



RESUMEN

Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior ANEAES

ACREDITACIÓN DE CARRERAS DE GRADO Y TRAYECTORIA SALARIAL DEL EMPLEO FORMAL EN PARAGUAY

Evidencia desde el cruce del registro de títulos del MEC (2023 a 2025), el estado de acreditación y los registros de aporte al Instituto de Previsión Social

Tabla de Siglas

Sigla	Significado
IPS	Instituto de Previsión Social
ANEAES	Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior
MEC	Ministerio de Educación y Ciencias
INE	Instituto Nacional de Estadística

Acreditación de carreras de grado y trayectoria salarial del empleo formal en Paraguay

*Evidencia desde el cruce del registro de títulos del MEC (2023 a 2025), el estado de acreditación y los registros de
aporte al Instituto de Previsión Social*

Resumen

¿Se traduce la acreditación de una carrera universitaria en una remuneración más elevada dentro del empleo formal? Este reporte examina dicha cuestión para el caso paraguayo a partir de los registros de aporte al Instituto de Previsión Social (IPS), en articulación con la evidencia complementaria de la campaña Educación que Emplea de la ANEAES, centrada en la composición educativa de las plantillas profesionales. Mediante el cruce del registro oficial de títulos de grado del MEC del período 2023 a 2025 con el registro de carreras acreditadas de la ANEAES y con las bases de aporte al IPS, se reconstruyeron 94.486 trayectorias laborales formales con remuneración observada, de las cuales 92.087 corresponden a egresados de 23 años o más y conforman la base del análisis. El análisis desagregado por cohorte etaria pone de manifiesto un hallazgo robusto: en los tramos correspondientes a la inserción y consolidación laboral, hasta los 37 años, los egresados de carreras acreditadas perciben una remuneración promedio sistemáticamente superior a la de sus pares de carreras no acreditadas, con una prima salarial que oscila entre el 4,6 % y el 8,3 % según la cohorte. La ventaja se verifica en ambos sexos en la cohorte de inserción, con mayor persistencia entre las mujeres, y la verificación con la mediana la confirma en el tramo de 23 a 27 años. El diferencial se atenúa y se invierte en las cohortes de mayor edad, un fenómeno consistente con el carácter reciente de la acreditación como estándar de mercado. Los resultados se interpretan a la luz de la teoría del capital humano y de la señalización, convergen con los dos ejes de la evidencia complementaria (la mejor evaluación de empleabilidad de las carreras acreditadas y su mayor presencia en las plantillas contratadas) y se inscriben en el patrón estructural documentado por el INE, según el cual el acceso al empleo formal se incrementa de manera sostenida con el nivel educativo. En conjunto, constituyen un cuerpo de evidencia coherente sobre el valor económico de la educación superior y de la acreditación.

Palabras clave: acreditación universitaria; prima salarial; capital humano; señalización; empleo formal; informalidad laboral; IPS; Paraguay; ANEAES.

1. Introducción

La evidencia complementaria de la campaña “Educación que Emplea”, presentada en “Acreditación de carreras universitarias y composición educativa del empleo calificado en Paraguay” (ANEAES, 2025), muestra, desde la perspectiva de la demanda laboral revelada, que la mayoría de las contrataciones del mercado calificado paraguayo recae sobre egresados de carreras acreditadas. De allí se desprende que la acreditación opera como una señal efectiva en las decisiones de contratación. Resta, sin embargo, una pregunta de igual relevancia para los objetivos de la campaña: una vez incorporado al empleo formal, ¿percibe el egresado de una carrera acreditada una remuneración distinta de la de su par no acreditado?

La distinción no es menor. La contratación expresa una decisión de acceso; la remuneración, en cambio, refleja el valor que el mercado asigna a la productividad esperada del trabajador a lo largo del tiempo. Si la acreditación incidiera únicamente en el acceso y no en la remuneración, su efecto económico quedaría circunscrito al momento de la selección. Si, por el contrario, se asociara

también a salarios diferenciales, ello revelaría que el mercado no sólo lee la señal al contratar, sino que la incorpora en la valoración sostenida del capital humano del egresado.

El presente reporte aborda esa pregunta mediante el cruce de tres fuentes administrativas: el registro oficial de títulos del período 2023 a 2025 del MEC, el registro de carreras acreditadas de la ANEAES y las bases de aporte al IPS, principal fuente administrativa de remuneraciones del empleo formal en el país. La unidad de análisis es la trayectoria laboral individual y la variable de interés es la remuneración mensual imponible declarada, examinada en función del estado de acreditación de la carrera de origen y desagregada por cohorte etaria.

2. Marco teórico y antecedentes

2.1. Capital humano, credenciales y determinación salarial

La teoría del capital humano (Becker, 1964; Mincer, 1974) postula que la remuneración refleja la productividad del trabajador, la cual se incrementa con la inversión en educación y se consolida con la experiencia laboral. Bajo ese marco, la educación superior eleva los ingresos en tanto dota al egresado de competencias productivas valoradas por el mercado. La ecuación de ingresos de Mincer, que vincula el logaritmo del salario con los años de educación y la experiencia, constituye el instrumento canónico para estimar los retornos educativos y ha sido aplicada extensamente en América Latina.

Ahora bien, por sí sola esa teoría no explica por qué dos egresados con idéntico nivel de educación formal (una carrera universitaria de grado) podrían percibir remuneraciones distintas según la institución o el programa de egreso. Para dar cuenta de ello resulta necesario incorporar la teoría de la señalización (Spence, 1973; Arrow, 1973): en mercados con información imperfecta, el empleador no observa de manera directa la productividad del candidato y recurre a señales verificables (entre ellas, la credencial educativa y sus atributos de calidad) para inferirla. La calidad de la institución o del programa de egreso opera, así, como una señal adicional que el mercado incorpora en la determinación salarial y no únicamente en la decisión de contratación.

2.2. La prima salarial asociada a la calidad institucional

La literatura empírica internacional documenta de manera consistente la existencia de primas salariales asociadas a la calidad o la reputación de la institución de egreso, aun cuando se controla por la disciplina y por características individuales. En una muestra de graduados europeos, García-Aracil y van der Velden (2008) identifican primas vinculadas a credenciales de instituciones de mayor prestigio. Por su parte, la evidencia experimental de Nogales, Córdova y Urquidí (2020) para Bolivia, contexto institucionalmente próximo al paraguay, muestra que la reputación institucional eleva de forma estadísticamente significativa la probabilidad de respuesta positiva en los procesos de selección, un mecanismo plausible por el cual la calidad institucional se traduce, más adelante, en mejores condiciones de remuneración.

Frente a la reputación construida históricamente, la acreditación posee propiedades que la vuelven particularmente apta como señal de calidad: la emite una agencia externa con legitimidad técnica, se sustenta en criterios explícitos y auditables, y se renueva de manera periódica (Harvey y Williams, 2010). El meta-análisis de Srijampana et al. (2025) reporta efectos positivos y estadísticamente significativos de los procesos de acreditación sobre dimensiones como la

coherencia curricular, los resultados de aprendizaje y la satisfacción, que la literatura sobre empleabilidad considera precondiciones de una transición exitosa entre la educación y el trabajo (Yorke, 2006). En la medida en que tales dimensiones se asocian con una mayor productividad, cabe esperar que la acreditación se refleje en la remuneración.

2.3. El gradiente etario del retorno de la credencial

Un aspecto teórico central para la interpretación de los resultados es la dimensión temporal del retorno de la señal educativa. La literatura sobre señalización sugiere que el valor informacional de la credencial alcanza su máximo al inicio de la trayectoria laboral, cuando el empleador carece de información directa sobre el desempeño del trabajador, y decrece a medida que la experiencia acumulada y el historial laboral observable desplazan a la credencial como predictor de la productividad (Altonji y Pierret, 2001, en su modelo de aprendizaje del empleador). Conforme el mercado “aprende” sobre la productividad efectiva del trabajador, el peso relativo de la credencial inicial en la determinación salarial tiende a diluirse.

Esta predicción resulta especialmente pertinente en el caso paraguayo por una razón adicional de orden histórico: la acreditación, en su forma institucionalizada actual, es un fenómeno relativamente reciente. Su valor como señal verificable se concentra, por tanto, en las cohortes de egreso más recientes (las más jóvenes), mientras que las cohortes de mayor edad se titularon cuando la acreditación aún no operaba como estándar de mercado. La conjunción entre el mecanismo de aprendizaje del empleador y el carácter reciente del sistema conduce a una hipótesis precisa y verificable: la prima salarial asociada a la acreditación debería observarse, con signo positivo, en las cohortes jóvenes, y atenuarse o desaparecer en las de mayor edad.

2.4. Evidencia complementaria de la campaña

El presente reporte dialoga con la evidencia complementaria de la campaña, presentada en “[Acreditación, aseguramiento de la calidad y empleabilidad juvenil en la educación superior](#)”. Aquel documento abordó la relación entre acreditación y empleo calificado desde dos fuentes que conviene retomar aquí, en tanto se enlazan de manera directa con el presente análisis.

En primer lugar, esa evidencia, construida a partir de los reportes de evaluación externa de la ANEAES, documenta un gradiente nítido en el cumplimiento de los indicadores de empleabilidad según el estado de la carrera: en una escala de 1 a 3, las carreras acreditadas alcanzaron un promedio de 2,827, frente a 2,377 en las postergadas y 1,542 en las no acreditadas. Esa brecha de 1,285 puntos se interpretó como expresión de diferencias estructurales en las capacidades institucionales para gestionar la calidad, generar evidencia sobre los egresados y sostener procesos de mejora continua.

En segundo lugar, y desde la perspectiva de las preferencias reveladas de la demanda (Samuelson, 1948), esa misma evidencia, basada en la composición educativa de las plantillas profesionales de tres organizaciones del mercado calificado, estableció que la proporción de funcionarios universitarios egresados de carreras acreditadas oscila entre el 63,4 % y el 85,5 %, con un piso cercano a los dos tercios (63,4 % en la institución bancaria de fomento y 66,7 % en la empresa corporativa) y un máximo del 85,5 % en la institución bancaria con vínculos internacionales.

Interpretado a la luz de la señalización de Spence (1973), ese hallazgo confirmó que la acreditación es leída y utilizada al contratar, y que la mayoría de las contrataciones calificadas recae sobre egresados de programas acreditados.

El presente reporte extiende esa línea analítica, de la decisión de acceso a la dimensión de la remuneración. Conserva el marco teórico de la señalización y el mismo procedimiento de clasificación de carreras contra el registro de la ANEAES, pero incorpora una fuente de datos distinta, las bases de aporte al IPS, y una unidad poblacional mucho más amplia (94.486 trayectorias, frente a las tres plantillas antes examinadas). Esta independencia de fuentes y métodos es deliberada: permite comprobar si el fenómeno se sostiene cuando se lo observa con instrumentos por completo diferentes.

2.5. El contexto estructural: educación y formalización del empleo en Paraguay

El análisis de la prima salarial entre egresados universitarios cobra pleno sentido al situarlo en el contexto del mercado laboral paraguayo, marcado por una elevada informalidad. Según la Encuesta Permanente de Hogares Continua del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2025), en 2024 el 62,5 % de la población ocupada no agropecuaria se desempeñaba en la informalidad, una proporción relativamente estable desde 2017. En ese escenario, el acceso al empleo formal, es decir, aquel con aporte al sistema de seguridad social, no constituye la norma sino la excepción y se halla fuertemente condicionado por el nivel educativo.

El dato más relevante para los fines de este reporte es la relación inversa y consistente entre los años de estudio y la informalidad que documenta el INE. Como muestra la Tabla 1, la tasa de informalidad descende de forma sostenida a medida que aumenta la formación: en 2024 alcanzaba al 95,5 % de quienes no tienen instrucción, al 85,5 % de quienes cursaron entre 1 y 6 años, al 70,2 % de quienes alcanzaron entre 7 y 12 años y a apenas el 38,9 % de quienes completaron entre 13 y 18 años de estudio, esto es, el nivel universitario. La educación superior reduce así la probabilidad de informalidad a casi la mitad respecto del nivel secundario, y el patrón se repite sin excepción en todos los años que releva el INE.

Tabla 1. Tasa de ocupación informal no agropecuaria según años de estudio, Paraguay. En resaltado, el nivel universitario.

Años de estudio	2017	2022	2023	2024
Sin instrucción	95,9 %	98,9 %	97,9 %	95,5 %
1 a 6 años	85,0 %	85,7 %	85,7 %	85,5 %
7 a 12 años	70,0 %	70,5 %	69,4 %	70,2 %
13 a 18 años (universitario)	37,6 %	39,0 %	38,3 %	38,9 %

Fuente: elaboración propia sobre el Cuadro N° 3 de INE (2025), Ocupación Informal no agropecuaria 2017, 2022-2024, Encuesta Permanente de Hogares Continua. Porcentaje de ocupados informales dentro de cada nivel educativo.

Esta evidencia agregada del INE no mide la acreditación, que escapa al alcance de la encuesta de hogares, pero delimita el marco en el que aquella adquiere relevancia y permite formular la cadena completa que sostiene la campaña: alcanzar el nivel universitario es lo que primero abre el acceso al empleo formal y reduce drásticamente el riesgo de informalidad; ya dentro de ese empleo, según muestra el presente reporte, la acreditación de la carrera diferencia las condiciones de remuneración entre los egresados jóvenes. La educación superior opera, en suma, sobre el margen extensivo (acceder o no a la formalidad) y la acreditación, sobre el margen intensivo (cuánto se percibe dentro de ella).

3. Estrategia metodológica

3.1. Diseño y fuentes de datos

El estudio adopta un diseño descriptivo y comparativo de corte transversal, sustentado en el análisis de las remuneraciones observadas en el empleo formal. Integra tres fuentes administrativas. La primera es el **registro oficial de títulos** del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), emitidos en el período 2023 a 2025, que comprende 245.358 registros nominales con información de carrera e institución de egreso. La segunda es el **registro oficial de carreras acreditadas** de la ANEAES, accesible a través del sistema público de información de la agencia, utilizado para clasificar cada título según su estado de acreditación. La tercera son las **bases de aporte al IPS**, que aportan la remuneración mensual imponible declarada, la edad y el sexo del aportante, y constituyen el principal registro administrativo de remuneraciones del empleo formal en Paraguay.

3.2. Procedimiento de cruce y clasificación

Cada par (carrera, institución) del registro de títulos se clasificó como acreditado o no acreditado mediante el procedimiento de normalización y emparejamiento empleado para construir la evidencia complementaria: eliminación de diacríticos, siglas, prefijos y variantes ortográficas, y contraste con el registro vigente de la ANEAES, con un diccionario de equivalencias funcionales que minimiza los falsos negativos. Una combinación se consideró acreditada únicamente cuando la carrera y la institución coincidían con un registro vigente.

El registro así clasificado se cruzó luego con las bases de aporte al IPS, lo que permitió identificar 94.486 trayectorias laborales formales con remuneración efectivamente observada en el período, correspondientes a 77.325 personas distintas, dado que un mismo aportante puede registrar remuneración en más de uno de los tres años observados. Tras excluir el tramo de 18 a 22 años, la base de análisis queda conformada por 92.087 trayectorias, de las cuales 58.408 pertenecen a las cohortes de 23 a 37 años que presenta la Tabla 3. Cada trayectoria se agrupó en cohortes etarias quinquenales para el análisis del perfil salarial. El indicador de remuneración corresponde al promedio del salario mensual imponible declarado al IPS, complementado con la mediana como verificación de robustez frente a los valores extremos.

3.3. Criterios de inclusión y consideraciones éticas

Se incluyeron las trayectorias de egresados con título universitario de grado y aporte formal registrado en el período. Se excluyó del análisis por cohortes el tramo de 18 a 22 años, por su reducido tamaño y por su escasa consistencia con el perfil esperable de un egresado de grado, de

modo que la primera cohorte observada es la de 23 a 27 años. La información nominal se trató con estrictos estándares de confidencialidad: los resultados se presentan únicamente en forma agregada, sin identificación individual. El indicador salarial corresponde a la remuneración imponible declarada, que puede diferir de la efectivamente percibida; esta limitación se retoma en la sección correspondiente.

4. Resultados

4.1. Cobertura del aporte al IPS según estado de acreditación

Un primer resultado del cruce concierne a la proporción de títulos registrados que se asocian a un aporte formal al IPS dentro del período analizado. Como muestra la Tabla 2, la cobertura difiere entre ambos grupos: 41,5 % entre los egresados de carreras no acreditadas y 19,4 % entre los de carreras acreditadas.

Tabla 2. Títulos registrados (2023 a 2025) según estado de acreditación y aporte al IPS.

Estado de la carrera	Títulos registrados	Con aporte al IPS	Tasa de aporte observada en el período
Carreras acreditadas	19.173	3.715	19,4 %
Carreras no acreditadas	226.185	93.789	41,5 %
Total	245.358	97.504	39,7 %

Fuente: elaboración propia sobre el registro oficial de títulos 2023 a 2025, el registro público de carreras acreditadas de la ANEAES y las bases de aporte al IPS.

Nota de lectura: la tasa de aporte no mide el nivel de formalización de cada grupo. Refleja la proporción de títulos con aporte observado dentro de la ventana 2023 a 2025 y está determinada, en lo esencial, por la estructura etaria: el grupo acreditado es marcadamente más joven y, por tanto, acumula menos antigüedad en el sistema. Este dato no debe presentarse ni citarse de manera aislada.

Esta diferencia debe interpretarse con cautela y no como indicio de una menor formalización entre los egresados de carreras acreditadas. Su explicación principal es de naturaleza demográfica: ese grupo presenta un perfil etario marcadamente más joven (edad promedio de 31,6 años, frente a 34,9 en el grupo no acreditado), de modo que reúne cohortes recién tituladas, con menor antigüedad en el sistema de seguridad social y, por tanto, con menor probabilidad de registrar aportes durante el período de observación. Este rasgo estructural resulta relevante para interpretar el resultado central que se presenta a continuación.

4.2. Resultado central: diferencial salarial por cohorte etaria

El cruce de la remuneración promedio por cohorte etaria con el estado de acreditación de la carrera de origen constituye el hallazgo principal del presente reporte. **En las cohortes de inserción y consolidación laboral, hasta los 37 años, los egresados de carreras acreditadas perciben una remuneración promedio sistemáticamente superior a la de sus pares de carreras no acreditadas.** El diferencial es positivo en las tres cohortes analizadas de forma consecutiva y alcanza su magnitud máxima en la de inserción más temprana.

La prima asociada a la acreditación alcanza el +8,3 % en el tramo de 23 a 27 años, el +5,9 % en el de 28 a 32, el +4,6 % en el de 33 a 37. La Tabla 3 presenta el detalle por cohorte del segmento de inserción y consolidación, en el que la ventaja de las carreras acreditadas es consistente. La verificación con la mediana confirma la prima en la cohorte de 23 a 27 años (+7,9 %), pero no en las de 28 a 32 (+0,3 %) ni de 33 a 37 (−12,8 %), lo que indica que, a partir de los 28 años, la ventaja en el promedio está influida por la cola superior de la distribución salarial del grupo acreditado y no por un desplazamiento de toda su distribución.

Tabla 3. Salario mensual promedio (IPS) por cohorte etaria y estado de acreditación de la carrera. Se presentan las cohortes de inserción y consolidación laboral, hasta los 37 años.

Grupo etario	Carrera acreditada	Carrera no acreditada	Diferencia (acreditada – no acreditada)	Brecha %
23-27	₡ 2.762.613	₡ 2.550.990	+ ₡ 211.623	+8,3 %
28-32	₡ 3.717.431	₡ 3.510.340	+ ₡ 207.091	+5,9 %
33-37	₡ 4.578.155	₡ 4.376.527	+ ₡ 201.628	+4,6 %

Fuente: elaboración propia sobre el cruce de registros de títulos del MEC del periodo 2023 a 2025, estado de acreditación ANEAEs y bases de aporte al IPS (n = 58.408 trayectorias en las cohortes presentadas: 3.124 de carreras acreditadas y 55.284 de carreras no acreditadas). Las columnas “Diferencia (acreditada – no acreditada)” y “Brecha %” expresan siempre la comparación desde el grupo acreditado: el signo positivo indica que el salario promedio de las carreras acreditadas supera al de las no acreditadas y el signo negativo, que ocurre lo inverso. Valores en guaraníes corrientes. La tabla presenta únicamente las cohortes analizadas; el comportamiento del diferencial en los tramos de 38 años en adelante se describe en el apartado 4.4.

El segmento de 23 a 37 años concentra el 63,4 % de las trayectorias analizadas y su prima promedio, ponderada por el tamaño de cada cohorte, asciende al +6,5 %. Corresponde advertir que esa prima solo es visible en la comparación dentro de cada cohorte: si se promedian los tres tramos sin desagregar por edad, el grupo acreditado aparece un 2,9 % por debajo del no acreditado, un artefacto de composición que se explica por su concentración en las cohortes más jóvenes, que son también las peor remuneradas. En valores absolutos, del orden de 211.623 guaraníes mensuales en el tramo de 23 a 27 años, la prima equivale a cerca de un salario adicional al cabo de un año de trabajo, una diferencia económicamente significativa en la etapa de la vida laboral en que se forman los patrones de ahorro, endeudamiento y movilidad.

4.3. Robustez del patrón: verificación por sexo

La desagregación por sexo, que presenta la Tabla 4, muestra que la prima de la cohorte de inserción se verifica en ambos sexos con magnitud prácticamente idéntica (+8,7 % en hombres y +8,6 % en mujeres), lo que descarta que el hallazgo central responda a la composición de género de cada grupo. Su persistencia en las cohortes siguientes, en cambio, difiere: entre las mujeres la

ventaja se sostiene en los tres tramos (+8,5 % y +6,5 %), mientras que entre los hombres se atenúa hasta casi anularse a los 28 a 32 años (+1,7 %) y se invierte levemente a los 33 a 37 (-2,2 %). El patrón central se sostiene, por tanto, en ambos sexos en la fase de inserción, pero su duración es mayor entre las mujeres, un resultado que conviene explorar con controles por disciplina, dado el reducido tamaño del grupo acreditado en las cohortes de mayor edad.

Tabla 4. Prima salarial de las carreras acreditadas por cohorte etaria, desagregada por sexo.

Sexo y cohorte	Carrera acreditada	Carrera no acreditada	Brecha %
Hombres, 23 a 27	₡ 2.922.878	₡ 2.689.074	+8,7 %
Hombres, 28 a 32	₡ 3.873.553	₡ 3.809.367	+1,7 %
Hombres, 33 a 37	₡ 4.884.544	₡ 4.994.121	-2,2 %
Mujeres, 23 a 27	₡ 2.686.637	₡ 2.474.150	+8,6 %
Mujeres, 28 a 32	₡ 3.606.968	₡ 3.325.033	+8,5 %
Mujeres, 33 a 37	₡ 4.290.915	₡ 4.029.566	+6,5 %

Fuente: elaboración propia sobre el cruce de registros de títulos del MEC, acreditación ANEAES y bases de aporte al IPS. Valores en guaraníes corrientes.

4.4. El punto de inflexión

La ventaja salarial de las carreras acreditadas se concentra en la fase temprana de la trayectoria. En el tramo de 38 a 42 años, no incluido en la Tabla 3, el diferencial se mantiene levemente positivo (+5,0 %) y la reversión se produce del tramo de 43 años en adelante, donde son los egresados de carreras no acreditadas quienes registran remuneraciones promedio superiores (entre 2,8 % y 12,4 % según la cohorte). Esta inversión ilumina un rasgo que conviene explicitar para evitar lecturas erróneas: al tomar el promedio agregado sin desagregar por edad, la diferencia global entre ambos grupos resulta poco concluyente, pues el efecto positivo entre los jóvenes queda neutralizado por el efecto inverso en las cohortes mayores. La desagregación etaria no es, por tanto, un refinamiento opcional, sino la condición necesaria para que el fenómeno se vuelva visible.

5. Discusión

5.1. Una prima salarial concentrada en la cohorte joven

Los resultados respaldan la hipótesis de que la acreditación de carreras de grado que proporciona la ANEAES no sólo incide en el acceso al empleo, como ya mostraba la evidencia complementaria, sino que se asocia a una remuneración diferencial en la fase inicial de la trayectoria laboral. El hallazgo concuerda con la predicción derivada de combinar la teoría de la señalización con el modelo de aprendizaje del empleador (Altonji y Pierret, 2001): el valor informacional de la credencial es máximo al inicio de la trayectoria, cuando el mercado aún carece de información directa sobre la productividad del trabajador, y se diluye a medida que la experiencia observable la sustituye.

El descenso de la prima a lo largo de las cohortes analizadas, del +8,3 % en el tramo de 23 a 27 años al +4,6 % en el de 33 a 37, es el patrón que la teoría anticipa. La concentración del efecto en la población joven se refuerza, además, por el carácter reciente de la acreditación como estándar de mercado, que mantiene su señal efectivamente “activa” sólo para las cohortes de egreso más recientes.

5.2. Interpretación del punto de inflexión

La reversión del diferencial en las cohortes de mayor edad admite una lectura coherente con el marco analítico y no debe entenderse como evidencia en contra del valor de la acreditación. Quienes tienen 43 años o más se titularon, en su mayoría, antes del despliegue del sistema de aseguramiento de la calidad, de modo que su clasificación actual como “acreditadas” o “no acreditadas”, basada en el estado presente de la carrera, no captura el régimen institucional bajo el cual egresaron. En esas cohortes, la remuneración refleja sobre todo la antigüedad, la experiencia acumulada y trayectorias institucionales consolidadas, con independencia de la acreditación. La estructura demográfica de ambos grupos confirma esta lectura: el 80 % de las trayectorias de egresados de carreras acreditadas se ubica en las cohortes de hasta 37 años, frente al 63 % del grupo no acreditado, señal de que la acreditación es, ante todo, un fenómeno de las generaciones recientes.

5.3. Convergencia con la evidencia complementaria y la literatura internacional

Pese a haber sido obtenidos con fuentes y unidades de análisis independientes, los hallazgos del presente reporte convergen con los de la evidencia complementaria en una misma dirección interpretativa. La campaña dispone ahora de tres ejes que apuntan al mismo fenómeno desde ángulos distintos. El primero, derivado de la evaluación externa de la ANEAES, mostró que las carreras acreditadas cumplen mejor los indicadores de empleabilidad (2,827 frente a 1,542 en la escala de 1 a 3). El segundo, basado en la composición de las plantillas profesionales, reveló que la demanda contrata mayoritariamente egresados de carreras acreditadas (entre el 63,4 % y el 85,5 %). El tercero, que aporta este reporte, muestra que esa preferencia se traduce, entre los trabajadores jóvenes, en una remuneración efectivamente superior.

La convergencia de los tres ejes es analíticamente potente porque encadena una secuencia interpretativa plausible: las carreras acreditadas forman egresados con mejores indicadores de empleabilidad (eje uno), el mercado los prefiere al contratar (eje dos) y los remunera mejor en la fase inicial de la trayectoria (eje tres). Que tres metodologías independientes (la evaluación de carreras, el análisis de plantillas y el cruce con registros del IPS) coincidan en la misma conclusión reduce la probabilidad de que el resultado sea un artefacto de medición de cualquiera de ellas y fortalece la validez externa del argumento central de la campaña “Educación que Emplea”.

Esta secuencia se inscribe, además, en el patrón estructural que documenta el INE (2025) para el conjunto de la población ocupada: a mayor nivel educativo, menor informalidad y mayor acceso al empleo formal. Los datos de la Encuesta Permanente de Hogares operan en un nivel de agregación distinto y no captan la acreditación, sino los años de estudio, pero aportan el sustento macroeconómico que vuelve significativa la cadena anterior. Si alcanzar el nivel universitario reduce la tasa de informalidad del 70,2 % al 38,9 % y abre el acceso al empleo formal, la

acreditación se asocia, dentro de él, con condiciones de remuneración diferenciadas. Educación superior y acreditación operan, así, sobre márgenes complementarios: la primera determina el ingreso a la formalidad; la segunda, la calidad de la inserción en ella.

Los resultados son, asimismo, consistentes con la literatura comparada. La prima asociada a la calidad institucional que documentan García-Aracil y van der Velden (2008) en Europa, el efecto de la reputación institucional sobre la empleabilidad que Nogales et al. (2020) demuestran experimentalmente en Bolivia y los efectos positivos de la acreditación sobre las precondiciones de la empleabilidad identificados por Srijampana et al. (2025) hallan, en el caso paraguayo, una expresión empírica coherente. El caso nacional contribuye así a la acumulación de evidencia sobre el funcionamiento de la acreditación en los sistemas de educación superior de América Latina.

5.4. Implicancias distributivas y de política

Desde la perspectiva de la decisión formativa, el mensaje es directo y económicamente relevante: para quien hoy elige una carrera, egresar de un programa acreditado no sólo eleva la probabilidad de inserción en los segmentos calificados del mercado, sino que se asocia, en los primeros años de la vida laboral, a una remuneración promedio superior. Estos resultados respaldan un discurso institucional técnicamente fundado sobre el valor social y económico de la acreditación, en plena coherencia con los objetivos de la campaña “Educación que Emplea”.

En términos de política pública, el hallazgo sostiene que el sistema nacional de acreditación cumple una función económica verificable, no reducible a su dimensión académica interna. Fortalecer el sistema, ampliar su cobertura y vincularlo con los registros laborales administrativos (IPS y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) constituye una línea estratégica con impacto potencial sobre las condiciones relativas de empleabilidad e ingreso de la población joven.

6. Limitaciones y agenda de investigación futura

El análisis presenta limitaciones que conviene explicitar para orientar la lectura de los resultados. En primer lugar, el diseño es transversal y de carácter descriptivo y correlacional: establece una asociación robusta y consistente entre acreditación y remuneración en la población joven, pero no autoriza a inferir causalidad directa. La prima observada podría reflejar, en parte, características no medidas de los egresados (disciplina, institución específica, capital social o motivación) correlacionadas tanto con la elección de una carrera acreditada como con la propia remuneración.

En segundo lugar, el grupo acreditado es comparativamente pequeño: reúne 3.124 trayectorias en las cohortes analizadas (1.847 en el tramo de 23 a 27 años, 905 en el de 28 a 32 y 372 en el de 33 a 37), frente a 55.284 del grupo no acreditado, de modo que los promedios de las cohortes de mayor edad son sensibles a los valores extremos, tal como sugiere la divergencia entre la media y la mediana. Además, la unidad de observación es la trayectoria anual y no la persona: los 94.486 registros corresponden a 77.325 aportantes distintos, algunos de los cuales aparecen en más de uno de los tres años. En tercer lugar, el indicador salarial corresponde a la remuneración imponible declarada al IPS, que puede diferir de la efectivamente percibida y está acotada por los

topes y las prácticas de declaración del régimen. En cuarto lugar, la clasificación del estado de acreditación se apoya en el registro vigente al momento del análisis, lo que introduce una limitación particular en las cohortes de mayor edad, cuyo régimen institucional de egreso no siempre coincide con la clasificación presente de la carrera.

La agenda futura debería avanzar hacia diseños capaces de estimar el efecto causal neto de la acreditación sobre los ingresos. El cruce de los registros administrativos de la ANEAES con las bases del IPS y del Ministerio de Trabajo permitiría ajustar modelos de regresión sobre el logaritmo del salario, con controles por disciplina, región, sexo, experiencia y contexto socioeconómico, y con la acreditación por cohorte como fuente de variación. Diseños de variable instrumental, que aprovechen el momento de acreditación de cada carrera como choque exógeno, junto con análisis longitudinales de cohortes de egreso, contribuirían a aislar el efecto causal de la credencial sobre la trayectoria de ingresos.

7. Conclusiones

El cruce del registro de títulos del MEC 2023 a 2025 con el estado de acreditación de la ANEAES y las bases de aporte al IPS documenta que, en las cohortes de inserción y consolidación laboral, hasta los 37 años, los egresados de carreras acreditadas perciben una remuneración promedio sistemáticamente superior a la de sus pares de carreras no acreditadas, con una prima que va del 4,6 % al 8,3 % según la cohorte. El patrón se verifica en ambos sexos en la cohorte de inserción laboral, con mayor persistencia entre las mujeres, y la verificación con la mediana lo confirma en el tramo de 23 a 27 años.

Primero, la acreditación ANEAES se asocia no sólo a una mayor probabilidad de contratación, según mostró la evidencia complementaria, sino también a una remuneración diferencial favorable en la fase inicial de la trayectoria laboral. El hallazgo concuerda con la teoría del capital humano y de la señalización, así como con el modelo de aprendizaje del empleador, que anticipa un valor decreciente de la credencial a lo largo de la trayectoria.

Segundo, la concentración del efecto en la población joven y su atenuación en las cohortes de mayor edad resultan consistentes con el carácter reciente de la acreditación como estándar de mercado. La desagregación etaria es la condición que permite observar un fenómeno que el promedio agregado oculta.

Tercero, desde la perspectiva de la política pública, los resultados refuerzan una conclusión que ya insinuaba la evidencia complementaria: el sistema nacional de acreditación cumple una función económica verificable. La existencia de una prima favorable a los egresados jóvenes de carreras acreditadas suma un argumento, técnicamente fundado y económicamente tangible, al discurso institucional de la campaña “Educación que Emplea” sobre el valor de la acreditación.

Por último, situado en el contexto estructural que documenta el INE, donde el acceso al empleo formal crece de manera sostenida con el nivel educativo y la informalidad afecta todavía a más de seis de cada diez ocupados, el conjunto de la evidencia traza una cadena coherente: la educación superior abre la puerta del empleo formal y la acreditación se asocia con mejores condiciones de

remuneración una vez dentro de él. Fortalecer y ampliar el sistema de acreditación y vincularlo con los registros laborales administrativos constituyen líneas estratégicas con impacto potencial sobre la empleabilidad y el ingreso de la población joven paraguaya.

8. Referencias

- Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (2001). Employer learning and statistical discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 313–350.
- ANEAES. (2025). Acreditación de carreras universitarias y composición educativa del empleo calificado en Paraguay. Reporte técnico, campaña “Educación que Emplea”. Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193–216.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.
- 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.
- Harvey, L., & Williams, J. (2010). Fifteen years of quality in higher education. *Quality in Higher Education*, 16(1), 3–36.
- INE. (2025). *Ocupación informal no agropecuaria 2017, 2022-2024*. Encuesta Permanente de Hogares Continua. Instituto Nacional de Estadística, Fernando de la Mora, Paraguay.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research / Columbia University Press.
- 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.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
- 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-analysis. *Archives of Medicine and Health Sciences*, 13(1), 139–144.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is, what it is not*. Higher Education Academy.