

DEMANDA OCUPACIONAL Y
COMPETENCIAS LABORALES

AUDIOVISUAL

OBSERVATORIO OCUPACIONAL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
SETIEMBRE 2026

FICHA TÉCNICA

Elaboración

Natalia Torres
Viviana Baez
Diego Laterra

Estandarizaciones y tabulaciones

Soledad Mallorquín
Julio Velotto

Revisión de tabulaciones y nomenclaturas

Margarita Fernández

Diseño de portada

Katherine Moreno

Setiembre 2026
Asunción – Paraguay

SINAFOCAL
www.sinafocal.gov.py



Título: Audiovisual. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales

Serie: Prospectiva y demanda ocupacional

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral

 +595 961 555 274 – Departamento de Investigación

 observatorio@sinafocal.gov.py

 observatorio.sinafocal.gov.py

 Iturbe 175 esquina Eligio Ayala

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

El uso de un lenguaje que no discrimine ni establezca diferencias entre varones y mujeres es una de las preocupaciones del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. Sin embargo, no existe un acuerdo entre los lingüistas sobre la manera adecuada de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el propósito de evitar la sobrecarga gráfica que implicaría utilizar en español «o/a» para hacer referencia a ambos géneros, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, entendiendo que todas las menciones realizadas en este género incluyen tanto a varones como a mujeres.

Índice

Siglas	7
Presentación	9
Introducción	11
Contexto	13
Hábitos de consumo audiovisual.....	16
Tendencias tecnológicas en el ámbito audiovisual	17
El sector audiovisual en la economía paraguaya.....	18
Población ocupada	20
Formación en el sector	22
Análisis ocupacional del sector audiovisual.....	25
Proceso de la encuesta a empresas.....	25
Proceso de las entrevistas a informantes clave	25
Resultados de la encuesta	27
Empresas participantes.....	27
Proceso de contratación	29
Dificultades de contratación	31
Contrataciones futuras	34
Ocupaciones priorizadas.....	36
Fichas ocupacionales	38
Certificación de competencias	47
Innovación en el mercado nacional.....	48
Asistencia a empresas	50
Alianzas estratégicas	52
Resultados de la entrevista.....	53
Panorama mundial y regional	53
Panorama nacional	54
Actividades laborales destacadas del sector.....	54
Percepción de la demanda laboral en el sector audiovisual paraguayo	54
Formación y necesidades prioritarias	56
Estructura formativa y condicionantes del desarrollo profesional	58
Políticas públicas para el fortalecimiento del sector audiovisual	59
Conclusiones.....	61

Recomendaciones	63
Anexos	65
Anexo 1. Cuestionario de la encuesta en línea.....	65
Anexo 2. Guía de preguntas para las entrevistas a referentes	74
Anexo 3. Requisitos y competencias de doce ocupaciones priorizadas para contratación futura.....	76
Anexo 4. Ocupaciones demandas para el periodo 2026 -2027	78
Bibliografía	79

Tablas

Tabla 1. Efecto multiplicador de la inversión en producciones apoyadas	19
Tabla 2. Áreas de impacto económico directo e indirecto. Año 2023.....	20
Tabla 3. Población ocupada según rama de actividad económica.....	21
Tabla 4. Población ocupada por grupo de edad.....	21
Tabla 5. Trabajadores privados del sector Servicios Comunes, Sociales y Personales, según aporte a una caja de jubilación. Año 2024	22
Tabla 6. Oferta de diplomados, tecnicaturas y especializaciones	23
Tabla 7. Oferta de carreras de grado y postgrado.....	23
Tabla 8. Empresas participantes según subclase de la actividad económica principal ...	28
Tabla 9. Top 10 de ocupaciones más buscadas en los procesos de contratación de las empresas participantes. Últimos 12 meses	30
Tabla 10. Dificultades al momento de intentar la contratación de ocupaciones buscadas	32
Tabla 11. Vacancias generadas en las ocupaciones más difíciles de contratar	33
Tabla 12. Top 10 de las ocupaciones más demandadas para el periodo 2026 - 2027	35
Tabla 13. Requisitos o competencias para las ocupaciones priorizadas	37
Tabla 14. Necesidades de formación del sector audiovisual.....	57

Gráficos

Gráfico 1. Contribución económica total de la industria audiovisual.	15
Gráfico 2. Tendencias tecnológicas en el sector audiovisual	17
Gráfico 3. Relación entre inversión inicial y captación de inversión extranjera (USD)	18
Gráfico 4. Estructura del PIB. Año 2025*	19
Gráfico 5. Estructura del Sector Servicios (millones de guaraníes). Año 2025*	20
Gráfico 6. Porcentaje de población ocupada por sexo.....	21
Gráfico 7. Porcentaje de trabajadores privados según tipo de contrato.	22
Gráfico 8. Distribución territorial de las empresas participantes	27
Gráfico 9. Tamaño de las empresas participantes.....	28
Gráfico 10. Empresas participantes, según tenencia de certificado de empresa productora	29
Gráfico 11. Intención de contratación de las empresas participantes. Últimos 12 meses	29
Gráfico 12. Intención de contratación según el tamaño de las empresas participantes ..	30
Gráfico 13. Porcentaje de empresas según cantidad de ocupaciones distintas en búsqueda	30
Gráfico 14. Empresas que experimentaron dificultades en los procesos de contratación	31
Gráfico 15. Porcentaje de cobertura de vacancias	34
Gráfico 16. Intención de contratación futura. Periodo 2026 - 2027.....	34
Gráfico 17. Ocupaciones priorizadas para contratación en el periodo 2026 – 2027	36
Gráfico 18. Empresas con trabajadores empíricos que podrían realizar procesos de «Evaluación y Certificación de Competencias»	48
Gráfico 19. Porcentaje de empresas según consideración de introducción de innovaciones en el mercado nacional.....	48
Gráfico 20. Ocupaciones afectadas por las Innovaciones en el mercado nacional.....	49
Gráfico 21. Interés de las empresas participantes en recibir asistencias de SINAFOCAL	50
Gráfico 22. Áreas para asistencia a empresas	51
Gráfico 23. Medios preferidos por las empresas para recibir asistencia	51
Gráfico 24. Alianzas estratégicas	52
Gráfico 25. Razones del desinterés en alianzas estratégicas con SINAFOCAL.....	52
Gráfico 26. Matriz de clasificación por cuadrantes de ocupaciones con mayor y menor demanda en sector audiovisual 2025	55
Gráfico 27. Perfiles técnicos demandados en el sector audiovisual.....	56
Gráfico 28. Especializaciones técnicas prioritarias del sector audiovisual	57

Gráfico 29. Factores clave para el fortalecimiento del desarrollo profesional y formativo del sector audiovisual en Paraguay	59
Gráfico 30. Ejes estratégicos de política pública para el fortalecimiento del sector audiovisual en Paraguay.....	60

Fichas ocupacionales

Ficha ocupacional 1. Actor	38
Ficha ocupacional 2. Asistente de dirección.....	38
Ficha ocupacional 3. Asistente de producción.....	39
Ficha ocupacional 4. Bailarín	39
Ficha ocupacional 5. Camarógrafo.....	40
Ficha ocupacional 6. Cantante	40
Ficha ocupacional 7. Director de arte	41
Ficha ocupacional 8. Director de fotografía.....	41
Ficha ocupacional 9. Diseñador gráfico.....	42
Ficha ocupacional 10. Gaffer	42
Ficha ocupacional 11. Guionista	43
Ficha ocupacional 12. Microfonista.....	43
Ficha ocupacional 13. Montajista/Editor	44
Ficha ocupacional 14. Productor ejecutivo	44
Ficha ocupacional 15. Técnico de efectos visuales y/o sonoros en postproducción.....	45
Ficha ocupacional 16. Técnico de pruebas de sonido.....	46

Siglas

BCP	Banco Central del Paraguay
CNAEP	Clasificación Nacional de todas las Actividades Económicas del Paraguay
CNPP	Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales
EPHC	Encuesta Permanente de Hogares Continua
INE	Instituto Nacional de Estadística
INAP	Instituto Nacional del Audiovisual Paraguayo
MEC	Ministerio de Educación y Ciencias
MIC	Ministerio de Industria y Comercio
MIPYMES	Micro, pequeñas y medianas empresas
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
PIB	Producto Interno Bruto
SINAFOCAL	Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
SNPP	Sistema Nacional Promoción Profesional
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
FONAP	Fondo Nacional del Audiovisual Paraguayo
VoD	Video a Demanda

Presentación

El sector audiovisual se encuentra en un proceso de crecimiento y consolidación, impulsado por la expansión de las industrias creativas, los avances tecnológicos y la creciente demanda de contenidos para plataformas tradicionales y digitales.

En este contexto, la profesionalización del rubro, el surgimiento de nuevas empresas y el fortalecimiento de las producciones nacionales configuran un escenario dinámico que demanda nuevas capacidades y genera oportunidades.

Asimismo, la incorporación de tecnologías como la producción virtual, la animación 3D, la posproducción avanzada, la edición en tiempo real y las plataformas de distribución en línea ha fortalecido la competitividad y la capacidad de innovación del sector, favoreciendo procesos más eficientes, flexibles y sostenibles.

Estos cambios generan una creciente demanda de perfiles especializados y de competencias tanto técnicas como transversales, entre ellas la creatividad, la adaptabilidad y el trabajo colaborativo. En este escenario, la formación continua se consolida como un factor clave para fortalecer la competitividad y la empleabilidad de quienes se desempeñan en el sector.

Comprender la evolución de las ocupaciones, las competencias requeridas y las tendencias emergentes resulta fundamental para orientar las estrategias de formación y fortalecimiento del talento humano. Desde esta perspectiva, la generación de evidencia constituye un aporte estratégico para acompañar el desarrollo sostenible de la industria audiovisual.

En atención a esta realidad, el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), a través de su Observatorio Ocupacional, presenta el estudio «**Audiovisual. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales**». A partir del análisis de la estructura ocupacional, los cambios tecnológicos, las competencias emergentes y los desafíos identificados por los actores del sector, el informe ofrece información relevante para la toma de decisiones, la actualización de la oferta formativa y el diseño de acciones orientadas al fortalecimiento del capital humano.

El SINAFOCAL expresa su especial agradecimiento al Instituto Nacional del Audiovisual Paraguay (INAP) por su valiosa colaboración en la validación del instrumento de recolección de datos, el levantamiento de información y la articulación con las productoras audiovisuales. Su participación fue fundamental para fortalecer la calidad y pertinencia de los resultados obtenidos.

Se invita a los lectores a conocer los principales hallazgos de este estudio, que aporta evidencia sobre las ocupaciones, competencias y tendencias que configuran el sector audiovisual. Se espera que sus resultados contribuyan a la toma de decisiones y al fortalecimiento de un sector más profesionalizado, innovador, sostenible e inclusivo, en beneficio del desarrollo económico, cultural y social del país.

Econ. Alfredo Javier Mongelós
Secretario Técnico

Introducción

El estudio «**Audiovisual. Demanda Ocupacional y Competencias Laborales**» tiene como propósito identificar las principales características de la demanda de talento humano del sector audiovisual en Paraguay, así como las competencias laborales requeridas por las empresas y profesionales que participan en esta actividad. Su desarrollo responde a la necesidad de contar con información actualizada que permita comprender las transformaciones del mercado laboral sectorial y generar evidencia para la planificación de acciones de formación y capacitación pertinentes.

El sector audiovisual atraviesa un proceso de evolución marcado por la incorporación de nuevas tecnologías, la diversificación de los formatos de producción y distribución de contenidos, y el surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo. Estos cambios han impactado tanto en la estructura ocupacional como en los conocimientos, habilidades y competencias requeridos para el desempeño de las distintas funciones que integran la cadena de valor audiovisual. En consecuencia, conocer las tendencias que inciden en el empleo y en la demanda de capacidades constituye un insumo fundamental para fortalecer la vinculación entre la oferta formativa y las necesidades del sector productivo.

Con este fin, el Observatorio Ocupacional del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) desarrolló una investigación basada en un enfoque metodológico mixto. La información fue obtenida mediante una encuesta dirigida a empresas y trabajadores independientes vinculados a la actividad audiovisual, complementada con entrevistas a informantes clave provenientes de instituciones, gremios, productoras y profesionales con amplia trayectoria en el sector. La combinación de herramientas cuantitativas y cualitativas permitió recopilar información sobre las dinámicas de contratación, las ocupaciones con mayor demanda, las dificultades para cubrir vacantes, las competencias más valoradas y las perspectivas de evolución del mercado laboral.

Asimismo, el estudio analiza el impacto de las innovaciones tecnológicas y organizacionales sobre las ocupaciones del sector, identifica necesidades de capacitación y formación continua, y releva las competencias emergentes asociadas a los nuevos procesos de producción audiovisual. De igual manera, incorpora la caracterización de ocupaciones priorizadas, describiendo funciones, conocimientos, habilidades y requisitos identificados durante el proceso de investigación.

El documento se estructura en varios apartados. En primer lugar, se presenta un panorama general del sector audiovisual y de las tendencias que inciden en su desarrollo. Posteriormente, se exponen los principales aspectos metodológicos del estudio y el análisis de los resultados obtenidos. Finalmente, se presentan las conclusiones y consideraciones finales derivadas de la investigación.

Se espera que los hallazgos contenidos en este informe constituyan una herramienta de apoyo para instituciones de formación, organismos públicos, empresas, gremios y trabajadores del sector audiovisual, contribuyendo al diseño de iniciativas que favorezcan el desarrollo del capital humano, la mejora de la empleabilidad y el fortalecimiento de la competitividad de esta actividad en Paraguay.

Contexto

Durante la última década, los sectores cinematográfico y audiovisual han experimentado rápidos cambios debido a la revolución tecnológica y digital. Estos cambios han remodelado la forma en que se producen, distribuyen y consumen contenidos audiovisuales. Para hacer frente a estos nuevos retos, los profesionales deben desarrollar nuevas competencias digitales. Al mismo tiempo, las empresas deben adoptar modelos de negocio innovadores y garantizar que su audiencia tenga un mejor acceso digital a los contenidos (Comisión Europea, 2023).

En este contexto, el crecimiento exponencial del consumo digital de contenidos ha propiciado una diversificación y una expansión paralela de la producción de contenidos audiovisuales, fundamentalmente de ficción, incluidos los de animación, y también los de videojuegos y sus actividades vinculadas. (Ministerio de Economía, Comercio y Empresas, 2026).

Como reflejo de esta expansión a nivel global, según el informe de Olsberg-SPI5, la suma de las inversiones efectuadas en 2019 por compañías como Netflix, Amazon, Disney, HBOMax, Peacock, Quibi y Apple, alcanzó los 177 000 millones de dólares y se generaron 14 millones de empleos en todo el mundo (Ministerio de Economía, Comercio y Empresas, 2026).

Por su parte, en Paraguay, según datos publicados por el periódico La Nación en el año 2019, la industria audiovisual movió en general 180 millones de dólares al año, empleando a aproximadamente 5 mil personas, de forma directa e indirecta. Además de la Secretaría Nacional de Cultura que invierte cada año casi 200 mil dólares en membresías de Ibermedia y Recam; mientras que el sector audiovisual aporta al estado unos 20 millones de dólares anuales en retenciones fiscales (La Nación, 2019).

En reconocimiento de la importancia estratégica del sector, el 5 de julio se celebra el Día del Cine y del Audiovisual Paraguayo, fecha instituida con la promulgación de la Ley N° 6.106 «De fomento al Audiovisual» en el 2018, cuyo objetivo es generar políticas de incentivos que promuevan la producción de productos nacionales (La Nación, 2019).

Posteriormente, la pandemia de COVID-19 puso de relieve la urgencia de contar con políticas flexibles que se ajustaran a las nuevas realidades del entorno digital. Durante este período, la industria tuvo que enfrentarse a cambios rápidos y profundos en la forma en que se produce, distribuye y consume el contenido audiovisual (Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, 2024).

A raíz de estas transformaciones, los gobiernos de todo el mundo reconocen la importancia de la industria audiovisual para sus economías. Estas industrias, que incluyen la televisión y el cine, se están recuperando y sus principales representantes se están concentrando en la expansión regional y las alianzas de distribución. Estas industrias son un componente fundamental del mercado global del cine y el entretenimiento, cuyo valor se prevé que alcance alrededor de USD 170 000 millones en 2030, con un crecimiento anual del 7,2% entre 2022 y 2030 (BID y Netflix, 2023).

En línea con esta tendencia, el mayor acceso a internet y a dispositivos móviles ha acelerado el crecimiento del video a demanda (VoD) en la región y aumentado la demanda de contenido local de calidad. Un estudio del BID señala que las principales plataformas

buscan asociarse con productoras latinoamericanas para crear contenidos originales, abriendo oportunidades de exportación audiovisual. Este impulso global hacia producciones de alta calidad también está fortaleciendo las industrias de animación y efectos visuales en la región, con potencial de convertirse en un motor económico (BID y Netflix, 2023).

Además, los beneficios económicos de la industria audiovisual no se limitan a los efectos a lo largo de la cadena de suministro, como ocurre con la mayoría de las demás industrias. Se pueden generar beneficios económicos adicionales derivados de la producción y el consumo de contenidos a partir de efectos *spillover* únicos, como el aumento del turismo a las locaciones de rodaje.

Ejemplos de *spillover*.

Aumento del turismo en locaciones de rodaje

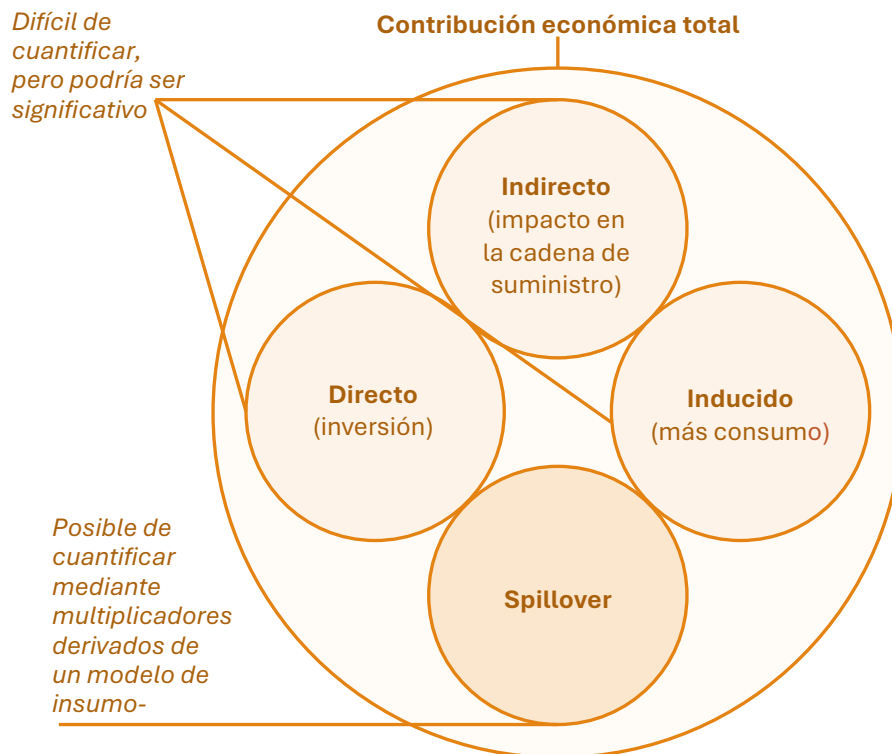
- ▶ Es posible que la película infantil de animación *Coco* (2017), que narra la historia de un niño mexicano, haya tenido un efecto positivo en el turismo de México. Morelia, la capital de Michoacán y el punto de partida del recorrido de *Coco* en la película, experimentó un aumento del 50% en el número de turistas en el año posterior al estreno de la película.
- ▶ La película de Disney *Encanto* (2021), que narra la historia de una chica colombiana, fue un éxito en Colombia y el resto del mundo. Presenta el paisaje, la biodiversidad, la música y la cultura de Colombia. El Gobierno está aprovechando el alcance mundial de esta película para promover el turismo y la inversión en el país (p. ej., las embajadas de Colombia han organizado proyecciones especiales para operadores turísticos y periodistas).

Mayor interés en los libros después del estreno de películas

- ▶ *La ira de Dios*, una intriga psicológica del director argentino Sebastián Schindel, es una adaptación de la novela argentina *La muerte lenta* de Luciana B., de Guillermo Martínez. Poco después del estreno de la película el 15 de junio de 2022 en Netflix, hubo un incremento en el número de personas interesadas en el libro. Las búsquedas aumentaron 33 veces más la semana después del estreno en comparación con el promedio de búsquedas semanales en 2021. Es probable que el aumento en las búsquedas haya resultado en un aumento de las ventas del libro.

En este sentido, la industria audiovisual juega un papel clave a la hora de generar beneficios económicos más amplios, ya que sus cadenas de suministro son extensas y diversas, y el gasto en ese sector sostiene a proveedores de otras industrias (artistas de efectos especiales, diseñadores de vestuario, fabricantes de equipos para la escenografía, etc.) (La Nación, 2019). El Gráfico 1 ilustra los elementos de esta contribución económica del sector audiovisual.

Gráfico 1. Contribución económica total de la industria audiovisual.



Fuente: El impacto económico de la industria audiovisual en Latinoamérica (BID); Netflix. Año 2023.

Por otra parte, se observa que los cambios en las industrias audiovisuales en Latinoamérica responden a tres grandes tendencias impulsoras: (1) el surgimiento del video bajo demanda, (2) la producción de contenido local, y (3) el rápido crecimiento de las industrias de la animación y los efectos visuales (BID y Netflix, 2023).

En estos términos, la industria audiovisual puede describirse como una cadena de valor que consta de cuatro actividades principales:

- ▶▶ **La preproducción:** abarca los preparativos para filmar una película o serie. En esta etapa, se toman decisiones sobre el guion, las productoras y el talento. Por lo general, lleva bastante tiempo asegurarse de pulir el guion y encontrar al personal adecuado. A pesar de eso, suele ser una etapa poco costosa para producciones medianas y grandes.
- ▶▶ **La producción:** es el rodaje de las escenas. Si bien no es la etapa más extensa, suele ser la más costosa. Por lo general, representa entre el 60% y el 70% del costo total de la producción.
- ▶▶ **La posproducción:** se ocupa de trabajar sobre lo rodado en la etapa de producción (con procesos de edición, creación de efectos visuales, corrección de color, mezcla de sonido y otros) hasta convertirlo en las películas o series que ven las audiencias. Es común que sea la etapa de producción más larga.
- ▶▶ **La distribución:** publicita el contenido y lo distribuye entre los consumidores. Si bien lo habitual es una distribución en cine o televisión, cada vez más producciones llegan al público a través de los proveedores de videos bajo demanda.

Hábitos de consumo audiovisual

Antes de la pandemia, las salas de cine aún mantenían una fuerte presencia en la vida cultural de muchos países latinoamericanos, con estrenos taquilleros que llenaban las butacas. Sin embargo, el confinamiento obligatorio impuesto en 2020 en varias naciones obligó a cerrar los cines por meses y aceleró la digitalización del entretenimiento.

La transformación afecta tanto a la industria cinematográfica, a la televisión tradicional, y a la producción de musical, generando oportunidades y desafíos en un sector en constante evolución (Aceprensa, 2025).

El crecimiento del sector ha generado una mayor demanda de tecnologías que permiten crear, distribuir y consumir contenidos audiovisuales de calidad. En este sentido, Colombia se ha posicionado como un centro de desarrollo para esta tecnología, considerando que para el año 2022, el mercado OTT (Over The Top) de América Latina alcanzó los USD 16,6 mil millones y se espera que llegue a 2028, a los USD 32,4 mil millones, con una tasa de crecimiento del 11,8% (ABC Economía, 2023).

El Estudio de mercado de la industria de broadcast Latinoamérica 2022 publicado en la revista (ABC Economía, 2023) destaca las siguientes tendencias que impactarán la región en el futuro muy cercano:

- ▶ **Aumento en la penetración:** América Latina tendrá 81 millones de suscripciones de Video Bajo Demanda por Suscripción (SVOD) y OTT para 2025 y contribuirá con USD 9 700 millones para 2027. Ahora, de los USD 7 000 millones que aportará el OTT entre 2021 y 2027, el SVOD proporcionará USD 4 500 millones, mientras que el AVoD aportará una cifra cercana a los USD 2 000 millones.
- ▶ **Podcasts:** el formato que continúa en aumento en el mundo. Hay cerca de 1 000 millones de personas que escuchan podcasts, y se prevé que en los próximos años América Latina, Asia Pacífico y China, registren un crecimiento del 70% de usuarios de esta tecnología.
- ▶ **Digitalización de plataformas y la incorporación de nuevas tecnologías:** surge la necesidad de implementar tecnologías que afiancen los procesos y que faciliten a los usuarios conocer sobre aquellos elementos tecnológicos y operativos que permitan gestionar de manera más eficiente el entorno IP.
- ▶ **Mayor penetración de la OTT:** a medida que OTT y la transmisión de video se expanden al ritmo del mercado de telefonía móvil de América Latina, hay más oportunidades de combinar nuevos servicios con TV paga y entregarlos de manera más confiable a un menor costo por satélite. La tendencia al alza es fuerte: para 2025, OTT representará 9,7 % del mercado de TV Paga se afirmó en un reporte realizado por Intelsat.
- ▶ **Realidad aumentada:** este recurso ha ganado terreno en el mundo del Broadcast convirtiéndose en una herramienta de marketing y comunicación para las empresas. Según ABI Research, se espera que el valor del mercado total de realidad aumentada crezca exponencialmente hasta superar los USD 140 000 millones en el año 2025.

En América Latina la expansión de las plataformas de *streaming* ha transformado significativamente el ecosistema audiovisual. La llegada de servicios como Netflix, Amazon Prime Video, Disney+ y Max (HBO) ha modificado los hábitos de consumo y contribuido a

dinamizar la producción de contenidos en la región. Aunque este fenómeno ha impactado en los niveles de asistencia al cine y en las audiencias de la televisión tradicional, también ha impulsado una mayor demanda de series, películas y producciones locales, generando nuevas oportunidades para la industria audiovisual (Aceprensa, 2025).

Este proceso de transformación se desarrolla en un contexto marcado por desafíos estructurales. A pesar del crecimiento en el acceso a internet, persisten brechas digitales que limitan el acceso de parte de la población a servicios de pago, favoreciendo el uso de plataformas gratuitas como YouTube o TikTok. Asimismo, la inestabilidad económica presente en algunos países de la región condiciona la capacidad de los usuarios para sostener múltiples suscripciones de manera simultánea (Aceprensa, 2025).

Ante este escenario, los actores tradicionales del sector buscan adaptarse a las nuevas dinámicas del mercado. Diversos análisis señalan que aquellas organizaciones que fortalezcan la producción de contenido local mejoren la experiencia de consumo en dispositivos móviles y mantengan ofertas accesibles estarán en mejores condiciones para consolidar su participación en un entorno cada vez más competitivo (Aceprensa, 2025).

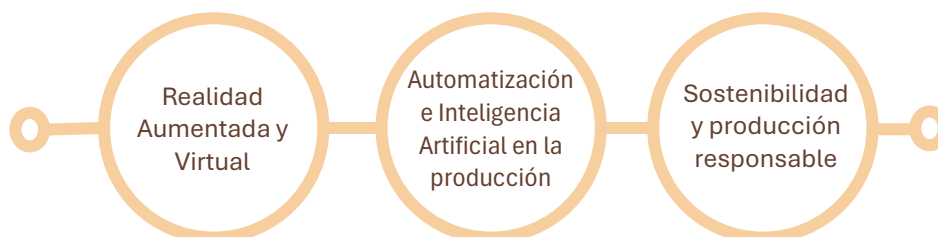
En consecuencia, uno de los principales desafíos para América Latina y el Caribe consiste en aprovechar las oportunidades derivadas de la expansión del *streaming*, promoviendo beneficios tanto para las audiencias como para los creadores de contenido. En este proceso, la diversidad y el fortalecimiento del talento regional se perfilan como elementos fundamentales para consolidar a la región como un referente de la producción audiovisual (Aceprensa, 2025).

Tendencias tecnológicas en el ámbito audiovisual

El sector audiovisual se consolida como una de las industrias más dinámicas de la economía digital, impulsado por la convergencia de tecnologías avanzadas, la evolución de los hábitos de consumo y la creciente exigencia de modelos de producción sostenibles. Durante los últimos años, herramientas como la inteligencia artificial, la realidad aumentada y la automatización de procesos han permitido optimizar la producción y distribución de contenidos, así como mejorar la experiencia del usuario. A esto se suma que la conectividad remota, la colaboración a distancia y la gestión inteligente de contenidos se han consolidado como elementos centrales del sector, permitiendo a las empresas audiovisuales responder con mayor agilidad a la demanda de formatos dinámicos y personalizados (Econocom P&S, 2025).

Los contenidos interactivos e inmersivos se afianzan como uno de los motores de la innovación del sector.

Gráfico 2. Tendencias tecnológicas en el sector audiovisual



Fuente: Elaboración propia con datos de Politécnico Gran Colombiano Institución Universitaria- Año 2025

Las plataformas de *streaming*, las productoras y las marcas están orientando sus estrategias hacia formatos innovadores que fomentan la participación del público, permitiéndole influir en el desarrollo de la narrativa, intervenir en tiempo real sobre los escenarios y formar parte activa del proceso creativo.

El sector audiovisual está, ahora mismo, en un punto crucial, donde la innovación tecnológica, la creatividad estratégica, y el firme compromiso con lo social, son puntos claves para seguir adelante. (Politécnico Grancolombiano, 2025)

El sector audiovisual en la economía paraguaya

En un hecho histórico para el sector audiovisual paraguayo, el Gobierno Nacional firmó el decreto de expansión presupuestaria del Instituto Nacional del Audiovisual Paraguayo (INAP), asignado por primera vez con fondos del Presupuesto General de la Nación, destinados específicamente al fortalecimiento y desarrollo de esta industria.

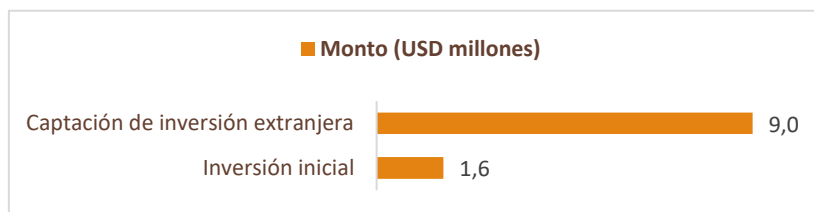
Este logro alcanzado por el sector es resultado de un trabajo en equipo entre el sector público y privado, bajo el liderazgo del Ministerio de Industria y Comercio (MIC), por medio de una mesa de Industrias creativas y Servicios de REDIEX, en coordinación con el INAP.

Los ejes principales de ejecución del Fondo Nacional del Audiovisual Paraguayo (FONAP) a través del Proyecto Audiovisual del Paraguay (PROA PY) son:

- ▶▶ Incentivo a las producciones extranjeras en Paraguay
- ▶▶ Fortalecimiento de la producción nacional a través de convocatorias concursables
- ▶▶ Formación y capacitación de capital humano para afrontar el crecimiento del sector

La información presentada en el Gráfico 3, evidencia que una inversión inicial de USD 1,6 millones se traduce en una proyección de captación cercana a USD 9 millones en inversión extranjera. Este contraste entre ambos montos refleja un efecto multiplicador significativo, destacando la capacidad del proyecto para atraer recursos externos a partir de una base financiera relativamente reducida.

Gráfico 3. Relación entre inversión inicial y captación de inversión extranjera (USD)



Fuente: Elaboración propia con datos de Rediex- Año 2025

La información de la Tabla 1 muestra cómo se genera un efecto multiplicador relevante, evidenciado en tres dimensiones: la incorporación de un aporte complementario, el impacto económico adicional y la generación de empleo indirecto. Estos resultados reflejan la capacidad del sector para movilizar recursos, dinamizar la economía y ampliar su alcance en otros segmentos productivos.

Tabla 1. Efecto multiplicador de la inversión en producciones apoyadas

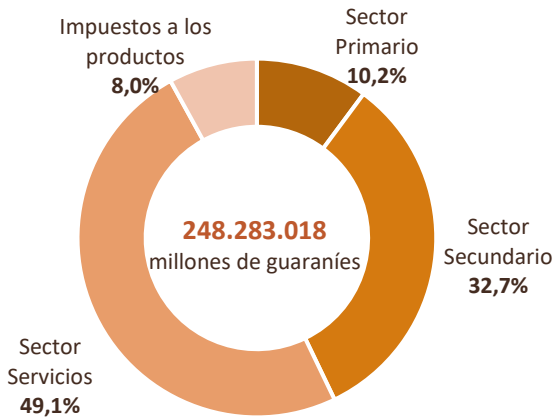
Indicador	Resultado / descripción
Aporte complementario privado e internacional	En promedio, las producciones apoyadas incorporan al menos un 50% adicional del monto adjudicado, proveniente de fuentes privadas e internacionales.
Impacto económico adicional	Por cada USD 10 invertidos, se estima un impacto económico adicional de USD 6.
Generación de empleo indirecto	Por cada 100 empleos directos, se generan aproximadamente 50 empleos adicionales en otros sectores económicos.

Fuente: Elaboración propia con datos de Rediex- Año 2025

El país avanza en la consolidación de una visión estratégica de largo plazo orientada a posicionarse como un centro de referencia en la región para la producción, desarrollo y exportación de contenidos audiovisuales (Rediex, 2025).

En este marco, es importante considerar el desempeño macroeconómico del país. En 2025, el Producto Interno Bruto (PIB) de Paraguay alcanzó 248 283 018 millones de guaraníes, según el Banco Central del Paraguay (BCP). De acuerdo con el Gráfico 4, durante el año el sector Servicios se consolidó como el principal generador de valor de la economía nacional, ocupando la mayor participación en el PIB y subrayando su papel estratégico en el dinamismo y la estructura productiva del país, frente a las contribuciones relativamente menores del sector Primario, el Secundario y los Impuestos a los productos.

Gráfico 4. Estructura del PIB. Año 2025*

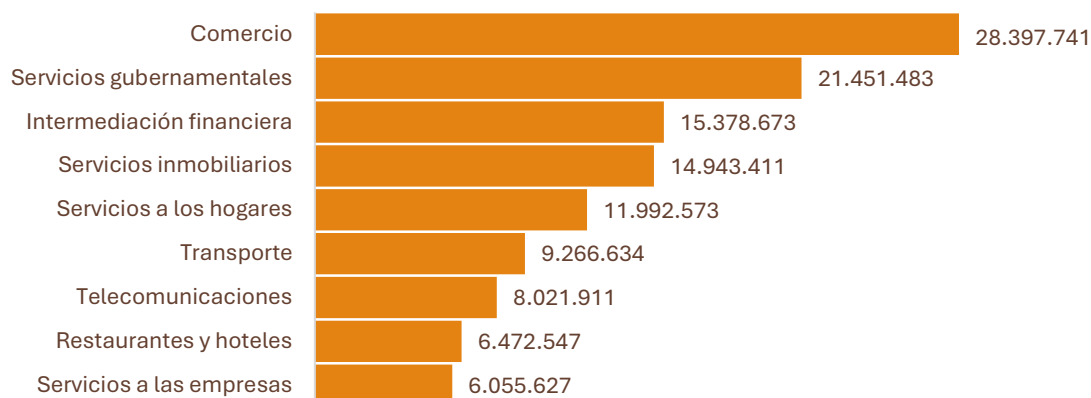


Fuente: Elaboración propia con Datos del BCP a la fecha 10.12.2025
Observación: (*) cifras preliminares

De acuerdo con las estadísticas del BCP, el sector servicios registró un crecimiento en la mayoría de sus rubros durante 2025, consolidándose como uno de los principales motores de la economía nacional. Este desempeño pone de manifiesto su papel estratégico en la generación de valor agregado, la dinamización de la estructura productiva y el fortalecimiento de los encadenamientos económicos intersectoriales, contribuyendo de manera significativa a la estabilidad, resiliencia y competitividad de la economía paraguaya.

Desde esa perspectiva, el Gráfico 5 evidencia la relevancia del sector Servicios dentro de la estructura económica del país. Su importancia radica en la amplia diversidad de actividades que lo integran y en su incidencia directa en la vida cotidiana de la población, desde la intermediación financiera hasta los servicios de transporte, comunicaciones y atención a los hogares. Asimismo, su desarrollo favorece la creación de empleo, fortalece la infraestructura económica y facilita la articulación entre los distintos sectores productivos, consolidándose como un componente fundamental para el crecimiento sostenido y el desarrollo económico nacional.

Gráfico 5. Estructura del Sector Servicios (millones de guaraníes). Año 2025*



Fuente: Elaboración propia con Datos del BCP a la fecha 10.12.2025

Observación: (*) cifras preliminares

Población ocupada

El mundo audiovisual se funde en un cambio constante con una producción evolucionada impulsada por avances tecnológicos, digitalización de contenidos, y la diversificación de plataformas de distribución. En respuesta a esta dinámica, la capacidad del sector para crear empleos se evidencia, en su posibilidad de recibir gente talentosa, incluyendo creadores y técnicos, y su conexión con otros rubros culturales y de servicios, lo que nos ayuda a entender el empleo como una pieza clave para el futuro del sector audiovisual.

En ese sentido, el impacto económico no se limita al sector audiovisual, sino que se extiende a una amplia gama de servicios conexos, generando encadenamientos productivos, tal como se puede visualizar en la Tabla 2.

Tabla 2. Áreas de impacto económico directo e indirecto. Año 2023

Tipo de impacto	Áreas beneficiadas
Empleo directo	Dirección, guion, producción técnica y artística
Servicios conexos	Hotelería, transporte, alimentación, logística

Fuente: Elaboración propia con datos del Impacto económico de la industria audiovisual en Latinoamérica (BID)

Tal como se detalla en la Tabla 3, la ocupación principal por rama de actividad refleja el predominio del sector Servicios en la estructura del empleo, evidenciando su rol estratégico en la economía nacional, donde el sector audiovisual se posiciona como parte del ecosistema de servicios creativos con potencial para contribuir a la generación de empleo y a la diversificación productiva.

Tabla 3. Población ocupada según rama de actividad económica

Rama de Actividad en Ocupación Principal	Cantidad
Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca	460.152
Industrias Manufactureras	311.289
Electricidad, Gas y Agua	14.574
Construcción	219.753
Comercio, Restaurantes y Hoteles	840.630
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	107.356
Finanzas, Seguros, Inmuebles	191.159
Servicios Comunales, Sociales y Personales	717.687
NR	170
Total	2.862.770

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC). Año 2024

Nota: NR (No Respuesta). * Cifra basada en menos de 30 casos muestrales, que puede ser considerada como insuficiencia muestral.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), la población ocupada cuenta actualmente con una mayor proporción de personas mayores de 30 años, superando en 39,8 puntos porcentuales al grupo de 15 a 29 años.

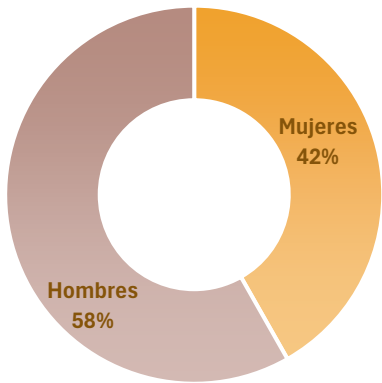
Tabla 4. Población ocupada por grupo de edad

Grupo de edad	Cantidad de trabajadores	%
Jóvenes de 15 a 29 años	860.418	30,06
Adulto (30 años y más)	2.002.352	69,94
Total	2.862.770	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC. Año 2024

El análisis comparativo de la población ocupada por sexo en el 2024, presentado en el Gráfico 6, evidencia una mayor participación de los hombres en el sector, quienes superan a las mujeres con una diferencia de 16,4 puntos porcentuales. Esta disparidad confirma la existencia de una brecha significativa en la participación laboral según el sexo dentro del sector.

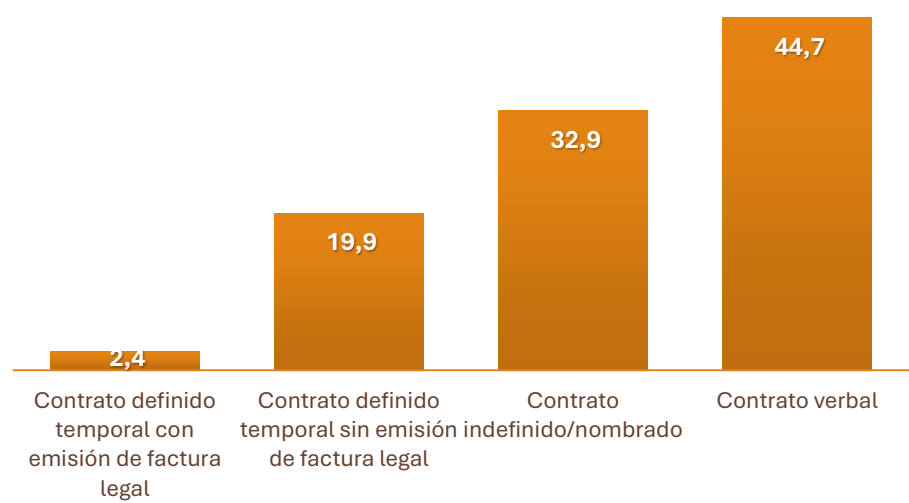
Gráfico 6. Porcentaje de población ocupada por sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC. Año 2024

Acerca de la vinculación laboral, el Gráfico 7 identifica diversos tipos de contratación utilizados en el sector, destacándose la modalidad verbal como la más utilizada, con una participación del 44,7%.

Gráfico 7. Porcentaje de trabajadores privados según tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC. Año 2024

Además, las brechas de género y las modalidades de contratación analizadas previamente no son las únicas debilidades identificadas del sector. De acuerdo con los datos de la EPHC 2024, el 66,9% de las personas ocupadas en el sector manifestó no realizar aportes a una caja de jubilación, lo que equivale a más de 480 725 personas. Esta situación se presenta en la Tabla 5, y evidencia un alto grado de desprotección social para los trabajadores audiovisuales.

Tabla 5. Trabajadores privados del sector Servicios Comunes, Sociales y Personales, según aporte a una caja de jubilación. Año 2024

Aporta a una caja de jubilación	Frecuencia	%
Sí	236.706	32,9
No	480.725	66,9
Total	717.687	100,0

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPHC. Año 2024

Considerando la misma fuente, la mitad de las personas ocupadas percibe un ingreso salarial mensual cercano a 2 353 681 guaraníes. El valor mínimo registrado resulta llamativo debido a la inclusión de trabajadores que no reciben ingresos, situación asociada al tipo de contratación.

Formación en el sector

En el ámbito de la formación técnica y profesional vinculada al sector audiovisual, se relevaron las ofertas disponibles tanto a nivel nacional como regional. La Tabla 6 detalla las titulaciones identificadas en el nivel técnico superior, que comprenden desde tecnicaturas en realización y animación hasta formaciones orientadas a la producción televisiva y cinematográfica.

Tabla 6. Oferta de diplomados, tecnicaturas y especializaciones

Certificación	Duración	País
Cine TIA	8 meses	Paraguay
Cinema e Audiovisual	4 años	Brasil
Compaginación	3 años 6 meses	Argentina
Dirección de Fotografía y Cámara	3 años 6 meses	Argentina
Dirección en Cine de Animación	3 años 6 meses	Argentina
Dirección de Arte	3 años 6 meses	Argentina
Director	3 años 6 meses	Argentina
Guion	3 años 6 meses	Argentina
Marketing en Audiovisual	No especifica	Paraguay
Producción	3 años 6 meses	Argentina
Realización Cinematográfica Integral	3 años	Argentina
Tecnicatura universitaria en Animación 3D y Efectos Visuales	3 años	Argentina
Técnico superior en Producción Integral de Televisión	3 años	Argentina
Técnico Superior en realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos	2 años	Paraguay

Fuente: Elaboración propia con datos de los portales web de institutos paraguayos y extranjeros

En cuanto a la oferta universitaria de grado y posgrado, Paraguay cuenta con tres instituciones que ofrecen la Licenciatura en Comunicación Audiovisual, con duraciones que varían entre 4 y 5 años. A nivel de posgrado, se identifica el Magíster en Producción y Gestión Audiovisual como la única opción disponible en el país. La región amplía considerablemente esta oferta, con carreras especializadas en áreas como cinematografía, dirección, guion, montaje y animación, disponibles principalmente en Argentina. La Tabla 7 presenta el detalle de estas titulaciones.

Tabla 7. Oferta de carreras de grado y postgrado

Titulación	Duración	País
Cinematografía	4,5 años	Paraguay
Dirección de Arte Cinematográfico	3 años	Argentina
Dirección de Fotografía	3 años	Argentina
Dirección de Montaje	3 años	Argentina
Dirección de Sonido	3 años	Argentina
Especialista en Cine Documental	No especifica	Argentina
Especialización en Escritura y Guion de Series	No especifica	Argentina
Especialización en Inteligencia Artificial aplicada al Audiovisual	No especifica	Argentina
Guion Cinematográfico	3 años	Argentina
Licenciatura en Artes Visuales	3 años	Argentina
Licenciatura en Cine Documental	4 años	Argentina
Licenciatura en Comunicación Audiovisual	4 o 5 años	Paraguay
Maestría en Cine Documental	No especifica	Argentina
Magíster en Producción y Gestión Audiovisual	No especifica	Paraguay
Producción Cinematográfica	3 años	Argentina
Realización Cinematográfica	3 años	Argentina

Fuente: Elaboración propia con datos de los portales web de universidades de extranjeras

Análisis ocupacional del sector audiovisual

Los estudios sobre demanda ocupacional y competencias laborales son el resultado de la combinación de una encuesta a empresas y entrevistas a referentes o informantes clave del sector de interés, en esta ocasión, el audiovisual, con el objetivo de obtener una visión integral que ayude a comprender las necesidades del sector. En este sentido:

- La encuesta: mide aspectos descriptivos del negocio y las competencias de los trabajadores identificando ocupaciones específicas
- La entrevista: aporta una visión global de la necesidades y aspiraciones de los actores del sector.

Proceso de la encuesta a empresas

Para la captación de datos empresariales se aplicó un cuestionario web mediante la plataforma LimeSurvey, cuya versión impresa se encuentra disponible en el Anexo 1. Con el fin de fomentar la participación, se enviaron correos electrónicos de invitación que incluían el enlace al instrumento, complementados con un seguimiento telefónico posterior.

Esta estrategia permitió obtener respuestas mediante la autoadministración del cuestionario, utilizando un enlace web proporcionado por el Observatorio Ocupacional.

Durante el procesamiento de los datos, se estandarizaron y codificaron las respuestas provenientes de variables abiertas, a fin de facilitar su tratamiento para la elaboración de gráficos y tablas. El tratamiento y organización de los datos se realizaron empleando Python y Microsoft Excel para Microsoft 365, con análisis de consistencia empleando *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

A partir del análisis de los tabulados (gráficos y tablas), se presentan los principales hallazgos en el apartado «**Resultados de la encuesta**» de este informe.

Proceso de las entrevistas a informantes clave

Tras la identificación de los informantes clave; entre ellos, representantes de gremios y asociaciones del sector audiovisual, así como referentes de reconocida trayectoria, se coordinaron entrevistas individuales realizadas en las modalidades tanto virtual como presencial según la elección de los participantes.

Las reuniones virtuales se llevaron a cabo mediante la plataforma Zoom, siguiendo una guía semiestructurada de preguntas, y que fueron grabadas con el consentimiento previo de los participantes.

Las grabaciones se transcribieron utilizando el software Microsoft Word, lo que permitió acceder al contenido textual de las entrevistas y preparar los datos para su análisis.

Para el tratamiento de las entrevistas se aplicaron técnicas propias del análisis cualitativo, incluyendo la codificación e interpretación de las respuestas. Los principales hallazgos se presentan en el apartado «**Resultados de las entrevistas**» de este informe.

Resultados de la encuesta

Empresas participantes

La encuesta empresarial para el sector audiovisual contó con la participación de 86 empresas mayormente de Asunción¹ (59%) y Central (28%) y con respuestas de varios otros puntos del país como los departamentos de Concepción, Caaguazú, Itapúa, Paraguarí, Alto Paraná y Ñeembucú.² Esta concentración geográfica (87% en el área metropolitana) es consistente con el apartado de entrevistas.

Gráfico 8. Distribución territorial de las empresas participantes



Con respecto a las actividades económicas a las que mayormente se dedican las empresas audiovisuales, la Tabla 8 evidencia una fuerte concentración en las abocadas a

¹ Para los fines de este estudio se considera a la capital del país, Asunción, como departamento.

² Todos los gráficos y tablas presentados en este apartado de «Resultados de la encuesta» son de elaboración propia con los datos recolectados en el cuestionario en línea, por lo que se omite la cita de la fuente al pie de cada uno.

las actividades de producción y postproducción de películas, vídeos y programas de televisión, agrupando a más de dos tercios (73%) de las empresas encuestadas.

Cabe destacar que 2 empresas señalaron dedicarse al alquiler de maquinarias y equipos, las llamadas empresas «rental», una modalidad de negocio que ofrece una alternativa de reducción de costos frente a la compra de equipos.

Tabla 8. Empresas participantes según subclase³ de la actividad económica principal

Actividad económica	Cantidad	%
Actividades de producción y post producción de películas, vídeos y programas de televisión	63	73%
Actividades artísticas y de espectáculos	7	8%
Actividades de grabación sonora y edición de música	3	3%
Telecomunicaciones	3	3%
Actividades publicitarias	3	3%
Actividades de fotografía	2	2%
Alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes materiales no clasificados previamente (n.c.p.) sin operario	2	2%
Actividades de programación y difusión de radio	1	1%
Actividades de programación y difusión de televisión	1	1%
Otras actividades de servicios personales n.c.p.	1	1%
Total de empresas	86	100%

En cuanto al tamaño de las participantes, se ve el Gráfico 9 que confirma que el sector sigue la tendencia estructural del tejido productivo nacional con predominio de las microempresas (86%)⁴ evidenciando la consonancia de los modelos de negocio independientes y por proyectos propios del sector audiovisual.

Gráfico 9. Tamaño de las empresas participantes

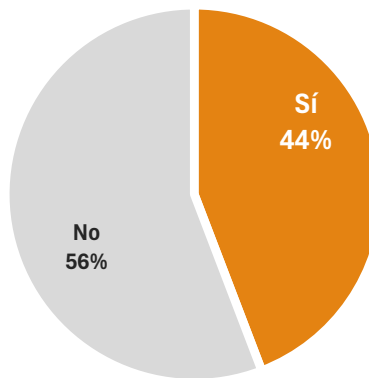
Micro 86%	Pequeña 7%	Mediana 3%	Grande 3%
--------------	---------------	---------------	--------------

Por otra parte, al ser consultadas sobre la tenencia del Certificado de Nacionalidad de Productor o de Empresa Productora otorgado por el Instituto Nacional del Audiovisual Paraguay (INAP) se identificó que el 44, 2% respondió afirmativamente (Gráfico 10), lo que sugiere que, pese a los importantes avances normativos descritos en el apartado de contexto, un importante segmento del sector opera al margen de este mecanismo de formalización.

³ La actividad económica principal fue codificada con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP 1.0) con la mayor desagregación a 5 dígitos correspondiente al nivel de Subclase.

⁴ Las sumas totales de los porcentajes en las tablas y gráficos pueden tener diferencias mínimas con el 100% debido a redondeos matemáticos.

Gráfico 10. Empresas participantes, según tenencia de certificado de empresa productora

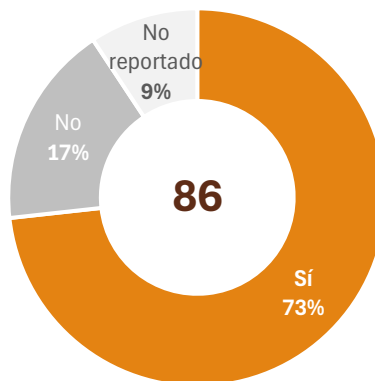


Proceso de contratación

Con un enfoque sobre la demanda sectorial, se constató que 63 empresas, equivalentes a alrededor del 73%, según el Gráfico 11, manifestaron haber buscado contratar personal para cubrir vacancias.

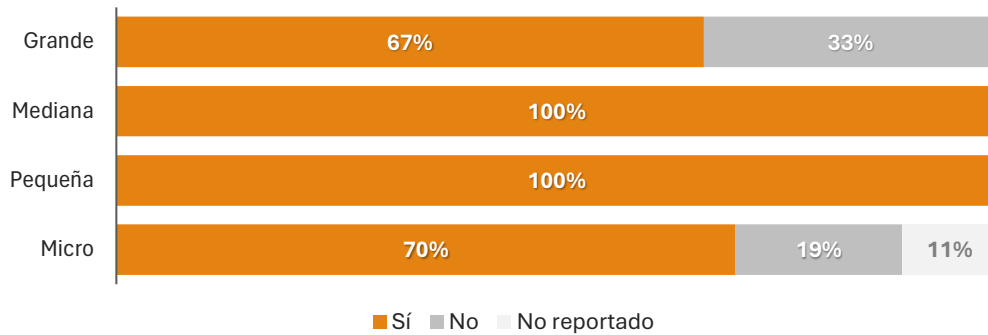
Este porcentaje importante se encuentra estrechamente vinculado al crecimiento sostenido y a la progresiva formalización de las producciones nacionales observadas en la última década, factores que han impulsado la necesidad de incorporar nuevos trabajadores.

Gráfico 11. Intención de contratación de las empresas participantes. Últimos 12 meses



Considerando además que estos porcentajes se mantuvieron independientemente del tamaño empresarial, alcanzando incluso al 100% de las pequeñas y medianas empresas participantes según se muestra en el Gráfico 12, se evidencia que este sector es un generador de empleo transversal en todas las categorías del tejido productivo nacional.

Gráfico 12. Intención de contratación según el tamaño de las empresas participantes



Al analizar la variedad de ocupaciones demandadas, resulta llamativo que el sector audiovisual presente una marcada diversidad. Tal como se observa en el Gráfico 13, cerca de un tercio de las empresas declaró haber buscado más de 8 ocupaciones diferentes. Asimismo, un porcentaje considerable manifestó haber intentado cubrir sus vacancias en 3 o 4 ocupaciones diferentes. El top 10 de esta diversidad de ocupaciones, se aprecia en la Tabla 9.

Gráfico 13. Porcentaje de empresas según cantidad de ocupaciones distintas en búsqueda



Tabla 9. Top 10 de ocupaciones más buscadas en los procesos de contratación de las empresas participantes. Últimos 12 meses

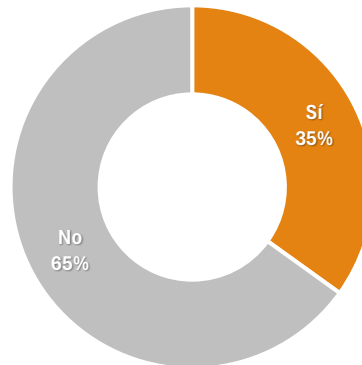
(pregunta con respuestas múltiples)

Ocupación	% de las empresas
1 Montajista / Editor	67%
2 Camarógrafo	62%
3 Actor	60%
4 Diseñador gráfico	48%
5 Vestuarista	44%
6 Profesional de maquillaje y peinado	41%
7 Gaffer	37%
8 Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción	35%
9 Microfonista	33%
10 Utilero	30%

Dificultades de contratación

De las 63 empresas que manifestaron intenciones de contratación, solo un bajo porcentaje, como se observa en el Gráfico 14, señaló como principales dificultades la escasez de postulantes con capacitaciones adecuadas y la falta de experiencia específica. Esta tendencia resulta coincidente con lo observado en empresas de otros sectores, donde las dificultades de contratación se relacionan principalmente con la demanda ocupacional y la insuficiente adecuación de competencias.

Gráfico 14. Empresas que experimentaron dificultades en los procesos de contratación



Por su parte, las ocupaciones con mayor cantidad de dificultades corresponden a actores, camarógrafos, diseñadores gráficos, montajistas/editores y técnicos de efectos visuales y/o sonoros en postproducción. En estos casos, además de las dificultades ya mencionadas, se suman factores como la edad de las personas disponibles y la falta de acuerdo sobre las condiciones laborales, incluyendo la ubicación, el horario, o la remuneración.

Tabla 10. Dificultades al momento de intentar la contratación de ocupaciones buscadas

Ocupación	Edad de las personas disponibles	Escasez de postulantes con capacitaciones adecuadas	Escasez de postulantes con experiencia laboral específica	No se presentaron postulantes	Postulantes sobrecualificados	Falta de acuerdo sobre condiciones laborales (ubicación, horario, remuneración)	Riesgo laboral	Reporte
Actor	X	X		X		X	X	5
Animador 2D		X						1
Asistente de dirección		X	X					2
Camarógrafo	X	X	X			X	X	5
Coach de actores						X		1
Colorista		X	X	X				3
Continuista		X	X			X		3
Director de arte		X						1
Diseñador gráfico	X	X	X	X	X	X		6
Foley			X					1
Gaffer	X	X	X					3
Jefe de producción		X	X					2
Locacionista		X	X					2
Maquillador para efectos especiales		X						1
Montajista / Editor	X	X	X	X		X	X	6
Productor ejecutivo	X	X	X			X		4
Técnico de efectos especiales			X					1
Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción	X	X	X		X	X		5
Utilero			X			X		2
Vestuarista			X			X		2
Reporte	7	15	15	4	2	10	3	

Sin embargo, la Tabla 11 muestra que, a pesar de que el porcentaje de empresas con dificultades en su búsqueda resultó bajo, logrando la contratación de apenas 105 puestos de los 294 vacantes.

Tabla 11. Vacancias generadas en las ocupaciones más difíciles de contratar

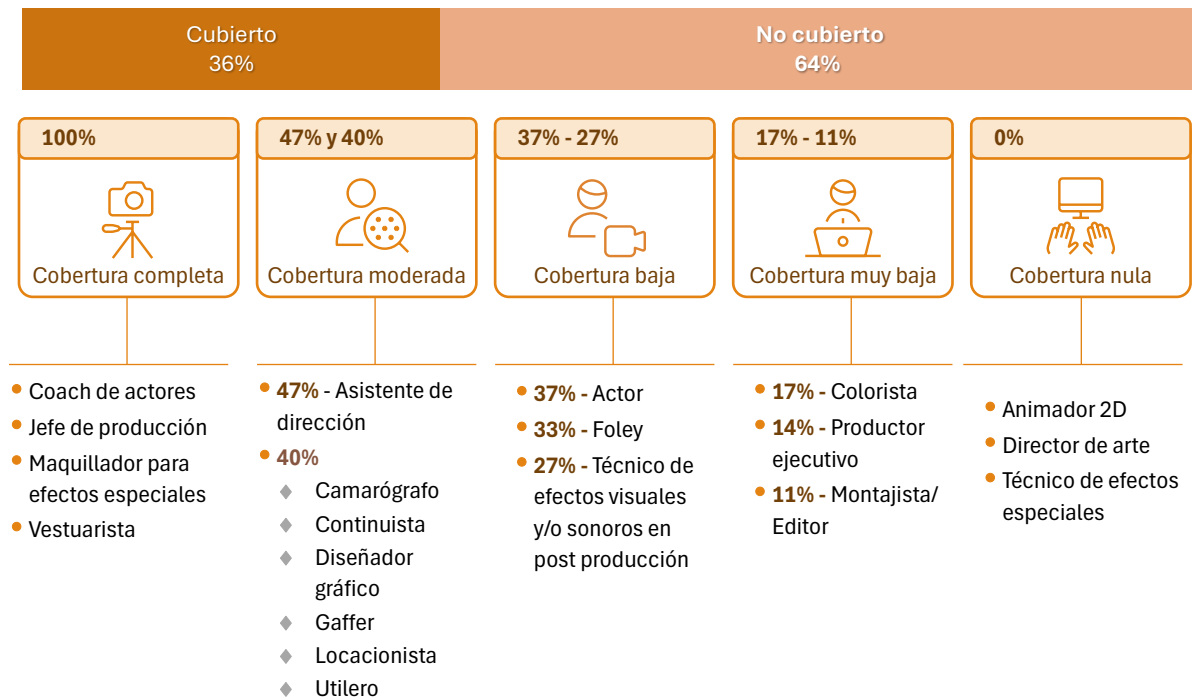
Ocupación	Empresas	Vacancias	Cobertura
Actor	3	164	60
Animador 2D	1	2	0
Asistente de dirección	4	15	7
Camarógrafo	7	15	6
Coach de actores	1	1	1
Colorista	1	6	1
Continuista	1	5	2
Director de arte	1	1	0
Diseñador gráfico	4	5	2
Foley	1	3	1
Gaffer	2	20	8
Jefe de producción	1	2	2
Locacionista	1	5	2
Maquillador para efectos especiales	1	1	1
Montajista / Editor	4	9	1
Productor ejecutivo	2	7	1
Técnico de efectos especiales	1	4	0
Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción	5	22	6
Utilero	2	5	2
Vestuarista	1	2	2
Total	22	294	105

En el análisis de cobertura, resaltó que el porcentaje de cobertura de vacancias alcanzó apenas un poco más de un tercio del total generado (Gráfico 15), lo que sugiere que la mayoría de las empresas no logró superar las dificultades presentes en la amplia variedad de puestos que intentaron cubrir.

De las 20 ocupaciones distintas identificadas, las más críticas fueron Animador 2D, Director de Arte y Técnico de Efectos Especiales, que registraron una cobertura nula de vacancias. Asimismo, se observa que varias de estas ocupaciones podrían fortalecer sus competencias mediante la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), lo que requeriría la actualización de los diseños curriculares existentes o, en su defecto, el desarrollo de nuevos programas formativos.

Por otra parte, con niveles de cobertura igualmente reducidos se ubicaron las ocupaciones de Colorista, Productor Ejecutivo y Montajista/Editor, cuyos niveles de cobertura no alcanzaron el 20% de las vacancias generadas. En consecuencia, este grupo también reviste especial interés para el diseño e implementación de estrategias orientadas a fortalecer la formación y disponibilidad de talento en estas áreas.

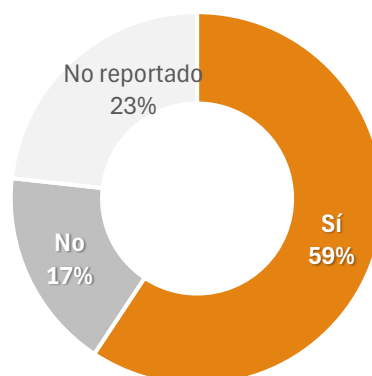
Gráfico 15. Porcentaje de cobertura de vacancias



Contrataciones futuras

Acerca de la intención de contratación futura, más de la mitad (59%) de las empresas consultadas manifestó tener el propósito de incorporar personal en el corto plazo (2026 – 2027). Sin embargo, un porcentaje importante (23%) no proporcionó datos sobre esta intención, abriendo la posibilidad de incrementar el porcentaje de intención.

Gráfico 16. Intención de contratación futura. Periodo 2026 - 2027



Las 51 empresas que confirmaron su intención de contratación identificaron 44 ocupaciones distintas, generando una demanda prevista de 1 626 vacantes. Cabe señalar que este volumen puede estar explicado en gran medida por la naturaleza del negocio del sector audiovisual, donde las contrataciones se dan de manera simultánea y por proyecto, por ejemplo, cuadrillas técnicas por rodaje o cantidades específicas de actores. En consecuencia, el incremento puede estar asociado a la cantidad y envergadura de proyectos antes que a la expansión sostenida en el plantel permanente del personal de las empresas productoras.

Aunque en las ocupaciones de Coach de actores, Jefe de producción, Maquillador para efectos especiales y Vestuarista fueron totalmente cubiertas en la búsqueda anterior, estas ocupaciones se continuarán requiriendo, llegando a generar aproximadamente 139 nuevos puestos de trabajo.

Por su parte, de 4 puestos con nula cobertura en la búsqueda pasada, 2 de ellos, Animador de 2D y Diseñador de arte, concentrarán 34 vacancias.

La Tabla 12 presenta las 10 ocupaciones que concentran la mayor cantidad de vacantes proyectadas, las cuales en conjunto representan el 67,4% de la demanda total (1.096 de las 1.616 vacantes identificadas) y comprometen a 45 de las 51 empresas contratantes. La lista completa de ocupaciones se encuentra en el Anexo 4.

El resultado confirma, lo señalado cualitativamente por los referentes respecto a los equipos de rodaje (fotografía, cámaras, sonido, eléctricos y gaffer) como columna vertebral del empleo en el sector: 3 de esas ocupaciones, Electricista audiovisual, Gaffer y Foquista, figuran entre las 10 de mayor demanda. La tercera posición de Técnico de efectos visuales y/o sonoros en postproducción corrobora, además, la percepción de los referentes de que la posproducción es de las áreas más demandadas y con mayor escasez de profesionales.

Tabla 12. Top 10 de las ocupaciones más demandadas para el periodo 2026 - 2027

Ocupación	Empresas	Demanda
<i>(pregunta con respuestas múltiples ordenadas según demanda)</i>		
Actor	26	336
Electricista audiovisual	21	132
Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción	24	114
Camarógrafo	36	105
Montajista / Editor	33	87
Profesional de maquillaje y peinado	26	68
Vestuarista	24	68
Gaffer	23	63
Foquista	21	62
Utilero	22	61
Total	45	1.096

Cabe señalar que, si el ranking se ordena según la cantidad de empresas que buscarán cada ocupación en lugar de por el volumen de vacantes, el orden varía: Camarógrafo (36 empresas), Montajista/Editor (33), Diseñador gráfico (30), Actor y Profesional de maquillaje y peinado (26 empresas) encabezan la lista, lo que indica que estas ocupaciones son requeridas de forma más transversal por el conjunto de empresas, aun cuando no concentren tantas vacantes individuales.

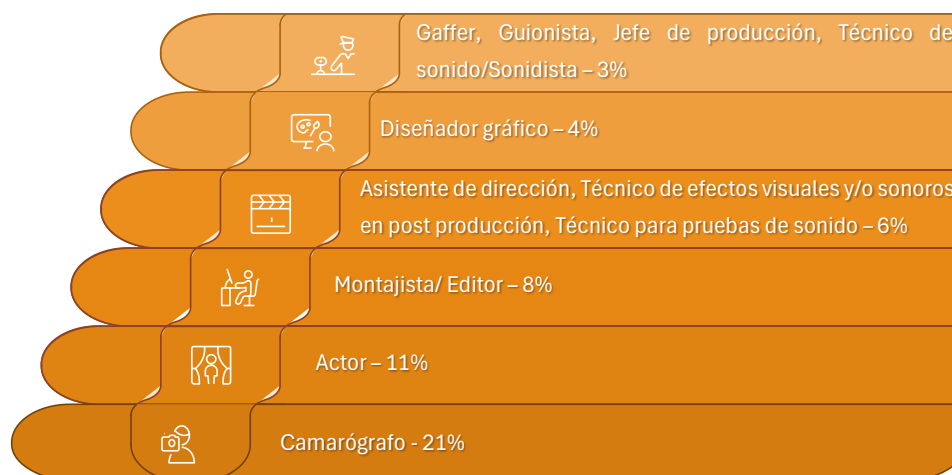
Las demandas de Vestuarista y Profesional de maquillaje y peinado resultan además relevantes frente a lo relevado en las entrevistas sobre la ausencia casi total de oferta formativa en vestuario, maquillaje y dirección de arte.

Al consultar sobre cuáles ocupaciones se considerarán prioritarias para concretar la contratación, se registraron 71 menciones distribuidas en 30 ocupaciones distintas. El Gráfico 17 muestra que la ocupación de Camarógrafo concentra por sí sola el 21% de las

priorizaciones, seguida de Actor (11%) y Montajista/Editor (8%). En contraste, Animador registra una presencia marginal tanto en la demanda como en las priorizaciones, en línea con el diagnóstico de los referentes sobre la débil capacidad del mercado local para absorber a estos profesionales.

Gráfico 17. Ocupaciones priorizadas para contratación en el periodo 2026 – 2027

(pregunta con respuestas múltiples)



Con el 1% de prioridad al momento de contratar, pero igualmente indispensables se ubican las siguientes 19 ocupaciones:

- » Animador
- » Asistente de producción
- » Bailarín
- » Cantante
- » Colorista
- » Director de arte
- » Director de fotografía
- » Electricista audiovisual
- » Foley
- » Foquista
- » Locacionista
- » Locutor
- » Maquillador para efectos especiales
- » Microfonista
- » Productor de campo
- » Productor ejecutivo
- » Técnico de luces
- » Utilero
- » Vestuarista

Ocupaciones priorizadas

Al indagar sobre los requisitos que las empresas consideran principales para cubrir sus vacancias, la posesión de competencias técnicas o profesionales específicas del puesto resultó el criterio más mencionado para las ocupaciones que se desean contratar, seguido por las habilidades blandas y en el tercer lugar, contar con experiencia laboral previa.

La Tabla 13 desagrega los requisitos correspondientes a las ocupaciones con mayor número de menciones, mostrando que las combinaciones exigidas varían según la naturaleza de cada puesto. Este aspecto se evidencia particularmente en el requisito de «Posea bienestar integral» para la ocupación de Bailarín, siendo el primer sector, entre los previamente analizados, en el que se incorpora esta condición. Tal requisito abarca no solo

las habilidades socioemocionales, sino también el buen estado de salud física y la preparación corporal, elementos indispensables para el desempeño en esta ocupación.

Tabla 13. Requisitos o competencias para las ocupaciones priorizadas

Ocupación	Habilidades blandas	Competencias técnicas o profesionales	Experiencia laboral previa	Nivel educativo requerido	Posea bienestar integral	Total
Actor	X	X	X			3
Animador				X		1
Asistente de dirección	X	X	X			3
Asistente de producción	X					1
Bailarín	X	X	X		X	4
Camarógrafo	X	X	X	X		4
Cantante	X	X				2
Colorista		X				1
Director de arte	X	X	X			3
Director de fotografía		X				1
Diseñador gráfico		X	X			2
Electricista audiovisual			X			1
Foley		X				1
Foquista			X			1
Gaffer		X	X			2
Guionista		X	X			2
Jefe de producción		X	X			2
Locacionista			X			1
Locutor	X	X				2
Maquillador para efectos especiales		X				1
Microfonista		X				1
Montajista / Editor	X	X	X			3
Productor de campo	X					1
Productor ejecutivo	X					1
Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción	X	X				2
Técnico de luces		X	X			2
Técnico de sonido/Sonidista		X				1
Técnico para pruebas de sonido	X	X	X			3
Utilero			X			1
Vestuarista	X	X				2
Total	14	22	16	2	1	

Para conocer con mayor detalle las competencias requeridas para postular a cada puesto laboral, así como las certificaciones necesarias y otros requisitos solicitados, se presentan las fichas ocupacionales de aquellos puestos que las empresas participantes describieron con mayor precisión.

Fichas ocupacionales

Ficha ocupacional 1. Actor

 ACTOR	
 Competencias técnicas y profesionales específicas	
- Competencias básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos] - Habilidad actoral	
 Habilidades blandas	
- Capacidad de trabajo en equipo - Creatividad - Disciplina - Escucha activa - Responsabilidad	
 Certificaciones y licencias	 Otros requisitos
Certificado en actuación otorgado la Escuela de actuación para teatro, cine y televisión	Experiencia laboral
 Nivel educativo mínimo	 Idioma
Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)	Portugués

Ficha ocupacional 2. Asistente de dirección

 ASISTENTE DE DIRECCIÓN	
 Competencias técnicas y profesionales específicas	 Habilidades blandas
- Conocimiento de continuidad - Dirección de actores - Habilidad en planificación de rodajes audiovisuales - Habilidad para interpretar y evaluar guiones - Manejo básico de computadora [ofimática] - Manejo de desglose de guion	- Capacidad de resolución de conflictos - Capacidad de trabajo en equipo - Coordinación de equipo de trabajo (crew) - Empatía - Entusiasmo - Liderazgo - Pensamiento crítico
 Certificaciones y licencias	
- Certificado de cineasta otorgado por el Instituto Técnico Superior de Arte y Comunicación - IPAC - Diplomado en asistente de dirección otorgado por Congo Films School	
 Nivel educativo mínimo	 Otros requisitos
Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)	Experiencia laboral

Ficha ocupacional 3. Asistente de producción

	ASISTENTE DE PRODUCCIÓN
	Habilidades blandas
▪ Capacidad de trabajo en equipo ▪ Proactividad ▪ Templanza ▪ Tolerancia al estrés y/o frustración	
	Nivel educativo mínimo
▪ Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	
	Debe conocer o manejar
Nuevos procesos	
▪ Gestión financiera en audiovisual ▪ Organización en entornos digitales	

Ficha ocupacional 4. Bailarín

	BAILARÍN
	Competencias técnicas y profesionales específicas
▪ Habilidad para la composición coreográfica ▪ Habilidad para la interpretación escénica en danza ▪ Versatilidad en lenguajes corporales y estilos de danza	
	Habilidades blandas
▪ Creatividad	
	Nivel educativo mínimo
Egresado de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	
	Otros requisitos
▪ Bienestar integral ▪ Experiencia laboral	

Ficha ocupacional 5. Camarógrafo

 CAMARÓGRAFO	
 Competencias técnicas y profesionales específicas	
- Competencias básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos] - Conocimiento de configuración y operación de plataformas - Conocimiento de fotografía básica - Conocimiento de técnicas de iluminación - Dominio del lenguaje cinematográfico - Manejo de cámaras profesionales - Manejo de medios digitales	
 Habilidades blandas	
- Capacidad de trabajar en entornos austeros - Compromiso - Creatividad - Dinamismo - Respeto - Sensibilidad artística	
 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	
Manejo de servidores remotos de almacenamiento	
 Debe conocer o manejar	 Certificaciones y licencias
Nuevos procesos Corrección y calibración de colorimetría	Certificado de Técnico en cinematografía otorgado por el Instituto Técnico Superior de Arte y Comunicación - IPAC
 Nivel educativo mínimo	 Otros requisitos
Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)	Experiencia laboral

Ficha ocupacional 6. Cantante

 CANTANTE	
 Competencias técnicas y profesionales específicas	
- Afinación vocal - Dominio de técnica vocal - Interpretación artística expresiva - Versatilidad interpretativa musical	
 Habilidades blandas	 Nivel educativo mínimo
Escucha activa	Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)

Ficha ocupacional 7. Director de arte

 DIRECTOR DE ARTE	
 Competencias técnicas y profesionales específicas	
▪ Dirección de equipo de arte ▪ Manejo administrativo ▪ Manejo de software para diseño de escenografía	
 Habilidades blandas	
▪ Habilidad para crear y mantener redes de contacto profesional	
 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	
▪ Adobe Photoshop ▪ Autodesk AutoCAD ▪ Google Meet	
 Nivel educativo mínimo	 Debe conocer o manejar
Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)	Nuevos equipos o maquinarias ▪ Equipos de construcción de set
 Otros requisitos	
▪ Experiencia laboral	

Ficha ocupacional 8. Director de fotografía

 DIRECTOR DE FOTOGRAFÍA	
 Competencias técnicas y profesionales específicas	
▪ Conocimiento de técnicas de iluminación ▪ Dominio de montaje y configuración de cámaras profesionales ▪ Dominio de técnicas de composición visual ▪ Manejo de cámaras profesionales	
 Nivel educativo mínimo	
Estudiante de la Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)	
 Certificaciones y licencias	
▪ Certificado de cineasta otorgado por el Instituto Técnico Superior de Arte y Comunicación - IPAC ▪ Diplomado en dirección de fotografía y arte de cámara otorgado por Congo Films School	

Ficha ocupacional 9. Diseñador gráfico

	DISEÑADOR GRÁFICO
	Competencias técnicas y profesionales específicas
▪ Competencias básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos] ▪ Manejo básico de computadora [ofimática]	
	Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)
▪ Manejo de Adobe Creative Suite	
	Nivel educativo mínimo
Estudiante de la Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)	
	Otros requisitos
▪ Experiencia laboral	

Ficha ocupacional 10. Gaffer

	GAFFER
	Certificaciones y licencias
▪ Certificado de electricista otorgado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)	
	Debe conocer o manejar
Nuevos equipos o maquinarias	
▪ Iluminación LED	
	Nivel educativo mínimo
Egresado de la Educación Media (3° curso) preferentemente del Bachillerato Técnico en Electricidad	
	Otros requisitos
▪ Experiencia laboral	

Ficha ocupacional 11. Guionista

	GUIONISTA
	Competencias técnicas y profesionales específicas
▪ Capacidad de investigación documental y de contenidos ▪ Destreza en el diseño de tratamientos narrativos ▪ Habilidad para la redacción de sinopsis ▪ Manejo de redacción y adaptación de guion literario ▪ Manejo de redacción y adaptación de guion técnico ▪ Manejo de cultura cinematográfica	
	Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)
▪ Manejo de software para escritura de guion	
	Nivel educativo mínimo
Egresado de Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)	
	Certificaciones y licencias
▪ Certificado de redacción de guiones otorgado por un Instituto de formación y capacitación laboral	
	Otros requisitos
▪ Experiencia laboral	

Ficha ocupacional 12. Microfonista

	MICROFONISTA
	Competencias técnicas y profesionales específicas
▪ Conocimiento de grabación de sonidos en estudio/set ▪ Dominio del lenguaje audiovisual ▪ Manejo de grabadores de sonido ▪ Manejo de micrófonos en estudio/set ▪ Manejo de sistemas inalámbricos	
	Nivel educativo mínimo
▪ Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	

Ficha ocupacional 13. Montajista/Editor

 MONTAJISTA/EDITOR	
 Habilidades blandas	 Nivel educativo mínimo
▪ Dinamismo ▪ Proactividad ▪ Responsabilidad	Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)
 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	
▪ Manejo de programas de edición y postproducción	
 Debe conocer o manejar	
Nuevos procesos ▪ Automatización de procesos de audiovisuales ▪ Corrección y calibración de colorimetría ▪ Uso de proxys en edición/posproducción	Nuevos softwares ▪ Adobe After Effects ▪ Adobe Premiere Pro ▪ DaVinci Resolve
 Otros requisitos	
▪ Experiencia laboral	

Ficha ocupacional 14. Productor ejecutivo

 PRODUCTOR EJECUTIVO	
 Habilidades blandas	 Nivel educativo mínimo
▪ Disciplina ▪ Interés por la gestión de proyectos audiovisuales ▪ Proactividad	▪ Egresado de la Educación Media (3° curso), sin distinción del tipo de Bachillerato
 Certificaciones y licencias	
▪ Certificado de distribución de proyectos audiovisuales otorgado por un Instituto de formación y capacitación laboral ▪ Certificado de gestión de proyectos audiovisuales otorgado por un Instituto de formación y capacitación laboral ▪ Certificado de producción ejecutiva en audiovisual otorgado por un Instituto de formación y capacitación laboral	
 Debe conocer o manejar	
Nuevos procesos ▪ Coproducción internacional ▪ Gestión de mercados audiovisuales ▪ Participación en laboratorios de desarrollo (LAB) ▪ Uso de instancias Work in Progress (WIP)	

Ficha ocupacional 15. Técnico de efectos visuales y/o sonoros en postproducción



TÉCNICO DE EFECTOS VISUALES Y/O SONOROS EN POSTPRODUCCIÓN



Competencias técnicas y profesionales específicas

- Conocimiento de mezcla de sonidos
- Conocimiento profundo de los sonidos característicos de Paraguay
- Dominio del lenguaje audiovisual
- Edición de sonido



Habilidades blandas



Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Capacidad de trabajo en equipo▪ Creatividad▪ Empatía▪ Sensibilidad artística▪ Solidaridad | <ul style="list-style-type: none">▪ Dominio de Pro Tools▪ Dominio de software de animación▪ Dominio de software de edición de color |
|---|---|



Debe conocer o manejar

Nuevos equipos

- Consola de mezcla Avid S6
- Consolas digitales de audio
- Grabadoras portátiles Sound Devices

Nuevos procesos

- Mezcla 5.1
- Mezcla Dolby Atmos
- Mezcla estéreo para Broadcast
- Normalización y control de loudness

Nuevos softwares

- | | | |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Adobe After Effects▪ Adobe Audition▪ Adobe Premiere Pro | <ul style="list-style-type: none">▪ Altiverb▪ Avid Pro Tools▪ Dolby Atmos Renderer | <ul style="list-style-type: none">▪ iZotope RX Advanced |
|---|--|---|



Certificaciones y licencias

- Certificado de operador de Pro Tools otorgado por Avid Academia
- Certificado de redacción de guiones otorgado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional – SNPP
- Certificado de sonido y audio profesional Otorgado por el Instituto Técnico Superior de Arte y Comunicación - IPAC

Nivel educativo mínimo

Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)

Ficha ocupacional 16. Técnico de pruebas de sonido



TÉCNICO DE PRUEBAS DE SONIDO

Competencias técnicas y profesionales específicas

- Capacidad para la identificación y solución de problemas de señal de audio
- Conocimiento de instalación, operación y calibración de equipos de sonido profesional
- Conocimiento del área cinematográfica
- Conocimientos básicos de acústica
- Competencias básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]
- Dominio de herramientas varias del área cinematográfica
- Manejo básico de computadora [ofimática]



Habilidades blandas



Nivel educativo mínimo



Otros requisitos

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de trabajo en equipo ▪ Predisposición para el trabajo ▪ Tolerancia al estrés y/o frustración | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencia laboral |
|--|---|---|



Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

- Dominio de software de edición y análisis de audio (Ej: Pro Tools, Audacity, Adobe Audition)
- Dominio de software de medición y análisis acústico (Ej: Smaart, REW)
- Dominio de software de edición de color
- Manejo de consolas digitales a través de interfaces



Debes conocer o manejar

Nuevos equipos

- Consolas digitales de audio
- Conversor AD/DA (convertidor analógico-digital / digital-analógico)
- Ecualizadores analógicos
- Interfaces de audio multicanal en red
- Interfaces y preamplificadores de audio
- Preamplificadores de micrófono
- Procesadores dinámicos analógicos

Nuevos procesos

- Configuración de sistemas de audio en red
- Configuración de sonido multicanal
- Mezcla en vivo remota con tablets/smartphones

Nuevos materiales

- Espumas acústicas
- Pisos flotantes y soportes antivibratorios

Nuevos softwares

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avid Pro Tools ▪ Dante Controller ▪ FL Studio | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Logic Pro ▪ QLab ▪ SMAART |
|---|---|



Certificaciones y licencias

- Certificado de operador de consolas digitales de audio otorgado por el Instituto Técnico Superior de Arte y Comunicación - IPAC
- Certificado de salud y seguridad ocupacional con énfasis en manipulación de equipos eléctricos otorgado por el Instituto de formación y capacitación laboral
- Certificado de sonido y audio profesional otorgado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP

En el Anexo 3 se presentan otras 12 ocupaciones de la priorizadas para las cuales se dispone de algunas descripciones relacionadas con las competencias y los requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto.

En cuanto a la ocupación de Animador, se precisó que los profesionales del área deben manejar las siguientes innovaciones tecnológicas:

Nuevos softwares

- » Dragonframe
- » Estudio de Stop Motion
- » Moho
- » Toon Boom

Nuevos equipos o maquinarias

- » Cámara réflex.

Por su parte, para la ocupación de Foquita, las empresas señalaron que los trabajadores deben contar con experiencia profesional previa. Sin embargo, no especificaron las habilidades o conocimientos concretos que se adquieren mediante la práctica de la profesión.

Certificación de competencias

En los últimos años, los procesos de reconocimientos de saberes han adquirido una relevancia estratégica, al permitir la caracterización más precisa sobre las posibilidades reales de las personas para acceder a los procesos formativos, así como sobre los obstáculos que dificultan su permanencia y las razones que explican su abandono. Con frecuencia, estas situaciones se vinculan a exigencias económicas que llevan, desde edades tempranas, a incorporarse a actividades laborales que aporten al sustento familiar. En otros casos, los aprendizajes se transmiten como parte de prácticas heredadas dentro del hogar; y en circunstancias diversas, como la exploración personal o el interés espontáneo (prácticas autodidactas), el resultado es similar: la persona desarrolla experiencia y habilidades suficientes para desempeñarse en una ocupación específica, pero no cuenta con un documento que legitime formalmente esa trayectoria. Frente a ello, la Evaluación y Certificación de Competencias se consolida como un mecanismo clave para fortalecer la inserción y movilidad dentro del mercado laboral.

La certificación de competencias constituye, además un mecanismo para identificar con precisión las áreas que el trabajador requiere fortalecimiento, así como las competencias adicionales que podrían incorporarse para ampliar su nivel de profesionalización. Este proceso facilita la estructuración gradual de una trayectoria formativa alineada con los estándares de la ocupación y con las necesidades de desarrollo del sector.

Con este objetivo de identificación de personas dentro del plantel de las empresas con experiencia empírica suficiente para ser sujetos de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. Aunque solo un 10%, como se muestra en el Gráfico 18 , declaró tener trabajadores con esta característica, un importante tercio (34%) no otorgó información sobre esta consulta.

Gráfico 18. Empresas con trabajadores empíricos que podrían realizar procesos de «Evaluación y Certificación de Competencias»



Esta proporción reducida contrasta con el peso que las entrevistas otorgan a la formación práctica y empírica del sector, y sugiere que el desafío no sería la escasez de perfiles certificables, sino la escasa difusión de estos mecanismos entre las empresas.

No obstante, entre las 9 empresas que respondieron afirmativamente, las ocupaciones señaladas con mayor frecuencia fueron las siguientes:

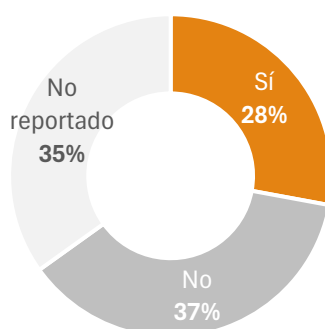


Además, estas ocupaciones directamente enmarcadas en el sector, las participantes mencionaron tres ocupaciones transversales, las de Community Manager, Desarrollador Backend y Gerente ambiental.

Innovación en el mercado nacional

En un contexto global marcado por las tensiones derivadas del uso intensivo o poco ético de la inteligencia artificial para sustituir el trabajo creativo en el sector, así como por las críticas de los espectadores hacia producciones con una utilización excesiva de efectos visuales generados por computadora, la encuesta identificó que el 28% de las empresas participantes considera que existen innovaciones que están siendo introducidas en el mercado nacional, independientemente de su nivel de adopción dentro de la propia empresa (Gráfico 19).

Gráfico 19. Porcentaje de empresas según consideración de introducción de innovaciones en el mercado nacional



Entre las empresas que identificaron innovaciones, la inteligencia artificial generativa fue señalada ampliamente como la principal transformación tecnológica. Su impacto se observa especialmente en ocupaciones como montajista/editor, guionista, locutor, técnico de sonido/sonidista y diseñador gráfico, tal como se presenta en el Gráfico 20.

Este resultado se sitúa en un plano tecnológico distinto al señalado por los referentes consultados, quienes destacan la brecha regional existente en materia de infraestructura para la producción virtual a gran escala. En efecto, la innovación que las empresas perciben con mayor intensidad corresponde a soluciones de software, caracterizadas por una mayor accesibilidad y una adopción más individualizada. No obstante, persisten desafíos vinculados a inversiones de mayor envergadura, necesarias para el desarrollo de capacidades tecnológicas más avanzadas.

Gráfico 20. Ocupaciones afectadas por las Innovaciones en el mercado nacional



Asistencia a empresas

El SINAFOCAL ha venido consolidando su rol rector en materia de formación y capacitación laboral, ampliando sus acciones para atender los distintos productos establecidos en su marco normativo, con el propósito de orientar de manera pertinente el ecosistema del mercado de trabajo. Este esfuerzo se centra especialmente en aquellos productos que contribuyen al aseguramiento de la calidad formativa, tales como:

- ▶▶ el financiamiento de acciones formativas (cursos);
- ▶▶ la supervisión de las acciones formativas impartidas por instituciones públicas y privadas;
- ▶▶ la asistencia técnica a profesionales independientes y unidades económicas dedicadas a la producción de bienes y servicios;
- ▶▶ el apoyo al fortalecimiento metodológico, técnico y de infraestructura de las instituciones de formación y capacitación laboral;
- ▶▶ la colaboración en el desarrollo y difusión de investigaciones sobre el mercado de trabajo.

En este contexto, el Gráfico 21 presenta los resultados de la encuesta aplicada a empresas del sector audiovisual respecto a las áreas en las que desearían recibir asistencia. Entre las opciones identificadas, las acciones formativas constituyen el producto de mayor interés, especialmente en áreas como Inteligencia Artificial, Marketing y ventas, Legislación laboral y Contabilidad y finanzas (Gráfico 22). Asimismo, otras áreas mencionadas fueron Escritura y desarrollo de guion audiovisual, Producción y diseño sonoro para medios audiovisuales, Acceso al Capital Semilla, y Diseño y operación de iluminación escénica, cada una señalada por el 2% de las empresas consultadas.

Gráfico 21. *Interés de las empresas participantes en recibir asistencias de SINAFOCAL*

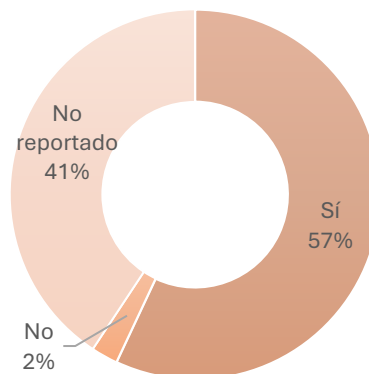
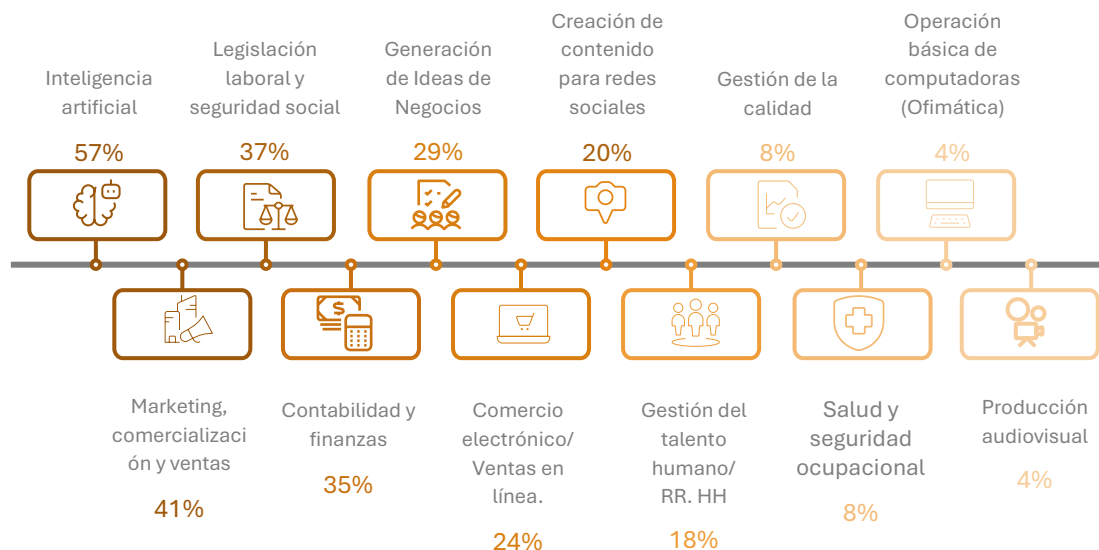


Gráfico 22. Áreas para asistencia a empresas

(pregunta con respuestas múltiples ordenadas según demanda)



Por su parte, las modalidades preferidas son los entrenamientos en línea y los talleres presenciales como se aprecia en el Gráfico 23.

Gráfico 23. Medios preferidos por las empresas para recibir asistencia

(pregunta con respuestas múltiples ordenas según demanda)

Medios de asistencia	Porcentaje
 Entrenamientos en línea, plataformas, seminarios web (webinar)	67%
 Talleres presenciales	55%
 Videos en YouTube	45%
 Correos electrónicos con lecturas	35%
 Mentoría o asesorías entre pares	29%
 Mensajes de texto o WhatsApp	18%
 Medios de comunicación escritos o audiovisuales (Tv o periódicos)	4%

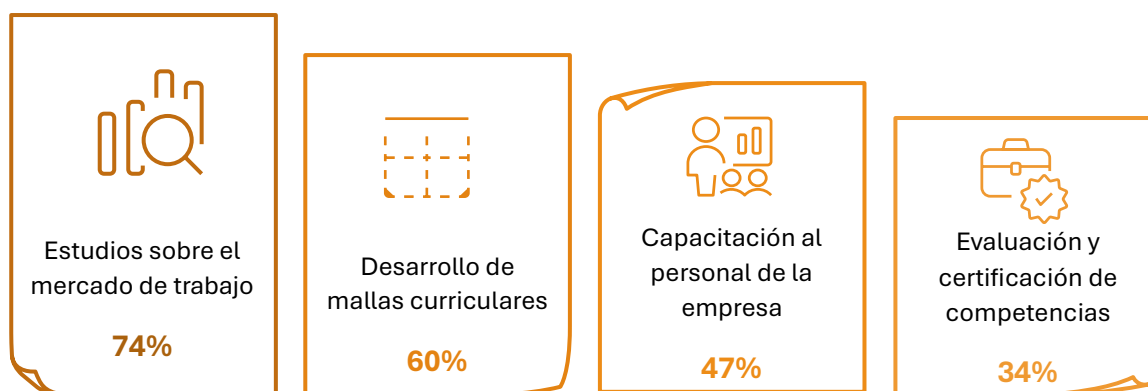
Alianzas estratégicas

Las alianzas permiten a las empresas asumir un rol más activo en el desarrollo de productos y servicios, favoreciendo una respuesta más eficiente a las necesidades del mercado y fortaleciendo la articulación público-privada.

En este contexto, se exploró el interés de las empresas en establecer alianzas público-privadas. Los resultados evidencian una disposición favorable, ya que el 55% manifestó interés en participar. No obstante, el 44% no emitió respuesta, por lo que su posición respecto a este mecanismo no pudo ser determinada.

El Gráfico 24 presenta las principales temáticas de interés para la participación en alianzas público-privadas, identificando áreas con potencial para impulsar acciones colaborativas que fortalezcan la respuesta a las demandas del mercado laboral y productivo.

Gráfico 24. Alianzas estratégicas



Al 5% de las empresas que manifestó no tener interés en la conformación de iniciativas de trabajo colaborativo se le consultó sobre las razones de esta postura. Las respuestas indican que la principal limitante percibida es la insuficiencia de recursos para participar en este tipo de acciones. Este resultado sugiere que, aunque una parte importante del sector empresarial valora los beneficios potenciales de las alianzas, persisten barreras operativas que dificultan la participación de algunas organizaciones en esquemas de cooperación más estrechos.

El Gráfico 25 presenta los motivos señalados por las empresas que expresaron desinterés en la conformación de trabajos colaborativos, permitiendo identificar los principales factores que condicionan su involucramiento en estas iniciativas. Estos hallazgos aportan insumos para el diseño de estrategias orientadas a fomentar una mayor participación empresarial, considerando las restricciones y capacidades de las organizaciones.

Gráfico 25. Razones del desinterés en alianzas estratégicas con SINAFOCAL



Resultados de la entrevista

Panorama mundial y regional

Existe una transformación global en el consumo de productos audiovisuales producida por las plataformas de distribución de contenidos, conocidas como servicios (OTT) Over the Top (Clares-Gavilán et al., 2019). Como señaló uno de los referentes: “...la gente ya no va al cine como antes, la taquilla digamos que está en crisis, pero lo que sostiene la industria hoy en día son las plataformas...” (Entrevista 1). Según uno de los referentes, la pandemia del COVID-19 consolidó esta tendencia, potenciando la demanda de contenidos distribuidos vía OTT: “...después de la pandemia se potenció el tema de las plataformas y entonces ahí hay más demanda de contenido (...) la gente todo el tiempo está buscando contenido nuevo...” (Entrevista 9).

Otro cambio importante se observa en la reducción de los precios de los equipos. En la actualidad, los equipos digitales son más accesibles, lo que ha impactado en la producción audiovisual “...hoy en día se puede grabar en muchos formatos y con elementos de mucho más bajo costo, antes, acceder a eso también era una barrera para ingresar a trabajar” (Entrevista 6).

Asimismo, varios referentes coinciden en que es mejor alquilar los equipos, porque son utilizados en casos puntuales, “... nosotros alquilamos...” (Entrevista 17). En este sentido existen empresas de alquiler de equipos, conocidas en el sector como *rentals*, que ofrecen servicio de alquiler, lo cual permite que profesionales o empresas puedan asumir trabajos sin tener que comprarlos.

A nivel regional existe una brecha tecnológica respecto de países con mayores niveles de desarrollo e inversión, como Estados Unidos y algunos países europeos (Edgar David Serrano Moya, 2014). En el ámbito audiovisual, se refleja en una menor disponibilidad de tecnologías avanzadas para la creación de entornos virtuales y la recreación digital de escenarios, capacidad aún no está disponible en Sudamérica: “hay series en otros países que se realizan 100% dentro de estudios (...) ese nivel de estudio no tenemos” (Entrevista 9). Esta limitación condiciona el tipo de producciones que pueden desarrollarse en la región y en el país.



Fuente: Publicado por WELAB Professional Virtual
LED utilizada en el rodaje de The Mandalorian

Panorama nacional

El sector audiovisual paraguayo atraviesa un perceptible crecimiento que posiciona a las empresas locales como actores progresivamente atractivos para el mercado internacional. Paraguay puede consolidarse como un destino competitivo gracias a la combinación de costos accesibles y una mano de obra técnica calificada: *“...a nivel regional tenemos mano de obra muy accesible y vienen acá a producir...”* (Entrevista 1). En la misma línea, otro referente afirma que *“Paraguay es una alternativa (...) donde [se puede] producir más barato y también de buena calidad”* (Entrevista 5).

«La consolidación del marco institucional fue valorada favorablemente por los entrevistados...*“yo creo que fueron, (...) súper rápidos los cambios que se están dando acá en Paraguay, lo que nos ayudó fue tener justamente la ley y el Instituto, que eso para nosotros hizo la diferencia”* (Entrevista 1).

En este contexto el Instituto Nacional del Audiovisual Paraguayo (INAP) marcó un punto de inflexión al introducir fondos específicos, mayor formalización y visibilidad internacional (INAP, 2025). En concordancia, otros referentes señalan que *“el INAP fue un antes y un después, (...) nos permite también el desarrollo cultural (...) [lo que conlleva a] más capacidad de investigación, de creación de nuevas historias, de formación de escritura de guiones, más documentales, más películas, más series”* (Entrevista 4).

Actividades laborales destacadas del sector

Entre las principales actividades laborales mencionadas por los referentes se encuentran la producción publicitaria y la prestación de servicios audiovisuales: *“hoy en día se graba mucho (...) estamos hablando de comerciales pequeños, comerciales directos de streaming, o sea, hay mucha demanda del mercado local”* (Entrevista 6). La publicidad es la actividad principal de fuente de empleo y estabilidad económica para técnicos, realizadores y productoras.

La publicidad opera como el motor permanente que sostiene la industria local, dado que *“los técnicos están trabajando todo el tiempo; si no trabajan en cine, (...) trabajan en publicidad (...) la demanda de publicidad en Paraguay es lo que sostiene [a los profesionales del sector]”* (Entrevista 1).

Asimismo, destacan el interés de productoras extranjeras como reflejo del dinamismo económico del sector: *“una productora brasilera que está interesada en venir a producir en Paraguay (...) una productora argentina, (...) están buscando ellos alternativas y Paraguay es una alternativa...”* (Entrevista 5). Estas productoras son atraídas por el costo competitivo, la mano de obra calificada y el marco institucional regulatorio vigente.

Percepción de la demanda laboral en el sector audiovisual paraguayo

La demanda laboral se caracteriza por una alta necesidad de perfiles técnicos especializados, una oferta formativa aún insuficiente y una dinámica marcada por ciclos de saturación y vacancia. Los cargos más requeridos se concentran en los denominados equipos de rodaje, conformados por: *“dirección de fotografía, [dirección de] cámaras y [dirección de] sonido”* (Entrevista 1), a los que se suman ocupaciones indispensables para

todo tipo de producciones: eléctricos, gaffer, DIT [técnico en imágenes digitales], asistentes de cámara y técnicos de rodaje (Entrevistas 2, 4 y 12), que constituyen la columna vertebral de cualquier producción audiovisual.

La postproducción aparece entre las áreas con mayor demanda y con escasez de profesionales calificados “yo creo que la más demandada es la postproducción (...) hay mucho trabajo online para los postproductores” (Entrevista 6). A esto se suma una carencia de profesionales técnicos para la reparación de equipos “hay una sola persona que repara los equipos” (Entrevista 6), lo que representa una oportunidad laboral inmediata no cubierta.

Con base en la frecuencia de mención de las necesidades de contratación y en la disponibilidad percibida de profesionales, se elaboró el Gráfico 26, que permite comparar las ocupaciones demandadas según ambas dimensiones. La matriz sintetiza las percepciones de los referentes sobre la demanda laboral y la disponibilidad de profesionales en el sector audiovisual.

Gráfico 26. Matriz de clasificación por cuadrantes de ocupaciones con mayor y menor demanda en sector audiovisual 2025



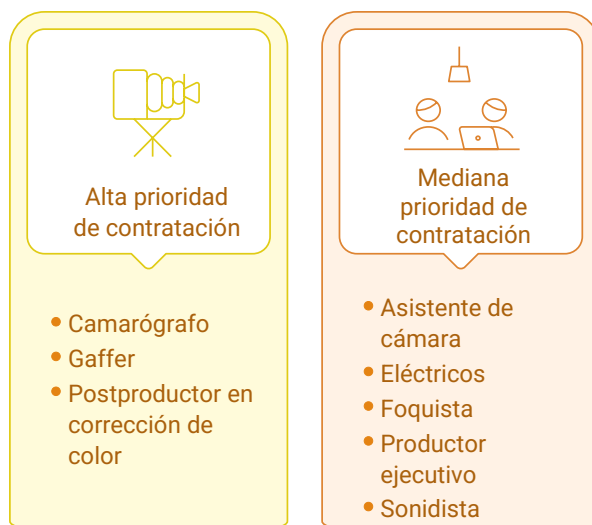
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas realizadas a referentes del sector audiovisual 2025

Para los profesionales de la animación, la problemática está relacionada con la limitada oferta de formación especializada y un reducido mercado laboral, lo que empuja a muchos a formarse y permanecer en el exterior: “se quedaron allá porque allá hay trabajo, ellos pueden volver, pero no van a tener trabajo acá” (Entrevista 8), dificultando la contratación de ilustradores, animadores y fondistas especializados en el país.

Se identificaron patrones diferenciados entre demanda y disponibilidad técnica. La matriz anterior sintetiza estas tendencias generales, mientras que el Gráfico 27 desagrega las ocupaciones según la frecuencia de mención por los referentes, permitiendo visualizar con

mayor precisión cuáles roles son prioritarios y de mediana priorización dentro del sector audiovisual.

Gráfico 27. Perfiles técnicos demandados en el sector audiovisual



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas realizadas a referentes del sector audiovisual 2025

Formación y necesidades prioritarias

La formación audiovisual en Paraguay ha tenido avances importantes, si bien existen varios institutos de formación, la oferta formativa continúa siendo insuficiente frente a la demanda del mercado, especialmente en el área de postproducción, (Entrevistas 5, 6, 8 y 10). La necesidad de contar con buenos técnicos hace que estudiantes sean absorbidos al mundo laboral antes de concluir sus estudios, “tengo actualmente (...) estudiantes que están de pasantes de producción justamente y son fantásticos. (...) dicen que no es lo mismo la teoría que la práctica, hay muchas cosas que ellos dan en la facultad que no se implementan tal cual...” (Entrevista 12). En la práctica, muchos profesionales terminan formándose durante los rodajes y abandonando sus estudios.

Existe una necesidad de contar con estudios de especialización para asistentes de fotografía, eléctricos, gaffer, utileros, como expresan los referentes, “creo de que existen algunas carreras [universitarias] que son más generales, (...) pero no tenemos gente que esté específicamente [estudiando], que se yo, director de fotografías o encargado de logística para audiovisuales, ese tipo de cosas, lo que creo, es que no existe gente específicamente capacitándose” (Entrevista 2); “...no hay un curso de eléctrico para audiovisual, dirección de fotografías.” (Entrevista 4).

Existe una necesidad de contar con curso de formación profesional en animación, en dirección de arte, vestuario y maquillaje, en estas áreas la ausencia de oferta educativa es limitada: “Creo que hay que completar con lo demás para que tenga más sentido: lo que es dirección de arte, no hay luego técnicos, solamente se abarcan los técnicos estrictamente de cámaras y luces (...), después en arte no hay, en vestuario, no hay, y arte es muy amplio” (Entrevista 6). Igualmente, las especialidades de gestión y producción ejecutiva siguen siendo débiles, pese a su relevancia estratégica: “es lo que más falta (...) producción ejecutiva, administración de presupuestos, distribución y comercialización [entre otras]” (Entrevista 1).

Los avances recientes muestran un panorama propicio para consolidar nuevas ofertas educativas, especialmente en áreas técnicas como la postproducción, la animación entre otras. El contexto actual representa una oportunidad clave para profesionalizar y ampliar las capacidades técnicas del audiovisual paraguayo en estas cinco áreas de especialización destacadas por los referentes.

Gráfico 28. Especializaciones técnicas prioritarias del sector audiovisual



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas realizadas a referentes del sector audiovisual 2025

La siguiente Tabla 14 presenta el conjunto ampliado de necesidades de formación identificadas, a partir de las cinco áreas prioritarias previamente definidas.

Tabla 14. Necesidades de formación del sector audiovisual

Asistente de cámara	Guion
Asistente de dirección	Habilidades blandas
Asistente de producción	Legislación cinematográfica
Camarógrafos	Montaje avanzado con Adobe Premiere/ Final CUT
Coach de actores	Montaje sonoro o Foley
Continuista	Producción ejecutiva
Corrección de color	Técnico en casting
Dirección de arte	Técnico en locaciones
Dirección de fotografía	Técnico en reparación de equipos audiovisuales
Dirección de sonido	Técnico en subtítulos
Emprendedurismo	Vestuarista
Fondistas	

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas realizadas a referentes del sector audiovisual 2025

Estructura formativa y condicionantes del desarrollo profesional

En el ámbito audiovisual los participantes sugieren la implementación de una modalidad formativa mixta, que combine clases virtuales y presenciales. Algunas materias pueden desarrollarse de manera virtual, ya que “[la clase virtual] *facilita mucho, pero también hay [momentos en los que se debe] estar presente, [en la clase presencial], hay mucha más participación*”. (Entrevista 19).

Sin embargo, “hay otras que necesitan presencialidad, (...), no podés [estudiar] cámara de manera virtual” (Entrevista 1). Así también para los cursos de: iluminación, arte, vestuario o maquillaje en los cuales se manipulan los equipos o materiales, se deben contar con acompañamiento directo de profesionales (Entrevistas 1, 3, 5 y 9).

La oferta de formación audiovisual se caracteriza por una alta concentración en Asunción y el departamento Central, con limitada disponibilidad en el interior del país y costos elevados que restringen el acceso, especialmente para jóvenes de Encarnación, Ciudad del Este y Villarrica (Entrevistas 1, 2, 5 y 8). Esta centralización es un obstáculo directo para la capacitación, ya que obliga a la migración de quienes buscan estudiar. Como explica un referente, los cursos “*están centralizados, todos están en Asunción, entonces la gente tiene que emigrar (...) Coronel Oviedo y Ciudad del Este se van todos a la UNILA [Universidad Federal de la Integración Latinoamericana] (...) Encarnación generalmente se va a Posadas o Buenos Aires directo, no suelen venir a Asunción*” (Entrevista 1).

En algunos campos, como la animación, las barreras se agravan por la ausencia total de carreras específicas, realidad que viven los jóvenes del interior: “*animación no existe como carrera en Paraguay (...) es como más complicado esto: tener que irse a Asunción, [y] otra vez luchar con esa centralización*” (Entrevista 8). En conjunto, tanto el análisis agregado de los referentes como sus testimonios directos evidencian que la combinación de centralización geográfica, falta de oferta especializada y los altos costos educativos constituye la principal barrera para el acceso a la formación.

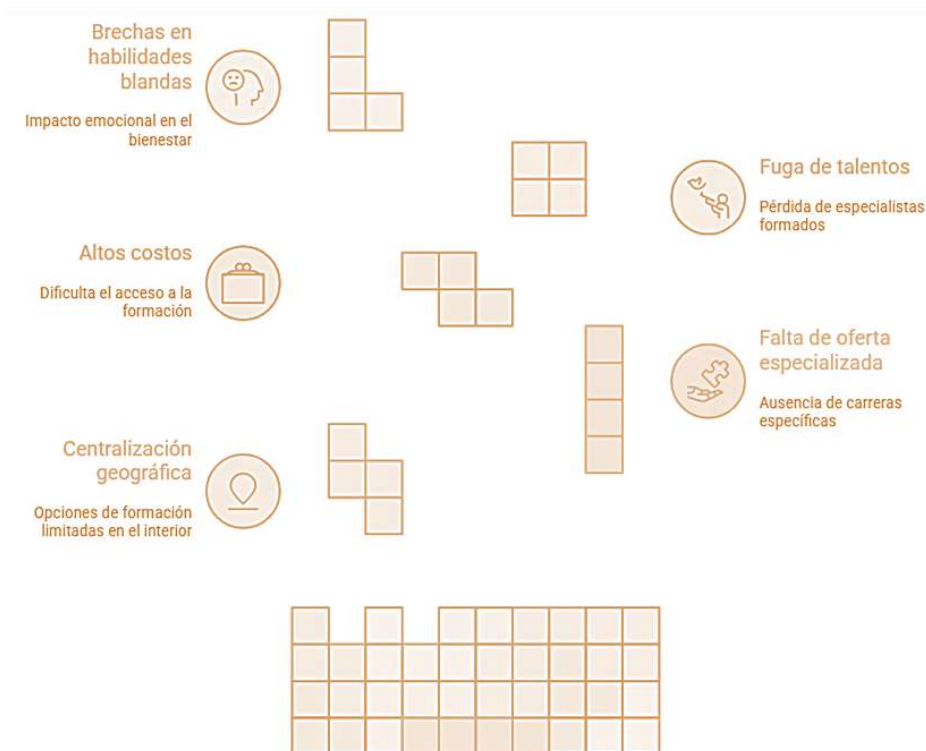
Si bien la fuga de talentos no aparece como un fenómeno masivo, sí tiene un impacto más significativo en profesionales de la animación. La ausencia de un mercado local capaz de absorberlos desanima a quienes se están formando en el exterior para regresar al país (Entrevistas 3, 5, 8 y 11).

En este escenario, donde las limitaciones formativas condicionan el desarrollo del talento, emerge con fuerza la necesidad de fortalecer las competencias personales y sociales, como la comunicación, el trabajo en equipo y la inteligencia emocional. El trabajo en el sector implica dinámicas intensas, prolongadas y emocionalmente exigentes. Un referente lo resume: “*es súper importante, porque es trabajar con gente cien por ciento, tenés que saber trabajar en equipo (...) son muy necesarias todas las habilidades blandas, de eso a veces no se habla mucho*” (Entrevista 1).

En este mismo sentido, diversos referentes advierten sobre el impacto emocional del trabajo en el sector, señalando que “*...aquí en Paraguay hay mucha depresión con la gente que trabaja en cine y en audiovisual, hay muchos compañeros que los últimos años tomaron decisiones drásticas (...) el tema de habilidades blandas es súper importante, [hay que] hablar de eso, y tener un cuidado extra*” (Entrevista 1).

Con el fin de sintetizar visualmente los principales condicionantes que inciden en el desarrollo profesional y formativo del sector audiovisual en Paraguay, el Gráfico 29 presenta los desafíos estructurales identificados a partir del análisis de las entrevistas.

Gráfico 29. Factores clave para el fortalecimiento del desarrollo profesional y formativo del sector audiovisual en Paraguay



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas realizadas a referentes del sector audiovisual 2025

Políticas públicas para el fortalecimiento del sector audiovisual

En el eje de la regulación laboral y protección del empleo audiovisual, los entrevistados coinciden en la necesidad de establecer marcos normativos que garanticen condiciones dignas de trabajo, salarios adecuados y mecanismos de protección frente a transformaciones tecnológicas y de mercado. Estos aspectos son considerados la base para la sostenibilidad del sector (Entrevistas 3 y 6). Esta preocupación se expresa de manera concreta cuando un referente plantea que *“haya una reglamentación, de que haya (...) un salario acorde, seguro, esas cosas que necesita un artista para dignificar su trabajo y para seguir”* (Entrevista 3).

Los referentes señalaron la importancia de sostener y ampliar los mecanismos de financiamiento público, considerando los costos de las producciones audiovisuales y la necesidad de dar continuidad a proyectos de mayor envergadura que den visibilidad al sector (Entrevistas 4 y 10). En este sentido, un referente señala que *“es importante ahora esta nueva apertura de fondos (...) también que hubo en el INAP para hacer proyectos de mayor envergadura (...) porque el cine es (...) demasiado caro”* (Entrevista 4).

En el plano de la formación, se subraya la necesidad de crear ofertas públicas accesibles en el ámbito audiovisual, con especial énfasis en carreras y tecnicaturas que respondan a la demanda real del sector y permitan trayectorias de rápida inserción laboral (Entrevistas 1 y 8). Esta necesidad se expresa cuando un referente sostiene que *“puede ser interesante que haya carreras públicas en todo lo que es audiovisual”* (Entrevista 8). Al mismo tiempo, se considera importante generar jornadas de capacitación flexibles, basadas en talleres para fomentar el desarrollo profesional.

Desde una perspectiva de descentralización territorial, se recomienda ampliar las oportunidades de formación y producción fuera de Asunción, reduciendo la migración y promoviendo un desarrollo más equilibrado del sector a nivel nacional (Entrevistas 1 y 8).

En cuanto a la promoción o visualización de la producción, se sugiere establecer apoyos específicos para la participación en festivales y eventos internacionales, así como crear estrategias de promoción activa del país para fortalecer redes, visibilidad y oportunidades de coproducción (Entrevistas 8 y 9).

Finalmente, el Gráfico 30 sintetiza las políticas públicas identificadas por los referentes cómo prioritarias para el fortalecimiento y la sostenibilidad del sector.

Gráfico 30. Ejes estratégicos de política pública para el fortalecimiento del sector audiovisual en Paraguay



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de las entrevistas realizadas a referentes del sector audiovisual 2025

Conclusiones

El sector audiovisual paraguayo se encuentra en una etapa de crecimiento y consolidación impulsado por la expansión de las plataformas digitales, la diversificación de los formatos de producción y la creciente demanda de contenidos audiovisuales. Los cambios en los hábitos de consumo, caracterizados por el auge del video bajo demanda, el uso de dispositivos móviles y el fortalecimiento de las plataformas de streaming, han modificado significativamente las dinámicas de producción, distribución y comercialización de contenidos, generando nuevas oportunidades para empresas, profesionales y emprendimientos del sector.

La investigación permitió relevar información de 86 empresas del sector audiovisual, localizadas principalmente en Asunción y el departamento Central, lo que refleja la concentración territorial de la actividad. Asimismo, se constató el predominio de microempresas, que representan el 86 % de las participantes, lo que confirma la importancia de los emprendimientos de pequeña escala y de los modelos de trabajo organizados por proyectos, característicos de la actividad audiovisual.

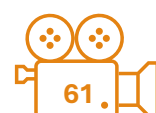
Los resultados evidencian una importante dinámica de contratación. Cerca de tres cuartas partes de las empresas encuestadas manifestaron haber buscado incorporar personal durante los últimos doce meses, mientras que más de la mitad prevé realizar nuevas contrataciones durante el periodo 2026-2027. Esta tendencia confirma las perspectivas favorables de crecimiento identificadas por los referentes sectoriales y pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la disponibilidad de talento humano especializado para acompañar la evolución de la industria.

Entre las ocupaciones más demandadas destacan Montajista/Editor, Camarógrafo y Actor, seguidas por Diseñador gráfico, Vestuarista, Profesional de maquillaje y peinado, Gaffer, Técnico de efectos visuales y/o sonoros en postproducción, Microfonista y Utilero. Estas ocupaciones reflejan la amplitud de perfiles requeridos por la cadena de valor audiovisual y la coexistencia de funciones artísticas, técnicas y de apoyo a la producción.

La proyección de contratación para el periodo 2026-2027 refuerza esta tendencia. Las empresas consultadas prevén generar aproximadamente 1 626 vacancias distribuidas en 44 ocupaciones distintas. Las mayores demandas se concentran en Actor (336 vacancias), Electricista audiovisual (132), Técnico de efectos visuales y/o sonoros en postproducción (114), Camarógrafo (105) y Montajista/Editor (87), evidenciando la importancia estratégica de los equipos de producción, iluminación, fotografía, sonido y posproducción dentro de las actividades audiovisuales.

Además, el estudio identificó dificultades concretas para cubrir determinadas vacantes. Entre las principales barreras mencionadas por las empresas se encuentran la escasez de postulantes con capacitación adecuada, la insuficiente experiencia laboral específica y las dificultades para alcanzar acuerdos respecto a las condiciones laborales ofrecidas.

Las mayores brechas se observaron en ocupaciones como Montajista/Editor, Diseñador gráfico, Técnico de efectos visuales y/o sonoros en postproducción, Camarógrafo y Actor. De manera particular, ocupaciones como Animador 2D, Director de Arte y Técnico de efectos especiales registraron niveles nulos de cobertura, lo que evidencia una disponibilidad limitada de profesionales especializados en estas áreas.



Los hallazgos de las entrevistas complementan este panorama al señalar que las mayores necesidades de contratación se concentran en los equipos de rodaje, la dirección de fotografía, las áreas de sonido, la iluminación y la posproducción. Del mismo modo, se identificó una demanda creciente de especialistas en animación, corrección de color, dirección de arte, producción ejecutiva y reparación de equipos audiovisuales, áreas en las que los actores consultados perciben una oferta profesional insuficiente.

En materia de competencias laborales, las empresas otorgaron especial relevancia a las competencias técnicas específicas de cada ocupación, seguidas por las habilidades blandas y la experiencia laboral previa. Entre las competencias transversales más valoradas aparecen la creatividad, la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación, la proactividad, la resolución de conflictos, el liderazgo y la adaptabilidad. Este resultado confirma que el desempeño en el ámbito audiovisual requiere combinar conocimientos especializados con competencias socioemocionales que permitan desenvolverse en entornos colaborativos, dinámicos y de fuerte presión operativa.

Otro hallazgo relevante se relaciona con la transformación tecnológica del sector. La inteligencia artificial generativa fue identificada por las empresas como la innovación con mayor impacto potencial sobre diversas ocupaciones, particularmente en áreas como edición, guion, diseño gráfico, locución, sonido y animación. A ello se suman innovaciones asociadas a estudios virtuales, realidad aumentada, realidad virtual, herramientas de audio inmersivo y tecnologías aplicadas a efectos visuales y sonoros. Estos cambios reafirman la necesidad de fortalecer los procesos de actualización profesional y anticipar nuevas demandas de competencias.

Los resultados también muestran desafíos importantes para la formación. Si bien existe una oferta educativa vinculada al ámbito audiovisual, los referentes coinciden en señalar vacíos significativos en áreas como animación, dirección de arte, vestuario, maquillaje especializado, producción ejecutiva, iluminación, electricidad audiovisual, posproducción y sonido. A esto se suman las limitaciones derivadas de la concentración geográfica de la oferta formativa en Asunción y Central, situación que restringe el acceso para potenciales estudiantes del interior del país.

Finalmente, el estudio permite concluir que el sector audiovisual paraguayo presenta condiciones favorables para continuar expandiéndose y consolidándose como una actividad generadora de empleo, innovación y valor agregado. No obstante, el aprovechamiento de estas oportunidades dependerá de la capacidad de fortalecer la formación especializada, promover la actualización continua de competencias, ampliar las oportunidades de capacitación en todo el territorio nacional y consolidar mecanismos de articulación entre empresas, instituciones formativas, gremios y organismos públicos. En este contexto, la evidencia generada por este estudio constituye un insumo estratégico para orientar decisiones en materia de formación profesional, certificación de competencias y desarrollo del capital humano requerido por una industria audiovisual cada vez más especializada, tecnológica y competitiva.

Recomendaciones

1. Priorizar el desarrollo de una oferta formativa sectorial basada en evidencia

Los resultados del estudio muestran una concentración de la demanda actual y proyectada en ocupaciones vinculadas a la producción, edición, iluminación, sonido, fotografía, efectos visuales y actuación. En consecuencia, se recomienda establecer una agenda de actualización periódica de la oferta formativa orientada a las ocupaciones críticas identificadas por el estudio.

Como meta institucional, podría plantearse que un porcentaje a determinar de la oferta dirigida al sector audiovisual responda directamente a ocupaciones con demanda comprobada y proyección de crecimiento.

2. Implementar una línea de formación en tecnologías emergentes para las industrias creativas

La creciente adopción de inteligencia artificial generativa, producción virtual, realidad aumentada, realidad virtual y herramientas avanzadas de postproducción evidencia la necesidad de incorporar capacidades asociadas a estas tecnologías.

Se recomienda desarrollar una línea específica de capacitación en tecnologías emergentes aplicadas al audiovisual, orientada tanto a trabajadores en ejercicio como a nuevos talentos.

3. Desarrollar rutas formativas para ocupaciones con mayores brechas de cobertura

Las dificultades identificadas para cubrir vacantes en ocupaciones como Montajista/Editor, Técnico de efectos visuales y sonoros, Animador 2D, Director de Arte y Camarógrafo sugieren la necesidad de establecer rutas de formación progresivas que faciliten el desarrollo de estas capacidades.

Se recomienda priorizar aquellas ocupaciones que presentan simultáneamente alta demanda y baja disponibilidad de talento, estableciendo metas de cobertura y seguimiento de inserción laboral de los participantes.

4. Fortalecer el sistema de certificación de competencias laborales del sector audiovisual

Una parte importante de los trabajadores desarrolla sus competencias mediante la práctica profesional, proyectos independientes y aprendizaje no formal. En este sentido, la certificación de competencias puede constituir una herramienta para reconocer capacidades adquiridas y mejorar la empleabilidad.

Se recomienda impulsar progresivamente normas y procesos de evaluación para ocupaciones priorizadas del sector, con indicadores asociados a cantidad de perfiles normalizados, trabajadores evaluados y certificaciones emitidas.

5. Consolidar una mesa sectorial permanente de formación y empleo audiovisual

La rápida evolución tecnológica del sector requiere mecanismos continuos de diálogo entre formación y producción.

Se recomienda institucionalizar un espacio de articulación entre SINAFOCAL, INAP, productoras, gremios, instituciones educativas y especialistas del sector, con reuniones periódicas destinadas a validar tendencias ocupacionales, identificar nuevas competencias y orientar la actualización de la oferta formativa.

6. Promover la descentralización de oportunidades de capacitación

La concentración de empresas y de la oferta formativa en Asunción y Central plantea desafíos para el acceso de personas interesadas en desarrollar competencias audiovisuales en otros territorios.

Se recomienda impulsar modalidades híbridas, virtuales y descentralizadas, complementadas con prácticas presenciales especializadas, estableciendo metas específicas de cobertura territorial y participación de beneficiarios provenientes del interior del país.

7. Incorporar competencias transversales como eje obligatorio de la formación

La creatividad, la adaptabilidad, la comunicación, el liderazgo, la resolución de problemas y el trabajo colaborativo fueron identificadas entre las competencias más valoradas por las empresas.

Por ello, se recomienda que todos los programas vinculados al sector audiovisual integren módulos orientados al fortalecimiento de competencias transversales, incorporando mecanismos de evaluación que permitan medir su desarrollo durante el proceso formativo.

8. Fortalecer la inteligencia ocupacional del sector audiovisual

Los resultados del estudio muestran que la evolución tecnológica y los cambios en el consumo de contenidos generan transformaciones rápidas en las ocupaciones y competencias demandadas.

En este contexto, se recomienda institucionalizar un sistema de monitoreo sectorial que permita actualizar periódicamente la información sobre demanda ocupacional, vacantes, competencias emergentes, innovaciones tecnológicas y necesidades de capacitación.

Como resultado esperado, SINAFOCAL dispondría de información actualizada para orientar la planificación anual de programas, inversiones y estrategias de desarrollo del capital humano.

Consideración final

Los hallazgos del estudio sugieren que el papel de SINAFOCAL en el sector audiovisual puede trascender la provisión de cursos de capacitación, avanzando hacia una función más amplia de articulación sectorial, generación de evidencia, desarrollo de estándares de competencias y anticipación de las necesidades futuras de talento humano. Desde esta perspectiva, el fortalecimiento institucional podría orientarse a consolidar el posicionamiento de SINAFOCAL como un actor de referencia para la formación y el desarrollo de capacidades en las industrias creativas y audiovisuales del Paraguay.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de la encuesta en línea

El cuestionario mostrado a continuación es una adaptación impresa del aplicado en la web para facilitar la lectura de las preguntas realizadas.

Las aclaraciones entre corchetes [...] dentro de la versión impresa se adecuan o reemplazan según las respuestas del encuestado durante su aplicación web. Ello permite que las preguntas contenidas en los apartados E, y desde G hasta K puedan ser repetidas las veces necesarias, en este estudio se habilitó para declarar hasta 3 ocupaciones en los mencionados apartados.

Demanda Ocupacional y Competencias Laborales

ID: VERSIÓN: Imp. 2024-octubre

A. Datos de la empresa

A.1. Denominación o Razón social de la empresa*:	
<i>Por favor, escriba aquí el nombre de la empresa (o de la persona si es trabajador independiente)</i>	
A.2. Correo electrónico:	A.3. Página web y/o Redes Sociales
<i>Por favor, verifique la escritura, sin olvidar el @ y el punto del dominio</i>	<i>Por favor complete cómo podríamos encontrar la empresa en la Web o en las Redes Sociales</i>
A.4. Número de línea fija y/o celular:	
<i>Por favor complete también el código de área en el caso de la línea fija No olvide el código de la compañía telefónica en el caso de la línea de celular</i>	
A.5. Dirección:	A.6. Barrio o localidad:
A.7. Departamento*:	A.8. Distrito*:
A.9. Cuenta con el certificado de Nacionalidad de Productor o Empresa Productora*:	
☐ Sí	
☐ No	

B. Actividad económica

B.1. Por favor, marque la(s) actividad(es) económica(s) de la empresa que representa*

Una Actividad Económica es una agrupación que puede incluir varios rubros

Puede marcar varias opciones

- ☐ 59110 Actividades de producción y postproducción de películas, video y programas de televisión
- ☐ 59120 Actividades de distribución de películas, videos y programas de televisión
- ☐ 59200 Actividades de grabación sonora y edición de música
- ☐ 60100 Actividades programación y difusión de radio
- ☐ 60200 Actividades de programación y difusión de televisión
- ☐ 90000 Actividades artísticas y de espectáculos
- ☐ 773099 Alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes materiales n.c.p. sin operario
- ☐ 61000 Telecomunicaciones
- ☐ 88888 Otra (favor especificar): _____

B.2. De las actividades económicas que marcó ¿podría indicar cuál es la principal?

* *ACTIVIDAD PRINCIPAL: es la que genera mayores ganancias, o en su defecto, la que emplea mayor número de personas*

Actividad PRINCIPAL de la empresa:

C. Empleo generado

C.1. Al momento de completar esta encuesta, ¿Cuál es la cantidad de personal contratado de forma directa por la empresa? *

Si no recuerda el número exacto, proporcione su mejor estimación

- | | |
|--|--|
| ☐ Hasta 5 personas | ☐ De 31 a 50 personas |
| ☐ De 6 a 10 personas | ☐ Más de 50 personas |
| ☐ De 11 a 30 personas | |

D. Proceso de contratación

Observación: en la aplicación web las preguntas D3 a la D5, se preguntan por cada puesto con dificultades de contratación. Hasta 3 puestos.

D.1. En los últimos 12 meses, ¿Ha intentado contratar personal en alguno de los siguientes puestos? *

Puede marcar varias opciones

-En el caso de marcar la opción Otro puesto, sea lo más específico posible. Por ejemplo: Es más conveniente describir «Técnico para pruebas de sonido», «Técnico de equipos de sonorización para radio y/o televisión» que solamente «Técnico»

- | | |
|--|---|
| ☐ Actor | ☐ Gaffer |
| ☐ Camarógrafo | ☐ Maquillador para efectos especiales |
| ☐ Colorista | ☐ Montajista / Editor |
| ☐ Coach de actores | ☐ Microfonista |
| ☐ Coach de guaraní | ☐ Profesional del maquillaje y peinado |
| ☐ Continuista | ☐ Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción |
| ☐ Diseñador Gráfico para audiovisual | ☐ Técnicos para pruebas de sonido |
| ☐ Electricista audiovisual | ☐ Utilero |
| ☐ Foley | ☐ Vestuarista |
| ☐ Foquista | ☐ Otro puesto (favor especificar): |
| ☐ Ninguno ➡ (pasa a «Contrataciones futuras. E1») | |

D.2. ¿Ha tenido dificultades al intentar contratar algunos de los puestos de trabajo marcados? *

- ☐ Sí
- ☐ No ➡ (pasa a «Contrataciones futuras. E1»)

D.3. De los puestos que mencionó, ¿en cuál ha tenido más dificultades al momento de intentar la contratación? * El cuestionario web, mostrará solo las opciones marcadas en D1

Marque un (1) solo puesto, más adelante tendrá la oportunidad de señalar otro puesto.

Puesto de trabajo con más dificultades de contratación:

D.4. ¿Cuáles fueron las dificultades que ha tenido al momento de intentar contratar el puesto de [puesto con más dificultad]? *

Puede marcar varias opciones

- | | |
|--|--|
| ☐ Edad de las personas disponibles | ☐ Postulantes sobre calificados |
| ☐ Escasez de postulantes con capacitaciones adecuadas | ☐ La condición laboral ofrecida fue insuficiente (ubicación, horario, remuneración) |
| ☐ Escasez de postulantes con experiencia laboral específica | ☐ Riesgo laboral |
| ☐ No se presentaron postulantes | ☐ Turnos/horarios de trabajo |
| | ☐ Otra (favor especificar) _____ |

D.5.A. ¿Ha tenido dificultad para contratar algún otro puesto de trabajo en los últimos 12 meses? * Se hace solamente al terminar el Puesto (1)

- ☐ Sí → (repiten las preguntas «D3 a la D5» para el puesto 2)
- ☐ No → (pasa a «Contrataciones Futuras. E1»)

D.5.B. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido dificultad para contratar algún otro puesto de trabajo sobre el que pueda contarnos? * Se hace solamente al terminar el Puesto (2), en lugar de la D.5.A.

- ☐ Sí → (repiten las preguntas «D3 a la D5» para el puesto 3)
- ☐ No → (pasa a «Contrataciones Futuras. E1»)

E. Contrataciones futuras

Observación: en la aplicación web las preguntas E3 a la I3.B, se preguntan por cada puesto con intenciones de contratación. Hasta 3 puestos.

E.1. En el periodo 2026 – 2027, ¿tiene prevista la contratación de algunos de los siguientes puestos? *

-Puede marcar varias opciones

-Coloque las cantidades en números enteros, sin puntos, espacios ni decimales

-En el caso de marcar la opción Otro puesto, sea lo más específico posible. Por ejemplo: Es más conveniente describir «Técnico, prueba de sonido», «Técnico, equipo de radio y televisión», «Técnico, equipo de sonorización/radio, televisión» que solamente «Técnico»

Ocupación	Cantidad aproximada	Ocupación	Cantidad aproximada
☐ Actor	_____	☐ Maquillador para efectos especiales	_____
☐ Camarógrafo	_____	☐ Montajista / Editor	_____
☐ Colorista	_____	☐ Microfonista	_____
☐ Coach de actores	_____	☐ Profesional del maquillaje y peinado	_____
☐ Coach de guaraní	_____	☐ Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción	_____
☐ Continuista	_____	☐ Técnicos para pruebas de sonido	_____
☐ Diseñador gráfico para audiovisual	_____	☐ Utilero	_____
☐ Electricista audiovisual	_____	☐ Vestuarista	_____
☐ Foley	_____	☐ Otro puesto (favor especificar): _____	_____
☐ Foquista	_____	☐ Ninguno → (pasa a «Evaluación y certificación de competencias. J1»)	_____
☐ Gaffer	_____		

E.2. De los puestos que identificó ¿cuál sería el más importante o necesario de contratar? * El cuestionario web, mostrará solo las opciones marcadas en E1.

Marque un (1) solo puesto, más adelante tendrá la oportunidad de señalar otro puesto.

Puesto prioritario:

E.3. ¿Cuál de las siguientes características sería la PRINCIPAL para que un postulante sea contratado en el puesto de [puesto a contratar]? *

Marque una sola opción

Cuando se menciona la palabra **COMPETENCIAS**, se hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

- | | |
|---|--|
| ☐ Cuento con competencias técnicas o profesionales | |
| ☐ Cuento con competencias actitudinales o socioemocionales | ⇒ (Pasa a «Competencias Laborales. Competencias Actitudinales.F3») |
| ☐ Posea el nivel educativo requerido | ⇒ (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| ☐ Cuento con experiencia laboral | ⇒ (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| ☐ Otra (favor especificar): | (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |

F. Competencias laborales

Cuando se menciona la palabra **COMPETENCIAS**, se hace referencia al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

F.1. ¿Qué tipos de competencias Técnicas o Profesionales son requeridas para el puesto de [puesto a contratar]? *

- | | |
|--|--|
| ☐ Básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos] | ⇒ (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| ☐ Manejo básico de Computadora [ofimática] | ⇒ (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |
| ☐ Específicas del puesto de trabajo [competencias técnicas o profesionales específicas] | |
| ☐ Idiomas extranjeros | ⇒ (Pasa a «Competencias Laborales. Idiomas extranjeros. F4») |
| ☐ Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) [manejo de software especializado, programación, redes, etc] | ⇒ (Pasa a «Competencias Laborales. TIC.F5») |
| ☐ Otras (favor especificar): | ⇒ (Pasa a «Nivel Educativo.G1») |

F.2. ¿Podría indicar las competencias TÉCNICAS o PROFESIONALES ESPECÍFICAS requeridas para el puesto de [puesto a contratar]? Completa solamente si marcó la opción «Específicas del puesto de trabajo» en F1.

-Complete las que considere más importantes

-Ejemplos: Manejo de cámaras profesionales, Conocimiento de configuración y operación de plataformas

- | | |
|-------------------------------------|-------|
| Competencia Técnica o Profesional 1 | |
| Competencia Técnica o Profesional 2 | |
| Competencia Técnica o Profesional 3 | |
| Competencia Técnica o Profesional 4 | |
| Competencia Técnica o Profesional 5 | |

F.3. ¿Podría indicar las COMPETENCIAS ACTITUDINALES o SOCIOEMOCIONALES requeridas para el puesto de [puesto a contratar]? *Completa solamente si marcó la opción «Cuenta con competencias actitudinales o socioemocionales» en E3.*

-Complete las que considere más importantes

-Ejemplos: Liderazgo, facilidad de trabajo en equipo, proactividad

Competencia actitudinal 1

Competencia actitudinal 2

Competencia actitudinal 3

F.4. ¿Qué IDIOMAS EXTRANJEROS son requeridos para ocupar el puesto? *Completa solamente si marcó la opción «Idiomas extranjeros» en F1.*

Idioma extranjero 1

Idioma extranjero 2

Idioma extranjero 3

F.5. ¿Qué TECNOLOGÍAS de la INFORMACIÓN y la COMUNICACIÓN son necesarias manejar para ocupar el puesto de [puesto a contratar]? *Completa solamente si marcó la opción «Uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)» en F1.*

TIC 1

TIC 2

TIC 3

G. Nivel educativo

G.1. ¿Cuál es el nivel de estudios requerido para ocupar el puesto de [puesto a contratar]? *

EEB: significa Educación Escolar Básica

☐ Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)	➔	(pasa a «Certificaciones y Licencias.H1»)
☐ Estudiante de la EEB- Primer y Segundo Ciclo (1° al 6° grado)		
☐ Estudiante de la EEB- Tercer Ciclo (7° al 9° grado)		
☐ Estudiante de la Educación Media (1° al 3° curso)		
☐ Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	➔	(pasa a «Certificaciones y Licencias.H1»)
☐ Estudiante de la Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)		
☐ Estudiante de la Educación Post Universitaria (Maestría y/o Doctorado)		
☐ Egresado de la EEB- Segundo Ciclo (6° grado)		
☐ Egresado de la EEB- Tercer Ciclo (9° grado)		
☐ Egresado de la Educación Media (3° curso)	➔	(pasa a «Certificaciones y Licencias.H1»)
☐ Egresado de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)		
☐ Egresado de Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)		
☐ Egresado de la Educación Post Universitaria (Maestría y/o Doctorado)		
☐ Otro (favor especificar):		

G.2. Por favor, indique el tipo de Bachillerato *

- ☐ Bachillerato Científico (con énfasis en Ciencias Sociales, Artes y Letras y Ciencias Básicas)
- ☐ Bachillerato Técnico en Informática
- ☐ Bachillerato Indistinto
- ☐ Otro tipo de Bachillerato (favor especificar)

H. Certificaciones y licencias

H.1. Para el puesto de [puesto a contratar], ¿es necesario que el postulante cuente con certificados, licencias o haber aprobado algún tipo de curso, como el físico? *

No considerar el título de escuela, colegio o universidad

Ejemplo 1: Documento / Certificado: Técnicas de grabación de Podcast Nivel 2

Organismo que otorga: Instituto Profesional de Arte y Comunicación - IPAC

Ejemplo 2: Documento / Certificado: Curso en Maquillaje

Organismo que otorga: Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP

- ☐ Sí
☐ No → (pasa a «Innovaciones en el Puesto. I1»)

H.2. ¿Cuáles serían las certificaciones, licencias o exámenes requeridos para el puesto mencionado?

No considerar el título de escuela, colegio o universidad

Ejemplo 1: Documento / Certificado: Certificado en Consola Digital Nivel 1

Organismo que otorga: Instituto Profesional de Arte y Comunicación - IPAC

Ejemplo 2: Documento / Certificado: Taller de guion

Organismo que otorga: El Centro Cultural de la República - El Cabildo

	Documento/Certificado	Organismo otorgante
1.		
2.		
3.		

I. Innovaciones en el puesto

I.1. ¿Existen innovaciones que deben conocer/manejar los postulantes al puesto de [puesto a contratar]? *

Como por ejemplo nuevos softwares, nuevos equipos o maquinarias, nuevos materiales o nuevos procesos

- ☐ Sí
☐ No → (pasa a «I3»)

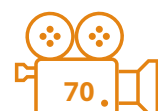
I.2. ¿Cuáles serían esas innovaciones?

Complete las que considere más importantes

Nuevos softwares			
Nuevos equipos			
Nuevos materiales			
Nuevos procesos			
Otras (especificar)			

I.3. A. ¿Tendría la necesidad de contratar otro puesto durante el periodo 2026-2027? * Se hace solamente al terminar el Puesto (1)

- ☐ Sí → (repetir las preguntas desde la «E3» a la «I2» para el puesto 2)
☐ No → (continúa con «Evaluación y Certificación de Competencias. J1»)



I.3. B. De los demás puestos que mencionó ¿hay otro puesto de trabajo sobre el que pueda contarnos? * *Se hace solo al terminar el Puesto (2), en lugar de la I.3.A.*

- ☐ Sí → (repetir las preguntas desde la «E3» a la «I2» para el puesto 3)
☐ No → (continúa con «Evaluación y Certificación de Competencias. J1»)

J. Evaluación y certificación de competencias

AHORA PREGUNTAREMOS CONSIDERANDO TODOS LOS PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA

J.1. ¿En la empresa existen puestos que necesitan «Evaluación y Certificación de Competencias»? *

Evaluación y Certificación de Competencias: Reconocimiento mediante un proceso de evaluación formal de las competencias de las personas, independientemente de cómo se adquirieron y de que se posea o no un título académico.

- ☐ Sí
☐ No → (pasa a «Innovación en el Mercado Nacional. K1»)

J.2. ¿Podría indicar cuáles serían esos puestos?

Complete con los puestos que considere más importantes.

Evaluación y Certificación de Competencias: Reconocimiento mediante un proceso de evaluación formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de cómo se adquirieron y de que se posea o no un título académico.

Puestos de trabajo para Evaluación y Certificación de Competencias	
1.	
2.	
3.	

K. Innovaciones en el mercado nacional

CONSIDERANDO EL MERCADO NACIONAL, INDEPENDIENTEMENTE QUE SE IMPLEMENTE O NO EN LA EMPRESA

K.1. ¿Conoce alguna nueva tecnología que se utilice o que se introducirá en el sector? *

- ☐ Sí
☐ No → (pasa a «Asistencia a empresas. L»)

K.2. ¿Cuáles serían esas nuevas tecnologías? *

Las nuevas tecnologías incluyen: nuevos softwares, nuevos equipos o maquinarias, nuevos materiales o nuevos procesos

	Nueva tecnología	Puesto/s afectado/s
1.		
2.		
3.		

L. Asistencia a empresas

L.1. Como empresa, ¿en qué área le sería útil recibir asistencia? *

- | | |
|---|---|
| ☐ Comercio electrónico / Ventas en Línea | ☐ Marketing, comercialización y ventas |
| ☐ Contabilidad y finanzas | ☐ Operación básica de computadora (Ofimática) |
| ☐ Generación de ideas de negocios | ☐ Salud y seguridad ocupacional |
| ☐ Gestión de la calidad | ☐ Inteligencia Artificial |
| ☐ Gestión del talento humano / RR. HH. | ☐ Otra (favor especificar): |
| ☐ Legislación laboral y de seguridad social | ☐ Ninguna ➔ (pasa a «Alianzas estratégicas. M1») |
| ☐ Creación de contenidos para redes sociales | |

L.2. ¿Por qué no le sería útil recibir asistencia?

L.3. ¿Cómo le gustaría recibir la asistencia? *

- ☐ Correos electrónicos con lecturas
- ☐ Entrenamientos en línea, plataformas, seminarios web (*webinar*), etc.
- ☐ Mensajes de texto o WhatsApp
- ☐ Mentoría o asesorías entre pares
- ☐ Medios de comunicación escritos o audiovisuales (TV o periódicos)
- ☐ Talleres presenciales
- ☐ Videos en YouTube
- ☐ Otra (favor especificar):

M. Alianzas estratégicas

M.1. ¿Considera que su empresa estaría dispuesta a establecer alianzas estratégicas con SINAFOCAL para...? *

Para más información visítenos en www.sinafocal.gov.py

- ☐ Participación en estudios sobre el mercado de trabajo
- ☐ Desarrollo de mallas curriculares para la formación y capacitación laboral
- ☐ Capacitaciones al personal de la empresa
- ☐ Evaluación y certificación de competencias laborales
- ☐ Ninguna
- ☐ Otra (favor especificar):

M.2. ¿Porque no estaría dispuesta a trabajar juntamente con SINAFOCAL?

N. Sugerencias y comentarios

N.1. ¿Tiene alguna sugerencia o comentario que le gustaría agregar sobre los temas tratados?

O. Resultados

O.1. ¿Dónde le gustaría que le enviemos los resultados del estudio? *

Remitiremos una copia digital del informe al correo electrónico que nos proporcione aquí

Nombre de la persona que
concedió la entrevista:

Cargo que ocupa:

Correo electrónico:

Teléfono de contacto:

¡Muchas gracias por su apoyo!

Anexo 2. Guía de preguntas para las entrevistas a referentes

ESTUDIO DEL SECTOR AUDIOVISUAL 2025

Los datos personales y de identificación de su empresa/entidad que sean suministrados en esta entrevista son estrictamente confidenciales y, en ningún caso, tendrán usos diferentes a los de este estudio.

Preguntas a referentes del Sector Audiovisual

1. Panorama del Sector

- ¿Cuáles creen que son hoy las principales actividades que sostienen el sector audiovisual en Paraguay?
- Desde su experiencia colectiva, ¿cómo ven la evolución del sector en los últimos cinco años, a nivel nacional, regional y global?
- ¿Qué cambios o transformaciones recientes consideran que están marcando tendencia en la producción, servicios, empleo o insumos?
- ¿Conocen tecnologías o innovaciones desarrolladas en el país que estén impactando el sector? ¿Alguien sabe de inversiones en curso?

2. Tecnologías

- ¿Qué tecnologías, maquinarias o herramientas nuevas se están usando más? ¿De dónde vienen?
- ¿A qué ocupaciones están asociadas esas tecnologías?
- ¿Hay barreras de acceso o costos que dificultan su adopción?

3. Formación y Centros de Capacitación

- ¿Qué papel están cumpliendo hoy los centros de formación técnica en el sector audiovisual?
- ¿Cómo perciben la calidad, eficiencia y accesibilidad de estos centros?
- ¿Qué experiencias o percepciones tienen sobre los institutos públicos y privados?
- ¿Ven alguna desigualdad en la distribución geográfica de la oferta de formación?
- ¿Qué regiones están más o menos cubiertas?
- ¿Alguien conoce experiencias de formación internacional que estén teniendo impacto en el país?

4. Demanda Laboral y Ocupaciones

- ¿Cuáles son hoy las ocupaciones más demandadas en el sector?
- ¿Han surgido nuevas ocupaciones en los últimos años? ¿Cuáles?
- ¿Qué funciones u ocupaciones se han transformado recientemente?
- ¿Qué características o funciones definen a las ocupaciones emergentes?
- ¿Qué ocupaciones creen que podrían desaparecer pronto? ¿Por qué?
- ¿Existe demanda de perfiles que hoy no se están formando en el país?

5. Modalidades de Contratación

- ¿Qué tipos de contratación predominan en el sector audiovisual?
- ¿Hay temporadas con mayor o menor movimiento en contrataciones?
- ¿Qué saben sobre la migración de talentos al exterior? ¿Cómo afecta eso al desarrollo local?

6. Capacitación y Contenidos

- ¿Qué necesidades de capacitación son prioritarias hoy para el sector?
- ¿Qué ocupaciones carecen de oferta formativa?
- ¿Están los cursos actuales alineados con las demandas reales del sector?
- ¿Qué obstáculos enfrentan quienes quieren formarse en este campo?
- En cuanto a modalidades: ¿Prefieren formación presencial, virtual o híbrida? ¿Por qué?
- ¿Qué ventajas ven en la formación a distancia?
- ¿Es importante incluir habilidades blandas y formación emprendedora?

7. Marco Legal y Políticas Públicas

- ¿Qué normativas recientes han tenido un impacto importante en el sector?
- ¿Qué políticas recomendarían al Estado para estimular el empleo y desarrollo del sector?

8. Comentarios Finales

- ¿Alguien quiere sumar alguna idea o sugerencia clave que no hayamos tocado?
- Por último, si el informe de resultados tuviera un apartado de agradecimientos a los profesionales, empresas o entidades que aportaron a su realización:
- ¿Autoriza Ud. la publicación de su nombre en el apartado de agradecimientos por sus aportes al estudio?

☐ Sí ☐ No

- ¿Autoriza Ud. la publicación de la denominación de la empresa o entidad en la que presta servicios?

☐ Sí ☐ No

Anexo 3. Requisitos y competencias de doce ocupaciones priorizadas para contratación futura

Ocupación	Competencias técnicas y profesionales específicas	Habilidades blandas o socioemocionales	Nivel educativo mínimo	Certificados y licencias	Otros requisitos
Colorista	Competencias básicas [comprensión lectora, escritura, cálculos matemáticos básicos]	---	Egresado de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	---	Idioma: Inglés
Electricista audiovisual	---	---	Estudiante de la Educación Media (1° al 3° curso), con Bachillerato indistinto	---	Experiencia laboral
Foley	- Conocimiento de grabación de sonidos en estudio/set - Dominio del lenguaje audiovisual - Edición de sonido - Manejo de micrófonos en estudio/set	---	Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	---	TIC: Dominio de Pro Tools
Jefe de producción	---	---	Estudiante de la Educación Universitaria de Grado (Licenciatura o equivalente)	---	Experiencia laboral
Locacionista	---	---	Egresado de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	---	Experiencia laboral
Locutor	- Habilidad actoral - Versatilidad vocal	- Agilidad - Claridad de expresión	Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)	---	
Maquillador para efectos especiales	Aplicación de maquillaje escénico	---	---	---	Idioma: Inglés

Ocupación	Competencias técnicas y profesionales específicas	Habilidades blandas o socioemocionales	Nivel educativo mínimo	Certificados y licencias	Otros requisitos
Productor de campo	» Dinamismo » Habilidad para crear y mantener redes de contacto profesional » Proactividad	---	» Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	---	---
Técnico de luces	» Conocimiento de técnicas de iluminación	---	» Sin instrucción (el puesto no requiere de escolarización)	---	» Experiencia laboral
Técnico de sonido/ Sonidista	» Configuración de equipos de video y audio » Programación y operación de radio	---	» Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	» Certificado de operador de radio otorgado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) » Certificado de producción audiovisual otorgado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL)	---
Utilero	---	---	» Estudiante de la Educación Escolar Básica. Tercer Ciclo (7° al 9° grado)	» Certificado de carpintero otorgado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) » Certificado de herrero otorgado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP) » Certificado de pintura para escenografía otorgado por el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP)	» Experiencia laboral
Vestuarista	» Habilidad para investigar sobre vestuarios de época	» Disciplina	» Estudiante de la Educación Superior No Universitaria (Tecnatura y/o Profesorado)	---	---

Anexo 4. Ocupaciones demandas para el periodo 2026 -2027

Ocupación	Demanda
Actor	336
Electricista audiovisual	132
Técnico de efectos visuales y/o sonoros en post producción	114
Camarógrafo	105
Montajista / Editor	87
Profesional de maquillaje y peinado	68
Vestuarista	68
Gaffer	63
Foquista	62
Utilero	61
Foley	54
Diseñador gráfico	51
Microfonista	51
Colorista	48
Asistente de dirección	40
Maquillador para efectos especiales	32
Director de arte	32
Técnico para pruebas de sonido	31
Coach de actores	30
Locacionista	28
Continuista	23
Productor ejecutivo	16
Coach de guaraní	9
Jefe de producción	9
Piloto de drones	6
Productor de campo	6
Guionista	5
Técnico de sonido/Sonidista	5
Bailarín	5
Fotógrafo	5
Coreógrafo	5
Director de teatro	5
Animador	4
Director de fotografía	3
Artesano de Stop motion	3
Asistente de producción	3
Animador 2D	2
Músico	2
Animador 3D	2
Director de sonido	1
Técnico de luces	1
Cantante	1
Coach de español con acento de España	1
Locutor	1
Total	1.616

Bibliografía

- ABC Economía, A. E. (2023, septiembre 11). Industria audiovisual en América Latina: Crecimiento y nuevas tecnologías. *ABC Economía*. <https://abceconomia.co/2023/09/11/industria-audiovisual-en-america-latina-crecimiento-y-nuevas-tecnologias/>
- Acepresa. (2025, marzo 5). *El “streaming” estimula la producción audiovisual de Latinoamérica y difunde su música por el mundo*. Acepresa. <https://www.acepresa.com/cultura/el-streaming-estimula-la-produccion-audiovisual-de-latinoamerica-y-difunde-su-musica-por-todo-el-mundo/>
- BID y Netflix, I.-A. D. (2023). El impacto económico de la industria audiovisual en Latinoamérica. *IDB Publications*. (Argentina). <https://doi.org/10.18235/0005043>
- Clares-Gavilán, J., Neira, E., & Álvarez, C. M. (2019). *La revolución over the top: Del video bajo demanda (VOD) a la televisión por Internet*. Editorial UOC.
- Comisión Europea. (2023, enero 30). *Sector audiovisual—Culture and Creativity*. <https://culture.ec.europa.eu/es/cultural-and-creative-sectors/audiovisual>
- Econocom P&S, M. (2025, julio 17). Tendencias AV 2025: Avances, logros y retos del sector audiovisual. *Econocom P&S*. <https://econocomps.es/tendencias-av-2025-avances-logros-y-retos-del-sector-audiovisual/>
- Edgar David Serrano Moya. (2014). Desarrollo tecnológico y Brecha tecnológica entre países de América Latina. *ResearchGate*. <https://doi.org/10.30854/anf.v21.n36.2014.33>
- INAP. (2025). *Convocatoria de Fondos Concursables*. <https://inap.gov.py/segunda-convocatoria-fc-2025/>
- La Nación. (2019). *El sector audiovisual resalta entre todas las industrias creativas*. <https://www.lanacion.com.py/gran-diario-domingo/2019/07/14/el-sector-audiovisual-resalta-entre-todas-las-industrias-creativas/>
- Ministerio de Economía, Comercio y Empresas. (2026, febrero 21). *Plan de impulso al Sector Audiovisual*. <https://portal.mineco.gob.es/RecursosArticulo/mineco/ministerio/ficheros/210226-sector-audiovisual.pdf>
- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio. (2024). *Guía para la participación. Proceso de actualización políticas sectoriales de cultura 2025—2030*. <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.cultura.gob.cl/estrategias/wp-content/uploads/sites/82/2024/11/guia-participacion-audiovisual.pdf>
- Politécnico Grancolombiano. (2025). *Tendencias e innovaciones en el sector audiovisual*. <https://www.poli.edu.co/blog/poliverso/tendencias-e-innovaciones-en-el-sector-audiovisual>
- Rediex. (2025). *Histórico impulso al audiovisual paraguay: El INAP recibe ampliación presupuestaria con recursos de la Fuente 30*. <https://www.rediex.gov.py/historico-impulso-al-audiovisual-paraguay-el-inap-recibe-ampliacion-presupuestaria-con-recursos-de-la-fuente-30/>

