en la actualidad?

Sector	Actividades
1.	1.
	2.
	3.
2.	1.
	2.
	3.
3.	1.
	2.
	3.

C. Según los informantes clave, ¿Cuáles serían los sectores con mayor dinamismo en los próximos 3 años?

1 .....

2 .....

3 .....

D. ¿Cuáles serán las principales actividades dentro de esos sectores?

Sector	Actividades
1.	1.
	2.
	3.
2.	1.
	2.
	3.
3.	1.
	2.
	3.
Actividades de otros sectores que crecerán:	1.
	2.
	3.

E. ¿Qué sectores crecerán menos en los próximos 3 años?

1 .....

2 .....

3 .....

F. Dentro de cada sector, ¿cuáles son las principales actividades desarrolladas en la actualidad?

(Analice las respuestas a esta pregunta por cada sector analizado)

Sector: .....

Actividades principales
1.
2.
3.
4.

G. Dentro de cada sector ¿Cuáles serían las actividades con mayor dinamismo en los próximos tres años?

(Analice las respuestas a esta pregunta por cada sector analizado)

Sector	Actividades
1.	1. 2. 3.
2.	1. 2. 3.
3.	1. 2. 3.
Actividades de otros sectores que crecerán:	1. 2. 3.

H. Dentro de cada sector ¿Cuáles son las ocupaciones más demandadas en la actualidad? ¿Qué competencias son las requeridas por los informantes clave para cubrir las mismas?

(Analice las respuestas a esta pregunta por cada sector analizado)

Ocupaciones	Competencias requeridas
1.	1. 2. 3.
2.	1. 2. 3.
3.	1. 2. 3.
Otras	1. 2. 3.

I. Según los informantes clave ¿Cuáles son las principales barreras para las personas puedan cubrir esas ocupaciones?

(Analice las respuestas a esta pregunta por cada sector analizado)

1.
2.
3.
4.
5.

J. Dentro de cada sector ¿Qué ocupaciones serán las más demandadas en los próximos tres años? ¿Qué competencias deberían reunir las personas para cubrir las mismas?

(Analice las respuestas a esta pregunta por cada sector analizado)

Ocupaciones	Competencias requeridas
1.	1. 2. 3.
2.	1. 2. 3.
3.	1. 2. 3.
Otras	1. 2. 3.

K. Según los informantes clave ¿Cuáles son las principales barreras que tendrán para cubrir esas ocupaciones?

1.
2.
3.
4.
5.

L. ¿Hacia qué temas deberían orientarse las ofertas de formación para adecuarse a lo requerido dentro del mercado laborar en la actualidad?

Complete los recuadros correspondientes considerando cuanto sigue:

• Conocimientos: incluya los conocimientos que deberían contemplar las mallas curriculares de las ofertas de formación y/o el tipo de ofertas que deberían realizarse. Ej. Automatización y control, Lógica, Finanzas agropecuarias, Costeo de supermercados, Normas de seguridad, etc.

• Habilidades duras: describa las principales habilidades específicas de las tareas que deberían ser proporcionadas por las ofertas de formación. Es decir aquellas que impliquen el "saber hacer". Ej. Manejo de maquinarias, mantenimiento de equipos informáticos, elaboración de flujos de caja, reparación de cañerías, idiomas, etc

• Habilidades blandas: describa las principales habilidades intra e interpersonales así como los valores que deberían ser potenciados por las ofertas de formación. Ej. Creatividad, Razonamiento Lógico, Capacidad de Resolución de Problemas, Capacidad para aprender a aprender y a hacer, Comunicación efectiva, Compromiso, Responsabilidad, Trabajo en equipo, Buen trato a los clientes, etc.

Conocimientos	Habilidades duras	Habilidades blandas

M. ¿Hacia qué temas deberían orientarse las ofertas de formación para dar respuesta a lo que el mercado requerirá en los próximos tres años?

Considerando las indicaciones del punto anterior detalle a continuación los principales conocimientos y habilidades que deberían proporcionar las ofertas de formación para dar respuesta a la demanda laboral en los próximos tres años.

Conocimientos	Habilidades duras	Habilidades blandas

Observación: Los puntos mencionados más arriba en este apartado son solo los principales aspectos que deberá considerar. Para enriquecer su análisis, deberá prestar atención a toda información facilitada, así como toda opinión y percepción que los informantes clave manifiesten respecto a las ofertas de formación tanto del sistema formal como de la capacitación laboral.

Paso 7 Identifique brechas

La falta de coincidencia entre oferta laboral y demanda laboral, es decir, la brecha existente entre las mismas, condiciona el desempeño de la economía, en particular de la economía paraguaya.

Mediante los análisis realizados, identifique las brechas existentes entre las capacidades de los trabajadores y lo que las empresas necesitan. Entre otros, identifique qué tipo de formación han recibido las personas en edad activa y qué tipo de formación es la requerida y/o será requerida por las empresas en los próximos años, a qué tipo de actividades se dedican las personas y qué tipo de actividades son las desarrolladas o serán desarrolladas por las empresas, etc.

Identificar estas brechas le permitirá elaborar propuestas que permitan reducirlas y mejorar la eficiencia del mercado en su conjunto.

Paso 8 Elabore propuestas

En base a los análisis realizados elabore un informe que contenga un resumen ejecutivo en el que se expongan los aspectos clave del mercado laboral que deban ser considerados por los hacedores de política y/o los responsables de los centros de formación durante la toma de decisiones sobre las acciones a implementar para acortar la brecha entre oferta y demanda laboral.

Elabore propuestas para solucionar la problemática del mercado laboral y formar capital humano capaz de desempeñarse con eficiencia tanto en las actividades principales de la actualidad como en las que tengan mayor potencial de crecimiento.

Las propuestas deberían comprender cuestiones como: hacia qué actividades orientar las formaciones técnicas, qué tipo de materias considerar en la malla curricular tanto de la educación formal (primaria, secundaria, terciaria y universitaria) como en las ofertas formativas técnicas, qué incentivos y principalmente trabajos conjuntos deberían desarrollarse con el sector productivo para acortar la brecha existente, entre otras.

Ocho pasos para una evaluación rápida del mercado laboral

Conozca la oferta laboral

1. Recopile y analice datos sobre el contexto económico
2. Recopile y procese datos estadísticos
3. Recopile información sobre formación

Conozca la demanda laboral

4. Analice la información vinculada a la oferta laboral
5. Conozca la situación de la demanda laboral
6. Conozca las tendencias del mercado

Analice el mercado laboral y elabore propuestas

7. Identifique brechas
8. Elabore propuestas

Anexo 1. Principales fuentes de estadísticas

Dirección General de Estadística Encuestas y Censos – DGEEC:
www.dgeec.gov.py

Ministerio de Educación y Ciencias – MEC
http://www.mec.gov.py/
http://datos.mec.gov.py/data

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTESS
http://www.mtess.gov.py/

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral - SINAFOCAL
http://www.sinafocal.gov.py/

Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP
www.snpp.edu.py/

Organización internacional del Trabajo – OIT
http://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=ES&countryCode=PRY&_adf.ctrl-state=657wfgi9k_9

Anexo 2. Cuestionario de encuestas a empresas

Estimado Señor / Estimada Señora:

Estamos realizando una consulta sobre demanda laboral, en el marco del Proyecto Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes –NEO/Py que tiene por objetivo producir información sobre las demandas del sector productivo, realizar un análisis de la brecha entre oferta y demanda laboral a corto y mediano plazo de modo a contribuir a la generación de empleos para los jóvenes de nuestro país.

Nos gustaría contar con las respuestas correspondientes a su empresa, por lo que solicitamos tenga la amabilidad de completar el formulario que se encuentra en el siguiente vínculo:

Los datos serán procesados manteniendo el anonimato y con absoluta confidencialidad.

Desde ya muchas gracias!

Datos Generales

1. Nombre de la empresa:
2. Nombre del informante:
3. Cargo:
4. Ciudad en la que se encuentran las instalaciones de la empresa:
5. Sector al que pertenece:

a. Agricultura	_____	*k. Transporte*	_____
b. Ganadería	_____	*l. Comunicaciones*	_____
c. Explotación forestal	_____	*m. Hoteles y restaurantes*	_____
d. Minería	_____	*n. Finanzas*	_____
e. Industria	_____	*o. Electricidad y Electrónica*	_____
f. Industria Gráfica	_____	*p. Servicios a las empresas*	_____
g. Construcción	_____	*q. Servicios a los hogares*	_____
h. Comercio	_____	*r. TICs – Tecnologías de la*	
i. Construcción	_____	*Información y Comunicación*	_____
j. Agua	_____	*s. Otras actividades*	_____

6. Actividades económicas principales a las que se dedica:
("Actividades económicas" son los grandes segmentos o conjunto de acciones implementadas para producir bienes y/o servicios).

a.
b.
c.

Datos Específicos

1. ¿Qué cantidad de personas tiene empleadas actualmente?_____

2. ¿Cuántos nuevos empleados contrató en los últimos tres meses?_____

3. ¿A cuántas personas desvinculó durante los últimos tres meses?_____

4. ¿Cuántas personas cree que contratará en los próximos tres meses?_____

5. ¿Cuál es la distribución por sexo de las personas que tiene contratadas?

a. Hombres (Cantidad):_____
b. Mujeres (Cantidad): _____

6. ¿Cuál es la distribución por edad de las personas que tiene contratadas?:

a. 15 a 17 años:_____
b. 18 a 25 años:_____
c. 26 a 29 años:_____
d. 30 a 45 años:_____
e. 45 y más años:_____

7. ¿Admite pasantes dentro de su empresa?

a. SI: _____
b. NO: _____

8. Si su respuesta anterior fue NO, por favor, explique brevemente por qué

9. Estaría dispuesto a recibir pasantes durante el próximo año? En caso positivo, ¿cuántos pasantes contrataría?

a. _____

10. Independientemente de las horas trabajadas, ¿Cuál es la remuneración mensual de las personas que tiene contratadas? ¿Cuántas personas que trabajan en su empresa perciben:

a. Menos de 1 Salario mínimo – SM _____
b.1 SM a menos de 1,5 SM _____
c. 1,5 SM a menos de 2 SM _____
d. 2 SM a menos de 2,5 SM _____
e. 2,5 SM a menos de 3 SM _____
f. 3 SM a menos de 5 SM _____
g. 5 SM y más _____

11. ¿Cuál es el nivel de formación de las personas que tiene contratadas:
a. Primario _____
b. Secundario _____
c. Secundario técnico _____
d. Técnico Superior no universitario _____
e. Profesional universitario _____
f. Otros _____

12. Entendiendo por Competencia Laboral como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo. En general, considerando las competencias requeridas por su empresa, la formación de las personas que tiene contratadas responde a las mismas:

a. Suficientemente _____
b. Adecuadamente _____
c. Responde poco _____
d. No responde _____

Identificación de perfiles

13. ¿Cuáles son las ocupaciones específicas más demandadas por su empresa en la actualidad? ¿Cuáles son las competencias requeridas para esas ocupaciones?
(Ocupación es conjunto de funciones, obligaciones y tareas que debería desempeñar una persona en su trabajo. Ejemplos de ocupación: Ingeniero vial, Ayudante de cocina)

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas

14. ¿Qué tipo de ocupaciones específicas demandará dentro de un año? ¿Cuáles son las competencias requeridas para esas ocupaciones?

Puesto de trabajo u ocupación	Competencias requeridas

15. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta a la hora de contratar personas?

- [a] Ausencia de perspectivas de crecimiento
- [b] Edad de las personas disponibles
- [c] Escasez de personas con la capacitación adecuada
- [d] Turnos/horarios de trabajo
- [e] Escasez de personas con experiencia laboral mínima requerida
- [f] Costos salariales elevados
- [g] Costos de adaptación al puesto de trabajo / Costos de formación
- [h] Costos No salariales elevados (seguridad social, aportes patronales, etc.)
- [i] Otras (favor especificar):_____

16. ¿Responden las ofertas de formación técnica a las necesidades de su empresa o sector?

a. SI: _____
b. NO: _____
c. No conoce: _____

17. ¿Cuáles cree deberían ser los temas o áreas de formación abordados por las ofertas de formación desarrolladas para que las personas puedan cubrir las ocupaciones específicas demandadas?

Puesto de trabajo u ocupación	Formación específica

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 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:

a. 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 conpotencial 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 mediato 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 mediato 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 mediato, 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 mediato.

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 mediato 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. Glosario

TÉRMINOS CLAVES:

Actividades económicas:

Segmentos de la economía donde es posible clasificar o enmarcar a una empresa. Conjunto de acciones implementadas para producir bienes y/o servicios.

Competencias:

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado 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.

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.

Sector:

Ámbito o división de las actividades económicas nacionales que forman parte de un mismo tipo de proceso productivo.

Alianza NEO Paraguay

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO

MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA NACIONAL DE LA JUVENTUD
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA TÉCNICA DE PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

DGE DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO

GOBERNACIÓN DEPARTAMENTO CENTRAL

Paraguay Time's que sentirlo

SNPP

SINAFOCAL

ADEC

buscojobs

CDI

IRD

DENIDE

Fundación AMCHAM

Fundación saraki

fundación paraguaya

Fundación Solidaridad

KOLPING

LUMINOTECNIA ¡Garantía de calidad!

McDonald's

Microsoft

UIP UNION INDUSTRIAL PARAGUAYA

EJECUTORES REGIONALES

BID

FOMIN Fondo Multilateral de Inversiones Miembro del Grupo BID

international youth foundation

AGRADECEMOS A NUESTROS SOCIOS REGIONALES

Arcos Dorados

CATERPILLAR FOUNDATION CATERPILLAR

cemex Construyendo el futuro

FORGE

Microsoft

SESI

Walmart

El Centro de Información y Recursos para el Desarrollo (CIRD) coordina la Alianza NEO Paraguay, una alianza de empresas, gobierno y sociedad civil para fortalecer los servicios de formación y empleo, adaptándolos a las necesidades de sectores de alto crecimiento como la metalmecánica, la construcción naval y el turismo, mediante una consulta previa con grupos de trabajo formados por empresas de diferentes sectores. El proyecto también beneficiará a jóvenes con discapacidad. Jóvenes: 22.000.