



Documento de Trabajo N° 4

Perfiles educativos y estructura productiva

Investigadores:

Luis Ortiz (Coordinador)
María Paredes
José Gómez
Belén Torres

2018

Este documento de trabajo es el informe final preliminar y no editado del proyecto de investigación PINV15-1045 *Perfiles educativos y estructura productiva*, financiado por el CONACYT a través del Programa Pro-Ciencia con recursos del Fondo para la Excelencia de la Educación e Investigación (FEEI) del FONACIDE.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO	5
<i>1.1 Fundamentos técnicos preliminares</i>	5
<i>1.2 Metodología</i>	11
2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA	12
<i>2.1. Rasgos generales de la PEA ocupada</i>	12
<i>2.2 Desempeño laboral de la PEA ocupada según rama de actividad.</i>	14
3. CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL	19
4. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN EDUCATIVA EN LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA	26
<i>4.1. Competencias educativas y niveles de productividad</i>	26
<i>4.2. Participación de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica</i>	27
<i>4.3. Perfil educativo de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica</i>	29
<i>4.4. Años de estudio promedio de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica y tipo de ocupación desempeñada.</i>	33
5. RANGOS DE LOS PERFILES EDUCATIVOS EN EL MERCADO DE TRABAJO	35
<i>5.1. La distribución de la PEA según ramas de actividad y niveles educativos</i>	35
<i>5.2. La demanda del mercado laboral en una comparación de dos decenios</i>	37
<i>5.3. Los perfiles educativos y la demanda laboral en el transcurso de dos décadas</i>	39
<i>5.4. Determinantes socioculturales de la formación de alta demanda laboral</i>	45
<i>5.4.1. Características generales del mercado de trabajo. La adecuación entre competencias de la oferta y exigencias de la demanda</i>	46
<i>5.4.2. Principales determinantes socioculturales de los perfiles educativos en el mercado laboral</i>	51
CONCLUSIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	57

INTRODUCCIÓN

En Paraguay, la situación laboral de los jóvenes y las jóvenes es una de las problemáticas que preocupan con mayor grado, sumado al hecho de la concentración juvenil en sectores de baja productividad (Borda; González; García, 2015). La tasa de desempleo es un fenómeno que golpea con más fuerza a los jóvenes. No hay oportunidades de empleo por falta de experiencia laboral y la formación media es baja, constituyendo éstas algunas dificultades que afectan a un proyecto de desarrollo económico con inclusión social.

En términos de las capacidades, la inserción al sistema educativo cumple un papel fundamental en la preparación de competencias para el ingreso y el desempeño en el mundo laboral. En este sentido, bajo la creciente demanda de mayor formación impuesta por la creciente competitividad de la economía global, una considerable parte de la población juvenil tiene dificultades en acceder a un empleo digno, retrasando la edad en que los jóvenes se autonomizan de su entorno familiar.

También la educación cumple un papel de promoción de una representación colectiva de que la formación adquirida y el esfuerzo en el trabajo deberían allanar un camino de ascensión y promoción social, el mérito jugando el único criterio diferenciador entre unos jóvenes y otros dada una supuesta estructura de oportunidades amplia. Si los logros educativos son la expresión de las capacidades y empeño individual, la meritocracia como criterio de selección y jerarquización de los individuos, asigna las posiciones sociales según el nivel educativo. Desde esta perspectiva, la explicación del incremento de la escolarización y de las expectativas educativas en las clases desfavorecidas tiene una motivación moral, según la cual las familias demandan su asimilación al sistema cultural donde la escolarización implicará recompensas de inclusión social y reconocimiento.

Los enfoques económicos y sociológicos que sitúan a la educación como vía de ascensión social, descuidan el carácter persistente de la desigualdad en el tiempo, de modo que los efectos de la educación en la práctica son, en todo caso, de alcance limitado. En este sentido, la teoría económica neoclásica y la teoría sociológica funcionalista, hacen planteamientos de tipo normativo y no explican el problema de la desigualdad social y laboral de facto.

Según la teoría económica, el mercado laboral se estructura bajo la mediación de una transacción “libre” entre la oferta laboral y la demanda de trabajo. Esta transacción se hace posible como resultado de cálculos de costo-beneficio entre los oferentes y demandantes hallando un punto de equilibrio en el precio del trabajo adecuado para su usufructo mercantil. El precio del trabajo en el mercado es el salario de los trabajadores y el precio de equilibrio sería el salario de equilibrio.

El salario así, cumple el papel de articular el deseo de explotación desmesurada de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios y la pretensión de liberar “horas de ocio” por parte de los trabajadores, que ceden su “trabajo” bajo el supuesto de que su cálculo de salario le rinde el beneficio de la gratificación honrosa.

La seguridad social, la comodidad en el trabajo, el ocio, etc., son factores que compiten con el dinero a la hora de determinar los equilibrios requeridos por el mercado. Pero hay un factor que escapa a la mirada teórica de la economía y es que un factor decisivo en la determinación de las transacciones de trabajo en las estructuras económicas rezagadas es la “costumbre”, vale decir, aspectos ligados a la tradición. En el análisis de la formación educativa y del mercado

de trabajo paraguayo deberá rastrase este factor, mostrando cómo incide en la construcción de competencias en la población trabajadora para el desarrollo productivo.

Los enfoques económicos y sociológicos que sitúan a la educación como vía de ascensión social, descuidan el carácter persistente de la desigualdad en el tiempo, de modo que los efectos de la educación en la práctica son, en todo caso, de alcance limitado. En este sentido, la teoría económica neoclásica y la teoría sociológica funcionalista, hacen planteamientos de tipo normativo y no explican el problema de la desigualdad social y laboral de facto.

En el modelo económico paraguayo, la traba principal para adecuar educación con empleo calificado radica en la estructura social (Ortiz, 2016; Fogel, 2004). La sociedad se divide en dos grandes sectores sociales: una reducida minoría que accede a puestos formales de empleo y una gran masa de trabajadores no calificados (Masi, 2003).

La investigación implementó un abordaje interdisciplinario entre la sociología y la economía para el análisis de una temática comúnmente abordada desde una disciplina y sus conceptos específicos. Allí radica su relevancia científica.

La relevancia *social* del trabajo se expresa en la propuesta de identificar los factores que inciden en el cambio del perfil educativo de la población, en la construcción de capacidades productivas y en las posibilidades de obtener empleo. Si las características educativas determinan el nivel de inserción laboral y la estructura productiva se halla condicionada por las competencias que los individuos pueden demostrar en el mercado laboral, las desigualdades de acceso y retención en el “circuito calificado” del sistema educativo condicionan la expansión del sector formal del mercado laboral y del aumento de la productividad de la estructura económica.

La relevancia *teórico-metodológica* contemporánea radica en el análisis de la competencia profesional, que plantea un cruce de la formación académica con el desempeño laboral, siendo un factor determinante en la distribución de recursos y oportunidades. La competencia profesional es la posibilidad de acceso a empleo formal con nivel educativo adecuado. Con este concepto se mostrará que la retribución económica depende de las características de la estructura productiva (baja industrialización, mercado laboral segmentado, baja protección social, etc.) y que el aumento de los niveles educativos no implica un aumento correlativo de la capacidad económica sino sólo en altos niveles de instrucción.

Las preguntas que orientaron el estudio se pueden listar como las siguientes: ¿Qué impacto tiene el sistema educativo en términos de acceso y permanencia en puestos del sector formal del mercado de trabajo? ¿Existe subempleo para una población calificada? ¿Qué alcances y límites presentan los actuales perfiles educativos de egreso de la educación media y superior respecto de la demanda de fuerza de trabajo? ¿Qué expectativas y demandas laborales tiene la población juvenil que concluye la educación secundaria y la educación superior?

La hipótesis preliminar es que la incapacidad del sistema educativo en desarrollar competencias profesionales se debe a las características heterogéneas (dispersión de las productividades) en el mercado laboral y se basa en la inflación de las credenciales educativas y sus correlativas expectativas con una regresión en la eficacia de la formación cualificada. En consecuencia, *el sistema educativo paraguayo dispone de una capacidad instalada sólo para la formación de la fuerza laboral del segmento informal del mercado de trabajo.*

1. MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

1.1. Fundamentos teóricos preliminares

La determinación del salario de un trabajador calificado con respecto a uno no calificado se basaba en la posición social como expresión de las diferencias de ingresos y a las jerarquías ocupacionales (Weber, 1996). El cálculo salarial del trabajador en la economía de mercado atrasada es un cálculo basado en la costumbre y no en la productividad. Una consecuencia de esto es que los empleadores obtienen mano de obra calificada por menos del costo del mercado. Esto sucede como consecuencia de la competencia entre firmas pequeñas y la ausencia de sindicatos o su debilidad.

La diferenciación al interior de la oferta laboral funda un sistema de jerarquías que tiene como puntal a un sector de trabajadores aventajados (ocupados en el sector formal), caracterizada por mayores niveles y regularidad de ingresos, pertenencia a un sistema de seguridad social, mejores condiciones de trabajo, una posición marcada respecto de los estratos superiores e inferiores, mejores condiciones de vida y perspectivas de progreso.

Según E. Hobsbawm (1979) la transición de la utilización extensiva de la mano de obra a la intensiva y de la intensiva empírica a la intensiva racional supuso la medición de la ineficiencia debida a la tecnología obsoleta o imperfecta y la debida a la “mala organización del trabajo”. El sistema por subcontratistas hacía aumentar la productividad del trabajo. El objetivo no era que el ritmo de producción realmente se incrementara, sino que no cayera por debajo de la norma existente. En economías marcadas por el atraso, los empresarios ganan más por la reducción del salario real y un nivel de esfuerzo ajustado a la “norma habitual” que un salario elevado con esfuerzos más intensos del trabajo.

Ni los patrones privilegiados ni los trabajadores desfavorecidos disponen de un incentivo económico suficiente para elevar la productividad del capital o del trabajo. Los hogares campesinos se ven compelidos a sacar lo preciso para su subsistencia y no intensificar la explotación predial porque las ganancias les serían de cualquier manera arrebatadas. El círculo se cierra con la *renta no funcional* que implica prestigio social, mucho más que la renta propia de las inversiones productivas: *la renta no funcional es indicio de la participación en el poder*. Las clases propietarias están condicionadas por la estructura social que no les induce a transferir capital necesario para impulsar la industrialización y el desarrollo económico (Ortiz, 2004, p. 15)

El análisis funcionalista de la relación entre educación y mercado laboral se centra en la “universalización de las expectativas educacionales” y la distribución de las posiciones según dichas expectativas y el mérito (Davis & Moore, 1974). Por otro lado, James Coleman et al. (1966), sostienen que la desigualdad educativa no se debe exclusivamente a la interacción de los individuos con la educación sino también a sus medios sociales de origen. Si el rendimiento es desigual siendo las oportunidades de acceso iguales para todos, el fracaso escolar y, por lo tanto, en el mundo laboral, de ciertos grupos sociales implica una carencia cultural de origen.

Con la teoría del “capital humano” de Jacob Mincer (1974) y Gary Becker (1987), las competencias educativas constituyen medios de acceso al mercado de trabajo en ocupaciones acordes a la calificación y con ingresos asociados al nivel educativo. Es lo que se denomina la relación calificación-productividad. Este enfoque describe las expectativas de movilidad social de individuos que maximizan su bienestar, sin considerar las condiciones de ascenso a los

diferentes niveles educativos ni los determinantes del acceso a los puestos más calificados del mercado de trabajo. También aquí, el acceso diferencial al mercado laboral es resultado de diferencias de motivaciones individuales y divergencias de expectativas de movilidad social.

Este consiste en el conjunto de activos del que disponen los sujetos individuales para propiciar el crecimiento y el desarrollo económico e incluye componentes tales como los conocimientos, las habilidades y las capacidades que por una parte aumentan la productividad del trabajo y por la otra que generan –correlativamente– ingresos que permitan niveles de bienestar adecuados a los costos de inversión en dicho capital (Schultz, 1972).

Los supuestos fuertes de este concepto son: i. es un atributo del sujeto que lo adquiere y no puede transferirse a otros, ii. la rentabilidad del capital humano es una facultad del individuo que lo posee, iii. se mantiene en el transcurso de la vida del sujeto, iv. su adquisición implica una inversión en las fases tempranas de la vida (incluida la juventud), v. no es devaluable en el transcurso del tiempo.

El éxito y arrastre de dicha teoría durante varias décadas dado que en los análisis económicos (de carácter macro) se han hallado evidencias de una correlación positiva entre el aumento de los niveles de capital humano en una población y el crecimiento económico, entendido éste como el aumento de la renta de un país en un periodo definido. Desde este punto de vista, el crecimiento no es sólo una función de los capitales físico y financiero, sino también el que involucra la formación de los individuos y su traducción en beneficios individuales y agregados.

En la teoría del capital humano, éste está basado fundamentalmente en un activo que se adquiere durante un proceso vital y que es considerado –desde la teoría económica– como una inversión: la educación. Las tesis principales de autores como Becker consisten en que la inversión educativa opera como un factor de rentabilidad a largo plazo y contribuye al crecimiento económico; asimismo, dada la dinámica del mercado de trabajo que apunta al incremento de la productividad, la inversión en educación en los individuos aumenta su cualificación especializada y sus oportunidades de mayores ingresos; el capital humano resultante de la educación trae consigo facultades de *aggiornamento* de los conocimientos y habilidades para adaptarse a los cambios de la estructura productiva (Becker, 1983).

Para la teoría en cuestión, la educación específicamente es un factor que tiene una dimensión de consumo y otra de inversión. En tanto consumo, implica la satisfacción de necesidades inmediatas tales como la satisfacción del aprendizaje en sí mismo y de los conocimientos que se obtienen en el proceso educativo en términos de saberes y cultura general. En tanto inversión, implica el “sacrificio” de un beneficio presente en función de un beneficio futuro (“costo de oportunidad”) que, en tanto movilizará el aumento de la cualificación y por lo tanto de la productividad, se traducirá en ingresos superiores a los no percibidos en la actualidad, lo que conlleva el efecto de “rentabilidad” de la inversión.

Los problemas que presenta el concepto de capital humano y por ende la teoría, se da en varios niveles. En primer lugar, tiene un sesgo extremadamente individualista según el cual la adquisición por los sujetos es resultado de las decisiones individuales y éstas racionales disimulando el carácter relacional y condicionante que ejerce el entorno de los sujetos para apostar (o no) por su adquisición; asimismo, su no transferibilidad indica que los conocimientos y habilidades están abstraídas de las dinámicas de los lazos y relaciones sociales de las que participan los sujetos. En segundo lugar, la rentabilidad del capital humano no necesariamente

implica un beneficio individual sino puede enmarcarse en retornos colectivos incidiendo en el grupo familiar o comunitario, habiendo (o no) efectuado la inversión educativa. En tercer lugar, su perduración durante toda la vida no es segura pues depende de las transformaciones de la estructura productiva y de la actualización de los conocimientos y habilidades por parte de los sujetos, lo que significa que sí puede constituir un “capital” devaluable. Finalmente, el principal problema del individualismo del concepto y de la teoría se expresa en que en su desarrollo y mantenimiento se movilizan recursos de carácter social, es decir, depende de la existencia de los servicios públicos, de la capacitación en el proceso laboral, del nivel de organización del sistema educativo, de los programas de adiestramiento adulto y de las estrategias de movilidad social y espacial que permiten su empleo para la obtención de los beneficios.

En suma, como indica Carnoy (1986) si bien la inversión educativa apunta a contribuir con el crecimiento económico así como generar igualdad de oportunidades, ambos objetivos dependen de la expansión y el gasto educativo que estará más ligado al valor simbólico de la educación que a cualquiera de los efectos en el crecimiento económico, en la movilidad social o en la distribución del ingreso que se espera de la educación. Según dicho autor, las repercusiones financieras de la inversión dependerán más de las políticas educativas de expansión que de los efectos económicos esperados directamente de la educación.

Finalmente, el capital humano que se pueda desarrollar en una sociedad dependerá siempre de las características de la estructura económica y del mercado de trabajo. Cuando la demanda laboral es baja y la productividad opera de manera heterogénea, el capital humano que se genera no necesariamente tiene efecto agregado en la población general ya que las restricciones tienden a segmentar el mercado de trabajo facilitando el acceso a los mejores puestos y a las mejores retribuciones sólo a un sector educado y calificado que responde a los nichos de mayor productividad, mientras los demás sectores constatan el estancamiento del retorno de su inversión educativa o la tendencia a la baja.

En este marco, una teoría que compite con la del capital humano para entender los procesos de bienestar, en especial los que involucran componentes no-económicos, es la teoría de las capacidades. La misma se propone entender las dinámicas de acceso (o cierre) a condiciones de vida dignas poniendo el acento en el conjunto de factores que integralmente conforman la experiencia de los individuos y que se vuelven habilitantes o restrictivas para el ejercicio de facultades concretas (libertades) de los sujetos con el fin de acceder a esas condiciones de vida, superar la pobreza y exclusión.

La teoría de las capacidades de Amartya Sen (1981) descansa en tres conceptos fundamentales que permiten entender procesos de producción y reproducción de las desigualdades y de la injusticia social, dado que comporta formas dinámicas del ejercicio de las facultades de las que disponen en diferentes magnitudes los individuos o bien, de las que carecen. Es el ejercicio en interacción con otros individuos en un entorno social el que hace posible entender la relevancia de dichos conceptos.

El primero de ellos es el de habilitación. Éste implica los recursos con valor instrumental ya que constituyen requisitos indispensables para disponer de una capacidad. La teoría de Sen los considera en forma de habilitaciones, que son recursos disponibles por el sujeto. Las habilitaciones consisten en recursos con los que hay una relación y un sujeto está habilitado respecto a ciertos recursos cuando puede disponerlos y utilizarlos o consumirlos. El conjunto de los bienes disponibles conforma las habilitaciones del sujeto. Asimismo, las habilitaciones pueden referirse a servicios o respecto a la propia fuerza de trabajo. La habilitación básica son

los recursos resultantes del trabajo propio (autoproducción), mientras que las habilitaciones de intercambio son aquellos obtenidos de otra forma (el comercio).

La habilitación tiene la fuerza conceptual de proponer una relación de poder entre un sujeto, los demás sujetos y los recursos (ya sean bienes o servicios), a partir de la cual el sujeto puede controlarlos de modo que sus demandas dependen de la respuesta de los otros. La relación de poder no implica un imperativo ético sino un social por lo que el análisis de las habilitaciones explica cómo algunos sujetos están más (o menos) habilitados que otros (controlan más o menos recursos). De este modo, permite interpretar que las habilitaciones son derechos que estructuran las relaciones entre los sujetos, así como con los bienes y servicios y, aunque tales derechos no sean exigencias morales sino facultades empíricas, se enmarcan en los derechos económicos y sociales cautelados por los Estados de bienestar.

El segundo concepto es el de funcionamiento que constituye un nivel intermedio entre las habilitaciones y las capacidades. Para ejercer capacidades se requiere estar habilitado. Ahora bien, la capacidad en Sen implica específicamente capacidad de funcionar. Los funcionamientos son las actividades que el sujeto ejerce o la situación en que se halla dadas sus habilitaciones, así como el uso que pueda hacer de ellas (v.gr. estar sano, contar con conocimientos, poseer una casa). Los funcionamientos permiten evaluar el bienestar de los sujetos. En el enfoque de las capacidades, éstas se plantean a través de los funcionamientos, y son éstos, no las capacidades, los que puede constatar empíricamente.

Los funcionamientos proveen una mirada diferente del bienestar según la cual se prescinde de la magnitud y la utilidad de los recursos. Más bien, el bienestar es una valoración de las condiciones de vida constituidas por los funcionamientos. Éstos son hechos de la experiencia, efectivos y por tanto aspectos constitutivos de los modos en que los sujetos viven, o sea, sus estilos de vida (Sen, 1987). No es posible, empíricamente, un sólo funcionamiento, sino que el sujeto funciona de varios modos: satisface su necesidad de alimentación, cuenta con una vida sana, dispone de un nivel educativo, está socialmente protegido, participa en la vida social y así sucesivamente. Puesto que los individuos son agentes y no sólo soportes del bienestar, Sen plantea que la vida con bienestar implica elecciones valiosas, mediante la capacidad para funcionar, en la que conjuga dicho bienestar con la libertad para tener uno u otro estilo de vida

El tercer concepto es el de capacidad. Éste implica, en su forma más básica, poder lograr efectivamente algo, pero conlleva también la capacidad para funcionar, que integralmente desemboca en un conjunto de capacidades. La capacidad para funcionar complementa el concepto de funcionamiento la posibilidad real de escoger (o no) de funcionar de un modo u otro. No se trata sólo de estar habilitado para ello, sino de disponer de los recursos oportunos y pertinentes para aprovecharlos. Dicho de otro modo, las mismas habilitaciones no se traducen necesariamente en igual capacidad de funcionar puesto que no podemos prescindir de las circunstancias personales y sociales de los sujetos.

La capacidad permite valorar las condiciones sociales, económicas y políticas de los sujetos en una sociedad. Estas condiciones importan porque pueden implicar el desarrollo o la regresión de los funcionamientos de los sujetos. La carencia de la capacidad individual es una muestra fehaciente de desigualdad, ausencia de bienestar y la precariedad de las condiciones de vida. La capacidad da cuenta de la libertad de un sujeto para llevar estilo de vida u otro. El conjunto de capacidades es una forma de libertad: para conseguir varias combinaciones posibles de funciones, es decir, la libertad para lograr diferentes estilos de vida. Esto permite plantear la “libertad positiva” porque las capacidades expresan las oportunidades reales con que cuenta un

sujeto para escoger un modo de vida que considera valioso, haciendo posible su autodeterminación. En clave de Sen, la capacidad en sí misma sirve como un objeto de valor y de importancia moral, de manera que en la teoría de las capacidades la libertad entendida como disposición positiva y empírica de las habilitaciones y funcionamientos se convierta en un punto fundamental de la sociedad (Sen, 1984).

Debido a la complejidad de la vida social y económica, se hace difícil disponer de control sobre los intereses. El cambio tecnológico, la racionalización y publicidad del poder público, las dinámicas demográficas, la diversidad étnica y cultural de las sociedades son algunos de los procesos que condicionan la libertad de controlar resultados que afectan a los sujetos. Por ello, la libertad entendida como la capacidad de lograr funcionamientos valiosos independientemente del control de su ejecución. En especial respecto de la diversidad etnocultural, Sen intentó demostrar que las exigencias de justicia universal planteadas por los derechos humanos no son patrimonio exclusivo de ninguna cultura y que la democracia, así como las libertades civiles son compatibles con todas ellas (Sen, 2005).

El lugar ocupado en la división social del trabajo dependería de recursos propios, adquiridos y movilizados por el individuo mismo; el mérito sería el principal criterio organizador (Duru, 2006). En estos términos, la meritocracia basada en principios de justicia propugna que las diferencias educativas entre los grupos sociales se reducirían con la disminución de costos de la educación por financiamiento público y políticas orientadas a la demanda (Dubet, 2004).

En la teoría económica dualista del mercado de trabajo, las oportunidades laborales¹ son controladas principalmente por los empresarios del mercado formal. Éstos racionan o asignan las oportunidades de formación a los trabajadores que solicitan puestos de los “puertos de entrada” (McDonnel, 2007). En esta teoría, los trabajadores no controlan su destino en el mercado laboral. La productividad y las ganancias no dependen del “capital humano” adquirido por medio de la educación y la formación profesional sino por entrar en una escala de puestos de trabajo “buenos” del mercado formal. Así, el problema de los empleados pobres no reside tanto en sus deficiencias como en la estructura segmentada del mercado de trabajo; las condiciones y espacios de trabajo cuentan más que las características de los trabajadores.

En Paraguay, la situación laboral de la población económicamente activa es crítica, especialmente por el hecho de la concentración juvenil en sectores de baja productividad. La tasa de desempleo es un fenómeno que golpea con más fuerza a los jóvenes. No hay oportunidades de empleo por falta de experiencia laboral y la formación media es baja, constituyendo éstas algunas dificultades que afectan al desarrollo de la estructura productiva (Schiefelbein, 2007).

En términos de las capacidades, la inserción al sistema educativo prepara para las bases del ingreso y el desempeño en el mercado laboral. En este sentido, bajo la creciente demanda de mayor formación impuesta por la creciente competitividad de la economía global, una considerable parte de la población juvenil tiene dificultades en acceder a un empleo formal, retrasando la edad en que se autonomizan del seno familiar (Borda, Gonzáles y García, 2015).

También la educación cumple un papel de promoción de una representación colectiva de que la formación adquirida y el esfuerzo en el trabajo deberían allanar un camino de ascensión y

¹ La posibilidad de conseguir un empleo formal del mercado, que tenga acceso a la formación, que permitan percibir altos salarios.

promoción social, el mérito jugando el único criterio diferenciador entre unos jóvenes y otros dada una supuesta estructura de oportunidades amplia. Si los logros educativos son la expresión de las capacidades y empeño individual, la meritocracia como criterio de selección y jerarquización de los individuos, asigna las posiciones sociales según el nivel educativo. Desde esta perspectiva, la explicación del incremento de la escolarización y de las expectativas educativas en las clases desfavorecidas tiene una motivación moral, según la cual las familias demandan su asimilación al sistema cultural donde la escolarización implicará recompensas de inclusión social y reconocimiento.

La liberalización de la fuerza de trabajo, en el caso paraguayo, se dio con el proceso de urbanización, implantándose el segmento de los “trabajadores independientes” que destinan su fuerza laboral principalmente al autosustento sin poder trabajar relaciones laborales salariales. Una proporción de este sector dispone de credenciales medias y elevadas, sin embargo, el sector más importante está conformado por la fuerza laboral informal de baja productividad. Para algunos autores el deterioro del empleo en Paraguay no es resultado de los procesos de privatización y reducción del empleo público sino a un proceso paralelo de urbanización de sectores rurales desclasados y una selectiva entrada al Estado de parte de ellos por la vía del prebendarismo (Masi, 2003).

En suma, sectores rurales minifundistas que no logran incrementar su capital y trabajadores urbanos que no traban relaciones laborales formales, engrosan la población económicamente activa del segmento informal del mercado de trabajo, de baja calificación y de baja productividad, es decir, bajo *sub-explotación*. Con la masificación del sistema educativo, el mercado de trabajo cobró la apariencia de calificación pero apenas una cohorte después de culminada la reforma empezó a visualizarse las características propias del credencialismo: la extensión de la escolarización repercutió en el incremento de los años de estudio de la población económicamente activa, elevando la proporción de categorías sociales cuya ocupación principal requiere medios y altos niveles de *calificaciones negociables en el mercado*, como refería Max Weber (1964). Aquellas que otrora constituían una proporción débil o incluso irrisoria de la estructura productiva, tomaron vigor después del egreso de cohortes de la reforma educativa de los 90 del siglo pasado, cuyas calificaciones se volcaron en sectores y ramas de la estructura productiva que elevaron su desempeño, especialmente en zonas urbanas. En efecto, se constata el aumento notorio de las categorías intermedias y el de las categorías superiores ligadas a la conducción de instituciones, públicas y privadas, así como al trabajo intelectual.

En suma, como refiere Ortiz, “la sub-explotación implica la exclusión relativa de las relaciones de mercado en tanto la población sub-empleada participa de forma subalterna en el mercado, pero no se ausenta de él puesto que el mismo constituye su esfera predominante de intercambio y transacción de bienes y servicios. Como estructura de poder, el mercado no implica la ausencia de explotación, sino que, como demostró Marx, la forma típica capitalista de explotación, la plusvalía, se realiza en él. La sub-explotación, entonces, es una forma específica de inserción de la población trabajadora en las relaciones capitalistas de producción, en la que la exclusión de grupos específicos de la sociedad es propia de la estructura productiva del país” (Ortiz, 2016, p. 260). Este proceso se explica por el modelo de crecimiento económico, que concentró en las ramas de actividad del sector primario agroexportador los principales nichos de productividad y competitividad, por lo tanto, con altos niveles de dividendos y con una fuerte diferencia con otras ramas de actividad, de crecimiento incipiente. Es lo que Pinto primero y, después Cortés y Salvia denominaron la *heterogeneidad estructural*, fundamento de

la desigualdad en las economías y sociedades de América latina (Pinto, 1972; Cortés, 2016; Salvia, 2012).

1.2. Metodología

El estudio consistirá en una combinación de abordajes: uno cuantitativo y otro cualitativo. Para el análisis cuantitativo se recurrió a encuestas de hogares². Dicho análisis involucró un nivel descriptivo, de tablas y gráficos, de la estructura del mercado laboral y de las características educativas de la población económicamente activa. Además, se planteó un análisis con variables múltiples que permitieron distinguir los factores principales de la situación del mercado de trabajo. Se formuló también un modelo de regresión estadística para un análisis inferencial.

Para el análisis cualitativo se formuló una matriz de entrevistas a trabajadores de diferentes perfiles educativos (empleados y patrones), a individuos tomados a partir de una muestra teórica seleccionada bajo el criterio de representatividad de todas las categorías socioocupacionales de la PEA, asegurando el criterio de comparación por área y sexo. Dicho análisis dio cuenta de trayectorias educativas y laborales, así como aportó elementos de interpretación de los condicionantes en la productividad laboral en términos de conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas tanto en el sistema educativo como en los nichos laborales. Se exponen las experiencias del proceso educativo, la formación para el trabajo, así como las experiencias laborales según categorías socioocupacionales.

² La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) ofrece desagregaciones de la población según sexo, área, actividad económica, categorías de ocupación, ingresos mensuales y escolarización. El universo medio es de alrededor 6.000 hogares con una representatividad estadística poblacional por área geográfica, sexo y para 7 dptos. del país.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA OCUPADA

2.1. Rasgos generales de la PEA ocupada

En este apartado, se describen las características de la población económicamente activa ocupada en Paraguay, utilizando como base para el análisis el periodo comprendido entre los años 1997 y 2017. Durante estas dos décadas, la economía del país presentó una tendencia de crecimiento económico, estabilidad y reducción de pobreza que influyó en la participación de la fuerza laboral y determinó una evolución de la fuerza laboral para cada una de las ramas de actividad económica.

Así, este capítulo plantea un análisis de la evolución de la participación de población económicamente activa ocupada en Paraguay analizando en base a diferentes variables como ser: género, nivel etario, estructura de ingreso en actividad principal y nivel de educación.

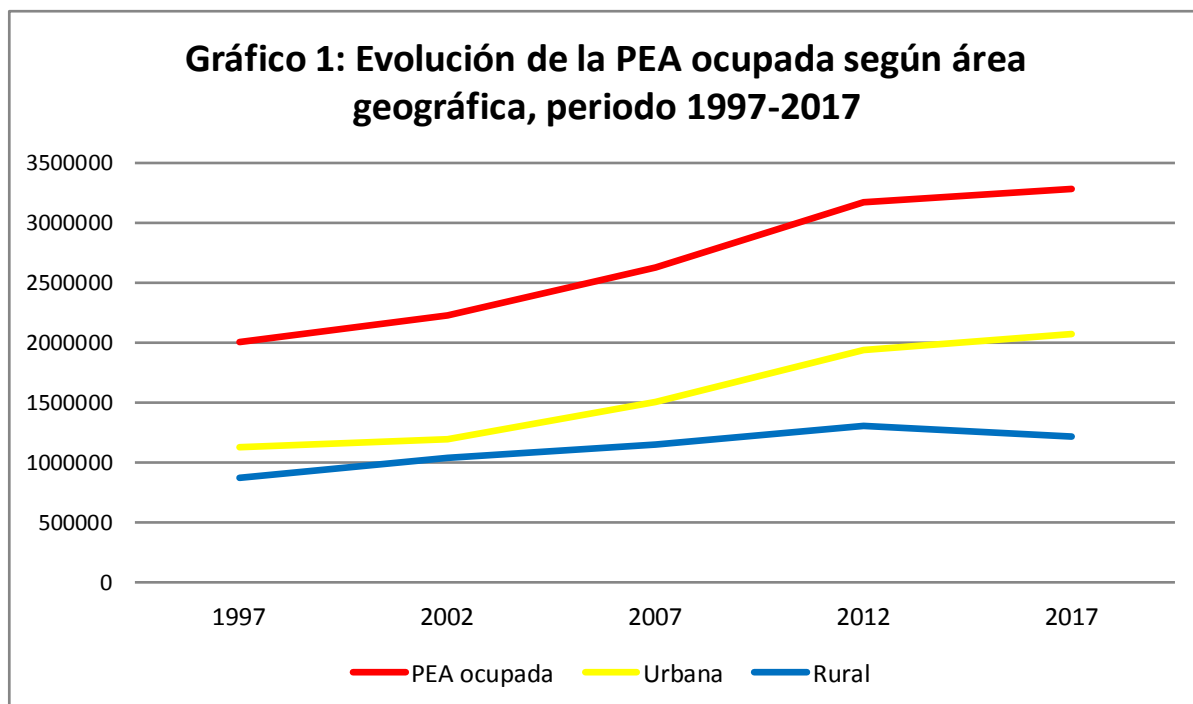
Según podemos observar en el cuadro 1, existen dos tendencias marcadas en cuanto a la participación laboral de la PEA ocupada, por un lado, el aumento de la participación laboral correspondiente a áreas urbanas y por otro lado el marcado aumento de la participación laboral femenina en Paraguay. Esta evolución acompaña el crecimiento tanto de la población en edad de trabajar, como así también, la evolución de la economía paraguaya en este periodo de tiempo.

Así, la población económicamente activa ocupada del país, es decir, la población que participa en la generación de algún bien o en la prestación de un servicio, pasó de dos millones dos mil doscientas sesenta y seis personas a tres millones doscientos ochenta y cinco mil setecientos veintidós personas en el período comprendido entre los años 1997 y 2017. Es decir, un crecimiento en la participación laboral del orden del 64% en 20 años, en comparación con el crecimiento de la economía en el mismo período del 198%, según datos estadísticos del Banco Mundial.

Cuadro 1: Evolución de la PEA ocupada según área de residencia y sexo, años seleccionados.						
Variable	Característica	1997	2002	2007	2012	2017
PEA	Ocupada	2.002.266	2.223.388	2.624.416	3.166.113	3.285.722
Area	Urbana	1.129.760	1.187.035	1.505.846	1.939.468	2.073.598
	Rural	872.506	1.036.353	1.150.808	1.307.436	1.212.124
Sexo	Hombres	1.291.076	1.409.253	1.621.763	1.910.271	1.971.517
	Mujeres	711.190	814.135	1.034.891	1.336.633	1.314.205

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH.

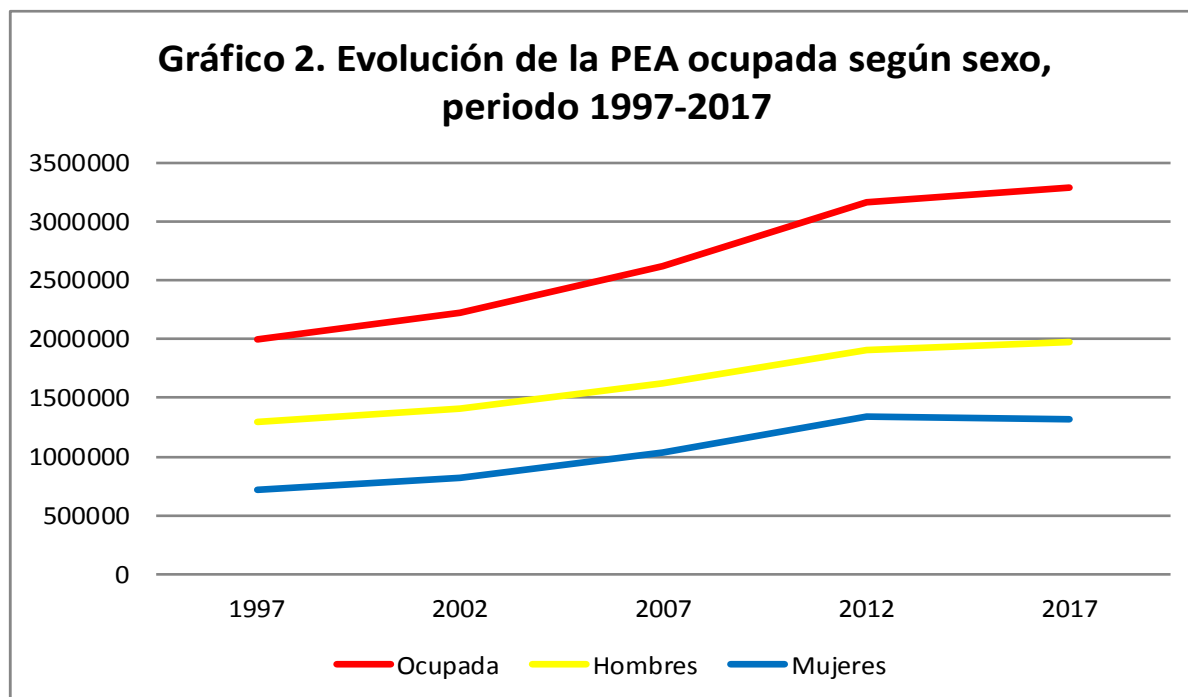
En términos de la evolución de la distribución geográfica de la PEA ocupada, podemos observar un marcado crecimiento de la participación laboral en áreas urbanas y un crecimiento más modesto correspondiente a áreas rurales. Según observamos en el gráfico 1, las zonas rurales acompañan el crecimiento de la PEA ocupada hasta el año 2012, para posteriormente “perder” cerca de noventa y cinco mil personas empleadas o activamente buscadoras de empleo.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

Además, al analizar la evolución de la PEA ocupada según sexo, podemos observar un crecimiento sostenido de la participación laboral de las mujeres en Paraguay al pasar de una participación del 36% en 1997 al 40% de la PEA ocupada. Sin embargo, en el Gráfico 2, se observa que la participación de mujeres mantuvo un crecimiento sostenido entre los años 1997 y 2012, para disminuir levemente entre los años 2012 y 2017.

Varios son los factores que explican este aumento, entre ellos los citados por CEPAL (2013), en relación a los grandes cambios en la población, tales como: el crecimiento de la población, especialmente urbana; la migración interna; la significativa reducción de la fecundidad; el aumento de la esperanza de vida; la disminución en el tamaño medio de los hogares; el incremento de los hogares con jefatura femenina; los cambios culturales y en educación en relación con el trabajo de la mujer.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH.

Seguidamente, en el siguiente apartado se analiza el desempeño laboral de la PEA ocupada según ramas de actividad económica para el periodo de referencia correspondiente a los años 1997 y 2017. El análisis se realiza en base a datos de la EPH con cortes quinquenales para los años 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017 para facilitar el análisis de los datos.

2.2 Desempeño laboral de la PEA ocupada según rama de actividad.

De acuerdo a datos de la última EPH 2017 (ver cuadro 2), las ramas de actividad económica que ocupan mayor proporción de trabajadores en Paraguay son la de Comercio, Restaurantes y Hoteles en primer lugar, Servicios personales, Comunes y Sociales en segundo lugar y la de Agricultura, Ganadería y Pesca en tercer lugar.

Para facilitar el análisis del desempeño laboral de la PEA ocupada, se presenta información respecto a estas tres ramas de actividad más importantes. En la sección de anexos, se puede consultar información más completa incluyendo a todas las ramas de actividad económica.

Así, en el cuadro 2 podemos observar que la única rama de actividad económica en que la participación femenina es mayor a la masculina de manera consistente es la de servicios comunales, sociales y personales.

Cuadro 2: Población económicamente activa por ramas de actividad económica según sexo, periodo 1997-2017.

Rama de Actividad Económica	Sexo	1997	2002	2007	2012	2017
Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	Hombres	473,231	624,604	552,031	582,518	486,937
	Mujeres	101,856	169,157	243,306	307,193	202,255
Industrias Manufactureras	Hombres	191,624	163,254	248,351	243,936	281,530
	Mujeres	77,787	85,077	92,593	111,761	113,624
Electricidad, Gas y Agua	Hombres	11,406	13,016	161,577	16,201	14,046
	Mujeres	2,118	686	1,559	3,192	1,347
Construcción	Hombres	112,571	124,785	355,991	193,260	275,894
	Mujeres	1,256	2,517	289,538	1,736	6,024
Comercio, Restaurantes y Hoteles	Hombres	24,142	292,424	87,537	462,326	502,475
	Mujeres	26,039	260,907	17,641	402,482	433,048
Transporte, Almacenamiento y Comunicaci	Hombres	74,747	74,603	57,248	125,441	94,867
	Mujeres	9,303	12,692	39,441	17,128	18,063
Finanzas, Seguros, Inmuebles	Hombres	48,676	52,243	201,102	95,246	119,543
	Mujeres	23,574	32,507	405,983	70,274	71,796
Servicios Comunales, Sociales y Personales	Hombres	185,435	171,550	s/d	251,898	272,461
	Mujeres	275,304	337,622	s/d	493,630	535,399
Total		1,639,069	2,417,644	2,753,898	3,378,222	3,429,309

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH

En cuanto a la participación por nivel etario de la población económicamente activa según ramas de actividad, en el cuadro 3, podemos observar que la mayor participación laboral de la población adolescente de entre 10 y 17 años de edad se da en la agricultura, donde incluso sobrepasa la participación de población joven de entre 18 y 29 años de edad en todos los años de referencia salvo en 2017.

Cuadro 3: Población económicamente activa por ramas de actividad económica según periodos etarios, periodo 1997-2017.

Rama de Actividad Económica	Perfil etario	1997	2002	2007	2012	2017
Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	Adolescente	98,618	146,690	137,585	122,853	66,469
	Joven	83,014	124,282	115,116	115,271	83,682
	Adulto	343,608	459,999	471,759	555,932	463,365
Industrias Manufactureras	Adolescente	26,629	24,556	27,381	24,920	17,386
	Joven	52,791	44,700	70,632	69,158	73,336
	Adulto	178,006	172,285	227,647	250,723	289,743
Electricidad, Gas y Agua	Adolescente	836	268	11,524	-	-
	Joven	781	1,509	31,252	2,402	179
	Adulto	11,673	11,925	115,714	15,643	14,722
Construcción	Adolescente	5,255	9,462	53,402	15,458	18,936
	Joven	22,237	22,989	122,333	26,426	61,191
	Adulto	85,377	91,700	441,006	147,895	192,376
Comercio, Restaurantes y Hoteles	Adolescente	63,838	67,265	2,900	69,474	56,097
	Joven	96,244	104,164	22,936	182,811	201,523
	Adulto	324,700	353,926	77,009	575,712	644,682
Transporte, Almacenamiento y Comunicaci	Adolescente	2,778	5,369	3,388	2,879	657
	Joven	11,100	15,635	24,850	32,809	16,593
	Adulto	68,844	64,787	76,364	98,894	92,618
Finanzas, Seguros, Inmuebles	Adolescente	5,489	2,495	39,767	2,776	2,154
	Joven	15,367	22,085	108,699	53,719	36,027
	Adulto	50,557	57,762	445,277	104,865	149,441
Servicios Comunales, Sociales y Personales	Adolescente	52,547	49,385	-	35,839	32,317
	Joven	104,218	118,130	-	136,825	131,156
	Adulto	294,444	331,457	-	555,558	625,493
Total		1,998,951	2,302,825	2,626,541	3,198,842	3,270,143

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH

El rango etario de población adulta, de entre 30 y 64 años de edad, encabeza la participación laboral en todas las ramas de actividad económica para el periodo seleccionado.

Seguidamente, en el cuadro 4 se presenta la clasificación de la participación de la PEA ocupada en ramas económicas según nivel de ingresos. Según podemos observar, en general la mayor participación de ingresos por ramas de actividad se da en el nivel de ingreso menor a 1 millón de guaraníes. El rango entre 1 y 2 millones de guaraníes de ingreso en actividad principal únicamente supera al nivel de ingreso menor a 1 millón de guaraníes en el año 2007 en el sector de comercio, restaurantes y hoteles.

Cuadro 4: Población económicamente activa por ramas de actividad económica según rangos de ingresos, periodo 1997-2017.

Rama de Actividad Económica	Nivel de ingreso	1997	2002	2007	2012	2017
Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	Menos de 1 mil.	552,968	758,030	698,923	749,018	517,780
	De 1 a 2 mil.	14,472	19,249	63,861	94,154	97,203
	De 2 a 4 mil.	4,267	8,762	20,022	25,962	49,635
	De 4 a 6 mil.	2,580	1,716	4,243	8,190	9,959
	Más de 6 mil.	800	6,004	8,288	12,387	14,885
Industrias Manufactureras	Menos de 1 mil.	234,880	207,515	199,051	127,195	104,118
	De 1 a 2 mil.	24,870	30,905	107,239	154,085	132,930
	De 2 a 4 mil.	6,784	7,248	26,033	60,475	124,982
	De 4 a 6 mil.	1,461	1,766	5,216	8,135	21,490
	Más de 6 mil.	1,416	897	3,405	5,807	11,634
Electricidad, Gas y Agua	Menos de 1 mil.	5,617	5,421	98,523	405	1,319
	De 1 a 2 mil.	4,663	3,392	49,392	5,079	952
	De 2 a 4 mil.	2,594	3,258	10,350	5,351	4,848
	De 4 a 6 mil.	650	851	2,991	1,954	3,100
	Más de 6 mil.		780	1,880	6,604	5,174
Construcción	Menos de 1 mil.	97,897	110,931	378,847	44,961	51,538
	De 1 a 2 mil.	12,363	12,376	194,712	100,992	115,956
	De 2 a 4 mil.	3,210	2,987	49,063	40,806	94,238
	De 4 a 6 mil.	357	256	11,672	4,223	11,758
	Más de 6 mil.		752	11,235	4,014	8,429
Comercio, Restaurantes y Hoteles	Menos de 1 mil.	427,398	469,355	35,988	392,229	338,232
	De 1 a 2 mil.	53,660	57,512	44,847	307,257	291,670
	De 2 a 4 mil.	15,229	21,654	19,587	126,045	239,165
	De 4 a 6 mil.	3,426	2,382	1,758	21,932	41,153
	Más de 6 mil.	2,097	2,428	2,998	17,345	25,303
Transporte, Almacenamiento y Comunicaci	Menos de 1 mil.	57,429	59,941	33,619	32,833	14,279
	De 1 a 2 mil.	19,676	20,491	44,733	60,645	28,013
	De 2 a 4 mil.	3,043	5,477	15,726	38,063	51,081
	De 4 a 6 mil.	3,066	1,008	7,487	4,771	13,073
	Más de 6 mil.	836	378	5,124	6,257	6,484
Finanzas, Seguros, Inmuebles	Menos de 1 mil.	44,686	52,162	353,361	40,492	25,981
	De 1 a 2 mil.	14,373	20,825	197,751	66,422	52,394
	De 2 a 4 mil.	8,631	7,799	45,594	34,838	75,770
	De 4 a 6 mil.	2,520	2,048	6,931	13,518	17,808
	Más de 6 mil.	2,040	1,916	3,448	10,250	19,386
Servicios Comunales, Sociales y Personales	Menos de 1 mil.	385,665	405,446	s/d	282,257	260,052
	De 1 a 2 mil.	60,493	82,450	s/d	254,018	218,957
	De 2 a 4 mil.	12,226	18,367	s/d	168,531	241,257
	De 4 a 6 mil.	1,350	1,644	s/d	27,881	60,827
	Más de 6 mil.	1,005	1,265	s/d	12,841	26,796
Total		2,090,698	2,417,644	2,763,898	3,378,222	3,429,609

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH

Esta situación es consistente con lo expresado por Fernando Masi quien señala en su entrevista (ver anexos) que “acá en realidad (en Paraguay), si uno mira en general, ve las estadísticas que la mayoría de la gente gana el salario mínimo y menos”. Pero sin embargo, si notamos en el cuadro precedente, la expansión del rango salarial más elevado (superior a 6 millones de guaraníes) se expandió 18 veces entre los años 1997 y 2017 en el sector de agricultura, ganadería, caza y pesca, 12 y 27 veces, respectivamente, en los sectores comercio, restaurantes y hoteles y servicios comunales, sociales y personales.

En términos de la media de ingresos por rama de actividad económica destaca el marcado aumento del promedio de ingresos en las ramas de actividad económica correspondientes a electricidad, agua y gas, finanzas, seguros e inmuebles y en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones que presentan aumentos del 409%, 315% y 265%, respectivamente.

También resulta significativo que la media de ingresos de las ramas de actividad económica correspondientes a electricidad, agua y gas, finanzas, seguros e inmuebles y en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones y construcciones superan el salario mínimo legal vigente establecido en Julio de 2017 por un valor mensual correspondiente a dos millones cuarenta y un mil ciento veintitrés guaraníes (Gs. 2.041.123).

Se constata además que si bien el nivel medio de salarios del mercado laboral paraguayo para todas las ramas de actividad económica, salvo la de agricultura, ganadería, caza y pesca, es cercano al salario mínimo, existen crecientes oportunidades para trabajadores calificados en ramas de actividad económica pujantes, y particularmente en nichos de mercado.

Según expresa Dionisio Borda, entrevistado para el presente estudio, “en el sector agro industrial el sistema salarial se adapta, se adecua perfectamente a las pretensiones de la oferta de profesionales”. Sin embargo, el mismo experto comentaba en relación al sector agropecuario que “en general hay naturalmente una mayor cantidad de oferta de profesionales y probablemente el pago no se adecue precisamente a las pretensiones del profesional, por eso digo, en el sector más agropecuario porque ha habido una expansión enorme de facultades de agronomía de veterinaria, en el país y entonces hay una producción de profesionales anualmente bastante grande que naturalmente pienso que no todos tienen oportunidades para insertarse en el trabajo y el empleador tiene mayor posibilidad de selección y un pago más moderado de los que son, de lo que corresponde a la posición más gerencial del trabajo” (Dionisio Borda, 2/11/18).

En el cuadro 5, se presenta la evolución de la participación laboral de la PEA ocupada en las diferentes ramas de actividad económica según su nivel de estudios. Como podemos observar, desde inicios de la serie en estudio en el año 1997, la rama de actividad económica de finanzas, seguros e inmuebles es el rubro en donde predomina una mayor proporción de PEA ocupada con nivel de estudio universitario. En las demás ramas de actividad económica predomina la contratación de trabajadores con nivel de instrucción primaria únicamente.

Cuadro 5: Población económicamente activa por ramas de actividad económica según niveles de estudio, periodo 1997-2017.

Rama de Actividad Económica	Nivel estudio	1997	2002	2007	2012	2017
Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	Primaria	516,484	656,795	621,733	671,123	481,253
	Escolar básica	44,520	91,689	101,994	129,821	105,804
	Secundaria	12,177	41,900	61,836	70,692	80,669
	Superior	1,903	3,377	9,247	18,075	21,466
Industrias manufactureras	Primaria	142,795	130,938	150,214	114,844	116,944
	Escolar básica	61,694	50,109	64,299	69,897	76,399
	Secundaria	52,238	53,396	97,740	117,491	132,474
	Superior	12,684	13,888	28,413	52,920	69,337
Electricidad, Gas y Agua	Primaria	3,089	2,884	86,281	1,601	1,576
	Escolar básica	1,076	3,495	36,770	3,270	1,732
	Secundaria	6,737	4,201	33,464	5,034	2,969
	Superior	2,622	3,122	6,621	9,488	9,116
Construcción	Primaria	74,914	81,244	250,719	94,947	119,459
	Escolar básica	25,782	26,383	116,808	46,661	61,718
	Secundaria	9,813	15,630	200,736	43,289	78,483
	Superior	3,318	4,045	76,881	9,127	22,169
Comercio, Restaurantes y Hoteles	Primaria	240,598	273,076	31,397	280,451	263,957
	Escolar básica	105,112	102,138	17,815	160,381	154,748
	Secundaria	117,440	141,931	36,604	297,812	320,691
	Superior	38,439	36,186	19,362	125,953	196,127
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	Primaria	32,402	39,897	14,061	36,169	26,709
	Escolar básica	17,490	14,485	8,321	26,157	17,391
	Secundaria	23,747	24,462	33,773	50,890	38,492
	Superior	10,411	8,451	50,534	29,353	30,338
Finanzas, Seguros, Inmuebles	Primaria	17,040	16,482	210,564	24,747	18,583
	Escolar básica	10,170	10,227	74,238	11,611	15,104
	Secundaria	15,994	24,101	129,853	49,589	45,143
	Superior	29,046	33,940	192,430	79,573	112,509
Servicios Comunes, Sociales y Personales	Primaria	198,463	221,837	s/d	180,316	186,887
	Escolar básica	79,215	71,768	s/d	93,980	101,336
	Secundaria	90,671	101,352	s/d	189,247	182,091
	Superior	92,430	114,215	s/d	281,509	337,546
Total		2,090,514	2,417,644	2,762,708	3,376,018	3,429,220

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH

Finalmente, en términos de la media de años de estudio según rama de actividad económica se da una mejoría en el nivel de calificación de la mano de obra laboral y que los trabajadores de cuatro ramas de actividad ya superan el umbral de 10 años de educación, en promedio, para los años 2012 y 2017.

Entonces, según se puede observar, el mercado laboral paraguayo en las últimas dos décadas demuestra un incremento en la participación laboral, tanto de trabajadores hombres, como mujeres. Sin embargo, la participación laboral femenina se ha mantenido estable entre los años 2012 y 2017 sin crecimiento, a diferencia de la situación de creciente participación laboral de trabajadores masculinos.

En cuanto a la distribución de la población ocupada en Paraguay, podemos observar que entre los años 1997 y 2002 el nivel de participación laboral de trabajadores residentes en sectores urbanos era únicamente marginalmente superior a la participación laboral de trabajadores rurales. Sin embargo, a partir del 2002 la brecha ha ido aumentando considerablemente hasta incluso decrecer la participación laboral en áreas rurales entre los años 2012 y 2017.

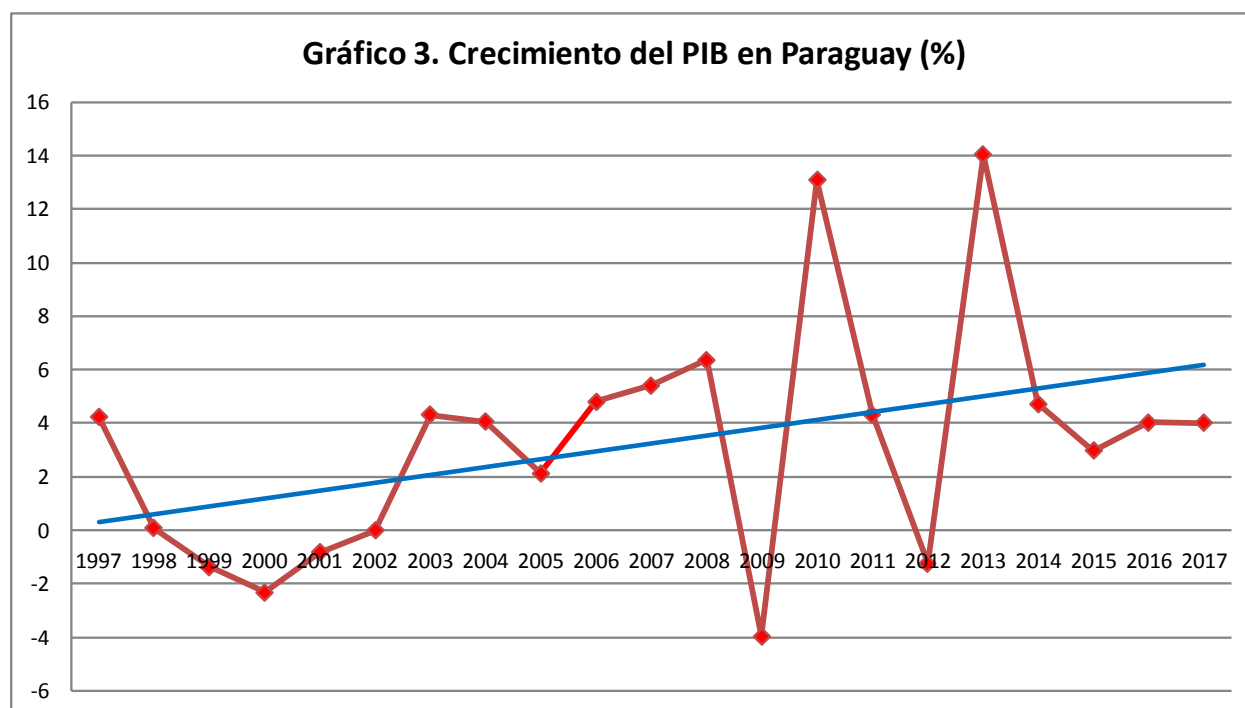
En términos de media del ingreso laboral por ocupación principal, el mercado laboral paraguayo se caracteriza por una situación de crecimiento muy lento del ingreso medio entre

los años 1997 y 2017 que alcanza a expandirse únicamente 4 veces respecto a la media de hace 20 años. La situación del ingreso medio en la rama de actividad correspondiente a agricultura, ganadería, caza y pesca se debe particularmente al precario nivel de educación media de trabajadores en dicha rama, en donde la media de años de estudio para el año 2017, de 5.82 es inferior a la media a nivel nacional para el mismo año que fue de 7.41 años de estudio.

Junto con la rama de actividad de la construcción, con una media de 8.26 años de estudio para trabajadores del sector, ambas ramas concentran a la fuerza laboral con formación educativa más baja del sector laboral en Paraguay. Sin embargo, en términos de media de ingreso por rama de actividad se puede notar que la rama de agricultura, ganadería, caza y pesca es en efecto la rama con menor media de ingreso laboral, consecuente con el nivel de formación de la fuerza laboral en dicha rama, pero quien le sigue en penúltima escala no es la rama de la construcción, si no la de comercio, restaurantes y hoteles, esto en términos de media de ingreso laboral para el año 2017.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL

En este apartado, el documento aborda la caracterización de la demanda laboral de trabajadores por parte de empresas paraguayas según diferentes variables y tamaño de las empresas. Existe un marcado dinamismo en el mercado laboral, tanto en la demanda de trabajadores como en la oferta, gracias a la transformación de la economía nacional resultante de la expansión del PIB durante el periodo de referencia entre 1997 y 2017 del orden del 3,3% anual en promedio, según se puede observar en el Gráfico.



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas del Banco Mundial

Además, como ya fuera expuesto en el apartado de caracterización de la oferta laboral, durante el periodo de estudio se observa una marcada urbanización del empleo y una transición desde el predominio de la rama de Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca como mayor empleador en Paraguay en el año 1997, hasta pasar al tercer lugar en 2017 por detrás de las ramas de actividad

correspondiente a Comercio, Restaurantes y Hoteles, y además, la rama de Servicios Comunales, Personales o Sociales.

Estas dinámicas, sumadas al crecimiento tanto en cantidad como en complejidad de servicios por parte de la administración pública, y a una mayor demanda interna de bienes y servicios en los sectores informales y formales, según se indica en Banco Mundial (2017), se tradujo en la creación de un promedio de 72.000 puestos laborales netos cada año durante el periodo de referencia. Este dinamismo en el mercado laboral, también se puede observar mediante el análisis de las entrevistas cualitativas a trabajadores y cuentapropistas (en anexo) en donde manifiestan que, en general, el mercado laboral les ofrece oportunidades de trabajo que son adecuadas a sus habilidades, es decir, no existen mayores barreras que dificulten el acceso a oportunidades de empleo dadas la experiencia y formación con que cuentan.

Si tenemos en cuenta, además, la caracterización de la demanda laboral según tamaño de empresa, podemos observar en el cuadro 6, las micro y pequeñas empresas son quienes contratan la mayor proporción de trabajadores, en 1997 alcanza el 93% del total de trabajadores, en 2002 el 87%, en 2007 el 88%, en 2012 con participación del 72% y en 2017 con 75% de participación.

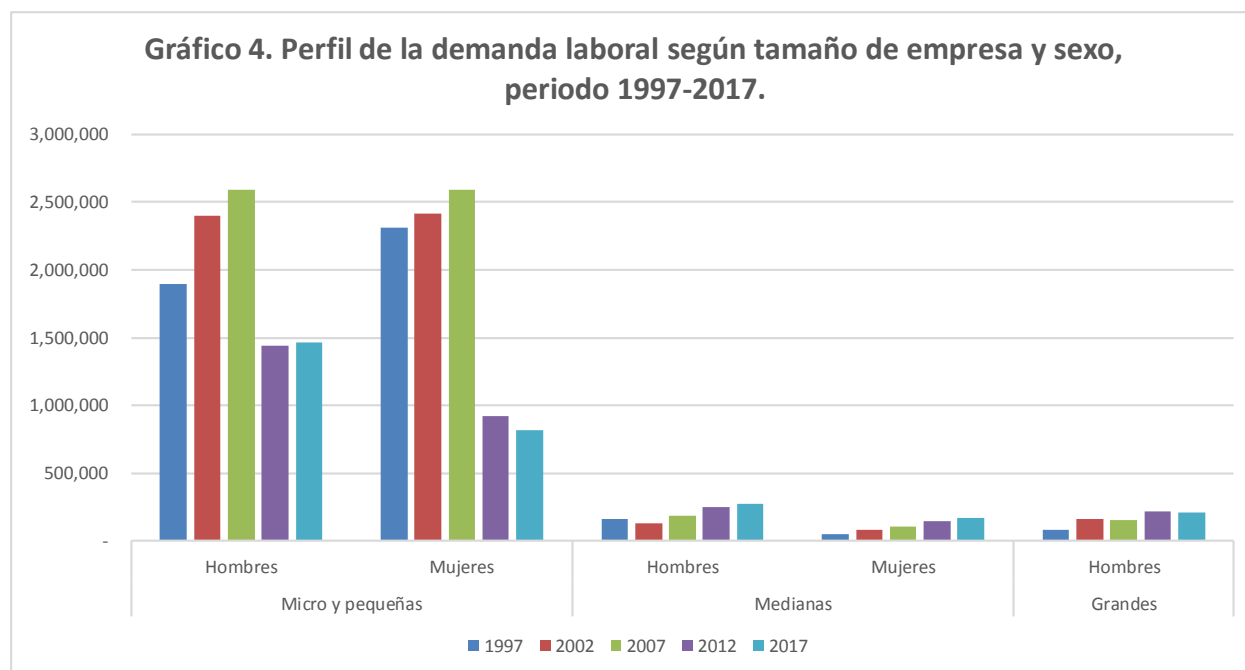
Cuadro 6: Perfil de la demanda laboral según tamaño de empresa y sexo, periodo 1997-2017.

Tamaño empresas	Sexo	1997	2002	2007	2012	2017
Micro y pequeñas	Hombres	1,897,629	2,400,844	2,588,627	1,439,838	1,461,292
	Mujeres	2,310,537	2,415,822	2,587,991	918,836	817,219
Medianas	Hombres	162,466	126,325	184,366	250,154	274,953
	Mujeres	50,494	77,710	102,234	146,839	169,627
Grandes	Hombres	84,544	163,913	149,717	219,086	210,450
	Mujeres	32,265	240,980	263,851	320,200	107,460
Total		4,537,935	5,425,594	5,876,786	3,294,953	3,041,001

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH.

Para la caracterización de las mismas, se define micro y pequeñas empresas a aquellas que emplean entre 1 y 10 trabajadores; a su vez, medianas empresas, aquellas quienes emplean entre 11 y 50 trabajadores; y, finalmente, grandes empresas para quienes emplean de 51 a más empleados, pero excluye el empleo doméstico.

Seguidamente, en el gráfico 4, relativo a la evolución de la participación laboral por sexo, podemos observar que las micro y pequeñas empresas concentran la mayor cantidad de participación femenina como fuerza laboral, incluso sobrepasando a la participación laboral masculina en los años 1997 y 2002, casi equivalente en el año 2007 e inferior a la participación masculina en 2012 y 2017. Así también, en las medianas empresas predomina la participación laboral masculina, según podemos observar, durante toda la serie de tiempo en análisis. La brecha únicamente consiguió reducirse parcialmente en el 2002, en donde, representó únicamente 48.615 trabajadores de diferencia. Sin embargo, resulta importante destacar que las mujeres representan una proporción importante de la participación laboral en grandes empresas, en donde podemos observar que superan a los trabajadores hombres tanto en 2002, como en 2007 y 2012.



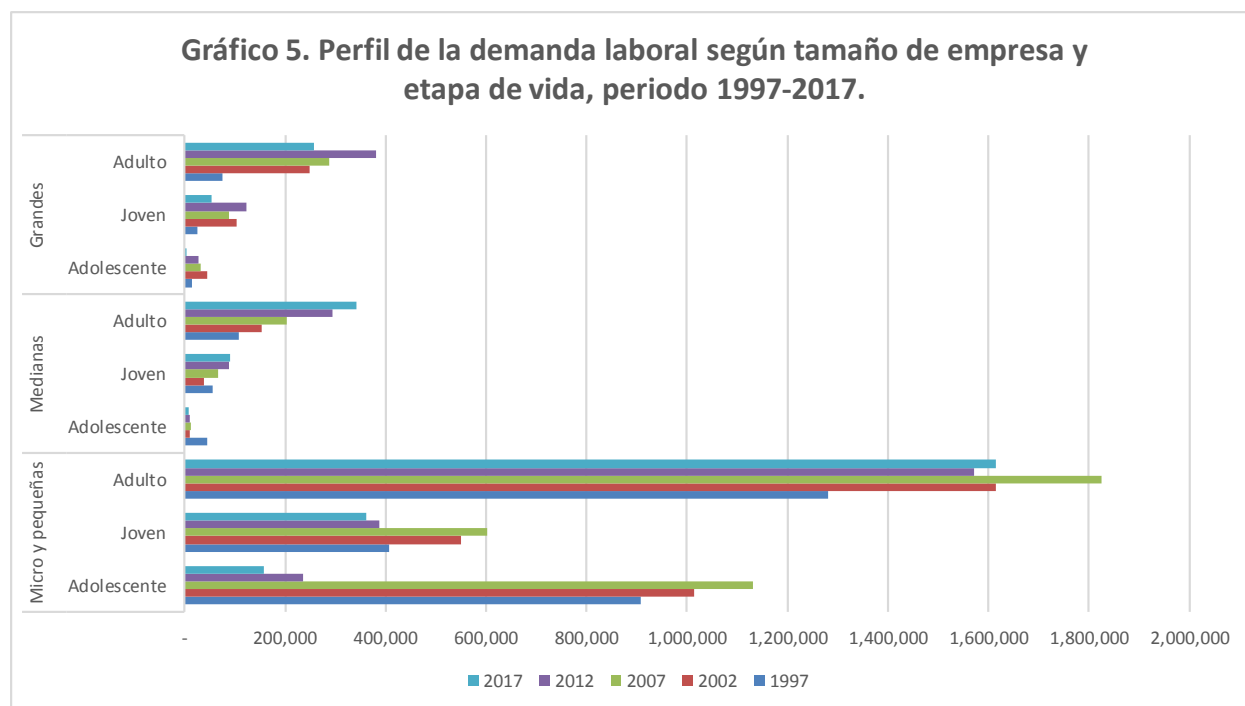
Seguidamente, en el cuadro 7, se presenta la caracterización de la demanda laboral según tamaño de empresas y etapa vital. Según se observa, salvo en el sector de micro y pequeñas empresas, en los demás sectores la participación laboral respeta el siguiente patrón, menor contratación de adolescentes (10 a 17 años) y mayor contratación de población adulta (25 a 64 años).

Cuadro 7: Perfil de la demanda laboral según tamaño de empresa y etapa de vida, periodo 1997-2017.

Tamaño empresas	Perfil etario	1997	2002	2007	2012	2017
Micro y pequeñas	Adolescente	906,978	1,015,270	1,130,351	234,737	157,356
	Joven	407,891	549,506	601,952	386,867	361,145
	Adulto	1,280,507	1,615,262	1,825,126	1,571,520	1,615,930
Medianas	Adolescente	44,223	10,319	12,196	8,925	8,010
	Joven	56,349	38,280	67,295	88,802	89,750
	Adulto	107,966	152,644	203,764	293,388	342,555
Grandes	Adolescente	15,310	45,131	32,778	28,076	2,608
	Joven	24,783	104,321	88,690	123,650	52,777
	Adulto	75,209	249,324	286,746	381,203	256,797
Total		2,919,216	3,780,057	4,248,898	3,117,168	2,886,928

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH.

Los trabajadores adultos de entre 25 y 64 años representan la mayor fuerza laboral tanto para micro y pequeñas empresas, como para medianas y grandes, como se observa en el gráfico 5. Cabe además resaltar que tendencias incrementales se notan únicamente en las medianas empresas en donde la participación laboral de adultos crece de aproximadamente 100.000 trabajadores en 1997 hasta alcanzar aproximadamente 350.000 trabajadores en 2017.



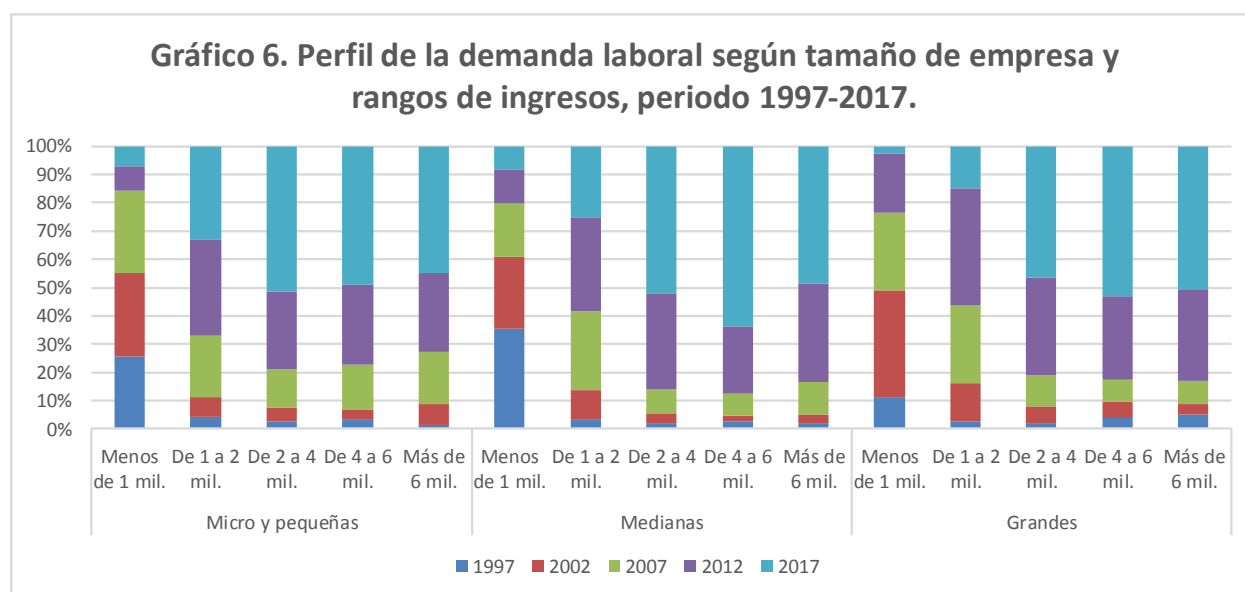
Seguidamente, en el cuadro 8, se presenta la caracterización de la demanda laboral según tamaño de empresas y nivel de ingreso de los trabajadores. Se puede observar que las micro y pequeñas empresas concentra en el segmento de ingresos menor a un millón de guaraníes a la mayor proporción de trabajadores para todos los años de referencia. Sin embargo, desde el año 2007 las medianas empresas concentran mayor proporción en el segmento de ingresos entre 1 y 2 millones de guaraníes. Es importante notar además que, en el caso del año 2017, las medianas empresas concentran la mayor proporción de trabajadores en el rango de ingresos de entre 2 y 4 millones de guaraníes, de esta manera presentando una mayor demanda laboral con mayor nivel de remuneración al trabajo (salarios).

Cuadro 8: Perfil de la demanda laboral según tamaño de empresa y rangos de ingresos, periodo 1997-2017.

Tamaño empresas	Rangos de ingresos	1997	2002	2007	2012	2017
Micro y pequeñas	Menos de 1 mil.	4,096,937	4,633,936	4,610,556	1,419,515	1,093,930
	De 1 a 2 mil.	80,960	125,850	398,467	617,642	602,606
	De 2 a 4 mil.	22,034	40,427	112,393	228,784	429,149
	De 4 a 6 mil.	6,291	5,657	27,949	50,522	86,263
	Más de 6 mil.	1,944	11,236	27,253	42,211	66,593
Medianas	Menos de 1 mil.	185,697	134,568	98,627	62,843	44,084
	De 1 a 2 mil.	17,524	52,308	142,252	167,916	127,731
	De 2 a 4 mil.	7,008	14,318	34,593	132,943	205,069
	De 4 a 6 mil.	1,769	1,434	5,691	16,786	44,934
	Más de 6 mil.	962	1,407	5,437	16,505	22,762
Grandes	Menos de 1 mil.	91,110	308,151	223,165	171,399	21,519
	De 1 a 2 mil.	14,313	69,578	144,088	215,411	76,725
	De 2 a 4 mil.	6,190	20,807	36,887	115,189	156,148
	De 4 a 6 mil.	2,842	4,580	5,740	22,369	40,346
	Más de 6 mil.	2,354	1,777	3,688	14,918	23,172
Total		4,537,935	5,426,034	5,876,786	3,294,953	3,041,031

Fuente: Elaboración propia en base a datos EPH.

Al observar a continuación el gráfico 6, correspondiente a la evolución de la participación laboral según rango de ingreso de trabajadores empleados en micro y pequeñas empresas podemos notar una marcada tendencia decreciente respecto a la cantidad de trabajadores que reciben menos de 1 millón de guaraníes de remuneración mensual. Sin embargo, esta disminución en la participación proporcional de trabajadores en menores ingresos aún no logra ser superada por participación laboral de trabajadores con mayores niveles de ingreso, como ya sí es el caso para medianas y grandes empresas, según se puede observar en los gráficos a continuación.



Se observa, además, que la participación laboral en rango de ingresos entre 2 y 4 millones de guaraníes representa un crecimiento importante, tanto a nivel de medianas como grandes empresas. Así, casi se cuadruplica en medianas empresas entre 2007 y 2017, y para el caso de grandes empresas, se triplica, en el mismo periodo comprendido entre los años 2007 y 2017.

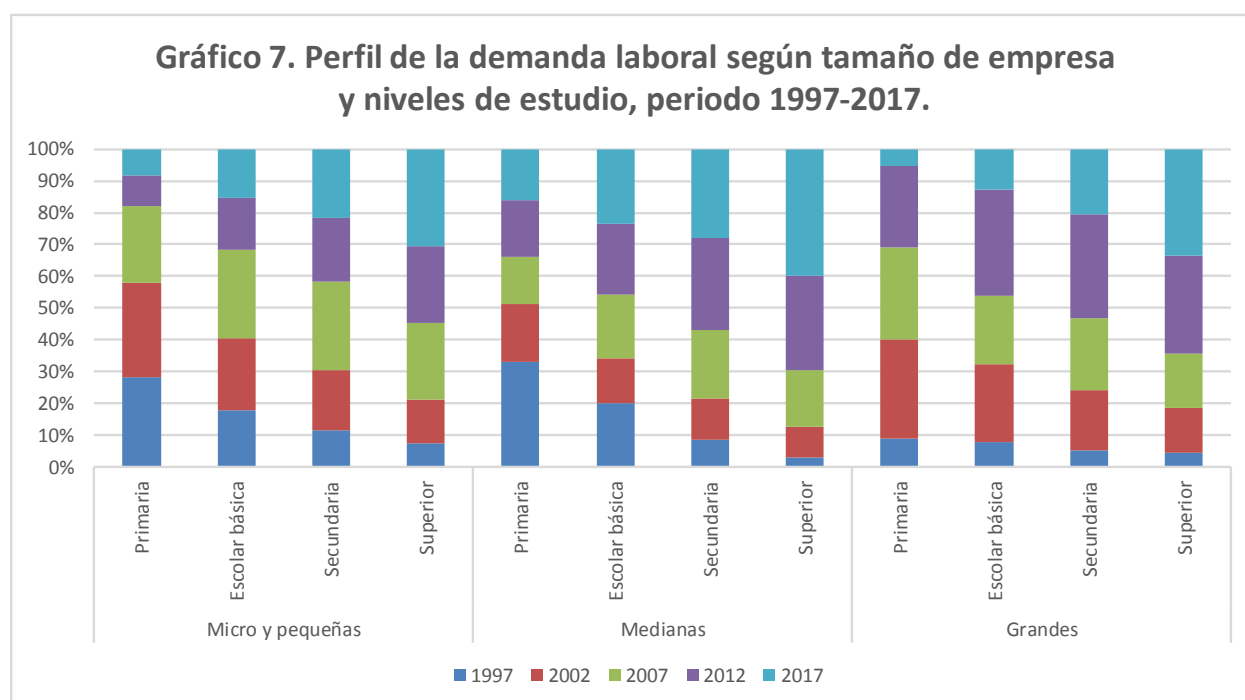
En el cuadro 9 se presenta la caracterización de la demanda laboral según tamaño de empresas y el perfil educativo de los trabajadores. En el mismo, se puede observar que el sector de micro y pequeñas empresas se caracteriza por emplear a trabajadores con menor nivel educativo dentro del sector laboral paraguayo. Por su parte, el sector de medianas empresas concentra la mayor proporción de trabajadores del sector superior universitario, con mayor calificación profesional.

Cuadro 9: Perfil de la demanda laboral según tamaño de empresa y niveles de estudio, periodo 1997-2017.

Tamaño empresas	Nivel estudio	1997	2002	2007	2012	2017
Micro y pequeñas	Primaria	3,393,647	3,620,525	2,908,135	1,173,995	996,485
	Escolar básica	435,690	559,044	685,953	395,289	380,552
	Secundaria	290,884	475,069	690,132	505,416	540,829
	Superior	87,407	162,028	284,482	282,526	360,645
Medianas	Primaria	121,187	67,529	55,593	64,957	59,557
	Escolar básica	38,804	27,295	38,728	43,513	45,656
	Secundaria	37,548	57,053	94,888	127,256	122,041
	Superior	15,421	52,428	97,113	161,267	217,326
Grandes	Primaria	50,563	179,598	164,300	147,159	30,203
	Escolar básica	21,053	67,611	58,900	91,439	34,284
	Secundaria	26,242	94,712	113,891	164,674	104,269
	Superior	18,951	62,972	76,477	135,469	149,154
Total		4,537,397	5,425,864	5,268,592	3,292,960	3,041,001

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH 2017.

En el gráfico 7, a continuación, podemos observar las características de los niveles de estudio de la población económicamente activa según el tamaño de las empresas. En primer lugar, en lo que respecta a los trabajadores empleados en los perfiles de micro y pequeñas empresas, disminuyeron su participación relativa con escolaridad equivalente a únicamente educación primaria, en este sector a 2017 todavía preponderantemente contrata trabajadores con un perfil educativo muy básico sin siquiera superar la educación primaria. Contrariamente, el perfil laboral de trabajadores con educación superior (técnica o universitaria) representa la mayor proporción de trabajadores contratados tanto para el sector de medianas y grandes empresas.



Resulta destacar la expansión que se dio en el periodo de análisis puesto que el crecimiento en medianas empresas representó una expansión de diez veces en 2017 respecto a la participación laboral de trabajadores con un perfil educativo de educación superior en 1997. En el caso de las grandes empresas, la expansión durante el mismo periodo de tiempo alcanzó una expansión

de siete veces hasta ubicar a los trabajadores con educación superior como los más representativos en empresas con las citadas características.

En lo que concierne a la rentabilidad de la educación, es decir, la relación existente entre ingreso laboral y formación laboral, constituye uno de los temas más debatidos en economía de la educación. La mayor parte de las teorías coinciden en considerar la educación como un bien de inversión que aumenta la probabilidad de que un individuo perciba salarios más elevados (Mincer, 1974). La decisión de adquirir educación adicional por parte del trabajador va a estar influida por los costes individuales directos y de oportunidad de esta opción y por las repercusiones que puede tener en las oportunidades de empleo y en los niveles futuros de renta salarial.

La herramienta empírica utilizada en la mayoría de los estudios referentes al tema de economía de la educación sigue la teoría de la ecuación de ingresos de Mincer (1974), a través de la cual se estima el impacto de un año adicional de estudios en las rentas laborales de los individuos (Psacharopoulos, 1994; Cohn y Addison, 1998; Asplund y Pereira, 1999, Harmon et al, 2001, 2003).

Así también, en la región existen extensivos estudios aplicados al uso de ecuaciones *mincerianas* en retornos en educación, tanto en Chile, Colombia e incluso Paraguay (Contreras et al, 2005; Arias y Chávez, 2002; Arias, 2016). El estudio realizado en base a datos de Paraguay utilizó las EPH de los años 2005, 2008 y 2011. Los principales hallazgos del estudio concluyen que la educación es uno de los factores con mayor significancia en los ingresos, y que los años de estudio están directamente relacionados a los ingresos salariales, la tasa de retorno de la educación media es 7,3%, generada por la escolaridad, los asalariados urbanos perciben 12,9% más que los rurales y un hombre recibe 23,3% más que una mujer con igual nivel de educación (Arias, 2016).

A efectos de actualizar y comparar los resultados, se realiza los cálculos correspondientes a datos de la EPH 2017 siguiendo los mismos supuestos, es decir, abarca a la población de 18 a 65 años de edad del Paraguay que laboralmente está clasificada como económicamente activa. El trabajo se centra en la población ocupada-asalariada en actividad principal, dejando fuera a la población cuentapropista y empleador o patrón, considerando que éstos podrían generar distorsiones en los ingresos, ya que los mismos incluyen la tasa de retorno del capital y no específicamente el retorno de la educación que se analiza. Además, se excluye a los desocupados y a los trabajadores familiares no remunerados, debido a que no cuentan con ingresos actuales para poder participar en el análisis.

Al aplicar los supuestos y realizar la regresión correspondiente a salarios y años de estudio, siguiendo el trabajo de Arias (2016) en base a datos de la EPH 2017, obtenemos los resultados que se expresan en el cuadro 10.

Cuadro 10. Tasa de retorno de la educación (base a ecuaciones Mincer), año 2017.

Source	SS	df	MS		Number of obs =	7.900
Model	477,228,965	1	477,228,965		F(1, 7898) =	1163.63
					Prob > F =	0.0000
Residual	323,913,405	7.898	.410120796		R-squared =	0.1284
					Adj R-squared =	0.1283
Total	371,636,302	7.899	.470485253		Root MSE =	.64041
lwage	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
anoest	.0559874	.0016413	34.11	0.000	.0527701	.0592048
_cons	13.82959	.0190962	724.21	0.000	1,379,216	13.86702

Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH 2017.

La misma indica que para la población trabajadora (ocupada) de entre 18 y 65 años, un año extra de educación predice un aumento en la escala salarial del 5.59%. Además, según podemos observar en las tablas 2, 3, 4 y 5 en anexos, los retornos correspondientes a trabajadores hombres y mujeres para cada año extra de educación son respectivamente 4.63% y 8.31%.

Por tanto, la educación de trabajadores mujeres tiene un mayor retorno en términos de posibilidades de mayor renta en términos de salarios para las mujeres. En relación al retorno por educación para trabajadores urbanos y rurales, podemos observar que en las ciudades, el retorno por cada año extra de educación alcanza 5.84% y en las zonas rurales sólo 4.28%.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN EDUCATIVA EN LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

4.1. Competencias educativas y niveles de productividad

Para explicar la relación existente entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, existe un contexto complejo y cambiante, así como diversidad de teorías que tratan de construir modelos explicativos de las relaciones educación-empleo; así desde el enfoque socioeconómico encontramos a las teorías clásicas basadas en la relación entre oferta y demanda; las de capital humano, centradas en la importancia de los recursos humanos o las credencialistas, que ven al sistema educativo como un filtro selectivo. (Paredes M. G., 2015).

La teoría del “capital humano” de Jacob Mincer (1974) y Gary Becker (1987), señalan que las competencias educativas constituyen medios de acceso al mercado de trabajo en ocupaciones acordes a la calificación y con ingresos asociados al nivel educativo.

Becker define al capital humano como el conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos inherentes a los trabajadores, que pueden adquirirse mediante el estudio, la formación y la experiencia. (Cañedo Villarreal, 2010).

En términos de las capacidades, la inserción al sistema educativo cumple un papel fundamental en la preparación de competencias para el ingreso y el desempeño en el mundo laboral. En este sentido, bajo la creciente demanda de mayor formación impuesta por la progresiva competitividad de la economía global, una considerable parte de la población juvenil tiene

dificultades en acceder a un empleo digno, retrasando la edad en que los jóvenes de autonomizan de su entorno familiar (Borda, Gonzáles y García, 2015).

Las investigaciones enmarcadas en la economía de la educación tienden a aplicar los principios de la teoría marginalista, en la que los mecanismos del mercado son centrales para identificar los fenómenos percibidos en la interacción educación-mundo laboral. Su salario corresponde, entonces, al precio de dicho factor, y está definido por el “punto de equilibrio” alcanzado en el juego de la oferta y la demanda de trabajo en un periodo determinado, *ceteris paribus*. (Sitio: Observatorio de economía de la educación).

En Paraguay, la situación laboral de la población económicamente activa es crítica, especialmente por el hecho de la concentración juvenil en sectores de baja productividad. La tasa de desempleo es un fenómeno que golpea con más fuerza a los jóvenes. No hay oportunidades de empleo por falta de experiencia laboral y la formación media es baja, constituyendo éstas algunas dificultades que afectan al desarrollo de la estructura productiva (Schiefelbein, 2007).

Este informe describe la evolución de la participación de la población en edad de trabajar (PEA) en Paraguay caracterizándola según perfil educativo, sexo y el nivel de productividad de la rama de actividad económica donde desempeña su actividad principal.

Para elaborar los perfiles educativos de la oferta laboral se utilizaron los años de estudio de la Población Económicamente Activa declarados en la Encuesta Permanente de Hogares, datos correspondientes a los años 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017.

El mercado se compone de sectores clasificados por las *ramas de las actividades*, la clasificación adoptada para nuestro país permite ubicar a la empresa, negocio o establecimiento en un determinado sector económico, según la clase de bienes y servicios que produce. Para la codificación de la rama de actividad se utiliza la Clasificación Paraguaya de Actividad (CPA), que es una adaptación de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIU-Rev.3.1) recomendada por las Naciones Unidas.

El dinamismo de los sectores se define según su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) nacional. El *nivel de productividad* de los sectores de actividad económica se ha determinado de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIU), Revisión 2.

Estos sectores se han agrupado considerando su productividad laboral promedio en los siguientes niveles:

- *Sector de baja productividad*: agricultura, comercio y servicios
- *Sector de productividad media*: construcción, manufactura y transporte y
- *Sector de alta productividad*: actividad financiera, electricidad y minería

4.2. Participación de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica

El análisis de la evolución, distribución y caracterización de la participación de la PEA es importante considerando que existe una relación entre la productividad de un sector y el perfil educativo necesario para ser parte del sector. Los sectores de mayor productividad exigen áreas

particulares con mayor formación educativa. Por ejemplo, según el (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe), los puestos de trabajo del Sector de alta productividad se ubican más cerca de la vanguardia tecnológica, con mayor nivel educativo, mejores condiciones laborales y mayor resguardo de la institucionalidad laboral, mientras que el empleo de baja productividad concentra a trabajadores con menores ingresos, menor nivel educativo, inestabilidad, limitada cobertura de seguridad social y ausencia de contratos de trabajo.

La evolución de la distribución porcentual de la PEA por rama de actividad económica de la ocupación principal declarada por los encuestados se presenta en el Cuadro 11.

Cuadro 11. Distribución porcentual de la PEA. Evolución de la composición y tasa de variación por rama de actividad económica. Período: 1997 – 2017

Nivel de productividad	Rama de Actividad Económica	1997	2002	2007	2012	2017	Promedio	%
Baja	Comercio, Restaurantes y Hoteles	26,8	25,6	26,2	28,0	29,5	27,2	71,3
	Servicios Comunales, Sociales y Personales	24,8	23,5	24,7	24,2	24,6	24,4	
	Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	19,5	24,4	21,1	19,7	14,1	19,7	
Media	Industrias Manufactureras	13,3	10,6	11,9	11,0	12,2	11,8	22,8
	Construcción	5,9	6,0	6,2	6,2	8,5	6,6	
	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4,7	4,7	4,7	4,5	3,9	4,5	
Alta	Finanzas, Seguros, Inmuebles	4,4	4,5	5,0	5,8	6,8	5,3	5,8
	Electricidad, Gas y Agua	0,6	0,7	0,4	0,6	0,5	0,5	
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares. DGEEC

Los datos del Cuadro indican que, en la distribución por sectores, las ramas de actividades económicas con menor nivel de productividad (Baja) concentran la mayor parte de la PEA. Entre las personas empleadas en sectores de baja productividad sobresalen las que se encuentran desempeñando actividades relacionadas al Comercio, Restaurantes y Hoteles; Servicios Comunales, Sociales y Personales y Agricultura, Ganadería. En el período de análisis a este sector corresponde en promedio alrededor del 71,3 % del total.

La participación de ciertas ramas en este sector de baja productividad ha sido estable durante un lapso de 20 años, no así la rama de Agricultura, Ganadería, Caza y pesca, que tuvo una disminución entre el 2002 y 2017 de aproximadamente 10,3% puntos porcentuales, porcentaje que en términos absolutos representaría una movilidad de personas que para ser absorbidas por los otros sectores de mayor productividad y competitividad requerirían de un mayor perfil educativo, lo que genera un primer desfase entre el perfil de esta población y los requerimientos para su absorción por actividades económicas más productivas.

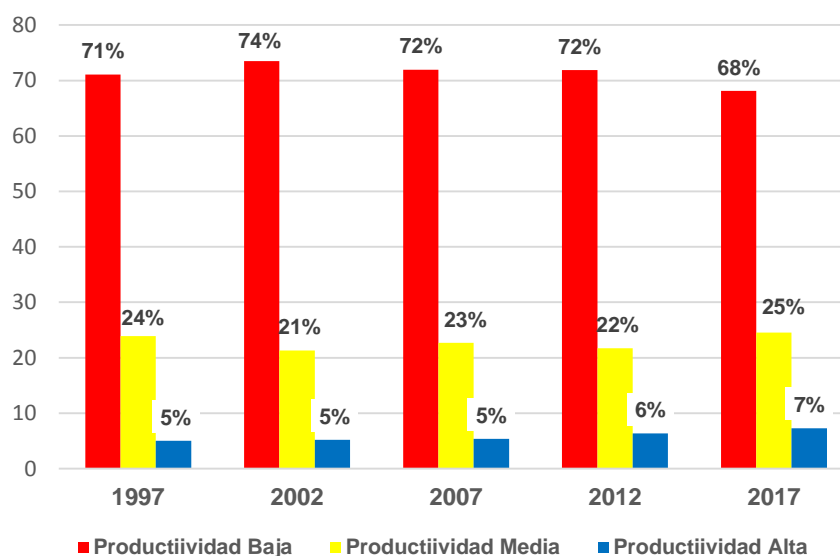
La participación en sectores de media productividad incluye a personas empleadas en actividades desarrolladas en el área Industrias Manufactureras; Construcción y Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones representando en promedio alrededor del 22.8% % del PEA. Los datos señalan que la participación porcentual también ha sido muy estable en las

actividades económicas de media productividad como por ejemplo en la industrias manufactura, donde la participación se mantuvo alrededor del promedio de 11,8 % y en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones de 4.5%, sin embargo, en actividades como la Construcción, su participación porcentual se incrementó en un 2.6 puntos porcentuales, lo que se traduciría en un mayor dinamismo en la económica nacional, pero al mismo tiempo requiriendo de profesionales y de mandos medios con mayor formación.

En cuanto a la participación del sector de alta productividad, se observa que el mismo representa en promedio un 5,8% del PEA. En este sector se desempeñan actividades relacionadas a las Finanzas, Seguros, Inmuebles y Electricidad, Agua y Gas. En cuanto a su evolución, la rama de las Finanzas, Seguros e Inmuebles entre 1997 y 2017 dio un salto importante pasando de 4,4% a 6,8% pasando también a requerir profesionales especializados en el área y de alta formación.

El Gráfico 11 muestra la participación de la PEA por nivel de productividad de la rama económica según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Rev.2. En términos globales se observa en el lapso de 1997 a 2017 una ligera disminución de 3% del sector de baja productividad que difícilmente haya sido absorbido por los sectores de mayor productividad debido al desfase de los perfiles educativos requeridos para participar en los mismos.

Gráfico 8. Distribución porcentual de la PEA. Evolución de la población ocupada según nivel de productividad de la rama de actividad económica. Período: 1997 – 2017



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Permanente de Hogares. DGEEC

4.3. Perfil educativo de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica

El análisis de la evolución y distribución de la participación de la PEA en función al perfil educativo se realiza considerando la existencia de una relación entre la productividad de un sector y el perfil educativo necesario para ser parte del mismo, se presume que sectores con mayor productividad demandarían personas con una mayor formación educativa. La educación en general y, especialmente, la educación universitaria provee a través de los sistemas de

aprendizaje, el conocimiento necesario para que los sectores productivos de cada país funcionen, creen empleo, produzcan bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de las personas, y así generen y distribuyan riqueza. (Donnet, et. all, 2018).

La evolución de la distribución porcentual de la PEA según el perfil educativo alcanzado por nivel de productividad de la rama de actividad económica de la ocupación principal declarada por los encuestados se presenta en el Cuadro 12.

Cuadro 12. Perfil educativo de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica. Período: 1997 - 2017

Nivel de productividad	Nivel de estudio	1997	2002	2007	2012	2017	Promedio
Baja	Primaria	58	55	48	41	37	48
	Escolar Básica	16	15	15	16	16	16
	Secundaria	17	19	22	24	25	21
	Superior	10	10	15	19	23	16
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Media	Primaria	47	52	40	31	29	40
	Escolar Básica	24	19	20	21	19	21
	Secundaria	21	22	29	34	33	28
	Superior	8	7	11	14	18	12
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Alta	Primaria	27	30	24	16	15	22
	Escolar Básica	17	17	11	15	11	14
	Secundaria	32	27	32	30	25	29
	Superior	25	26	33	39	48	34
	Sub-total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares. DGEEC.

El análisis de los datos indica que los perfiles educativos de las personas que conforman la PEA predominan bajos niveles educativos para los niveles de productividad bajo y medio. Así en general se observa que el perfil de estudio por nivel de productividad es el siguiente:

- Nivel de *baja productividad*: prevalecen los trabajadores con formación hasta el nivel primario
- Nivel de *media productividad*: sobresale la fuerza de trabajo ofertada con nivel primario y en la última década los del nivel secundario.
- Nivel de *alta productividad*: en el período prevalece la fuerza laboral con nivel superior representando el 34% en la media.

En el nivel de *baja productividad* prevalecen los trabajadores con formación hasta el nivel Primario (con una media de 48%) en todo el período de estudio. Sin embargo, observando la evolución de los porcentajes de participación de los perfiles en este sector, los niveles de estudio secundario y superior se han incrementado en porcentajes significativos, así por ejemplo, las personas con nivel de estudio superior se incrementaron en el periodo de estudio en un 13%, incremento que indica que el sector está demandando de mayores niveles de estudio, lo que sería indicativo que el sector se encuentran evolucionando hacia una mayor sofisticación técnica lo que explicaría un incremento en la absorción de personas con mayor años de estudio.

Respecto al nivel de *productividad media* sobresale la mano de obra ofertada con nivel primario y en la última década los del nivel Secundario. Específicamente a partir del año 2012 y en el 2017, personas con educación secundaria alcanzan los mayores porcentajes de participación en el sector con un 34 y 33% de participación respectivamente.

En cuanto al nivel de *alta productividad* en el período prevalece el nivel superior representando el 34% promedio. En cuanto a la evolución de las personas con educación superior que participan del sector se da un importante incremento de 23%, siendo además a partir del 2007 el grupo con más alta participación.

Estos hallazgos están acordes con la teoría del “capital humano” de Jacob Mincer (1974) y Gary Becker (1987), quienes evidenciaron que las competencias educativas constituyen medios de acceso al mercado de trabajo en ocupaciones acordes a la calificación y con ingresos asociados al nivel educativo.

Por otra parte, el análisis del desempeño laboral de la población económicamente activa ocupada del país según las ramas de actividad económica, indica que la composición etárea predominante está constituida por adultos de 30 a 64 años de edad; lo que implica que para poder aprovechar las demandas de los sectores de mayor productividad y lograr la promoción de los trabajadores o cambios de trabajos es necesario direccionar las acciones a nivel de gobierno, lo que implica potenciar mecanismos para lograr su profesionalización. Además, es necesario que se movilicen recursos de carácter social, es decir, depende de la existencia de los servicios públicos, de la capacitación en el proceso laboral, del nivel de organización del sistema educativo, de los programas de adiestramiento adulto y de las estrategias de movilidad social y espacial que permiten su empleo para la obtención de mejores beneficios.

También, se destaca que otra importante proporción de la PEA está constituida por adolescentes en edad de cursar el nivel medio, por lo que es prioritario para nuestro Sistema educativo implementar estrategias que permitan a los egresados del nivel medio de la educación formal obtener también un título de formación técnica en las áreas con mayor desarrollo.

En concordancia a los hallazgos de composición según perfiles, sexo y edad, se ha recogido información respecto al mercado laboral paraguayo, con el objetivo de identificar las iniciativas, propuestas y la participación activa del Estado para la promoción de los trabajadores desde las carteras de Educación (Ministerio de Educación y Ciencias) y Trabajo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social), a través del Ministerio del Empleo, el Servicio Nacional de Promoción Profesional y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL). Se halló principalmente la implementación de Programas de capacitación según solicitud o necesidades detectadas. Además, que existen alianzas con Gremios, Asociaciones y Fundaciones para habilitar cursos gratuitos buscando lograr inserción y promoción laboral efectiva de las personas especialmente los jóvenes (MTESS, 2018).

Por otra parte, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y la Unión Europea, en el 2017, firmaron un acuerdo que tiene como objetivo apoyar al Ministerio de Educación y Ciencias de Paraguay en el diseño y la implementación de políticas y medidas organizativas o administrativas, destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia del sistema educativo y optimizar la prestación de servicios públicos de educación. Entre los ejes de acción del acuerdo se ha definido la necesidad de la construcción del Catálogo Nacional

de Perfiles Profesionales (CNPP) con el objetivo de *“Instalar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en Paraguay, en forma conjunta entre los Ministerios de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que sirva para articular la educación y la formación con la demanda de los sectores productivos y respondan a necesidades, propiciando planes y programas de estudios actualizados y articulados con el mundo de trabajo”* (MEC - MTESS, 2018).

Además, se ha consensado la instalación del Consejo Nacional de Educación y Trabajo encargado de la política de la educación y formación técnico profesional y la construcción del Catálogo de perfiles profesionales SNCP que constituirá el instrumento de articulación de las diferentes ofertas formativas.

A la edición del presente material se ha conformado el Consejo que ha definido 23 Familias Profesionales (FP) con perfiles profesionales identificados, con 5 niveles de cualificación y los requerimientos de conocimientos, destrezas y habilidades necesarios y el alcance laboral. Entre las FP prevalecen las actividades del área de servicios. La siguiente acción sería impulsar el uso de perfiles profesionales en las diferentes ofertas formativas tanto del Ministerio de Educación y Ciencias como del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La implementación de estas acciones sería favorable a la población empleada para su inserción y promoción laboral.

En relación a las acciones para mejorar el Perfil educativo de la PEA en los rangos de 15 a 20 años, existen experiencias para articular la educación formal en el nivel medio con la educación dual implementando el *“Modelo de técnico profesional que amplía la empleabilidad de los jóvenes”*, que combina la Teoría recibida en un centro educativo y la Práctica profesional desarrollada en la empresa, donde el contenido formativo es compartido entre el centro educativo y la empresa. El “alumno-aprendiz” es evaluado por la formación recibida en ambos lugares. El aprendizaje se logra en condiciones laborales reales con la premisa: *Aprender haciendo*. Las experiencias de la implementación del modelo de educación dual en Suiza, Alemania, Dinamarca, Austria y más recientes en USA, Francia, España, Portugal, Turquía, y en Latinoamérica en Argentina, México, Costa Rica, Colombia, Chile y Ecuador han sido exitosas, obteniéndose beneficios para los participantes y la sociedad. Los proponentes de estas experiencias señalan que esta forma de articular la educación puede constituirse en un mecanismo de lucha contra el abandono escolar y la reinserción social y profesional de las personas (desempleo juvenil), el desarrollo individual: retos profesionales e individuales, la promoción de la eficiencia económica: mejorar la empleabilidad y la reducción de las desigualdades (Presentación: Formación dual, agosto 2018).

Así mismo, se encuentran en ejecución diferentes programas de apoyo a la Política del Sector de Educación en Paraguay en el marco de acuerdos con organismos internacionales como el Banco Mundial que ha realizado el estudio sobre la inversión del gasto público y de la gestión en los sectores sociales. Los resultados del estudio indican la necesidad de focalizar la inversión en el capital humano para el logro de su proyección a través de la educación. (BM, 2018).

Es de interés en la región focalizar acciones en la relación de educación – empleo, existen diversos estudios a nivel de Latinoamérica y el Caribe que han analizado la realidad de la Formación Profesional y el mundo del trabajo.

En el estudio realizado por el BID sobre el mercado laboral a nivel regional califican con alto predominio juvenil a nuestro país y señalan que el futuro del trabajo estará marcado por dos

grandes tendencias: el de los cambios tecnológicos, así como el envejecimiento de la población, indicando que cualquier cambio en el mundo del trabajo puede alterar de manera fundamental la organización de la sociedad y resultar determinante para el bienestar general. BID (2018).

La CINTEFOR de la OIT por su parte, realizó un diagnóstico *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe* en la informe señala 10 lineamientos para la promoción y el fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y para la vida en la región. Entre estos lineamientos destacan la promoción de la formación a lo largo de la vida y la articulación entre la educación formal y la formación profesional. OIT (2017).

Paredes (2015) en su investigación ha abordado el fenómeno de la empleabilidad, analizando la relación de la educación terciaria y las exigencias del mercado laboral, detectando la oferta académica y técnica de las instituciones de educación superior satisfacen la demanda de los empleadores pero que estos les exigen además de la sólida formación actualizada contar con experiencia laboral en el área a desempeñarse, es decir las habilidades y destrezas propias de la profesión, también deben tener desarrolladas las competencias blandas y manejo de la aptitud emocional para el desempeño eficiente, su desarrollo personal y la consecución de los objetivos de la institución o empresa.

Finalmente en el análisis de la en la composición etaria del perfil educativo de la PEA se ha identificado que de cada 10 empleados: 2 son Adolescentes, 2 son Jóvenes y 6 Adultos, por lo que las políticas públicas dirigidas a educación y empleo deben focalizarse en promover estrategias que favorezcan los procesos de inducción para el logro efectivo de la inserción de los adolescentes a empleos en las áreas con mayor nivel de productividad, así como la promoción de los jóvenes en puestos que le permitan mejorar su calidad de vida y dirigir acciones para que los adultos se profesionalicen en sus áreas de desempeño.

4.4. Años de estudio promedio de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica y tipo de ocupación desempeñada.

En el Cuadro 13 se presenta la distribución de la PEA según la variable años de estudio promedio declarado por los encuestados por sexo y el nivel de productividad de la actividad desempeñada. La distribución por cada rama de actividad económica se presenta en el Anexo 2.

Cuadro 13. Promedio de años de estudio de la PEA según nivel de productividad de la rama de actividad económica. Período: 1997 – 2017.

Nivel de productividad	Sexo	1997		2002		2007		2012		2017		Promedio	
		Promedio	Total	Promedio	Total	Promedio	Total	Promedio	Total	Promedio	Total	Sexo	Total
Baja	H	7,6	7	7,8	8	5,82	5	9,1	9	9,5	9	8,7	8
	M	6,8		7,2		5		8,6		9,2		8	
Media	H	7,6	9	7,4	9	8,38	10	9,2	11	9,4	11	8,3	10
	M	11,2		10		11,3		13,4		13,4		11,7	
Alta	H	10,2	11	10,1	10	11,2	11	11,5	13	12,3	14	10,8	12
	M	11,9		10,3		11,4		14,2		14,7		12,2	

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta Permanente de Hogares. DGEEC

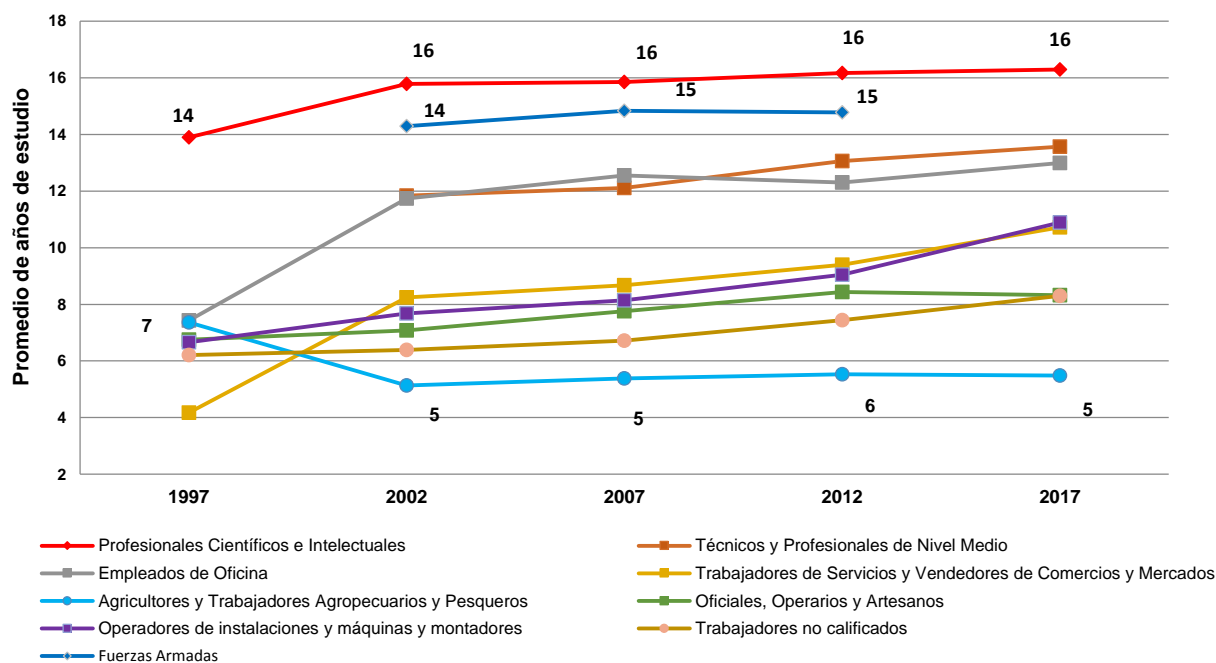
Referencias: H: Hombre M: Mujer

En general respecto a los años de estudio por nivel de productividad, en el Cuadro 13 se observa que las personas ocupadas en el nivel de actividades de menor productividad alcanzan hasta un máximo de 8 años de estudio en promedio; en las actividades de nivel de productividad media 10 años y en las del nivel de productividad alta 12 años. Al analizar por sexo se observa que las mujeres ocupadas tienen más años de estudio en las actividades de nivel de productividad media y alta. Analizando por ramas de la actividad económica se observa que tienen por lo menos secundaria completa en el área de Electricidad, Gas y Agua y 13 años o de nivel superior en el área de Finanzas, Seguros, Inmuebles.

El sistema educativo nacional cumple un papel fundamental en la preparación de competencias para el ingreso y el desempeño en el mundo laboral. En este sentido, bajo la creciente demanda de mayor formación impuesta por la creciente competitividad de la economía global, una considerable parte de la población juvenil tiene dificultades en acceder a un empleo digno, (Borda, González y García, 2015) a causa de que se encuentra supeditado a la estructura del mercado de trabajo desarrollado en un modelo económico, cuya traba principal para adecuar educación con el empleo calificado radica en la estructura social (Ortiz, 2016; Fogel, 2004). La sociedad se divide en dos grandes sectores sociales: una reducida minoría que accede a puestos formales de empleo y una gran masa de trabajadores no calificados (Masi, 2003).

En el Gráfico 9 se presenta la evolución de las medias de años de estudio según la ocupación principal desempeñada declarada en la encuesta (que tiene sus características específicas también para las ramas de actividad económica).

Gráfico 9. Promedio de años de estudio de la PEA según tipo de ocupación principal por de la rama de actividad económica. Período: 1997 – 2017.



Los datos observados indican que los Profesionales Científicos e Intelectuales son los que sobresalen en todo el período con por lo menos 14 años y se desempeñan principalmente en actividades de docencia en el nivel superior e investigación, seguidos por los que se desempeñan en las Fuerzas Armadas, los empleados de oficina y los Técnicos y Profesionales del nivel medio tienen 12 años de estudio, las demás ocupaciones están entre 6 a menos de 12

años y finalmente se encuentran los empleados en actividades relacionadas a la agricultura y trabajadores agropecuarios.

5. RASGOS DE LOS PERFILES EDUCATIVOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Este apartado presenta los perfiles educativos de la oferta laboral contrastando el volumen demográfico, los niveles de escolaridad (años de estudio) y los ingresos, en función del tamaño de empresa y las ramas de actividad económica de la ocupación principal de la población económicamente activa.

Los *perfiles educativos* se delinearón considerando los niveles culminados de la educación escolar básica, la educación media (secundaria) y la educación superior, atendiendo especialmente estos últimos en tanto constituyen *proxys* de la formación técnica y profesional de la PEA. Para definir la *característica de la demanda* se clasificaron las empresas según su tamaño y así como rama de actividad en las que declaró su ocupación principal la población económicamente activa. El análisis implicó el cruce de porcentajes poblacionales, medias de escolaridad y medias de ingreso con el tamaño de las empresas y sus ramas de actividad.

5.1. La distribución de la PEA según ramas de actividad y niveles educativos

La distribución porcentual de la PEA según el nivel educativo y rama de actividad económica (Cuadro 14) expresa en su evolución entre el año 1997 y 2017 cinco principales hechos. En primer lugar, que la población con apenas los dos primeros ciclos de la educación primaria, tanto en la rama de agricultura, ganadería, caza y pesca como en la rama de la construcción, fue disminuyendo en el periodo, mientras aumentó la del tercer ciclo de la educación escolar y, especialmente, la población con educación secundaria y educación superior, variaciones cuyo mayor ímpetu fue en el año 2012, cuando acababa de egresar de la educación superior la primera cohorte de la reforma educativa que inició en el año 1993, reforma que significó saltos cualitativos para los sectores sociales desfavorecidos aun si comparativamente con otros sectores su mejoramiento educativo no implicó el acceso a oportunidades sociales consistentes.

En segundo lugar, las ramas de actividad cuyas poblaciones respectivas al inicio del periodo contaban con bajos niveles de escolarización en la educación media y en la educación superior, dieron un salto cualitativo fueron las ramas de la industria manufacturera así como la de comercio, restauración y hotelería: la población con educación media en ambas aumentó en alrededor el 50% mientras que la población con educación superior aumentó en la rama industrial en más del 300% y en la rama comercial en poco más del 200%, lo que indica un aumento relativo de su competitividad. En la primera, el año 2012 fue decisivo en su expansión, mientras que, para la segunda, dicha expansión ya tuvo lugar desde el año 2007.

Cuadro 14. Perfil educativo de la PEA por rama de actividad económica. Período: 1997 - 2017

Cuadro 1. Distribución porcentual de la PEA según nivel de estudio, por rama de actividad, período 1997 - 2017							
Rama de Actividad Económica	Nivel de estudio	1997	2002	2007	2012	2017	Media poblacional
Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	Primaria	89	80	75	72	66	76
	Escolar Básica	8	13	15	17	17	14
	Secundaria	3	6	9	9	14	8
	Superior	0	1	1	2	4	2
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Industrias Manufactureras	Primaria	45	48	39	26	25	37
	Escolar Básica	26	20	21	21	20	22
	Secundaria	23	25	32	37	35	30
	Superior	6	7	9	16	20	11
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Electricidad, Gas y Agua	Primaria	12	22	21	5	7	13
	Escolar Básica	13	21	6	17	8	13
	Secundaria	52	28	35	25	19	32
	Superior	24	29	38	53	67	42
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Construcción	Primaria	62	64	53	46	42	53
	Escolar Básica	25	20	24	25	22	23
	Secundaria	10	13	19	24	28	19
	Superior	4	3	4	5	8	5
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Comercio, Restaurantes y Hoteles	Primaria	44	45	35	29	25	35
	Escolar Básica	21	18	18	19	17	19
	Secundaria	26	29	34	36	36	32
	Superior	9	7	14	16	22	14
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	Primaria	33	45	28	20	21	29
	Escolar Básica	22	16	15	18	16	18
	Secundaria	30	29	37	40	36	34
	Superior	14	10	20	22	27	19
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Finanzas, Seguros, Inmuebles	Primaria	21	17	11	11	10	14
	Escolar Básica	13	11	7	8	7	9
	Secundaria	23	31	31	32	23	28
	Superior	42	41	50	50	60	49
	Sub-total	100	100	100	100	100	100
Servicios Comunales, Sociales y Personales	Primaria	42	41	33	23	21	32
	Escolar Básica	18	14	12	13	13	14
	Secundaria	21	22	24	26	24	23
	Superior	20	23	30	38	43	31
	Sub-total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas Permanente de Hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017.

En tercer lugar, las ramas de transporte, almacenamiento y comunicaciones, por un lado, la de servicios comunales, sociales y personales por el otro, ya contaban en el inicio del periodo con una proporción elevada de población que disponía de educación media y educación superior, de modo que, como era de esperarse, incrementaron su dotación de credenciales. Ahora bien, ambas ramas evolucionaron de modo diferente: mientras la rama de transporte y otros contó en todo el periodo con mayor proporción de población con educación secundaria, la rama de servicios comunales y otros atravesó por un proceso inverso, es decir, la proporción de población con educación superior fue de más elevada y mantuvo esa tendencia hasta el 2017.

En cuarto lugar, la rama de finanzas, seguros e inmuebles, del sector terciario de la economía cuenta con la mayor proporción de población económicamente activa con educación superior, lo que indica que constituye el sector con mayor competitividad, pero también el que concentra

en mayor volumen las retribuciones al trabajo. En esta rama, como se verá más adelante, es donde se congregaron las categorías socioocupacionales medias y elevadas, constituyendo uno de los *pivots* del mercado laboral y la estructura económica.

Finalmente, la rama de electricidad, gas y agua presenta su particularidad: la primera es que la caída de la proporción de la PEA con educación secundaria fue abrupta en el periodo pasando a menos de la mitad entre 1997 y 2017, así como abrupto fue el aumento de la PEA con educación superior, pasando a alcanzar casi el doble en el periodo. Sin embargo, esta rama es en términos demográficos muy reducida, por lo que el peso en la estructura económica general de su composición y cambio no es comparable con el de otras ramas.

Finalmente, la distribución de la PEA entre 1998-2017 por nivel educativo, en cada rama de actividad económica, se resume de la siguiente manera. Para la *agricultura, ganadería, caza y pesca*, todo el período prevalece el nivel de educación primaria, representando la media del 76% en el período analizado. Para la rama de *industrias manufactureras*, en los años 1997, 2002 y 2007 sobresale la mano de obra con nivel de educación primaria y en la última década la del nivel secundario. En la rama de *electricidad, gas y agua* se constata que solo en el año 1997 sobresale la oferta laboral de mano de obra con nivel secundario para ascender al nivel superior desde el 2002 hasta el 2017. En la rama de la *construcción* sobresalen los trabajadores con formación hasta el nivel de educación primaria en todo el período de estudio. En la rama de *transporte, almacenamiento y comunicaciones* en los años 1997 y 2002 prevaleció la mano de obra con nivel primario, en los años 2007, 2012 y 2017 se observó que sobresalen los trabajadores con nivel secundario. En la rama de *comercio, restaurantes y hoteles*, los años 1997, 2002 y 2007 sobresale la mano de obra con nivel de educación primaria, mientras que entre 2007, 2012 y 2017 se incrementa la población con nivel secundario de educación. En la rama de *finanzas, seguros, inmuebles*, en todo el período de estudio (1997-2017) prevaleció la oferta laboral con nivel de formación equivalente al egreso de la educación superior. Finalmente, en la rama de *servicios comunales, sociales y personales*, en los años 1997, 2002 y 2007, sobresale la mano de obra con nivel de educación primaria y, en la última década, se incrementó la población con nivel educativo secundario.

5.2. La demanda del mercado laboral en una comparación de dos decenios

En el cuadro 15 se presenta la distribución poblacional de la PEA, para el año 1997, según las ramas de actividad económica de la principal ocupación y según los años medios de estudio. En el mismo observamos que la tendencia general es que la población, salvo en la rama de servicios sociales, comunales y personales, se concentra entre los años de escolaridad inferiores a 12, es decir, que el perfil para el año 1997 de la población económicamente activa es más bien medio-bajo, constituyendo una impronta general propia en una época histórica en que una reforma educativa estaba apenas iniciando en el país (Ortiz, 2012; Molinier, 2014).

La demanda laboral para el mercado de trabajo paraguayo de entonces, era de baja productividad, si consideramos que, en las principales actividades económicas, la población cuya formación educativa no superaba el nivel correspondiente a la educación secundaria constituía la proporción más importante. Es claro que esta tendencia varía según las ramas de actividad específicas, siendo de mayor concentración de mano de obra aquellas ligadas al sector secundario y ciertas ramas del terciario, mientras que de menor concentración las ramas del sector primario y la mayoría de las ramas del sector terciario.

Cuadro 15. Participación de la PEA según años de estudio por ramas de actividad. Año 2007.

Cuadro 2. Población económicamente activa, según años de estudio por ramas de actividad. Año 1997									
Años de estudio	Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	Industrias Manufactureras	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio, Restaurantes y Hoteles	Transporte, Almacen. y Comunicaciones	Finanzas, Seguros, Inmuebles	Servicios Comunales, Sociales y Person	Total
Sin instrucción	14,989	2,252	0	1,033	8,391	881	0	6,532	34,078
1	11,611	539	0	2,203	4,966	0	113	5,173	24,605
2	26,407	4,318	0	2,317	10,385	3,097	358	11,555	58,437
3	35,698	8,633	0	6,765	19,267	1,152	1,333	15,502	88,350
4	41,013	6,718	0	6,917	22,731	1,525	1,778	17,922	98,604
5	41,718	10,557	269	5,428	25,590	2,325	1,297	13,929	101,113
6	80,501	54,781	693	28,597	78,855	13,200	8,899	80,564	346,090
7	8,248	12,777	206	3,964	20,124	4,925	3,362	19,296	72,902
8	7,428	16,950	206	9,820	27,907	3,280	1,581	17,680	84,852
9	6,083	21,046	664	7,319	35,445	6,906	3,397	26,352	107,212
10	2,924	8,629	0	2,170	20,999	2,491	2,057	13,339	52,609
11	1,052	6,393	220	1,379	12,530	2,330	2,153	10,981	37,038
12	3,890	28,842	4,100	4,874	67,566	15,697	10,728	50,381	186,078
13	0	2,136	153	335	7,465	1,768	2,834	9,241	23,932
14	234	2,754	459	1,242	7,730	2,800	3,950	14,868	34,037
15	190	702	0	166	5,241	2,134	3,838	13,728	25,999
16	415	990	629	260	5,666	225	3,810	12,703	24,698
17	264	1,501	0	0	3,731	903	2,306	7,899	16,604
18	172	2,747	734	1,315	4,095	1,870	10,554	12,814	34,301
ND	0	0	0	0	221	0	0	0	221
Total	282,837	193,265	8,333	86,104	388,905	67,509	64,348	360,459	1,451,760

Fuente: Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos - Encuestas de hogares 1997-8, 2002, 2007, 2002, 2012, 2017. Elaboración propia.

Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

En la distribución de la PEA del año 2017, según las ramas de actividad y niveles de estudio, los perfiles educativos se caracterizan por el aumento del volumen de población con formación técnica-profesional, con nichos de perfiles medios y elevados marcados. Como se verifica en el Cuadro 3, en dicho año, la tendencia de concentración de la población económicamente activa, con perfiles medios y altos, son las ramas de industrias y manufacturas, los de comercio, restaurantes y hoteles, los de transporte, almacenamiento y comunicaciones, los de finanzas, seguros e inmuebles y los de servicios personales.

Ahora bien, las características no son iguales en unas y otras ramas. Mientras que en la rama industrial la población trabajadora se concentra en los perfiles medios, al igual que en los de construcción, ambos del sector secundario de la economía, lo que sucede de modo similar en las ramas generales de comercio, hostelería y restaurativas, así como la de servicios personales y comunitarios (ambas del sector terciario), las ramas de transporte, logística y comunicaciones así como la del sector financiero e inmobiliario, constituyen las de tendencia de concentración de su población en perfiles educativos altos.

Si esta tendencia se confirmara en el largo plazo, se podrá constatar una hipótesis de trabajo, a saber, de que la productividad presenta tendencia al alza en los sectores no productivos de bienes tangibles, necesarios para la ampliación del mercado interno de productos manufacturados y en los que la oferta laboral presenta mayores posibilidades de ingreso y permanencia en el segmento formal del mercado de trabajo.

Cuadro 16. Participación de la PEA según años de estudio por ramas de actividad. Año 2017

Cuadro 3. Población económicamente activa, según años de estudio por ramas de actividad. Año 2017									
Años de estudio	Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	Industrias Manufactureras	Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Comercio, Restaurantes y Hoteles	Transporte, Almacen. y Comunicaciones	Finanzas, Seguros, Inmuebles	Servicios Comunales, Sociales y Person	Total
Sin instrucción	26,160	3,561	0	1,445	8,119	227	424	7,360	47,296
1	21,017	2,461	0	3,032	9,766	886	0	4,669	41,831
2	38,470	4,781	75	5,123	13,780	1,574	328	9,936	74,067
3	69,995	11,243	0	12,986	28,966	1,877	2,571	22,070	149,708
4	68,776	7,830	69	11,325	26,945	2,554	433	22,495	140,427
5	63,371	12,554	0	12,292	33,581	2,528	1,669	23,869	149,864
6	193,464	74,514	1,432	73,346	142,800	17,063	13,158	96,488	612,265
7	37,084	19,547	214	15,719	35,707	2,889	4,125	26,678	141,963
8	27,814	17,799	381	12,156	36,705	2,047	1,544	20,621	119,067
9	40,906	39,053	1,137	33,843	82,336	12,455	9,435	54,037	273,312
10	16,122	17,499	0	13,872	36,706	3,055	2,452	23,722	113,428
11	12,434	14,732	192	12,768	36,493	1,947	4,399	22,580	105,545
12	52,113	100,243	2,777	51,843	247,492	33,490	38,292	135,789	662,931
13	3,698	10,676	441	2,169	27,390	5,649	8,532	27,293	88,210
14	3,924	21,205	695	4,217	47,350	6,647	12,134	43,151	140,240
15	3,615	11,204	1,062	3,964	46,326	4,094	18,125	75,452	164,372
16	4,559	12,522	1,075	2,156	35,788	4,624	20,462	100,467	182,681
17	2,929	8,554	2,658	4,626	28,645	5,810	25,610	50,687	129,519
18	2,741	5,176	3,185	5,037	10,628	3,514	27,646	40,496	101,306
Total	689,192	395,154	15,393	281,919	935,523	112,930	191,339	807,860	3,438,032

Fuente: Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos - Encuestas de hogares 1997-8, 2002, 2007, 2002, 2012, 2017. Elaboración propia.

Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

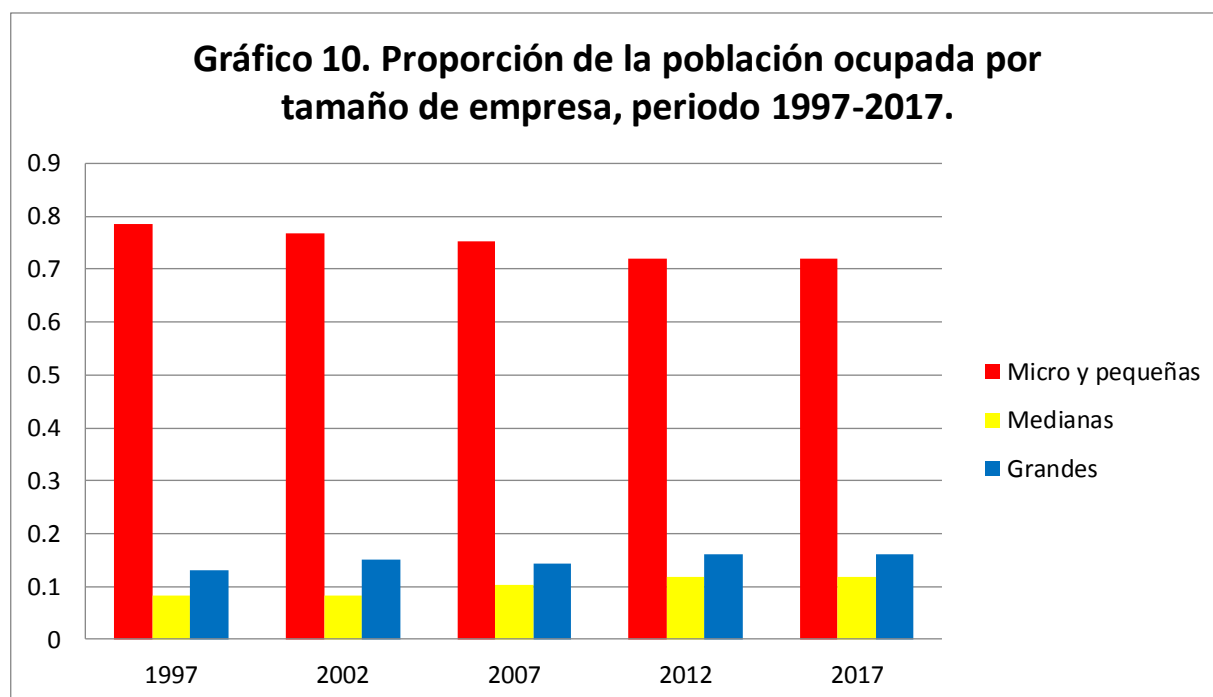
De este modo, un hallazgo relevante es que el mercado de trabajo atraviesa variaciones de ritmo en la adecuación de productividades, de modo que, a diferencia del periodo de dos décadas precedentes, cuando la característica principal de la actividad era una cierta homogeneidad del perfil educativo de la población, un decenio después las actividades económicas variaron según sus productividades y según sus respectivas competitividades.

5.3. Los perfiles educativos y la demanda laboral en el transcurso de dos décadas

La tendencia de la estructura económica paraguaya, en especial del mercado de trabajo es la incorporación de población con mayor nivel educativo, habida cuenta del aumento medio de la escolaridad en la población paraguaya a partir de la reforma educativa en los años 1990. Esto, a su vez, está asociado al proceso de aumento de la inversión directa en ramas de la actividad ligadas de los tres sectores de la economía, aunque el peso marcado se constata en el sector primario y el terciario de la economía paraguaya.

Entre estos últimos, las empresas presentan tamaños heterogéneos, acentuándose un fenómeno ya observado por Albert Berry a finales de la década del 2000, a saber, de que la economía paraguaya concentra las actividades en empresas pequeñas donde se ocupa la mayor proporción de la población económicamente activa (Berry, 2008). Según el gráfico 10 se puede observar que la media porcentual de la población ocupada en las microempresas y pequeñas empresas es casi cinco veces más que la población ocupada en las empresas medianas y grandes, aunque ha habido una disminución de la proporción de la PEA en las primeras y aumento en las segundas.

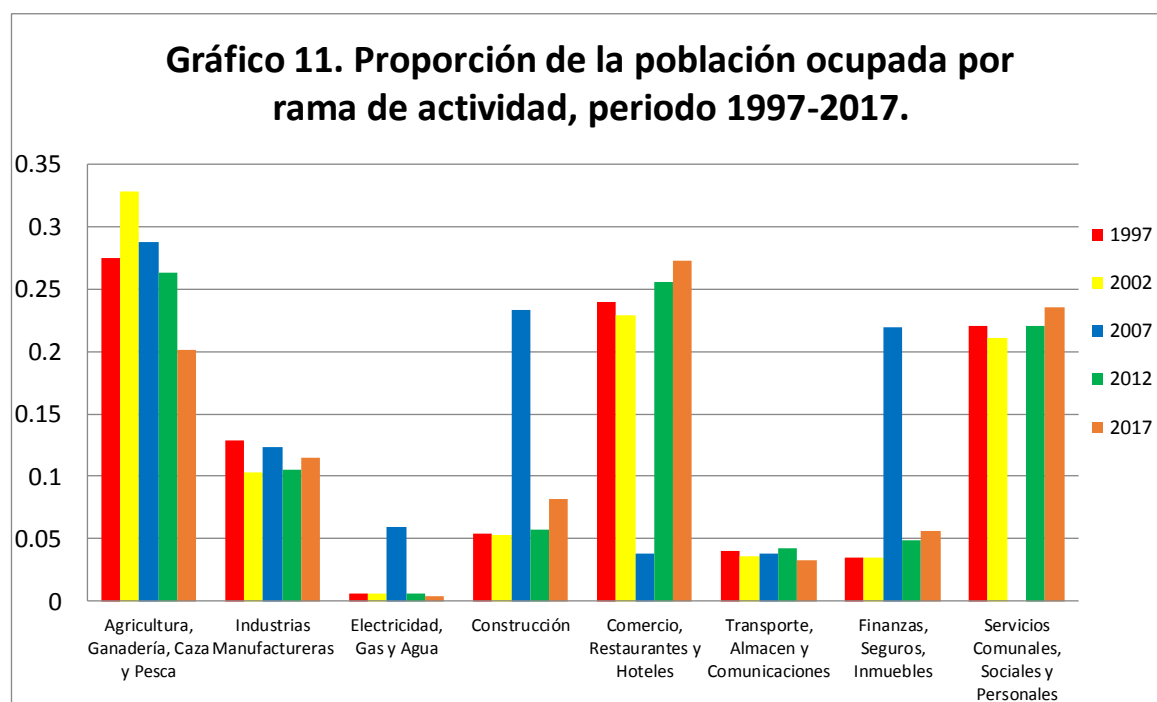
Este fenómeno es posiblemente resultante de la mayor inversión de capital en el país y del aumento concomitante de la escolarización en la población económicamente activa, disminuyendo relativamente la brecha.



Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

En términos de la participación laboral según las ramas de actividad, se constata en el gráfico 11 que, en las ramas de la agricultura, ganadería, caza y pesca, disminuyó la proporción de población económicamente activa, mientras que se dio un aumento en las ramas del comercio, servicios de hotelería y restaurantes, en la rama de finanza, seguros e inmuebles, así como en la rama de servicios sociales, comunales y personales. Las ramas de actividad que experimentaron un estancamiento en la participación laboral de la PEA fueron las industrias manufactureras, la rama de electricidad, agua y gas, así como la de transporte, almacenamiento y comunicaciones.

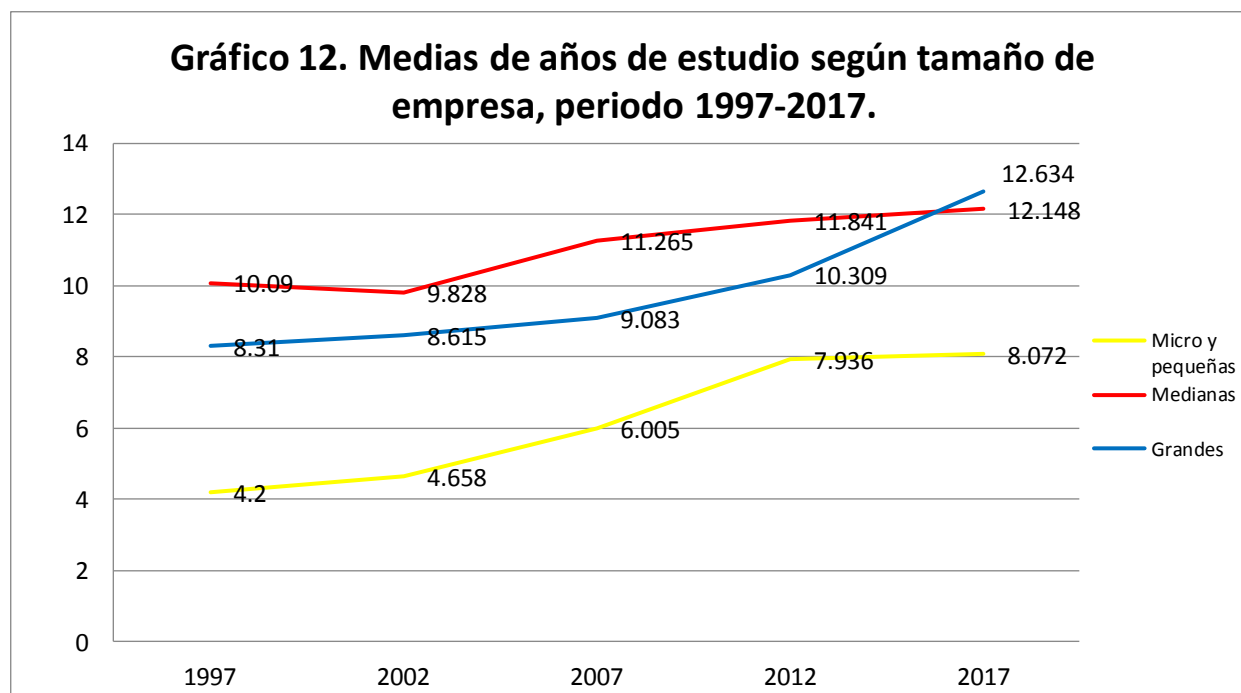
Como se observó más arriba, la rama que absorbió mayor magnitud de la fuerza laboral en el periodo de 1997-2017 fueron la de agricultura, ganadería, caza y pesca (sector primario), seguida en similares proporciones de la rama de comercio, servicios de hotelería y restaurantes, así como la rama de servicios sociales, comunales y personales. En tercer lugar, se halla la rama de las industrias manufactureras, que ocupan una condición empleadora intermedia, pero sin variación significativa en el tiempo, habida cuenta del carácter no industrial de la economía.



Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

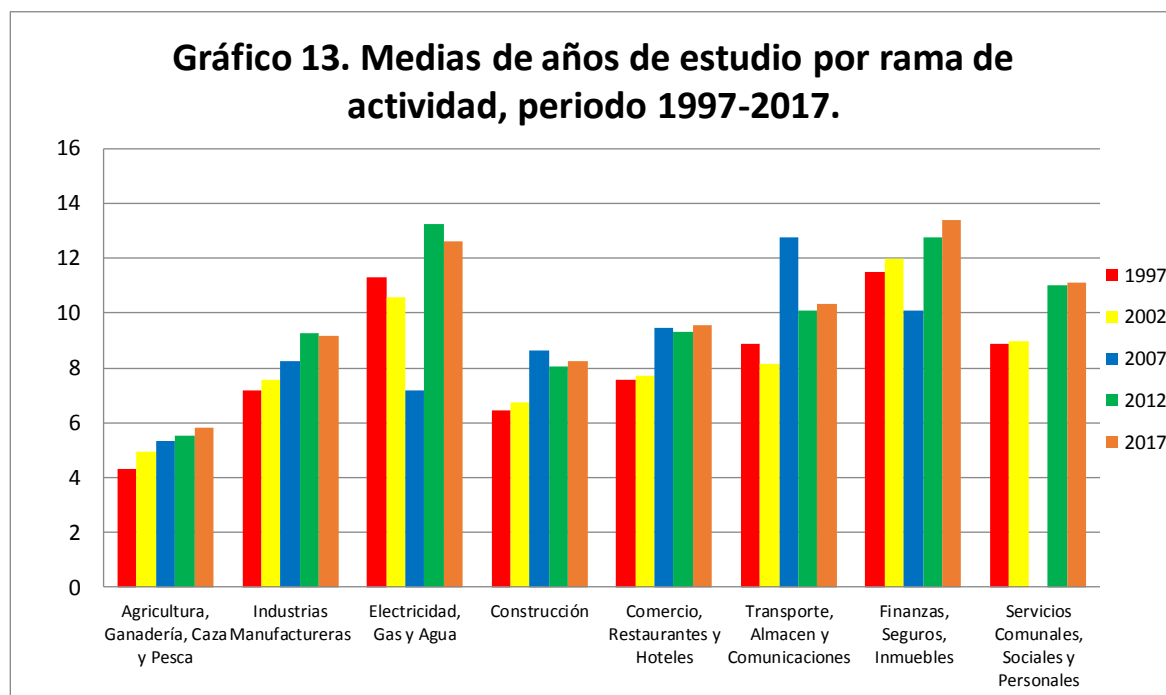
En cuanto al perfil comparado de la población económicamente activa, se puede constatar que en el transcurso de veinte años ha habido una tendencia de incremento en la calificación, lo cual denota un *aggiornamento* de la economía paraguaya a la tendencia global de introducción del conocimiento en los procesos productivos y distributivos, es decir, al aumento de la productividad y competitividad de la estructura económica. Ahora bien, este proceso tiene sus características diferenciadas según las características de la demanda laboral, es decir, desde las ramas de actividad económica y el porte de las empresas.

Como se observa en el gráfico 12, las microempresas y pequeñas empresas presentan las medias más bajas de escolarización entre su población empleada, pasando de 4.2 años en 1997 a 8.1 años en 2017 –es decir, se duplicó la media de escolaridad en dichos tipos de establecimiento–, permaneciendo debajo de las medianas y grandes empresas. Ahora bien, en el mismo gráfico se verifica una tendencia histórica de concentración de la población trabajadora con mayor escolarización entre las medianas empresas, tendencia que resulta en una convergencia del perfil educativo de la PEA en el año 2017 y con perspectivas de invertirse, es decir, las grandes empresas absorbiendo población trabajadora con mayor nivel educativo. Este es otro indicador del leve y paulatino cambio que la estructura económica está experimentando.



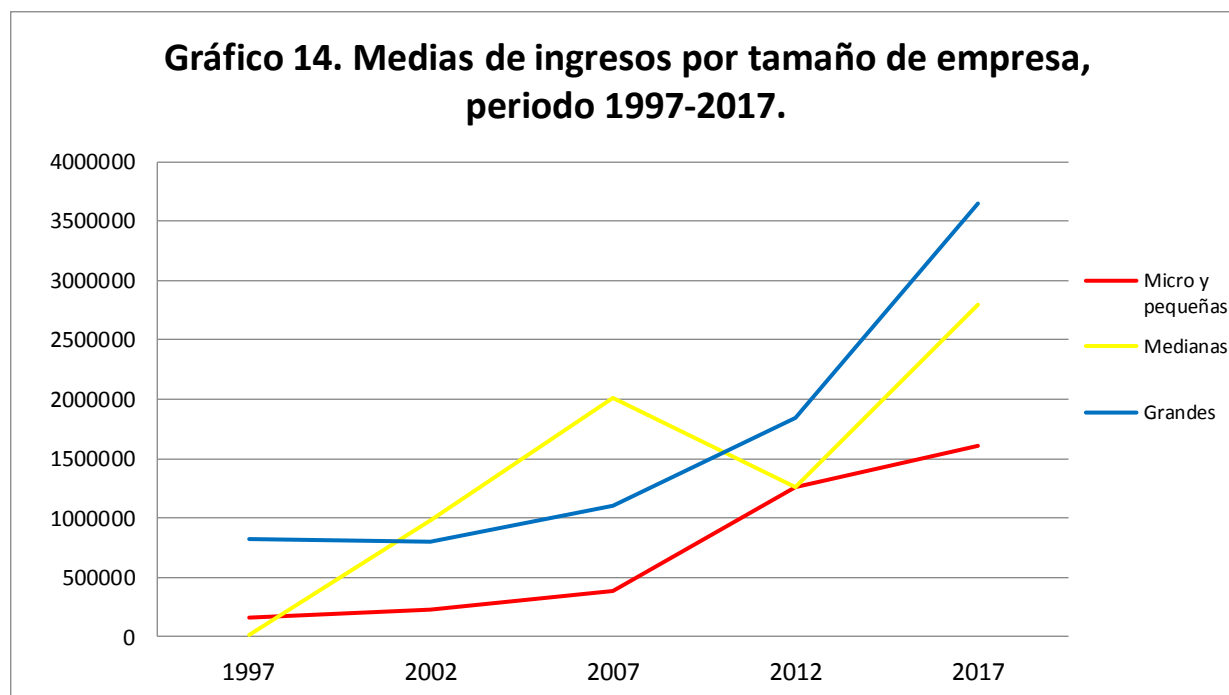
Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

Dicha tendencia se puede constatar sobre todo en la distribución de la población económicamente activa y su formación educativa en la estructura económica. Como indica el gráfico 13, en todas las ramas de actividad la media de escolarización de la PEA se incrementó, de modo que las ramas que cuentan con los perfiles más altos son las de electricidad, agua y gas, así también la de transporte, almacenes y comunicaciones, la de servicios sociales, comunales y personales, así como la de finanzas, seguros e inmuebles, la que de hecho es la de mayor nivel de formación de la fuerza laboral. La industria manufacturera, así como la construcción y, la rama de comercio, hotelería y restaurantes, presentan perfiles similares que no implican bajos niveles de escolaridad, pero cuya productividad y competitividad aun es baja, habida cuenta que en general constituyen las ramas generadoras de mayor valor agregado.



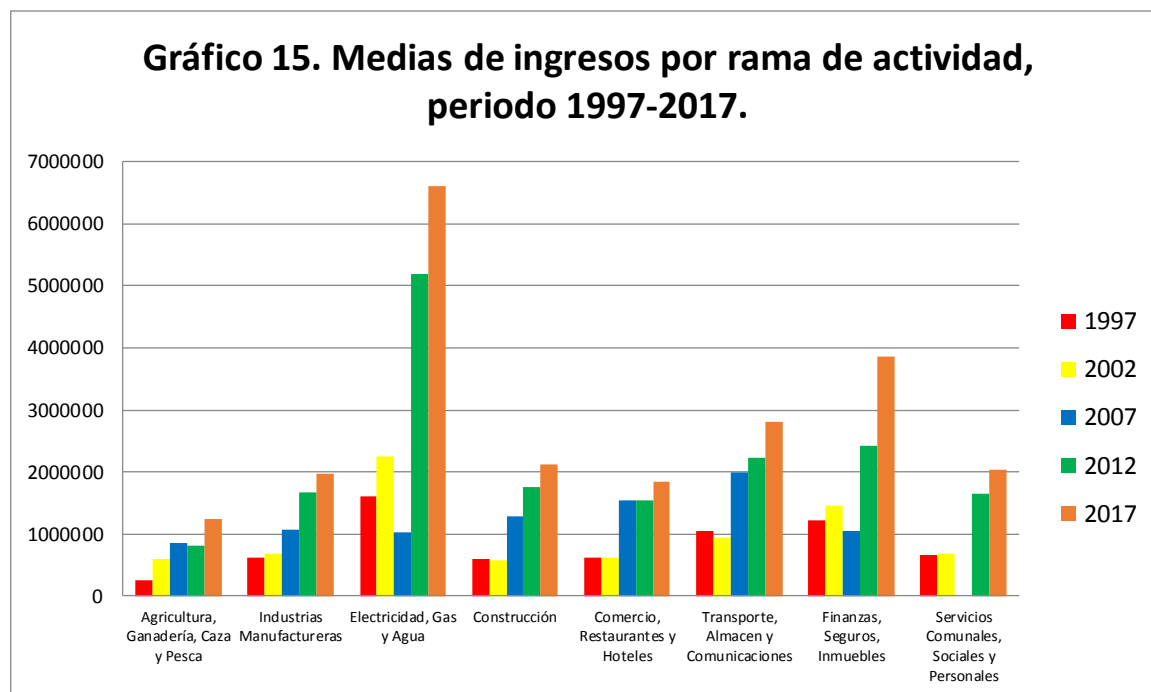
Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

En lo que a los ingresos medios de la población trabajadora concierne, la tendencia según el tamaño de las empresas ha sido durante el periodo de estudio de una menor retribución en las microempresas y pequeñas aun si atravesaron un proceso de aumento medio de las retribuciones al personal, mientras que los ingresos en las medianas y grandes empresas tuvieron comportamientos disímiles: la PEA en las medianas empresas tuvo una relativa mayor remuneración hasta el quinquenio 2007-2012, cuando la población trabajadora en las grandes empresas aumentaron sus medias de ingresos, otra forma en que ciertos cambios en la estructura económica paraguaya se están dando en términos de la composición de la PEA.



Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

Como indican algunos autores como Borda, González y García (2014), la tendencia del mercado laboral conlleva la especialización y la demanda de mano de obra especializada, aunque esta tendencia se da en nichos que rápidamente absorbieron la oferta laboral competitiva disponible y donde las remuneraciones a la fuerza laboral son notoriamente superior a las demás, como es el caso especialmente en las ramas de electricidad, agua y gas, así como en la de finanzas, seguros e inmuebles. Habida cuenta que en estas ramas de actividad la retribución es superior a las demás (como lo indica el gráfico 15), pero la saturación en la captación de la fuerza laboral es rápida debido a la baja proporción de la PEA en las mismas (como se constató en el gráfico 1), es de esperar que las expectativas de la población económicamente activa juvenil sean de acceder al empleo público debido a la retribución por unidad de tiempo laboral superior a los demás ámbitos (por la menor dedicación horaria en el puesto) y debido a los beneficios sociales que dicho nicho laboral conlleva para los empleados.



Fuente: Dirección Gral. de Estadísticas, Encuestas y Censos – Encuestas de hogares 1997, 2002, 2007, 2012 y 2017. Elaboración propia.

La tendencia de la estructura económica, en especial en la demanda laboral, es la paulatina incorporación de capital –en especial tecnológico– en los procesos productivos y distributivos, requiriendo concomitantemente un aumento de la población de medio y alto nivel educativo. Este proceso, sin embargo, no constituye aun la regla de juego en el desarrollo de la economía habida cuenta de la persistencia de instituciones económicas que ponen freno al aumento de la productividad y de la competitividad tales como la informalidad laboral, la inseguridad jurídica, la inequidad (e injusticia) fiscal respecto a los establecimientos que invierten, adoptan tecnología y contratan mano de obra respecto de aquellos cuya inversión es irrisoria, no transfieren tecnología y contratan baja proporción de fuerza laboral.

Asimismo, la tendencia, sin viso de cambio, del carácter flexible del régimen de contratación laboral -dada una población desempleada o subempleada que presiona por el acceso al empleo formal y empuja los salarios hacia la baja- y, lo que es más crítico, el bajo incentivo de la población a elevar los niveles de formación educativa cuando en particular los sectores sociales desfavorecidos se ven obligados a la deserción y dimisión escolar para engrosar tempranamente el segmento informal del mercado de trabajo, dando lugar a un círculo vicioso de reproducción de las condiciones negativas del mercado de trabajo y de la estructura económica en su conjunto.

5.4. Determinantes socioculturales de la formación de alta demanda laboral

De acuerdo a Moreno Mínguez (2015) la empleabilidad es desde la perspectiva económica un conjunto de factores, principalmente relacionada con la formación, que cumplen las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Se vincula con el capital humano que incorpora el individuo como trabajador a la empresa para generar valor añadido.

Múltiples son los problemas originados de las fricciones del mercado laboral, especialmente la falta de correspondencia entre el nivel de calificación de un determinado profesional y el requerido por un empleador, además de la falta de capacidad de la estructura productiva para absorber en su totalidad a los profesionales egresados de nivel medio y superior, sumado a esto la precariedad de programas que incentiven la inversión como fuente de empleo de profesionales. (Reyes, 2017).

Según Reyes, 2017 en el mercado laboral existen varios factores relacionados a la oferta y demanda de la fuerza de trabajo siendo los principales del tipo económico, institucionales, sociales, culturales, personales y demográficos.

En el mercado laboral paraguayo, Paredes (2015) en su investigación ha abordado el fenómeno de la empleabilidad, analizando a través de un modelo logístico los factores clasificados en individuales y sociales que inciden significativamente en la condición de empleabilidad del egresado universitario.

En este estudio se realizó el análisis de los determinantes socioculturales en el momento de la contratación de profesionales en el mercado laboral identificando las principales variables con la información cualitativa relevada por medio de entrevistas semidirigidas, en las que se contrastan los rasgos generales que se entrevén en la información de las encuestas de hogares.

Entre los actores entrevistados, se consideraron claves para este efecto los empleadores, gerentes, trabajadores manuales dependientes, oficinistas, los cuentapropistas de diferentes ocupaciones y los analistas expertos en mercado de trabajo.

5.4.1. Características generales del mercado de trabajo. La adecuación entre competencias de la oferta y exigencias de la demanda

Según Farooq “el mercado de trabajo puede considerarse como una institución social que tiene un tratamiento especial por la complejidad de las variables que intervienen en su funcionamiento. Uno de los componentes más importantes de este mercado es la oferta de fuerza de trabajo. En términos generales, la oferta de fuerza de trabajo, se encuentra condicionada por tres factores básicos: el tamaño y la estructura de la población por edad, que son el resultado de los comportamientos recíprocos de la fecundidad, mortalidad y la migración y las tasas de actividad específicas por edad y sexo, las que son influidas directamente por diversos factores de carácter económico, social y cultural” (Farooq, 1986, p. 20, citado por Goyes, 2009, p. 87).

El mercado de trabajo en Paraguay cuenta con tasas de subempleo y desempleo que constituyen cerca de un cuarto de la población económicamente activa. Uno de los mecanismos de segmentación lo constituyen el sexo, la zona geográfica y el área del profesional, lo cuales inciden significativamente en la empleabilidad de los trabajadores de elevado perfil educativo (Paredes, 2015). De este modo, la estratificación ocupacional por los puestos de trabajo y sus retribuciones se basan en criterios de entorno y de agencia.

Actualmente la profesionalización como mecanismo de promoción en los establecimientos económicos define, tanto las competencias efectivas de los trabajadores como el volumen de la fuerza de trabajo calificada. Esto no exime que las características de los mercados de trabajo

en términos de los sectores económicos y rama de actividad difieren por la capacidad y la cantidad de los profesionales, de modo conjunto (Schefelbein, 2007).

En cuanto a la evolución de la oferta en el mercado laboral nacional, el total de la población económicamente activa en el período analizado ha tenido un comportamiento variable con tasas positivas excepto en el área rural, como se puede observar en el cuadro 17, sobresaliendo las tasas de crecimiento del área urbana y de las mujeres.

Cuadro 17. Tasa de crecimiento de la oferta laboral. Período: 1997 – 2017

Variable	Característica	1997- 2002	2002 - 2007	2007- 2012	2012 - 2017	Tasa de crecimiento del periodo
PEA	Ocupada	2,12	3,37	3,82	0,74	2,5
Area	Urbana	0,99	4,87	5,19	1,35	3,1
	Rural	3,50	2,12	2,58	-1,50	1,7
Sexo	Hombres	1,77	2,85	3,33	0,63	2,1
	Mujeres	2,74	4,92	5,25	-0,34	3,1

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Permanente de Hogares. DGEEC

Como se expuso en el capítulo 4, la demanda laboral en el sector servicios (educación, comercio y finanzas) tiene menos reclamos a la fuerza de trabajo con formación universitaria, lo que se expresa en la tendencia al aumento de reclutamiento y el aumento (aunque no de magnitud) de la retribución, con la oferta de perfiles profesionales en el mercado laboral. En estos sectores, sin embargo, por la oferta laboral saturada y por la existencia de nóminas estables de trabajadores calificados, la demanda de recién egresados del sistema de educación superior es baja (Aura Riveros, 31/07/18). Los empleadores de las ramas de producción agrícola y pecuaria, las de construcción e infraestructura, como las de servicios (de salud y educación) perciben que hay una demanda insatisfecha en sus rubros, es decir se necesita mayor número de profesionales para apuntalar los sectores (Paredes, 2015). Esto remite al persistente dilema del mercado de trabajo saturado por perfiles profesionales subempleados y escaso de perfiles con proyección, para lo cual el sistema educativo no logra establecer mecanismos de filtro y control para evitar tanto el subempleo como la superselección.

En las representaciones de los actores del mercado de trabajo, la formación educativa está parcialmente adecuada a las demandas del mercado laboral, segmentándose también la preparación técnica y profesional según los requerimientos de los sectores de mayor productividad, que solicitan altos niveles de preparación pero que se saturan de mano de obra rápidamente, debido a la escasa cantidad de establecimientos económicos con un perfil competitividad elevada, particularmente ligados a sectores tecnológicos, en las ramas de la agroindustria, la manufactura de áreas específicas y de los servicios (Fernando Masi, 25/08/18).

Los hallazgos de la investigación de Reyes (2017) indican que los factores que conllevan a las empresas u organizaciones decidan si contratar o no a más profesionales son: la demanda del producto o servicio, las expectativas de crecimiento de la misma y el mayor nivel formativo de puestos directivos. Además, que el tamaño de la empresa indica las necesidades de personal dependiendo de la demanda del producto o servicio y que está relacionada con los cambios en la productividad, tecnología, disponibilidad interna y externa de recursos financieros y disponibilidad de personas en la organización. Una evidencia de ello es que, dado un aumento

en la productividad generado por un cambio en tecnología, requerirá menos personal para cada unidad de producción. No obstante, este aumento en productividad hará que el precio del producto o servicio baje, consecuentemente la demanda del mismo aumentara y finalmente la demanda de personal también aumentará. Por tanto, si aumenta la demanda del producto o servicio también aumentarían los ingresos y el número de trabajadores o dicho en otras palabras el tamaño de la empresa.

En el mercado laboral nacional, sobresale la demanda de trabajadores de las Micro y pequeñas empresas que representan el 83% en promedio en el período analizado que se observa en el cuadro 18.

Cuadro 18. Demanda laboral de trabajadores según tamaño de empresa. Período: 1997 – 2017

Tamaño de empresas	1997	2002	2007	2012	2017	Promedio
Micro y pequeñas	93	89	88	72	75	83
Medianas	5	4	5	12	15	8
Grandes	3	7	7	16	10	9
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta Permanente de Hogares. DGEEC

“Quienes ya han transitado por la negociación con empresas saben que para lograr una coordinación efectiva de intereses, es necesario dejar de lado las razones de buena voluntad o interés social como eje de acuerdo. La verdadera y efectiva articulación sólo es posible cuando se consideran claramente resultados y beneficios para ambas partes” (CINTERFOR-NEO, 2015).

En nuestro país, la fuerza de trabajo tiene poca incidencia en el desarrollo de la productividad laboral en el mercado de trabajo debido a los rezagos estructurales de los que se vio afectada, así como por su escasa capacidad de negociación basado en criterios profesionales y meritocráticos. En este sentido, una “cultura del trabajo”, en el sentido de la disputa por la elevación de las tasas de explotación con fuerte dotación tecnológica, no constituye la costumbre y menos la proyección de la mano de obra paraguaya. Con esto, la estructura del mercado de trabajo en términos de su segmentación mantiene las distribuciones de informalidad contractual y debilidad productiva, dada la escasa inversión y la fragmentación organizacional de los trabajadores³.

En términos de los establecimientos económicos, tanto los propietarios como los gerentes constatan que la formación educativa presenta ciertos avances en dimensiones técnico-científico, pero dicha cultura laboral y organizacional (que involucra tanto al capital como al trabajo) inciden cualitativamente en los criterios para la selección, permanencia y promoción de los trabajadores. Entre éstos están la experiencia, las “competencias blandas” y la “inteligencia emocional” (Paredes, 2015). Los empleadores plantean la necesidad de una complementariedad entre la formación técnica y profesional con competencias específicas en el puesto de trabajo (Fernando Masi, 25/08/18). Ciertamente que un motivo por el cual los empleadores destacan estos parámetros, como filtro para la selección de puesto y asignación salarial, es tener el control sobre las remuneraciones anteponiendo los criterios en cuestión

³ En este marco, debe incluirse en el análisis la restricción política a la organización del trabajo, tanto durante el régimen autoritario (1954-1989) como en el proceso de democratización (1989-)

como justificativos para techos salariales de los empleados reclutados (Fernando Masi, 25/08/18)

En la investigación de Reyes (2017) entre los factores limitantes para los profesionales que les impiden ser absorbidos por el mercado laboral, sobresalen aquellos sociopersonales como el excesivo individualismo en las labores, el cual suelen chocar con la cultura que promueven diversas empresas, déficit formativo, dificultades relacionadas con el desarrollo adecuado de la inteligencia emocional, incapacidad para integrarse al grupo de trabajo y a las políticas de la empresa, falta de pro actividad, orientación a la acción y liderazgo, falta de compromiso y del sentido del proceso que exige el desarrollo de una línea de carrera, escasa capacidad analítica, de manejo de indicadores de gestión y solución de problemas, dificultades para pasar de la teoría a la práctica, falta de cuidado en el detalle y manejo inadecuado de la comunicación, más las carencias en el dominio del idioma inglés y de programa excel en un nivel avanzado.

De este modo es que sólo parcialmente la formación estrictamente marca las características y tendencias de la productividad y la competitividad: las tradiciones ocupacionales y la cultura organizacional constituyen una configuración de evaluación, tanto para el acceso al empleo como para la permanencia, dándose una adecuación de los perfiles educativos con la estructura productiva en parte con mecanismos objetivos de evaluación, pero en parte también con criterios arbitrarios y discrecionales (Paredes, 2015).

El sistema educativo paraguayo no incide, en su conjunto, favorablemente en la empleabilidad de la fuerza de trabajo, lanzando al mercado de trabajo una oferta laboral con perfiles técnicos y profesionales que satisfagan las competencias requeridas por la demanda laboral. A propósito, dicho sistema está atravesando también por una historia social y por condicionamientos económicos y administrativos, que restringen *institucional y culturalmente* su incidencia para apuntalar una oferta laboral competitiva, acompañada de los atributos de formación cívica y ciudadana que la educación tiene como mandato social y constitucional.

Así mismo, la adecuada articulación entre oferta de capacitación y demanda de recursos humanos constituye el desafío mayor de todo proceso de capacitación laboral. La compleja ingeniería que supone acercar dos universos que tradicionalmente circulan por caminos separados, cuando no disociados, requiere transitar un itinerario en el que es preciso identificar intereses, tejer acuerdos, acercar posiciones y en muchos casos, convencer” (CINTERFOR NEO, 2015).

En este sentido, la juventud es la que se ve principalmente afectada por la discordancia entre una elevada oferta laboral, pero con bajos niveles de capacitación y proyección competitiva, y una restringida demanda laboral, con bajos niveles de inversión e innovación tecnológica, ambos desembocando en una configuración perversa de rezago de la estructura productiva.

Borda et al. (2015), distingue los diversos factores relacionados con la oferta y con la demanda laboral que inciden en la inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo clasificándolos como: i) las preferencias laborales, ii) las expectativas, iii) el nivel de educación, iv) las características personales y el origen familiar de los jóvenes, y v) el crecimiento de la economía y los cambios en su estructura.

En este sentido, cuando se espera que el desempleo afecte mayormente a los jóvenes más vulnerables y/o de origen familiar de bajos ingresos, tiene, sin embargo, más incidencia entre

los jóvenes con mayor nivel educativo, lo que posiblemente esté relacionado con sus preferencias y expectativas laborales más altas por haber acumulado más capital humano (OIT, 2013). La elevada tasa de desempleo juvenil tendría relación con sus preferencias del ingreso que desean obtener, con sus niveles de educación, con los desajustes entre las necesidades del mercado y los perfiles laborales de los jóvenes, con la estructura productiva que posiblemente no genera suficiente demanda de mano de obra de diferentes calificaciones, así como con las propias características personales y origen de los jóvenes.

Borda, et al. (2018), menciona en su investigación que las políticas públicas nacionales en referencia al acceso de los jóvenes al Mercado Laboral deben reducir las limitaciones en torno a la formación de los jóvenes mediante acceso a becas, mejora de la calidad educativa; al tiempo de trabajar en la intermediación laboral para reducir la brecha entre la oferta y la demanda laboral, además de invertir en capital humano para ofrecer una economía más inclusiva para los jóvenes.

Respecto a los jóvenes universitarios es sabido que tienen mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral, por su grado de formación y calificación. De todos modos, su inserción no es un proceso lineal y depende de muchos factores que pueden contribuir a que el desempleo o el empleo precario afecten a esta población. La realidad es que el aumento en el número de graduados universitarios y, en ocasiones, la escasa oferta de puestos de trabajo adecuados a su formación, trae consigo una mayor competencia aumentando así los requerimientos de formación y experiencia exigidos a los recientes profesionales (Donnet, 2018).

Pero, en suma, esta divergencia expresa menos un problema de la oferta académica del sistema educativo cuanto las restricciones que el mercado laboral genera y que la demanda laboral esgrime como argumento para filtrar y seleccionar los individuos “empleables” según criterios extra-académicos. Esto, paulatinamente, se va introduciendo en el mercado de trabajo paraguayo a modo de una *cultura de gestión* de los recursos humanos, dado que la estructura productiva se insertó progresivamente en la globalización económica y ésta lo constriñe a introducir los criterios de previsibilidad y calculabilidad de la productividad de la mano de obra y del capital.

Los entrevistados en el presente estudio coinciden que en el mercado nacional existe una oferta adecuada de profesionales con el perfil básico de conocimientos y habilidades requeridas por las empresas. Del sistema educativo egresan profesionales que componen la PEA que se desempeñan en puestos de trabajo a nivel técnico con conocimientos que satisfacen los requerimientos predefinidos para los distintos puestos de trabajo (Personal administrativo, Asistentes de servicios de salud, Técnicos de diseño o en el sector de producción, construcción e industrias), sin embargo, existe la necesidad de apoyarles para el desarrollo de las competencias específicas de los cargos.

Además, los empleadores y gerentes manifestaron que el factor principal que incide en el aumento de la contratación de profesionales y universitarios son las expectativas y aumento de la demanda establecidos en los planes de expansión de las empresas y el dinamismo del mercado. (Entrevistas Estudio: Perfil Educativo y Estructura Productiva).

A la consulta sobre: ¿existe en el mercado puestos de trabajo adecuados a su perfil? los trabajadores manifestaron que si existen muchas oportunidades, sin embargo al consultar a los empleadores entre ellos mencionaron que existe algunos conocimientos específicos de la empresa o negocio que los candidatos no poseen (Patrocinio Ruvira, 18/07/2018) y entre los

cuentapropistas que la sobrepoblación de profesionales en el mercado les ayudó a emprender su propio negocio.

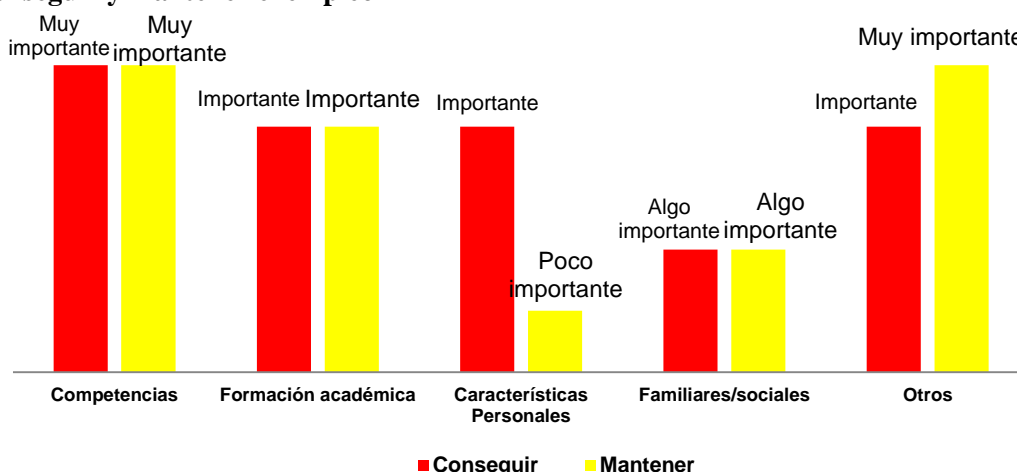
Ante la consulta: ¿los profesionales cuentan con los conocimientos y habilidades básicos para hacer lo que la empresa o negocio requiere? los entrevistados coinciden que sí y con el proceso de inducción reciben capacitación y adquieren la experiencia ganando confianza y destrezas en la labor donde se desempeñan, además interactúan con sus pares y responsables de áreas. También manifestaron que es necesario seguir capacitándose para el mantenimiento de los puestos de trabajo y lograr promoción ganando destrezas en la labor que desempeñan. (Entrevistas Estudio: Perfil Educativo y Estructura Productiva).

5.4.2. Principales determinantes socioculturales de los perfiles educativos en el mercado laboral

Entre los factores identificados por Reyes (2017) como determinantes de la empleabilidad de los profesionales, se tiene los factores personales, dentro de este se comprende las características sociodemográficas, las habilidades y competencias, movilidad geográfica y flexibilidad laboral. Asimismo se identifica los factores externos, como los determinantes del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de la oferta, factores de contratación, políticas de empleo y como último factor determinante de la empleabilidad de los profesionales, sea identificado las circunstancias socio familiares que de una u otra manera influyen en la empleabilidad de los profesionales, estos llegan a ser responsabilidad y costumbres familiares, la cultura de trabajo y acceso a recursos que faciliten o limite la búsqueda de empleo.

En el mercado laboral nacional Paredes (2015) analizó los factores que inciden en la empleabilidad de los egresados universitarios y su carrera de profesionalización (inserción, permanencia y promoción) en el mercado laboral. Desde la perspectiva de los egresados los aspectos más valorados manifestados por los encuestados para conseguir empleo y mantenerse en los mismos fueron las competencias demostradas y la formación académica; se destaca que las características familiares desde las perspectivas de los egresados son algo importante en ambas situaciones y, que las características personales son importantes para conseguir, pero nada importante para mantenerse en el empleo. En la categoría de otros se encuentran la disponibilidad de tiempo completo y la posibilidad de residir en el interior o viajar al extranjero que desde su experiencia calificaron como importantes en conseguir y muy importante en mantener (Gráfico 16).

Gráfico 16. Distribución de los egresados según valoración de los aspectos indicados a la hora de conseguir y mantener el empleo



Fuente: Empleabilidad de los egresados de la Universidad Nacional de Asunción: factores asociados y exigencias en el trabajo Paredes M. G. 2015

Desde la perspectiva de los empleadores los rasgos relevados se presentan en el sgte. cuadro:

Cuadro 19. Aspectos demandados por los empleadores

Aspectos	Descripción
Formación académica	Los puestos laborales de cualquier sector económico requieren específicamente que el egresado empleable sea un profesional que posea: Sólida formación académica , técnica y manejo de herramientas informáticas y tecnológicas de apoyo aplicadas al área (TICs) actualizadas que complementan el trabajo profesional Manejo de un idioma extranjero , el idioma inglés que le da un valor agregado al profesional dentro del proceso de internacionalización de la educación superior respecto a investigación y gestión del conocimiento. Dominio del idioma guaraní sobre todo en algunas áreas que como profesionales tienen que relacionarse con pacientes o usuarios, productores, clientes, alumnos.
Experiencia laboral	Experiencia práctica – práctica profesional - en el área a desempeñarse, es decir las habilidades y destrezas propias de la profesión – aplicación de la teoría a la práctica – Valoran la experiencia práctica y tener habilidades y destrezas relacionadas a la actividad a desempeñar en el puesto al que se postula.
Competencias	Las competencias blandas (habilidades que van más allá de las técnicas de un oficio y están vinculadas con la parte emocional, la conducta, las motivaciones, los valores y cultura del ser humano) para desempeñar con eficiencia y soltura las actividades del puesto en la institución o empresa. Las principales competencias deseadas son: Creatividad, Iniciativa, Proactivo y Espíritu emprendedor, Aprendizaje autónomo, Independiente, Trabajo bajo presión, Capacitación continua, Flexibilidad para adaptarse, Liderazgo y Toma de decisiones
Otras características	La vocación, empatía, capacidad de escuchar, compromiso, sentido de pertenencia, ética y valores La actitud positiva (autoestima) en el egresado al momento de solicitar un puesto laboral porque es un factor determinante para decidir la contratación de los mismos más que la formación académica.

Fuente: Empleabilidad de los egresados de la Universidad Nacional de Asunción: factores asociados y exigencias en el trabajo Paredes M. G. 2015

Los resultados indican que la empleabilidad involucra factores de entorno (mercado laboral) del que las instituciones educativas y la misma población tienen bajo control, con factores de

agencia, según la cual las elecciones e inserción en actividades y ocupaciones se adecuan, por un efecto “embudo” a la demanda de las áreas de mayor dinamismo del mercado de trabajo. La escasa cantidad de carreras especializadas para las ramas de los servicios, las infraestructuras y las agroindustrias específicas, imponen rigurosos niveles de selección para ocupaciones de medicina, ingenierías y ciencias agrarias, relacionados con dichas ramas.

En este escenario es posible afirmar que la educación juega una función relevante en el desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores, pero las *expectativas de los empleadores* en particular y de la demanda laboral en general, induce hábitos de vida, actitudes y valores cuyo acento se halla en la especialización y la productividad, en detrimento de la reflexividad, la actitud crítica y la participación ciudadana, valores que interpelan los fundamentos de la sociedad democrática. “El perfil profesional solicitado por los empleadores lleva a plantear que la educación deberá generar un ambiente de experiencias de aprendizaje donde los estudiantes sean los protagonistas; especialmente porque la creatividad y la innovación, necesarias para la integralidad del proceso educativo, se aprenden con experiencias significativas. Estos procesos convocan una perspectiva constructivista que convoca la enseñanza y el aprendizaje como resultado de la acción de los sujetos en la adquisición de conocimientos y en la experiencia concreta en situaciones de trabajo” (Paredes, 2015, p.108).

Los resultados de la investigación indican que los empleadores, en cualquier sector económico requieren profesionales que posean una sólida formación académica actualizada, además debe contar con experiencia laboral – práctica profesional - en el área a desempeñarse, es decir las habilidades y destrezas propias de la profesión, también deben tener desarrolladas las competencias blandas y manejo de la aptitud emocional para el desempeño eficiente, su desarrollo personal y la consecución de los objetivos de la institución o empresa.

La valoración de la formación técnica-profesional y de las competencias adquiridas en el proceso de trabajo confirman la hipótesis de que el *capital cultural*, referido a su estado incorporado, incide en el acceso a mayores o menores oportunidades laborales y salariales, el cual estando relacionado a la herencia familiar de cada individuo, se distribuye desigualmente habida cuenta del atributo de clase de dicho capital: lo que los trabajadores han podido asimilar y lo que pueden hacer por sí mismos, están favorecidos (o no) por la inversión en estrategias, habilidades y conocimientos que las familias realizan con sus descendientes para disponer de mayor (o menor) capacidades de aprender, interactuar y desempeñarse en el trabajo (Bourdieu et. al., 1981).

En este sentido, es la cultura social y organizacional la que, más que los logros individuales ha adquirido en el sistema educativo, inciden *en la empleabilidad y la adecuación de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, haciendo parte importante los criterios extra-académicos (experiencia, competencias blandas e inteligencia emocional) cuyos desarrollo no son responsabilidad del sistema educativo sino de las familias y que según el origen social, son más o menos apreciados y recompensados por los establecimientos económicos.*

En el mercado laboral se observa que las ramas de actividad con tendencia al aumento de niveles de formación técnica y profesional se caracterizan por la especialización. Desde la perspectiva de los empleadores, los saberes y competencias generalistas no allanan el terreno para el acceso al empleo y para la permanencia en el mismo, sino todo lo contrario, se requieren conocimientos específicos y competencias especializadas que el sistema educativo aun no apuntala o lo hace insuficientemente (Kyoko Kobuschi, 20/08/18).

Parafraseando a Vargas, citado por Paredes, 2015, “la perspectiva tradicional de que la universidad debe formar generalistas implica el riesgo que ella, como institución educativa, se halle en un punto medio, es decir, produciendo profesionales que no son lo suficientemente generalistas para saber de todo un poco, ni suficientemente especializados como para dominar una determinada disciplina”. En base a esta perspectiva, el sistema educativo paraguayo forma trabajadores para el mercado laboral con un fuerte énfasis generalista, con características disciplinares rígidas y bajos niveles de flexibilización a las demandas de progresiva especialización de la división del trabajo en la estructura económica paraguaya.

Los entrevistados en el presente estudio fueron consultados: ¿Desde su perspectiva y experiencia, en el campo laboral además de la formación académica requerida en los puestos laborales podrías indicar si existen o tenes conocimiento de algún determinante socio cultural que podría incidir en el desempeño del trabajador o profesional?

Los empleadores manifestaron que los factores socioculturales no inciden tanto; lo que influye especialmente son los problemas familiares que los empleados traen al trabajo como los problemas de pareja, con los hijos, situaciones de sobreendeudamiento, entre otros (Lourdes Escobar 12/11/18). Por su parte, los trabajadores manifestaron que “... el profesional debe tener un perfil integral, es decir, además de su capacitación profesional, debe tener ciertas cualidades de liderazgo, de empatía, solidaridad y otros que hacen que el profesional sea integro” (Liduvina Rios 20/11/18). O bien, “(...) No en realidad, en POLPAR, en el área de industrialización estamos trabajando de todas las edades inclusive tenemos desde jovencitos de 18 años, señoras de 40 a 50 años, señores y cada uno tiene actividad acorde a su edad y capacidad; en el área de calidad de 20 que estamos en total solo somos 3 mujeres y es por la falta de capacidad, sino que las mujeres somos demasiado problemáticas por eso no quieren agarrar más mujeres están mayoría hombres en el área de calidad y, en el área de producción existe igual proporción de empleados por sexo porque ahí en realidad hay trabajos en que las mujeres se destacan mucho más que los hombres (Analía Paredes 26/11/18)

CONCLUSIONES

La tendencia de la estructura económica paraguaya que apuntala paulatinamente a perfiles educativos de más alta formación, es un proceso dual y que no debe prestarse a confusiones. El aumento de la escolaridad generalizada no implicó necesariamente la transformación de la estructura productiva, ni siquiera de las condiciones para el desarrollo de la misma. En primer lugar, porque la competencia efectiva de la fuerza laboral fue decreciendo conforme se incrementaron las credenciales educativas. En segundo lugar, porque el mercado de trabajo fue adquiriendo una heterogeneidad en la oferta y la demanda, con un sustrato desigual de la productividad, del sistema de incentivos y de las oportunidades socioeconómicas.

El incremento de la escolaridad no fue acompañado del incremento de la calidad del aprendizaje, por lo que, al interior de la población con niveles medios y altos de años de estudio, los nichos más competitivos del mercado de trabajo los “filtra” por criterios institucionales que sirven de proxy a la demanda de calificación laboral con competencias académicas y prácticas eficaces: la educación privada. Ahora bien, este criterio fue perdiendo también progresivamente en el sistema educativo paraguayo relevancia en la respuesta a la demanda calificada de fuerza laboral y se debe, entre otros, a la escasa inversión pública y la degradación de la educación pública, que arrastró a la educación privada a una menor inversión relativa. “La demanda en Paraguay es por trabajadores capacitados. Las altas ‘tasas de retorno a la educación secundaria privada’ y las diferencias salariales por nivel educativo muestran una demanda efectiva por trabajadores mejor educados (...) los empleadores se preocupan por el nivel educativo de sus trabajadores” (Schiefelbein, 2007, pág. 205).

Ciertas categorías sociales incrementan sus credenciales y, correlativamente, sus competencias profesionales, lo que les otorga reales calificaciones negociables en el mercado e incrementa sus oportunidades socioeconómicas, mientras otras categorías aun adquiriendo credenciales, no elevan sus competencias técnicas ni profesionales, de modo que sus capacidades de mercado permanecen reducidas. El efecto de este proceso es que permitió, en el periodo analizado, la emergencia de sectores sociales intermedios que accediendo a calificaciones demandadas los posicionó en ramas de mayor productividad y competitividad. Por la escasez de ese tipo de calificaciones (de competencias profesionales) esos nichos económicos de alto perfil conllevan altos niveles de incentivos para retener a dichos sectores sociales y, en suma, genera las condiciones para la constitución estable de nuevas categorías ocupacionales en la estructura productiva y de categorías sociales en la estructura social (clases medias emergentes). El impacto de este proceso en la estructura socioocupacional, sin embargo, conlleva la desigualdad social, que varía insensiblemente dado que los nichos de menor productividad y competitividad acceden a bajos volúmenes de capital, incluido el “capital humano” que en términos de competencias profesionales experimentó de una inflación credencialista, sin efecto sobre el valor agregado y sobre el incremento en la retribución al trabajo. Este problema, denominado como el problema de la *heterogeneidad estructural*, constituye el principal desafío en materia de las características de la economía paraguaya.

En suma, el incremento de población escolarizada, como efecto de la masificación educativa resultante de la reforma del sistema educativo de los años 90, desembocó en un proceso dual que afectó al mercado de trabajo y a la estructura productiva misma: aumentaron las credenciales educativas por una parte, conllevando un aumento concomitante de las calificaciones negociables en el mercado, pero las competencias profesionales netas disminuyeron, generando una demanda –que también aumentó en términos absolutos, porque aumentó la población y el producto– de fuerza laboral de altos niveles de incentivo que no se

expandió dado el peso preponderante de los sectores primarios y terciarios de la economía, por lo tanto, generó un cierre social relativo⁴ en términos de la estructura social.

Este proceso dual empieza a tener características de crisis en las acciones colectivas de la sociedad civil que accedió a las credenciales que ofreció la reforma educativa, pero que se vieron restringidas por los criterios de acceso al mercado de trabajo formal, éste limitándose a lo que la productividad de la economía permite. En una estructura heterogénea y de productividades dispersas, la desigualdad social es un hecho estructural que se halla atenuado por la emergencia reciente (2012-2017) de sectores socioeconómicos intermedios, que disponen de los atributos para la definición de sus incentivos, de sus capacidades de mercado, en suma, de las nuevas posiciones en la estructura social que les redundan en bienestar.

La hipótesis principal del estudio rezaba que *el sistema educativo paraguayo dispone de una capacidad instalada apenas para la formación de la fuerza laboral del segmento informal del mercado de trabajo*. En efecto, la incapacidad del sistema educativo en desarrollar competencias profesionales se debe a las características heterogéneas de la estructura productiva y que la inflación de las credenciales, así como de las expectativas educativas, van a contramano de un proceso regresivo en la calidad de la formación educativa.

En este marco se constató que la demanda de altos precios por el uso de su fuerza de trabajo por parte de los trabajadores no es lo suficientemente eficaz para provocar una compensación por el lado del aumento de la productividad del trabajo y la consecuente inversión productiva por parte de los inversores. Asimismo, el mecanismo de segmentación funciona como una limitación *estructural* del aumento de productividad del trabajo, ya que la demanda de empleo es hasta tal punto elevada que opera como mecanismo de control de los salarios por parte de los empleadores. El sistema educativo, en consecuencia, no se instituye como un campo que irrumpe y rompe con el círculo vicioso, sino que lo alimenta, con bajos niveles de enseñanza, deficiencia en el aprendizaje y baja calidad de la infraestructura, la capacidad docente y, sobre todo, del proyecto educativo en tanto proyecto social.

La estructura económica y social define marcadamente la conformación del mercado de trabajo, condicionando el acceso a los recursos de capital y a los de formación eficaz, así como mantiene el atraso de la estructura productiva por la baja *propensión* de inversión por parte de los que disponen del capital económico. Éste, termina entrando en el mercado especulativo financiero como fondo de renta o bien se destina a mercados externos. La continuidad del régimen de concentración de la tierra y la desigual distribución del ingreso, se hallan en la base de la continuidad de este esquema que repercute en la heterogeneidad estructural de la economía

⁴ En este sentido aumentó la clase media, pero poco.

BIBLIOGRAFIA

Alfonso, A., Schuknecht, L.; Tanzi, V. (2005). Public sector efficiency: An international comparison. *Public Choice*, 123(3-4), pp.321-347.

Arias, G. Helmuth y Chavez, Alvaro, H. (2002). Cálculo de la tasa de retorno de la educación en Colombia. *Documentos de trabajo*, Facultad de Economía-Universidad del Externado, v.2, 1-22.

Arias Larroza, C. (2016). Pobreza en Paraguay: contribución de la educación media en el acceso a las oportunidades para superar la pobreza. *Población y Desarrollo*. 2016; 22 (43): 25 – 34.

Asplund, R. y Pereira, P. (1999). *Returns to Human Capital in Europe. A Literature Review*, Helsinki: ETLA.

Banco Interamericano de Desarrollo (2018). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Una gran oportunidad para la región?* Washington: BID.

Banco Mundial (2018). *Paraguay. Invertir en Capital Humano. Una revisión del gasto público y de la gestión en los sectores sociales*. Asunción, Paraguay. Recuperado de www.worldbank.org

Banco Mundial (2017), Diagnóstico del empleo en Paraguay: La transformación dinámica del empleo en Paraguay, cuadernillo del “Resumen”, Banco Mundial, Washington DC.

Berry, A. et al. (2010), *Losing ground in the employment challenge: The case of Paraguay*, Transaction Publishers, London.

Bertranou F., Marinakis A. & Reinecke G. (2003), Mercado de Trabajo, Instituciones y Pobreza: Interrelaciones y desafíos en Paraguay, en Organización Internacional del Trabajo (2003), *Paraguay: Empleo y protección social. Desafíos institucionales para reducir la pobreza*, OIT, Asunción. Ver: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/emp/emp001.pdf>

Blaug M., Layard R. & Woodhall M. (1969), *The causes of graduate unemployment in India*, Allen Lane, London.

Borda D., González C. y García D. (2015), *Inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo*, CADEP, Asunción.

Borda, D., Contreras, M. I. y González, C. (2018). Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar? En *Escuchando a los jóvenes de América Latina y el Caribe: el caso de Paraguay*. Asunción: BID.

Borda D. & Masi F. (2003), *El Trabajo precario. Mercado laboral en América Latina y Paraguay*, CADEP, Asunción.

Cansino R. (2010), El modelo neoliberal y la educación universitaria en Latinoamérica: el caso de la universidad chilena, *Sociedad y Discurso*, 18, 149-165. Ver: <http://www.discurso.aau.dk/>

Cañedo Villarreal, R. (2010). *Educación superior y mercado de trabajo: El caso de los egresados de la Universidad Autónoma de Guerrero*. Tesis Doctoral. San José: DUCERE.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (1998). *Guía de implementación de pasantías para jóvenes. Red de programas públicos de Capacitación y empleo de jóvenes de América Latina y el Caribe*. Santiago: CINTERFOR-OIT

Cernuzzi L., Vargas E. A. & González V. (2008), *Educación superior y desarrollo del capital humano*, CADEP, Asunción.

Chávez Rodríguez C., Garrido Noguera C. (2018). La vinculación Universidad-Empresa para el desarrollo integral con impacto social. Ciudad de México.

Chon, E. Y Addison, J. (1998). The Economics Returns to Lifelong Learning in OECD Countries, *Education Economics*, 6, pp. 253-307.

Contreras, D., Melo, E., Ojeda, S., ¿Estimando el retorno a la educación o a los no observables?: Evidencia de datos de panel. *Estudios de Economía*, 32 (Diciembre): [Fecha de consulta: 8 de setiembre de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=22132203>.

Cobo Cordero M. P., Paredes Breilh A. C. & Silva Herrera M. D. (2009), *Estudio descriptivo, cualitativo y cuantitativo del perfil de competencias real de los profesionales de la escuela de Psicología de la Universidad de las Américas y el perfil ideal requerido en el mercado laboral de la ciudad de Quito*, Universidad de las Américas, Quito.

Coleman H.; Campbell E.; Hobson C.; McPartland J.; Mood A.; York T. (1966), *Equality of Educational Opportunity*, Washington DC, U.S. Government Printing Office.

David K.; Moore W. (1974), La necesidad histórica de la desigualdad social, en Stern Claudio, *La desigualdad social*, México, SEPSetentas.

Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos de Paraguay (2018). Encuestas permanentes de hogares 1997, 2002, 2007, 2012, 2017, Data set. recuperado de: <http://www.dgeec.gov.py/microdatos/index.php>

Donnet, C., Zanichelli, M. y Etcheverria, J. (2018). Inserción laboral de jóvenes universitarios. Modelo de gestión del Programa Universidad Trabajo. En, C. Chávez-Rodríguez y C. Garrido-Noguera (Coords.). *La vinculación universidad-empresa para el desarrollo integral con impacto social*. Ciudad de México: REDUE-ALCUE-UDUAL, pp. 29-47.

Donoso, S., & Schiefelbein, E. (2007). Análisis de los modelos explicativos de retención de estudiantes en la universidad: una visión desde la desigualdad social. *Estudios pedagógicos*, 33(1), 7-27.

Downie A. (2011), In Brazil industry sees profits in joining with academe to advance teaching and research, *The Chronicle of Higher Education*, Link: <http://chronicle.com/article/In-Brazil-Industry-Sees/126266/>

Dubet F. (2004), *L'école des chances. Qu'est-ce qu'une école juste ?*, Seuil-La République des idées, Paris.

Duru-Bellat M. (2006), *L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil-La République des idées.

Embajada de Suiza (2018). *Presentación: Experiencia en Formación dual*, agosto 2018. Asunción.

Fernández, T., & Marques, A. (2017). Trayectorias de inicio laboral y desigualdad en Uruguay. Un análisis con base en el estudio longitudinal PISA-L 2003-2012. *Estudios sociológicos*, 35(103), 33-64.

Freire Seoane, M. y Teijeiro Álvarez, M., (2010). Las ecuaciones de mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la educación*, 5, 05-14.

Geeregat Vera, O., Cifuentes Gómez, G., & Villarroel Farías, M. C. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Actualidades investigativas en Educación*, 16(1).

González-Quintero, N. I., & Baez, N. A. D. (2015). Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia en el periodo 2002-2013. *Revista de Economía de Rosario*, 18(01), 5-59.

Goyes, O. H. M. (2009). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales. *Tendencias*, 10(1), 87-116.

Harmon, C., Walker, I. y Westergaard-Nielsen, N. (2001). *Education and Earnings in Europe. A Cross Country Analysis of the Return to Education*, Cheltenham: Edward Elgar.

Hobsbawn E. (1979); *Trabajadores. Estudio de historia de la clase obrera*, Ed. Crítica, Barcelona.

Jacinto C. (1998) “¿Qué es la calidad en la formación para el trabajo de jóvenes de sectores de pobreza? Un análisis desde las estrategias de intervención”, en Organización Internacional del Trabajo, *Por una segunda oportunidad: la formación para el trabajo de jóvenes vulnerables*, CINTERFOR/OIT, Montevideo.

Lavados Montes I. et al. (2004), *Competencias de egresados universitarios*, CINDA, Santiago.

Martínez de Ita, M.E. (1997), El papel de la educación en el pensamiento económico, *Revista Aportes*, Nros. 3, 4, BUAP, Septiembre de 1996- Enero 2014. Ver: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia2.pdf>

McConnell Campbell & BRUE Stanley (2007), *Economía Laboral*, McGraw Hill, Madrid.

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York.

----- (1958), “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, Nro. 66-4, págs. 281-302.

Ministerio de Educación y Ciencias (2018). *Programa de apoyo a la política del sector educativo en Paraguay*. Asunción: MEC.

Ministerio de Educación y Ciencias-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales. Informe de Acciones*. Asunción: MEC-MTESS.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Informe de Gestión 2017*. Asunción: MTESS.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). *Principales Indicadores del Mercado Laboral 2014 – 2017*. Asunción: MTESS.

Muñoz Rivera F. A. (2012), *Enfrentando el desajuste entre la oferta del sistema educacional técnico y la demanda de capital humano en la industria minera*, Tesis para obtener el grado de Master en Gestión y Políticas Públicas, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Universidad de Chile.

Nuevas Oportunidades de Empleo (2015). *Conectando la formación para el empleo con las demandas y oportunidades del mercado laboral*. Asunción: NEO.

Observatorio de Economía de la Educación. Ver: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/distribucion-la-poblacion-ocupada-segun-nivel-productividad-sexo>

Organización de Estados Iberoamericanos (2011). *Estudio sobre la oferta de Educación Técnica-Profesional en el Paraguay, 2010*. Colección IDIE MERCOSUR, Asunción: OEI.

Ortiz, L. (2018). La estructura social paraguaya ante los cambios en el sistema educativo. *Revista Mexicana de Sociología* (En prensa).

Ortiz, L. (2016). *Desigualdad y clases sociales. Estudios sobre la estructura social paraguaya*. Asunción: CEADUC-CLACSO-ICSO.

Ortiz, L. (2005). Las estructuras sociales del empleo. En *Algunos enfoques sobre el empleo y el capital social. Resultados de investigaciones*, Asunción: UNFPA/ADEPO.

Organización Internacional del Trabajo (2017). *El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y Lineamientos para su fortalecimiento*. Montevideo: OIT-CINTERFOR. Recuperado de: www.oitcinterfor.org

Paredes, M. G. (2015). Empleabilidad de los egresados de la Universidad Nacional de Asunción: factores asociados y exigencias en el trabajo. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, v. 2, 4., 5-38.

Paredes, M. G. (2015). *Factores asociados a la empleabilidad de los egresados de la Universidad Nacional de Asunción*. Tesis presentada para la obtención del Grado de Doctora en Educación con énfasis en Gestión de la Educación superior. Asunción: UNA.

Pscharopoulos, G. (1994): "Returns to Investment in Education: A Global Update", *World Development*, vol. 22, pp. 1325-1343.

Pereira M., González C., & Ramirez J. (2010), *La dinámica de los ingresos y el empleo en Paraguay: un análisis de pseudo-panel entre 1997 y 2008*, CADEP, Asunción.

Red Universidad-Empresa América Latina y El Caribe-Unión Europea (2018). *Políticas y acciones de las universidades para promover el empleo de sus egresados. Estudio de casos en Iberoamérica*. Ciudad de México: ALCUE.

Reyes, K. M. C., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración*, 7(1), 21-40.

Robles, M. (2002). *El empleo en Paraguay: evidencias de las encuestas de hogares*. ENREPD Consultation Document, Fernando de la Mora: DGEEC.

Schiefelbein E. (2007), Educación y empleo en el Paraguay, en BORDA Dionisio y MASI Fernando, *Economía y Empleo en el Paraguay*, CADEP, Asunción.

Tchintian C., Gigli P., & Boix M. (2010), Empleo y condiciones de empleabilidad en Venado Tuerto. Diagnóstico y líneas de acción", CIPPEC, Documento de Trabajo Nro. 48.

Troiano H. (2005), Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción, *Papers*, 76, 167-197.