



GOBIERNO DEL
PARAGUAY

AGENCIA NACIONAL DE
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN
DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

ACREDITACIÓN Y EMPLEABILIDAD JUVENIL EN PARAGUAY

Evidencia internacional, datos oficiales y análisis integrado con resultados ANEAES

E-mail: gerenciadeproyectos@aneaes.gov.py

Acreditación y empleabilidad juvenil en Paraguay

Evidencia internacional, datos oficiales y análisis integrado con resultados ANEAES

1. Educación superior, calidad y empleabilidad: evidencia internacional

La literatura internacional ha evolucionado desde una visión puramente cuantitativa de la educación, centrada en años de escolaridad, hacia un enfoque que integra calidad institucional, resultados de aprendizaje y señalización en mercados laborales complejos. Los datos comparados muestran que la educación terciaria se asocia con mejores resultados laborales. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2023), en *Education at a Glance*, documenta que las personas con educación terciaria presentan tasas de empleo sustancialmente superiores y menores tasas de desempleo que quienes poseen únicamente educación secundaria. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024), en *Global Employment Trends for Youth*, confirma que los jóvenes con educación superior tienen mayor probabilidad de inserción formal y menores tasas de desempleo que sus pares con menor nivel educativo. El Banco Mundial (2024), a través de los *World Development Indicators*, muestra que la tasa de desempleo juvenil disminuye conforme aumenta el nivel educativo, aunque advierte que la calidad institucional media este efecto.

Sin embargo, la evidencia internacional también demuestra que no todos los títulos producen los mismos resultados laborales. En contextos de expansión y heterogeneidad institucional, la calidad de la formación y la reputación institucional se convierten en variables determinantes. Estudios sectoriales muestran que la acreditación mejora indicadores asociados a empleabilidad. En educación en salud, Rahme et al. (2025) evidencian que egresados de programas acreditados reportan mayor preparación profesional y mejor alineación con exigencias del ejercicio profesional. En ingeniería, Passow (2012) muestra que empleadores valoran de manera diferenciada competencias desarrolladas en programas acreditados, particularmente aquellas vinculadas a resolución de problemas complejos y trabajo interdisciplinario. En educación empresarial, Hunt (2015) documenta que la acreditación mejora la percepción de calidad por parte de empleadores y fortalece la posición competitiva de los graduados en procesos de reclutamiento.

“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

Más allá de estudios sectoriales, las revisiones sistemáticas y meta-análisis aportan evidencia agregada. Srijampana et al. (2025), en un meta-análisis sobre procesos de acreditación en educación superior y educación médica, encuentran efectos positivos moderados y estadísticamente significativos de la acreditación sobre coherencia curricular, resultados de aprendizaje y satisfacción estudiantil. Aunque estos estudios no miden empleabilidad directa, identifican las condiciones formativas que la literatura sobre empleabilidad considera estructuralmente necesarias (Yorke, 2006).

La teoría de la señalización (Spence, 1973) aporta un marco clave para interpretar estos hallazgos. En mercados laborales con información imperfecta, los empleadores utilizan señales observables para inferir calidad formativa. Estudios empíricos de correspondencia muestran que la institución de egreso influye en la probabilidad de recibir respuesta positiva en procesos de selección, incluso controlando por características individuales. García-Aracil y van der Velden (2008) evidencian este efecto en Europa; Nogales et al. (2020) lo documentan en América Latina. En sistemas heterogéneos, la acreditación actúa como señal pública verificable que reduce asimetrías de información.

Finalmente, la evidencia comparada sobre marcos nacionales de cualificaciones muestra que los sistemas que integran acreditación académica y certificación de competencias laborales tienden a presentar transiciones educación–trabajo más fluidas (UNESCO et al., 2017; OECD, 2019). Países como Australia y Corea del Sur han articulado calidad académica con políticas laborales, fortaleciendo la legibilidad de credenciales ante el mercado.

Tomada en conjunto, la evidencia internacional converge en tres puntos: mayor nivel educativo mejora resultados laborales; la calidad institucional amplifica este efecto; y la acreditación actúa como mecanismo estructural de señalización y ordenamiento del mercado educativo.

2. Evidencia oficial paraguaya: educación y empleo

La evidencia internacional muestra de manera consistente que el nivel educativo alcanzado incide en los resultados laborales. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2023), en *Education at a Glance*, documenta que las personas con educación terciaria presentan tasas de empleo significativamente superiores y menores niveles de desempleo en comparación con quienes poseen niveles educativos secundarios o inferiores. Este patrón se mantiene incluso en economías



“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

desarrolladas con mercados laborales maduros, lo que sugiere que la educación superior opera como mecanismo de mitigación del riesgo de desempleo.

De manera convergente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024), en *Global Employment Trends for Youth*, señala que los jóvenes con educación superior tienen mayores probabilidades de inserción formal y menores tasas de desempleo que sus pares con menor nivel educativo, aunque advierte que la calidad de la formación y la estructura productiva condicionan este efecto. El Banco Mundial (2024), a través de los *World Development Indicators*, confirma que el desempleo juvenil disminuye conforme aumenta el nivel educativo, pero subraya que el retorno laboral depende de la calidad institucional y de la coherencia entre formación y mercado.

Más allá del nivel educativo, la literatura especializada en aseguramiento de la calidad muestra que la acreditación fortalece la coherencia curricular, obliga a explicitar resultados de aprendizaje verificables y promueve mecanismos de mejora continua (Harvey & Williams, 2010). Las revisiones sistemáticas indican que la acreditación tiene efectos positivos moderados y estadísticamente significativos sobre dimensiones de calidad formativa que la literatura identifica como precondiciones estructurales de la empleabilidad (Srijampana et al., 2025; Yorke, 2006).

Los estudios sectoriales refuerzan esta interpretación. En salud, Rahme et al. (2025) encuentran que egresados de programas acreditados reportan mayor preparación profesional y mejor alineación con el ejercicio laboral. En ingeniería, Passow (2012) documenta que empleadores valoran de manera diferenciada competencias asociadas a programas acreditados. En educación empresarial, Hunt (2015) muestra que la acreditación mejora la percepción de calidad por parte del mercado.

La teoría de la señalización (Spence, 1973) ofrece un marco clave para interpretar estos hallazgos. En mercados laborales con información imperfecta, los empleadores utilizan señales institucionales para inferir calidad formativa. Experimentos de correspondencia muestran que la institución de egreso influye significativamente en decisiones de contratación (García-Aracil & van der Velden, 2008). En América Latina, el estudio experimental realizado en Bolivia por Nogales, Córdova y Urquidi (2020) demuestra que la reputación universitaria incrementa la probabilidad de recibir respuesta positiva en procesos de selección, incluso cuando los perfiles académicos son equivalentes. Este hallazgo es particularmente relevante para contextos con alta heterogeneidad institucional, como Paraguay, ya que



“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

sugiere que señales verificables de calidad ,como la acreditación, pueden reducir asimetrías de información en el mercado laboral.

3. Resultados ANEAES: análisis cuantitativo y cualitativo en clave de empleabilidad

La integración de los datos ANEAES con el marco teórico y estadístico previamente desarrollado permite avanzar desde la afirmación general de que “mayor formación mejora empleabilidad” hacia una pregunta más precisa: ¿la acreditación, como mecanismo específico de aseguramiento de la calidad, se asocia empíricamente con mejores indicadores de transición educación–trabajo?

Los resultados muestran que la respuesta es afirmativa y consistente.

En el criterio referido al registro del tiempo medio para la obtención del primer empleo, las carreras acreditadas presentan 78.4 % de cumplimiento total, mientras que las postergadas alcanzan 60.0 % y las no acreditadas apenas 14.3 %. Esta diferencia no es simplemente administrativa. La capacidad de medir sistemáticamente el tiempo al primer empleo indica que la carrera posee dispositivos institucionalizados de seguimiento de egresados, base de datos actualizadas y mecanismos de retroalimentación curricular. La literatura internacional ha mostrado que los sistemas que monitorean trayectorias laborales tienden a ajustar más rápidamente sus perfiles formativos a las demandas del mercado (OECD, 2019). La ausencia de este seguimiento en carreras no acreditadas no solo impide medir empleabilidad, sino que debilita la capacidad institucional de mejora.

En el criterio de congruencia entre ocupación y titulación, el 81.9 % de las acreditadas presentan cumplimiento total, frente a 35.0 % en postergadas y 14.3 % en no acreditadas. Este indicador es particularmente relevante porque supera la mera inserción laboral. No se trata solo de si el egresado trabaja, sino de si trabaja en un ámbito coherente con las competencias desarrolladas. La literatura sobre desajuste ocupacional y sobreeducación muestra que uno de los principales problemas de los sistemas masificados es la inserción en empleos que no utilizan las competencias adquiridas (McGuinness et al., 2018). El alto nivel de congruencia en carreras acreditadas sugiere que la acreditación contribuye a una mejor alineación entre perfil de egreso y estructura ocupacional.

El análisis de satisfacción de egresados muestra que 83.6 % de las carreras acreditadas presentan cumplimiento total, frente a 35.0 % en postergadas y 14.3 % en no acreditadas. Este indicador,



“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

aunque perceptual, es consistente con los hallazgos internacionales que vinculan claridad de resultados de aprendizaje y coherencia curricular con percepción positiva de preparación profesional (Srijampna et al., 2025). La satisfacción no es un indicador trivial: estudios comparados muestran que la percepción de preparación profesional influye en la confianza del graduado en procesos de búsqueda laboral y en su capacidad de movilidad ocupacional temprana.

El indicador más contundente es el de satisfacción de empleadores: 85.2 % de cumplimiento total en acreditadas, 52.6 % en postergadas y 0 % en no acreditadas. Este resultado conecta directamente con la teoría de la señalización (Spence, 1973). En mercados con información imperfecta, los empleadores recurren a señales institucionales para inferir calidad formativa. El hecho de que ninguna carrera no acreditada alcance cumplimiento total en satisfacción de empleadores sugiere que la acreditación cumple una función reputacional efectiva en el mercado laboral paraguayo.

Cuando se observa el patrón completo, la consistencia transversal es lo más relevante. En los cuatro criterios analizados, las carreras acreditadas superan ampliamente a las no acreditadas. No se trata de una diferencia puntual, sino de un patrón estructural repetido en múltiples dimensiones de empleabilidad. Esto refuerza la hipótesis de correlación positiva entre acreditación y mejores expectativas laborales.

4. Interpretación estructural de los resultados

El análisis empírico permite identificar tres mecanismos estructurales a través de los cuales la acreditación incide en empleabilidad.

- 1) Institucionalización de seguimiento: Las carreras acreditadas muestran mayor capacidad para producir datos, medir trayectorias y utilizar evidencia para ajustes curriculares. Esto coincide con la literatura que identifica la gestión basada en evidencia como factor clave de mejora institucional (Harvey & Williams, 2010).
- 2) Alineación curricular. La alta congruencia ocupacional sugiere que la acreditación obliga a explicitar perfiles de egreso y resultados de aprendizaje coherentes con estándares profesionales. Este mecanismo reduce el riesgo de desajuste entre formación y empleo.



"Innovación y transparencia para una educación superior de calidad"

3) Legitimidad externa. La satisfacción de empleadores refleja reconocimiento de calidad. En un sistema heterogéneo, la acreditación funciona como señal pública verificable, reduciendo incertidumbre en procesos de contratación.

5. Profesiones reguladas y acreditación: efectos normativos estructurales sobre la empleabilidad

Hasta aquí el análisis ha demostrado una correlación robusta entre acreditación y mejores indicadores asociados a empleabilidad. Sin embargo, existen campos profesionales en Paraguay donde la relación trasciende la correlación estadística y adquiere carácter normativo estructural. En estos casos, la acreditación no opera únicamente como señal reputacional o mecanismo de aseguramiento de la calidad, sino como condición habilitante directa para el ejercicio profesional. Esta dimensión transforma el debate sobre empleabilidad en una cuestión de acceso jurídico al mercado laboral.

En el caso de Bioquímica, el ejercicio profesional se encuentra regulado por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, que exige registro de título y obtención de matrícula habilitante. En el marco regulatorio vigente, el reconocimiento pleno del título profesional se encuentra vinculado a que la carrera esté acreditada. Esto implica que el egresado de una carrera no acreditada enfrenta una barrera institucional directa para ejercer legalmente la profesión, independientemente de sus competencias individuales. La acreditación, en este contexto, no solo mejora expectativas laborales, sino que determina la posibilidad misma de acceder al mercado formal de trabajo en el sector.

El caso de Medicina presenta un efecto aún más estructural. El Consejo Nacional de Residencias Médicas (CONAREM), órgano responsable de la administración del examen nacional de residencias, establece como requisito que el título provenga de una carrera acreditada para poder rendir el examen. La residencia médica constituye el principal mecanismo de especialización, progresión profesional y acceso a posiciones de mayor calificación en el sistema sanitario paraguayo. En consecuencia, la acreditación actúa como filtro institucional que estructura las trayectorias profesionales desde el inicio. Un egresado de carrera no acreditada no solo enfrenta mayores dificultades reputacionales, sino que queda formalmente excluido de uno de los principales mecanismos de inserción y movilidad profesional en el campo médico.



“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

Estos casos muestran que la acreditación tiene un doble efecto en la empleabilidad: uno indirecto, asociado a calidad, señalización y confianza del mercado, y otro directo, asociado a la regulación del ejercicio profesional. Desde la perspectiva de la economía política de las profesiones, la acreditación se convierte en un mecanismo de estructuración del mercado laboral, definiendo quién puede y quién no puede participar legítimamente en determinados segmentos ocupacionales. Esto refuerza la hipótesis de que la acreditación no es un mero trámite administrativo, sino un instrumento con implicancias distributivas y estructurales sobre el acceso al empleo.

6. Implicancias estructurales del análisis ANEAES: más allá de la correlación

El análisis comparativo entre carreras acreditadas, postergadas y no acreditadas muestra un patrón transversal consistente: la acreditación se asocia con mayores niveles de congruencia ocupacional, satisfacción de empleadores, satisfacción de egresados y seguimiento de inserción laboral. Sin embargo, es importante profundizar en la interpretación estructural de estos hallazgos.

En primer lugar, la acreditación parece asociarse con mayor institucionalización de prácticas de gobernanza académica. Las carreras acreditadas muestran mayor capacidad para producir evidencia sistemática sobre sus egresados, lo cual indica la existencia de mecanismos formales de seguimiento, evaluación y retroalimentación curricular. La literatura internacional sobre aseguramiento de la calidad sostiene que esta institucionalización es uno de los principales efectos transformadores de la acreditación (Harvey & Williams, 2010). No se trata únicamente de cumplir estándares mínimos, sino de integrar la cultura de evaluación en la gestión académica cotidiana.

En segundo lugar, la alta congruencia entre ocupación y titulación observada en carreras acreditadas sugiere que la acreditación contribuye a una mejor alineación entre perfil de egreso y estructura ocupacional. En economías donde el desajuste entre formación y empleo constituye un problema recurrente, este indicador es particularmente relevante. La literatura sobre sobreeducación y desajuste ocupacional ha mostrado que la falta de alineación entre competencias adquiridas y tareas desempeñadas reduce retornos salariales y satisfacción profesional (McGuinness et al., 2018). La evidencia ANEAES sugiere que la acreditación puede mitigar parcialmente este riesgo.

En tercer lugar, el alto nivel de satisfacción de empleadores en carreras acreditadas indica que la señal institucional es efectivamente reconocida en el mercado laboral paraguayo. Esto refuerza la



“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

teoría de la señalización: cuando existe heterogeneidad institucional, los empleadores buscan indicadores externos verificables de calidad. La acreditación cumple esa función.

Sin embargo, es importante subrayar que la acreditación no elimina las restricciones estructurales del mercado laboral juvenil paraguayo. El desempleo juvenil documentado por el INE (2024) y las brechas de formalidad registradas por el MTESS (2024) muestran que el contexto macroeconómico y la estructura productiva condicionan fuertemente los resultados laborales. La acreditación opera dentro de ese contexto, mejorando condiciones relativas, pero no determinando resultados absolutos.

7. Propuesta metodológica para el cruce ANEAES–MTESS: hacia evidencia causal

Si bien la evidencia presentada demuestra una correlación robusta entre acreditación y mejores indicadores asociados a empleabilidad, el siguiente paso lógico consiste en avanzar hacia estimaciones más rigurosas del efecto marginal de la acreditación sobre resultados laborales formales.

Para ello se propone un cruce sistemático entre la base de datos de ANEAES y los registros administrativos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, complementados con información del Instituto Nacional de Estadística y, eventualmente, del Instituto de Previsión Social. Este cruce permitiría construir una base longitudinal de seguimiento de cohortes de egresados, identificando estado de acreditación de la carrera, fecha de egreso, inserción laboral formal, sector económico, nivel salarial y duración del empleo.

Desde el punto de vista metodológico, podrían utilizarse modelos de regresión logística para estimar la probabilidad de inserción formal en función del estado de acreditación, controlando por disciplina, región, género y contexto socioeconómico. Asimismo, el análisis de supervivencia permitiría estimar el tiempo promedio al primer empleo formal, comparando egresados de carreras acreditadas y no acreditadas.

Este enfoque permitiría responder preguntas clave para la política pública: ¿la acreditación incrementa la probabilidad de inserción formal? ¿reduce el tiempo al primer empleo? ¿se asocia con mayores niveles salariales promedio? ¿existen diferencias sectoriales significativas?



“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

La producción de evidencia basada exclusivamente en registros administrativos oficiales fortalecería la legitimidad técnica del sistema de aseguramiento de la calidad y permitiría avanzar hacia una política pública basada en datos empíricos robustos.

8. Discusión final: acreditación como instrumento de gobernanza de la empleabilidad

El análisis integrado permite sostener que la acreditación debe entenderse como instrumento de gobernanza sistémica más que como simple mecanismo de evaluación académica. En un sistema de educación superior heterogéneo, la acreditación ordena el mercado educativo, fortalece la confianza pública y mejora la legibilidad de las credenciales. En determinadas profesiones reguladas, además, estructura jurídicamente el acceso al ejercicio profesional.

Sin embargo, la acreditación no es una política de empleo en sí misma. Su impacto depende de su articulación con el sistema productivo, la política laboral y la estructura económica. Por ello, la coordinación entre ANEAES, MTESS y los sistemas de certificación de competencias constituye un paso estratégico para maximizar su efecto.

En el contexto paraguayo, caracterizado por informalidad laboral persistente y segmentación ocupacional, la acreditación emerge como instrumento relevante para mejorar condiciones relativas de empleabilidad juvenil. No elimina las restricciones estructurales, pero mejora las condiciones de transición educación–trabajo, fortalece la confianza de empleadores y, en ciertos campos, habilita jurídicamente el acceso al ejercicio profesional.

La evidencia internacional, los datos oficiales paraguayos y el análisis empírico ANEAES convergen en una conclusión sólida: la acreditación se encuentra positivamente correlacionada con mejores condiciones de empleabilidad y cumple un rol estructural en la gobernanza del mercado educativo y profesional en Paraguay.



"Innovación y transparencia para una educación superior de calidad"

Referencias

Banco Mundial. (2024). *World development indicators*. <https://data.worldbank.org>

García-Aracil, A., & van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55(2), 219–239. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>

Harvey, L., & Williams, J. (2010). Fifteen years of quality in higher education. *Quality in Higher Education*, 16(1), 3–36. <https://doi.org/10.1080/13538321003679457>

Hunt, S. C. (2015). Research on the value of AACSB business accreditation. *Journal of Education for Business*, 90(2), 88–93. <https://doi.org/10.1080/08832323.2014.988201>

International Labour Organization. (2024). *Global employment trends for youth 2024*. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/GET_2024_EN_web4.pdf

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2024). *Encuesta Permanente de Hogares Continua*. <https://www.ine.gov.py>

McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985–1015. <https://doi.org/10.1111/joes.12254>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). (2024). *Estadísticas laborales*. <https://www.mtess.gov.py>

Nogales, R., Córdova, P., & Urquidi, M. (2020). The impact of university reputation on employment opportunities: Experimental evidence from Bolivia. *The Economic and Labour Relations Review*, 31(4), 524–542. [doi:10.1177/1035304620962265](https://doi.org/10.1177/1035304620962265)

OECD. (2023). *Education at a Glance 2023*. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>

OIT. (2024). *Global Employment Trends for Youth 2024*. <https://www.ilo.org>

Passow, H. J. (2012). Which ABET competencies do engineering graduates find most important? *Journal of Engineering Education*, 101(1), 95–118. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2012.tb00043.x>

Srijampana, V. V. G. R., Vennam, B. S., Dulipala, P., & Potti, R. (2025). *Impact of assessment and accreditation process on quality of higher and medical education in India: A systematic review and meta-*



“Innovación y transparencia para una educación superior de calidad”

analysis. Archives of Medicine and Health Sciences, 13(1), 139–144. <https://doi.org/10.4103/amhs.amhs.34224> Srijampana, V. V. G. R., et al. (2025). *Archives of Medicine and Health Sciences*, 13(1), 139–144.

Spence, M. (1978). Job market signaling. In *Uncertainty in economics* (pp. 281-306). Academic Press.

United Nations Organisation: Unesco, Cedefop, European Training Foundation and UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL), *Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017. Volume I, Thematic chapters*, Publications Office, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/238>

Yorke M (2006) *Employability in higher education: what it is, what it is not*, Higher Education Academy, <https://hdl.voced.edu.au/10707/136159>.

Yorke M and Knight P (2006) *Embedding employability into the curriculum*, Higher Education Academy, <https://hdl.voced.edu.au/10707/185821>.

