

ACREDITACIÓN, ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y EMPLEABILIDAD JUVENIL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Resumen

El presente artículo se propone analizar, desde una perspectiva académica y comparada, cómo y por qué la acreditación y el aseguramiento de la calidad en la educación superior inciden en la empleabilidad juvenil.

Dra. Carla Fernández

Gerente de Proyectos – Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior - ANEAES

Acreditación, aseguramiento de la calidad y empleabilidad juvenil en la educación superior

Elaborado por la Dra. Carla Fernandez, Gerente de proyectos.

Revisado por la Dra. Shirley Gomez Valdez, Directora General de Evaluación.

1. Introducción

Desde su consolidación como institución moderna, la universidad ha encontrado en la relación entre educación superior y empleo uno de los principales fundamentos de su legitimidad social. Sin embargo, como señalan Teichler (2005) y Brown, Lauder y Ashton (2011), durante las últimas décadas este vínculo se ha vuelto progresivamente más complejo y menos automático, especialmente en contextos marcados por la expansión acelerada de la matrícula universitaria, la diversificación institucional y la transformación estructural de los mercados laborales.

A escala global, tal como describe Trow (2007), la educación superior ha transitado desde modelos elitistas hacia sistemas masificados y, en algunos casos, cuasiuniversales. Si bien este proceso ha ampliado significativamente el acceso y ha contribuido a democratizar oportunidades educativas, también ha generado nuevas tensiones en torno al valor económico y social de los títulos universitarios. En particular, informes recientes de la Organización Internacional del Trabajo y de la OCDE advierten una creciente desconexión entre la obtención de credenciales educativas y la inserción laboral efectiva de los jóvenes, fenómeno que se expresa en altas tasas de desempleo juvenil, subempleo profesional, sobreeducación y trayectorias laborales precarias (ILO, 2024; OECD, 2023).

En este escenario, la empleabilidad juvenil se ha consolidado como un indicador crítico del desempeño de los sistemas de educación superior y como un eje central de la agenda de políticas públicas. Desde una definición ampliamente aceptada en la literatura, McQuaid y Lindsay (2005) y Yorke (2006) sostienen que la empleabilidad no debe entenderse únicamente como la obtención inmediata de un empleo, sino como la capacidad de los individuos para acceder, sostener y progresar en el mercado laboral a lo largo del tiempo, en interacción con estructuras institucionales, condiciones macroeconómicas y marcos regulatorios.

Paralelamente, los sistemas de acreditación y aseguramiento de la calidad han adquirido una relevancia creciente como instrumentos de gobernanza educativa. Harvey y Williams (2010) señalan que estos dispositivos, originalmente concebidos como mecanismos técnicos orientados a garantizar estándares mínimos y promover la mejora continua, han evolucionado hacia instrumentos regulatorios con efectos significativos sobre el comportamiento institucional, la estructura de los mercados educativos y la percepción social del valor de las credenciales. En la misma línea, Dill y Beerkens (2013) destacan que la acreditación cumple un rol central en la organización de sistemas de educación superior caracterizados por alta heterogeneidad institucional.

Organismos internacionales como la UNESCO y la OCDE han subrayado de manera consistente que la calidad y la pertinencia de la educación superior deben evaluarse, entre otros criterios, por su contribución a la empleabilidad de los graduados y al desarrollo económico y social. En particular, la UNESCO (2022) enfatiza que, en contextos de información imperfecta y mercados educativos complejos, la acreditación puede desempeñar un rol clave como señal de calidad y como mecanismo de protección del interés público, una idea que la OCDE (2023) refuerza al analizar la relación entre credenciales, confianza social y resultados laborales.

Paraguay constituye un caso especialmente relevante para analizar esta problemática. A pesar de presentar niveles de desempleo general relativamente moderados, el país exhibe tasas de desempleo juvenil persistentemente superiores a los promedios mundial y regional, así como elevados niveles de informalidad laboral entre los jóvenes. Al mismo tiempo, el sistema de educación superior paraguayo ha experimentado una expansión significativa y presenta una marcada heterogeneidad en términos de calidad institucional, lo que otorga a la ANEAES un rol central como garante público de la calidad y como generadora de señales de credibilidad en un mercado educativo complejo.

En este marco, el presente artículo se propone analizar, desde una perspectiva académica y comparada, cómo y por qué la acreditación y el aseguramiento de la calidad en la educación superior inciden en la empleabilidad juvenil. Para ello, se integran marcos teóricos provenientes de la economía de la educación, la sociología del trabajo y la economía política, junto con evidencia empírica internacional. La hipótesis central que guía el trabajo sostiene que la acreditación constituye un determinante estructural de la empleabilidad juvenil no por generar empleo de manera directa, sino por

reducir asimetrías de información, mitigar la inflación de títulos y contribuir a la estructuración de los mercados educativos y laborales en contextos de alta incertidumbre.

2. Marco teórico

2.1. Capital humano y el vínculo educación–empleo: alcances y limitaciones

La teoría del capital humano ha sido históricamente el paradigma dominante para analizar la relación entre educación y resultados laborales. Becker (1964) sostiene que la educación incrementa las habilidades y la productividad de los individuos, lo que se traduce en mayores ingresos y mejores oportunidades de empleo. En línea con este enfoque, estudios empíricos de alcance internacional como los de Psacharopoulos y Patrinos (2018) han confirmado la existencia de retornos positivos a la educación en términos salariales y de probabilidad de empleo, tanto en países desarrollados como en economías emergentes.

No obstante, como advierten McGuinness, Pouliakas y Redmond (2018), la expansión masiva de la educación superior ha puesto de manifiesto importantes limitaciones de este enfoque. En particular, la teoría del capital humano no logra explicar adecuadamente fenómenos como el desempleo de graduados, el subempleo profesional y la creciente prevalencia de la sobreeducación, especialmente entre los jóvenes. Estos fenómenos sugieren que el vínculo entre educación y empleo no depende únicamente del volumen de capital humano acumulado, sino que se encuentra mediado por factores institucionales, estructurales y contextuales.

Diversos autores han señalado que, en contextos de expansión educativa, los retornos marginales de la educación tienden a depender crecientemente de la calidad institucional, del campo de estudio y del prestigio o la reputación de la institución de egreso. Así, Marginson (2016) subraya que la diferenciación jerárquica de los sistemas de educación superior condiciona fuertemente el valor social y económico de las credenciales, mientras que Tomlinson (2017) muestra que la empleabilidad de los graduados está asociada a múltiples formas de capital más allá del nivel educativo formal. En consecuencia, no todas las trayectorias educativas producen los mismos resultados laborales, incluso cuando el nivel educativo alcanzado es equivalente.

2.2. Teoría de la señalización y mercados laborales con información imperfecta

La teoría de la señalización, desarrollada por Spence (1973), ofrece un marco analítico fundamental para comprender por qué las credenciales educativas mantienen valor en mercados laborales caracterizados por información imperfecta. Desde este enfoque, los empleadores no pueden observar directamente la productividad potencial de los trabajadores, especialmente en el caso de jóvenes sin experiencia laboral, por lo que recurren a señales observables, como los títulos educativos, para inferir atributos no observables tales como habilidades cognitivas, disciplina, perseverancia o capacidad de aprendizaje.

Desde esta perspectiva, la educación no solo incrementa la productividad, como postula la teoría del capital humano, sino que también cumple una función informativa. No obstante, como advierten Arrow (1973) y, más tarde, Brown y Hesketh (2004), cuando la educación superior se masifica y los títulos se vuelven más comunes, el poder de señalización del título genérico tiende a debilitarse. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en la literatura sobre mercados laborales de graduados, particularmente en contextos de expansión educativa y competencia intensificada por credenciales.

En este contexto, emergen señales de segundo orden, entre las cuales se destacan la reputación institucional, los rankings y, de manera particularmente relevante para este trabajo, la acreditación. A diferencia del título en sí mismo, la acreditación es otorgada por un tercero externo, se basa en estándares explícitos y verificables y evalúa no solo resultados individuales, sino también procesos institucionales. Por estas características, puede operar como una señal más robusta y confiable para los empleadores, especialmente en sistemas de educación superior caracterizados por una alta heterogeneidad institucional.

2.3. Credencialismo e inflación de títulos

La teoría del credencialismo, desarrollada principalmente por Collins (1979), plantea una crítica profunda a las interpretaciones funcionalistas de la educación al cuestionar la idea de que la expansión educativa responda de manera directa a un aumento real y sostenido de las habilidades requeridas por la economía. El crecimiento de los sistemas educativos se explica más adecuadamente por dinámicas de competencia posicional y de cierre social, en las que los individuos utilizan los títulos

educativos como mecanismos de diferenciación en mercados laborales crecientemente saturados. De esta manera, las credenciales funcionan como instrumentos de clasificación social que permiten acceder a determinadas posiciones ocupacionales, incluso cuando las tareas laborales no demandan niveles crecientes de complejidad cognitiva ni una mejora sustantiva de la productividad.

Uno de los fenómenos centrales asociados al credencialismo es la inflación de títulos, entendida como el proceso mediante el cual niveles educativos cada vez más altos se vuelven necesarios para acceder a empleos que anteriormente requerían menores credenciales formales, sin que ello implique un aumento proporcional de la productividad o de las exigencias reales del puesto de trabajo. Como muestran Bills (2004) y Brown, Lauder y Ashton (2011), este proceso afecta de manera particular a los jóvenes, quienes enfrentan crecientes exigencias de credenciales para acceder a su primer empleo, prolongando las transiciones entre educación y trabajo y aumentando la probabilidad de trayectorias laborales precarias, fragmentadas o marcadas por el subempleo.

Por tanto, la acreditación puede contribuir a distinguir entre títulos meramente nominales y títulos respaldados por estándares verificables de calidad, reforzando la credibilidad de determinadas credenciales y reduciendo la opacidad informativa que caracteriza a mercados educativos altamente diferenciados.

2.4. Empleabilidad juvenil como fenómeno relacional y sistémico

La literatura contemporánea coincide en que la empleabilidad juvenil no puede entenderse como un atributo puramente individual ni como el resultado directo de decisiones personales de formación. Por el contrario, se trata de un fenómeno relacional y estructuralmente condicionado, que emerge de la interacción entre características individuales, trayectorias educativas, arreglos institucionales y dinámicas del mercado laboral. McQuaid y Lindsay (2005) proponen un marco analítico ampliamente utilizado que integra factores individuales, como habilidades, actitudes y competencias, factores personales, como responsabilidades familiares, condiciones de salud y redes de apoyo, y factores externos, entre ellos la estructura del mercado laboral, las instituciones educativas, los sistemas de intermediación y las políticas públicas. Este enfoque permite superar visiones reduccionistas de la empleabilidad y situarla en un entramado más amplio de condiciones sociales e institucionales.

En este marco relacional, la educación superior ocupa una posición central como mediadora entre los individuos y el mercado laboral. La literatura muestra que la efectividad de la educación superior depende no solo del nivel educativo alcanzado, sino también de la calidad, la pertinencia y el reconocimiento social de la formación ofrecida. En contextos de expansión y diversificación institucional, estas diferencias adquieren particular relevancia, ya que los sistemas educativos tienden a volverse más heterogéneos y jerarquizados, generando trayectorias de inserción laboral desiguales incluso entre graduados con credenciales formales similares.

Para los jóvenes, estas dinámicas se ven intensificadas por la ausencia o escasez de experiencia laboral previa, lo que incrementa la dependencia de señales institucionales en los procesos de selección. Como señala Tomlinson (2017), en las transiciones iniciales desde la educación superior hacia el empleo, los empleadores otorgan un peso considerable a la institución de egreso, a la calidad percibida del programa y al capital institucional asociado al título, dado que disponen de información limitada sobre el desempeño laboral efectivo de los candidatos.

La evidencia empírica respalda esta interpretación. Estudios recientes muestran que, en el acceso al primer empleo, la realización de prácticas profesionales, pasantías y otras experiencias formativas integradas al currículo tiene un impacto significativo en las probabilidades de inserción laboral. Jackson y Bridgstock (2021) demuestran que estas experiencias fortalecen la credibilidad de las señales educativas al proporcionar a los empleadores información adicional sobre la capacidad de los graduados para desempeñarse en entornos laborales reales. Sin embargo, el valor de estas experiencias depende en gran medida de su calidad, de su articulación con el currículo y del marco institucional en el que se desarrollan.

En este contexto, la acreditación adquiere una relevancia particular como mecanismo que refuerza la credibilidad de las señales institucionales asociadas a la educación superior. Al establecer estándares explícitos y verificables sobre la calidad de los programas, la acreditación contribuye a reducir las asimetrías de información que caracterizan los mercados laborales de graduados, especialmente en las etapas iniciales de la trayectoria laboral. Dado que los jóvenes disponen de menos recursos alternativos para demostrar su productividad potencial, la existencia de sistemas de aseguramiento de la calidad

robustos puede tener un impacto relativamente mayor sobre su empleabilidad que sobre la de trabajadores con trayectorias laborales consolidadas.

La empleabilidad juvenil no debe entenderse como un fenómeno profundamente mediado por instituciones y políticas. La acreditación puede contribuir a mejorar las condiciones de transición entre educación y empleo, siempre que se inserte en un marco más amplio de políticas que articulen calidad educativa, regulación del mercado laboral y desarrollo productivo. Esta mirada permite situar la empleabilidad juvenil como un problema público y estructural, más que como una cuestión de déficit individual, y refuerza la necesidad de analizar el rol de la acreditación desde una perspectiva sistémica y comparada.

2.5. Economía política de la acreditación y aseguramiento de la calidad

Desde una perspectiva de economía política, la acreditación debe entenderse como una forma específica de regulación estatal o cuasi-estatal de los mercados educativos, orientada a corregir fallas de mercado asociadas principalmente a asimetrías de información, riesgos de baja calidad y comportamientos oportunistas por parte de las instituciones proveedoras. Como señalan Dill (2010) y Harvey y Williams (2010), en sistemas de educación superior caracterizados por una alta heterogeneidad institucional y una creciente competencia por estudiantes, la acreditación actúa como un mecanismo regulatorio que establece estándares mínimos de entrada, permanencia y funcionamiento, contribuyendo a ordenar la oferta educativa y a reducir la incertidumbre sobre la calidad de los programas.

Es importante destacar que la acreditación influye simultáneamente sobre distintos planos del sistema. Por un lado, incide sobre la oferta educativa al definir criterios formales de calidad que condicionan las estrategias institucionales, los procesos internos de gestión académica y las decisiones de inversión. Por otro lado, opera sobre la demanda al generar señales públicas de calidad que orientan las decisiones de estudiantes, familias y empleadores, especialmente en contextos donde la información directa sobre el desempeño real de los egresados es limitada. Finalmente, la acreditación también reconfigura la distribución de poder dentro del sistema de educación superior, al reforzar la capacidad del Estado y de las agencias evaluadoras para intervenir en la definición legítima de la calidad académica.



En muchos países de América Latina, como advierte la OECD (2023), los mercados de trabajo se caracterizan por altos niveles de informalidad, segmentación ocupacional y escasa estandarización de los procesos de contratación, lo que limita la capacidad de los empleadores para evaluar objetivamente las competencias de los candidatos. En este escenario, la acreditación adquiere un peso adicional como sustituto parcial de otros sistemas de señalización y certificación de competencias, reforzando su rol como garante público de calidad y como referencia central para la asignación de valor a las credenciales educativas.

3. El contexto paraguayo: educación superior, mercado laboral juvenil y fragmentación institucional

3.1. Estructura del mercado laboral juvenil en Paraguay

El análisis de la empleabilidad juvenil en Paraguay requiere partir de una comprensión estructural de su mercado laboral. A diferencia de economías con mercados laborales altamente formalizados y sistemas consolidados de transición entre educación y trabajo, el caso paraguayo se caracteriza por elevados niveles de informalidad, una marcada segmentación ocupacional y una debilidad persistente de los mecanismos institucionales de intermediación laboral. Estas características, ampliamente documentadas para América Latina por Tokman (2011) y por estudios comparados de la OCDE (2019), configuran un contexto en el que la inserción laboral de los jóvenes se ve condicionada por factores estructurales que exceden las decisiones individuales de formación.

En este escenario, la juventud paraguaya enfrenta una doble desventaja estructural. Por un lado, como ocurre en la mayoría de los países de la región, la tasa de desempleo juvenil se mantiene sistemáticamente por encima de la tasa general, reflejando mayores dificultades de acceso al primer empleo y transiciones más prolongadas desde el sistema educativo hacia el mercado laboral. Por otro lado, incluso entre los jóvenes que logran insertarse laboralmente, una proporción significativa lo hace en empleos informales, de baja productividad y con escasa o nula protección social. Informes recientes de la Organización Internacional del Trabajo muestran que esta situación afecta también a jóvenes con educación secundaria completa e incluso con educación terciaria, lo que evidencia los límites de la educación como mecanismo automático de movilidad laboral en contextos de alta informalidad (ILO, 2024).

La evidencia empírica regional sugiere que, en economías con mercados laborales altamente segmentados, la educación superior no garantiza por sí sola la inserción en empleos formales y de calidad. Sin embargo, también muestra que no todas las credenciales educativas tienen el mismo valor en términos de acceso al empleo formal. Estudios de la OCDE (2017) indican que los jóvenes que poseen títulos reconocidos y respaldados por mecanismos formales de aseguramiento de la calidad presentan mayores probabilidades de acceder a segmentos más protegidos del mercado laboral, aun en contextos caracterizados por informalidad y debilidad institucional. De manera convergente, análisis del Banco Mundial subrayan que los sistemas de certificación y validación de competencias pueden desempeñar un rol relevante en la reducción de las brechas de inserción laboral juvenil, al mejorar la legibilidad y credibilidad de las credenciales educativas frente a los empleadores (World Bank, 2018).

Este punto resulta central para comprender el potencial rol de la acreditación en el contexto paraguayo. En un mercado laboral donde los mecanismos informales de contratación predominan y la información sobre la calidad real de la formación es limitada, la acreditación puede contribuir a reducir asimetrías de información y a diferenciar credenciales respaldadas por estándares verificables de aquellas que carecen de reconocimiento institucional. Si bien no elimina las restricciones estructurales del mercado laboral, la acreditación puede fortalecer las condiciones de acceso de los jóvenes al empleo formal, actuando como una señal pública de calidad en un entorno caracterizado por alta incertidumbre y heterogeneidad educativa.

3.2. Expansión y heterogeneidad del sistema de educación superior paraguayo

El sistema de educación superior paraguayo ha experimentado una expansión significativa desde finales del siglo XX, particularmente en el sector universitario privado. Este proceso ha permitido ampliar el acceso a la educación superior y responder a una demanda social creciente por credenciales universitarias, pero también ha generado una heterogeneidad institucional pronunciada en términos de calidad académica, disponibilidad de infraestructura, cualificación del cuerpo docente y niveles de vinculación con el entorno productivo y social. Como resultado, el sistema se caracteriza por una coexistencia de instituciones con trayectorias consolidadas y otras con capacidades formativas más limitadas.

La literatura comparada muestra que, en contextos de expansión acelerada acompañada de marcos regulatorios débiles o fragmentados, los sistemas de educación superior tienden a producir una amplia dispersión en la calidad de las credenciales otorgadas. Altbach, Reisberg y Rumbley (2009) advierten que estos procesos suelen intensificar la diferenciación institucional y erosionar la confianza en los títulos cuando no existen mecanismos efectivos de control y aseguramiento de la calidad. De manera convergente, Marginson (2016) subraya que, en sistemas altamente estratificados, el valor social y económico de las credenciales depende crecientemente de la posición relativa de las instituciones dentro del sistema, lo que incrementa la incertidumbre tanto para estudiantes como para empleadores.

En estos escenarios, los mecanismos de aseguramiento de la calidad adquieren un rol crítico como dispositivos de ordenamiento del sistema y de reducción de asimetrías de información. En el caso paraguayo, esta función recae sobre la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES), creada con el mandato de evaluar y acreditar la calidad de las instituciones y los programas de educación superior conforme a criterios y estándares definidos a nivel nacional. La intervención de la ANEAES busca establecer umbrales mínimos de calidad y promover procesos de mejora continua en un sistema caracterizado por una elevada diversidad institucional.

La acreditación, en este contexto, no cumple únicamente una función académica orientada al fortalecimiento interno de las instituciones, sino que adquiere también una función social y económica más amplia. Al generar señales públicas sobre la calidad de los programas y las instituciones, la acreditación contribuye a mejorar la legibilidad del sistema educativo frente a los estudiantes, las familias y, de manera particularmente relevante, frente al mercado laboral. En un entorno caracterizado por heterogeneidad institucional y mercados de trabajo con información imperfecta, este rol señalizador resulta clave para comprender el potencial impacto de la acreditación sobre las trayectorias de empleabilidad juvenil en Paraguay.

4. ANEAES: acreditación académica y empleabilidad juvenil

4.1. Naturaleza y funciones de la acreditación universitaria

Desde una perspectiva comparada, la acreditación universitaria puede cumplir múltiples funciones dentro de los sistemas de educación superior, entre las que se destacan la garantía de



estándares mínimos de calidad, la promoción de procesos de mejora continua, la rendición de cuentas ante la sociedad y la señalización pública de calidad hacia distintos actores sociales. Como señalan Harvey y Williams (2010) y Dill y Beerkens (2013), estos sistemas no solo buscan evaluar resultados académicos, sino también influir en el comportamiento institucional y fortalecer la confianza en contextos de creciente diversidad y competencia entre instituciones.

En Paraguay, la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES) concentra estas funciones en un contexto donde otros mecanismos de información sobre la calidad educativa, como rankings consolidados, estudios longitudinales de egresados o evaluaciones estandarizadas de competencias, son todavía incipientes o de alcance limitado. Esta situación otorga a la acreditación un peso relativo mayor dentro del ecosistema educativo, al constituirse como una de las principales referencias públicas disponibles para evaluar y comparar la calidad de las ofertas formativas.

En este marco, la acreditación opera como un mecanismo central de producción de confianza en el sistema de educación superior. Para los estudiantes y sus familias, funciona como una referencia relevante en la toma de decisiones educativas, especialmente en un entorno caracterizado por alta heterogeneidad institucional. La literatura internacional sobre aseguramiento de la calidad sugiere que, en sistemas donde la acreditación es percibida como creíble, consistente y técnicamente robusta, esta puede influir en el comportamiento de los empleadores, particularmente en los procesos de reclutamiento de jóvenes sin experiencia laboral previa. Jackson y Bridgstock (2021) indican que las señales institucionales asociadas a la calidad de los programas y a la reputación de las instituciones adquieren mayor relevancia en las etapas iniciales de la trayectoria laboral. Este efecto resulta particularmente relevante en mercados laborales con altos niveles de incertidumbre e informalidad, como el paraguay, donde la acreditación puede contribuir a reducir asimetrías de información y a orientar de manera más estructurada los procesos de inserción laboral juvenil.

4.2. Acreditación y resultados de aprendizaje: implicancias para la empleabilidad

Un elemento central de los procesos de acreditación contemporáneos es el énfasis en los resultados de aprendizaje como criterio clave de evaluación de la calidad. A diferencia de los enfoques tradicionales centrados en insumos tales como horas de clase, carga académica o títulos

formales del cuerpo docente, los modelos actuales de aseguramiento de la calidad exigen a las instituciones demostrar de manera explícita que los estudiantes adquieren competencias específicas, pertinentes y evaluables al finalizar su formación. Este desplazamiento hacia una lógica orientada a resultados responde tanto a demandas de mayor transparencia como a la necesidad de fortalecer la rendición de cuentas en sistemas de educación superior cada vez más diversificados.

La evidencia empírica sugiere que los sistemas de acreditación basados en resultados de aprendizaje tienden a generar efectos positivos en la organización interna de los programas académicos. En particular, Stensaker (2018) muestra que este enfoque contribuye a mejorar la coherencia curricular, la alineación entre objetivos formativos, estrategias de enseñanza y mecanismos de evaluación, así como la claridad y comparabilidad de los perfiles de egreso. Estas son condiciones necesarias para la empleabilidad juvenil, ya que facilitan la legibilidad de las trayectorias formativas y su articulación con demandas ocupacionales externas al sistema educativo.

Desde una perspectiva de política pública, esta situación pone de relieve la necesidad de una mayor articulación interinstitucional entre el sistema de educación superior, los organismos de aseguramiento de la calidad y las entidades responsables de la política laboral. En este marco, el rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resulta relevante, en tanto autoridad encargada de la regulación del mercado de trabajo, la intermediación laboral, la promoción del empleo juvenil y el diseño de políticas activas de empleo y formación. La ausencia de vínculos sistemáticos entre los resultados de aprendizaje definidos por las instituciones educativas y los instrumentos de política laboral limita la capacidad del Estado para construir trayectorias formativas y ocupacionales más coherentes, especialmente para los jóvenes.

Un actor clave dentro de este entramado es el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), que opera en estrecha vinculación con el Ministerio de Trabajo como principal dispositivo estatal de formación, capacitación y certificación de competencias laborales. El SINAFOCAL puede desempeñar un rol estratégico como puente entre el lenguaje académico de los resultados de aprendizaje y los perfiles ocupacionales demandados por el mercado de trabajo, facilitando su traducción en normas de competencia, certificaciones laborales y credenciales directamente legibles para los empleadores.

Los sistemas que logran articular de manera efectiva los marcos de cualificaciones, la acreditación académica y las políticas de empleo tienden a reducir las fricciones en las transiciones entre educación y trabajo. En este sentido, la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y el SINAFOCAL permite integrar los resultados de aprendizaje con sistemas de certificación de competencias, perfiles ocupacionales sectoriales y servicios de intermediación laboral, reforzando la coherencia del sistema nacional de competencias.

En el contexto paraguayo, esta articulación permitiría avanzar hacia una mayor convergencia entre la acreditación de programas de educación superior impulsada por la ANEAES, los dispositivos de formación profesional y los instrumentos de política laboral orientados a la empleabilidad juvenil. Más que sustituir la función formativa de la educación superior, la coordinación entre ANEAES, el Ministerio de Trabajo y el SINAFOCAL podría contribuir a fortalecer la legibilidad social de las credenciales educativas, mejorar la orientación vocacional y ocupacional de los estudiantes y reducir las asimetrías de información que enfrentan los empleadores al contratar jóvenes graduados.

La empleabilidad juvenil requiere un enfoque integrado que reconozca el carácter complementario de la acreditación académica y de las políticas activas de empleo, situando a los resultados de aprendizaje como un punto de articulación estratégico entre formación, certificación y trabajo en un mercado laboral caracterizado por altos niveles de informalidad e incertidumbre.

5. SINAFOCAL y la formación profesional: competencias, certificación y empleabilidad

5.1. Rol del SINAFOCAL en el sistema de competencias

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) constituye uno de los principales instrumentos del Estado paraguayo para la regulación, coordinación y certificación de la formación y capacitación laboral orientada al empleo. Su actuación se inscribe dentro del marco de la política laboral nacional y se desarrolla en estrecha articulación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, autoridad rectora en materia de empleo, intermediación laboral, formación profesional y políticas activas de trabajo. En este sentido, el mandato del SINAFOCAL se orienta explícitamente a mejorar la empleabilidad, fortalecer la productividad y promover una mayor adecuación entre la oferta de competencias y la demanda efectiva del mercado de trabajo.



Desde el punto de vista funcional, el SINAFOCAL opera sobre una lógica diferenciada pero complementaria a la de la acreditación universitaria. Mientras los procesos de acreditación académica evalúan trayectorias formativas institucionales de largo plazo y se centran en la garantía de estándares educativos, el SINAFOCAL focaliza su intervención en la dimensión ocupacional de las competencias. Su rol se concentra, en particular, en la identificación de perfiles ocupacionales relevantes para el aparato productivo, en la definición de normas de competencia laboral asociadas a dichos perfiles y en la certificación de competencias adquiridas tanto por vías formales como no formales e informales. Este enfoque permite reconocer aprendizajes efectivos vinculados al desempeño laboral, más allá de la posesión de credenciales educativas tradicionales.

La inserción del SINAFOCAL dentro del ámbito de acción del Ministerio de Trabajo refuerza su carácter estratégico como puente entre formación y empleo. A través de esta articulación institucional, los procesos de certificación de competencias pueden vincularse con servicios de intermediación laboral, programas de empleo juvenil y políticas activas de formación, contribuyendo a reducir las fricciones en las transiciones entre educación, capacitación y trabajo. Este rol adquiere especial relevancia en mercados laborales caracterizados por altos niveles de informalidad y por mecanismos de selección poco estandarizados, donde la certificación de competencias puede operar como una señal pública de capacidades efectivamente demostradas.

5.2. Evidencia internacional sobre formación profesional y empleabilidad juvenil

La literatura comparada muestra de manera consistente que los sistemas de formación profesional que mantienen una articulación estrecha con el mercado laboral tienden a presentar mejores resultados de inserción juvenil, particularmente en términos de reducción del tiempo al primer empleo y de una mayor adecuación entre formación recibida y ocupación desempeñada. Estudios comparativos de la OCDE (2019) y de la Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2020) indican que estos sistemas facilitan transiciones más fluidas hacia el empleo, especialmente en contextos donde los jóvenes enfrentan barreras de acceso derivadas de la falta de experiencia laboral previa.

No obstante, esta misma literatura advierte que los sistemas de formación profesional que operan de manera aislada de la educación superior pueden generar trayectorias laborales excesivamente rígidas y limitar las oportunidades de progresión ocupacional y educativa a largo plazo. Cuando

la formación profesional se concibe como un circuito cerrado, con escasa permeabilidad hacia niveles educativos superiores, los individuos pueden ver restringida su capacidad de adaptación frente a cambios tecnológicos y estructurales del mercado de trabajo.

Por esta razón, los enfoques más avanzados en materia de políticas de competencias promueven sistemas integrados en los que la educación superior y la formación profesional comparten marcos de referencia comunes, estándares de calidad, lenguajes de competencias y mecanismos de reconocimiento mutuo. Allais (2014) subraya que estos arreglos institucionales permiten combinar la empleabilidad inmediata con oportunidades reales de progresión educativa y ocupacional, evitando la segmentación temprana de trayectorias formativas y la creación de circuitos cerrados con retornos laborales limitados. En estos modelos, la articulación entre subsistemas implica la construcción de pasarelas institucionales que facilitan transiciones flexibles entre distintos niveles y modalidades de formación a lo largo del ciclo de vida laboral.

En Paraguay, a pesar de los avances normativos e institucionales registrados en las últimas décadas, el SINAFOCAL y el sistema de educación superior han operado de manera fragmentada. Esta fragmentación no responde a una ausencia total de marcos legales o de políticas declarativas, sino a la falta de mecanismos efectivos de articulación entre ambos subsistemas, lo que ha limitado su capacidad para funcionar como un sistema integrado de formación, certificación y empleo.

En términos operativos, esta fragmentación se manifiesta, en primer lugar, en la ausencia de marcos comunes de cualificaciones plenamente implementados y utilizados de manera sistemática por las instituciones de educación superior y por el sistema de formación profesional. En segundo lugar, se observa una escasa correspondencia entre los perfiles de egreso definidos en los programas universitarios y las normas de competencia laboral desarrolladas en el ámbito de la formación profesional, lo que dificulta la traducción de los resultados de aprendizaje académicos en credenciales directamente legibles para el mercado de trabajo. Finalmente, el reconocimiento de competencias adquiridas en el ámbito universitario por parte del sistema de formación y certificación laboral sigue siendo limitado, lo que reduce las posibilidades de movilidad horizontal y vertical entre ambos subsistemas.

La literatura especializada sobre gobernanza de sistemas de competencias advierte que este tipo de fragmentación institucional tiende a reducir la eficacia de las políticas orientadas a la empleabilidad juvenil. Como señala Wheelahan (2015), la falta de articulación entre educación superior y formación profesional puede debilitar tanto la calidad del aprendizaje como las oportunidades de inserción laboral, al impedir el desarrollo de trayectorias formativas coherentes y acumulativas. De manera convergente, estudios comparativos de la OCDE (2020) muestran que los sistemas en los que los subsistemas educativos operan de forma aislada suelen generar duplicaciones de esfuerzos, vacíos en la certificación de competencias y señales contradictorias hacia empleadores y estudiantes, lo que incrementa la incertidumbre y dificulta las transiciones entre educación y trabajo.

Estas limitaciones no implican una evaluación negativa del rol del SINAFOCAL ni de la educación superior en sí mismos, sino que ponen de relieve la necesidad de avanzar hacia arreglos institucionales más integrados. Superar esta fragmentación aparece como una condición clave para fortalecer la coherencia del sistema nacional de competencias y para maximizar el impacto de las políticas de acreditación, certificación y empleo sobre las trayectorias de empleabilidad juvenil.

6. La articulación ANEAES–SINAFOCAL

Desde una perspectiva de diseño institucional, la relación entre acreditación académica y certificación de competencias laborales no debe analizarse como una superposición de funciones, sino como una complementariedad estructural orientada a resolver fallas específicas de los mercados educativos y laborales. Mientras la acreditación universitaria se orienta a garantizar la calidad de los procesos formativos y la legitimidad social de las credenciales en el mediano y largo plazo, la certificación de competencias laborales cumple una función más directamente vinculada a la traducción ocupacional de saberes y capacidades en contextos de información imperfecta.

La literatura sobre marcos nacionales de cualificaciones muestra que los sistemas que logran integrar ambos enfoques tienden a mejorar la transparencia del sistema formativo y a reducir la ambigüedad en torno al valor de las credenciales. Como previamente fue mencionado, los Inventarios comparados de marcos de cualificaciones elaborados por UNESCO, el European Centre for the Development of Vocational Training, la European Training Foundation y el UNESCO Institute for Lifelong Learning (2017) evidencian que, en estos esquemas integrados, la educación superior y la



formación profesional operan como subsistemas diferenciados pero comunicados, con lenguajes de competencias compatibles y mecanismos de reconocimiento mutuo.

Desde esta óptica, la certificación de competencias no compite con la acreditación académica, sino que actúa como un dispositivo complementario que refuerza la legibilidad de los resultados de aprendizaje frente al mercado de trabajo. Esta articulación resulta particularmente relevante para la empleabilidad juvenil, dado que los jóvenes suelen carecer de trayectorias laborales previas que permitan a los empleadores evaluar su productividad potencial.

En este marco, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social adquiere un rol estratégico como instancia de coordinación entre ambos subsistemas. Al articular políticas activas de empleo, servicios de intermediación laboral y sistemas de certificación de competencias, el Ministerio puede facilitar la traducción de los resultados de aprendizaje definidos en la educación superior hacia perfiles ocupacionales y normas de competencia reconocidas por el mercado laboral. De este modo, la complementariedad entre acreditación académica y certificación laboral se convierte en un componente clave de una estrategia más amplia de empleabilidad juvenil, sin desdibujar la misión formativa ni la autonomía de la educación superior.

7. Metodología

Este artículo adopta una revisión narrativa integrativa con análisis comparado. La estrategia metodológica combina tres componentes complementarios. En primer lugar, una síntesis crítica de marcos teóricos sobre capital humano, señalización y credencialismo, orientada a identificar los supuestos y mecanismos que vinculan educación y empleo. En segundo lugar, una revisión selectiva de evidencia empírica internacional, que incluye estudios sectoriales, revisiones sistemáticas y meta-análisis relevantes para el análisis de la empleabilidad juvenil. En tercer lugar, un análisis descriptivo comparado de indicadores de desempleo juvenil elaborados por el Banco Mundial, a partir de estimaciones modeladas de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de situar el caso paraguayo en una perspectiva regional e internacional.

El objetivo metodológico no es estimar efectos causales puntuales ni evaluar el impacto aislado de políticas específicas, sino identificar mecanismos plausibles, regularidades empíricas y



configuraciones institucionales que ayuden a comprender cómo la articulación entre acreditación académica, certificación de competencias y políticas laborales puede incidir en las transiciones educación–trabajo. Este enfoque resulta particularmente pertinente en contextos caracterizados por alta informalidad y heterogeneidad institucional, donde la disponibilidad de datos longitudinales y evaluaciones experimentales es limitada.

7.1.1 Resultados: desempleo juvenil y transición educación–trabajo en perspectiva comparada

El desempleo juvenil como indicador estructural de la transición educación–trabajo

El desempleo juvenil constituye uno de los indicadores más utilizados para evaluar la capacidad de los sistemas educativos y laborales de absorber a los nuevos entrantes al mercado de trabajo. Si bien no captura dimensiones centrales de la empleabilidad como la informalidad, el subempleo o la calidad contractual, su persistencia en niveles elevados es ampliamente interpretada como un síntoma de desajustes estructurales en las transiciones entre educación y empleo, más que como un fenómeno estrictamente coyuntural.

La literatura comparada sugiere que el desempleo juvenil responde menos a fluctuaciones económicas de corto plazo y más a arreglos institucionales específicos que estructuran la transición educación–trabajo. Entre estos factores se destacan la organización del sistema educativo, la claridad y legibilidad de las credenciales, la existencia de mecanismos de intermediación laboral y el grado de articulación entre educación superior y formación profesional. Ryan (2001) muestra que los países con transiciones más institucionalizadas tienden a exhibir menores períodos de desempleo inicial, mientras que Quintini y Manfredi (2009) destacan que la falta de coordinación entre educación y mercado de trabajo incrementa la duración del desempleo juvenil y la probabilidad de trayectorias laborales inestables.

El análisis comparado del desempleo juvenil no se utiliza como una medida exhaustiva de la empleabilidad, sino como una ventana empírica para examinar el funcionamiento de los sistemas de transición educación–trabajo. Aunque este indicador no permite establecer relaciones causales directas, sí ofrece información relevante sobre el contexto institucional en el que operan la acreditación académica y los sistemas de competencias, y sobre las condiciones bajo las cuales estos

dispositivos pueden contribuir, de manera indirecta, a mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes.

7.1.2 Comparación internacional: Paraguay, América Latina y el promedio mundial

De acuerdo con los datos más recientes del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), a partir de la Encuesta Permanente de Hogares, el desempleo juvenil (15–24 años) en Paraguay se mantiene sistemáticamente por encima del desempleo general, reflejando mayores dificultades de inserción laboral en las etapas iniciales de la trayectoria ocupacional. Esta evidencia nacional es consistente con las estimaciones internacionales elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo (2024), que sitúan la tasa de desempleo juvenil del país en torno al 14.1 %, superando tanto el promedio mundial ($\approx 13,6$ %) como el promedio de América Latina y el Caribe ($\approx 13,7$ %). Esta diferencia, aunque numéricamente moderada, es estructuralmente significativa, dado que se observa de manera persistente a lo largo del tiempo.

Las estimaciones de la OIT, difundidas a través de la base de indicadores del Banco Mundial, confirman que esta brecha, aunque numéricamente moderada, presenta un carácter persistente a lo largo del tiempo (World Bank, 2024). Esta persistencia sugiere que el desempleo juvenil responde menos a fluctuaciones coyunturales del ciclo económico y más a factores estructurales asociados a la transición entre educación y trabajo, como la segmentación del mercado laboral y la limitada articulación entre formación y empleo.

La comparación regional sitúa a Paraguay en una posición intermedia-alta dentro de América Latina. Países como Uruguay, Chile y Argentina registran tasas de desempleo juvenil significativamente más elevadas, mientras que otros, como Perú o Bolivia, presentan niveles inferiores. Sin embargo, como advierten análisis comparados, tasas más bajas de desempleo juvenil no necesariamente



implican mejores resultados de empleabilidad, ya que pueden coexistir con elevados niveles de informalidad, subempleo o inserción en ocupaciones de baja productividad y escasa protección social.

En el caso paraguayo, la coexistencia de un desempleo juvenil relativamente elevado con niveles persistentes de informalidad, documentados tanto por el INE (2024) como por la OIT (2024), sugiere que el problema central no se limita a la disponibilidad de empleo, sino que se vincula con la calidad del “matching” entre educación y trabajo. En este sentido, el desempleo juvenil funciona como un indicador que permite visibilizar las limitaciones estructurales de la transición educación–trabajo y refuerza la relevancia de analizar el rol de la acreditación académica y de los sistemas de certificación de competencias en la mejora de la empleabilidad juvenil.

8. Evidencia empírica internacional sobre acreditación y empleabilidad juvenil

8.1. Estudios cuantitativos y sectoriales: salud, ingeniería y educación empresarial

La evidencia empírica que vincula de manera directa la acreditación con resultados de empleabilidad resulta particularmente sólida en sectores altamente regulados o profesionalmente estructurados, como la salud, la ingeniería y determinados campos de la educación empresarial. En estos ámbitos, la calidad de la formación no constituye únicamente un atributo deseable, sino un prerrequisito explícito para el ejercicio profesional ya sea a través de requisitos legales, estándares regulatorios o normas ampliamente reconocidas por el mercado de trabajo.

En estos sectores, la acreditación cumple una doble función claramente identificable. Por un lado, opera como un mecanismo de aseguramiento interno de la calidad educativa, orientado a fortalecer la coherencia curricular, la idoneidad del cuerpo docente y las condiciones de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, funciona como un dispositivo externo de legitimación profesional, reconocido por empleadores, organismos reguladores, colegios profesionales y asociaciones gremiales, que utilizan la acreditación como un criterio relevante en los procesos de selección, habilitación o contratación.

Esta convergencia entre regulación profesional y aseguramiento de la calidad permite observar con mayor nitidez los vínculos entre acreditación, calidad formativa y trayectorias de inserción laboral. A diferencia de sectores menos estructurados, donde las credenciales educativas compiten con

señales informales o con la experiencia laboral temprana, en los campos altamente regulados la acreditación tiende a reducir la incertidumbre del mercado laboral y a ordenar las transiciones entre educación y trabajo. En este sentido, los estudios cuantitativos sectoriales ofrecen un terreno empírico particularmente fértil para analizar el impacto potencial de la acreditación sobre la empleabilidad, al operar en contextos donde los mecanismos de señalización institucional son más claros y socialmente compartidos.

Educación en salud

En el ámbito de la educación en salud, la relación entre acreditación y empleabilidad ha sido ampliamente documentada debido a la naturaleza crítica del ejercicio profesional, los riesgos asociados a una formación deficiente y la fuerte presencia de marcos regulatorios nacionales e internacionales. En estos campos, la acreditación no solo cumple una función académica, sino que se integra de manera directa a los dispositivos de regulación profesional y de protección del paciente. Diversos estudios muestran que los programas acreditados tienden a presentar mejores resultados en indicadores clave de calidad educativa, tales como la coherencia curricular, la supervisión clínica, la evaluación sistemática de competencias prácticas y la alineación con estándares profesionales definidos a nivel nacional o internacional.

Rahme et al. (2025), a partir de un estudio empírico realizado en programas de educación en salud, aportan evidencia cuantitativa relevante al analizar la relación entre acreditación, calidad educativa percibida y resultados asociados a la inserción profesional. Sus hallazgos indican que los egresados de programas acreditados reportan mayores niveles de preparación profesional, mayor confianza en su capacidad de inserción laboral y una percepción más sólida de alineación entre la formación recibida y las exigencias del ejercicio profesional. Si bien estos resultados se basan en medidas autorreportadas, su consistencia interna y su convergencia con otros estudios del campo refuerzan su validez analítica.

Estos hallazgos resultan coherentes con la literatura previa sobre educación en salud. Frenk et al. (2010), en su análisis sobre la reforma de la formación de profesionales de la salud, subrayan que los sistemas de acreditación contribuyen a estandarizar expectativas de desempeño, a fortalecer la calidad de la formación clínica y a generar mayor confianza institucional en las credenciales educativas.

De manera complementaria, la Organización Mundial de la Salud (2013) ha señalado que la William Richardson N° 546 entre Incas y Aztecas
Asunción-Paraguay

Telefax: 595-21-328 6079 / 328 6081

E-mail: info@aneaes.gov.py



acreditación y el aseguramiento de la calidad constituyen instrumentos centrales para reducir la variabilidad formativa y mejorar la correspondencia entre formación y necesidades de los sistemas de salud.

Si bien parte de esta evidencia se apoya en percepciones de los egresados y de los empleadores, la literatura especializada advierte que estas percepciones no son triviales en sectores altamente regulados. En el ámbito de la salud, la percepción de preparación profesional influye directamente en decisiones de contratación, asignación de responsabilidades clínicas y progresión laboral temprana, especialmente en contextos donde los empleadores confían en la acreditación como proxy de calidad formativa y de reducción de riesgos. En este sentido, la acreditación actúa como un mecanismo institucional de mitigación de riesgos, tanto para los empleadores como para los sistemas de salud, reforzando su impacto indirecto pero sustantivo sobre la empleabilidad efectiva de los graduados.

Ingeniería

En el campo de la ingeniería, la evidencia empírica sobre la relación entre acreditación y empleabilidad se ha desarrollado principalmente en torno a modelos de acreditación basados en resultados de aprendizaje, promovidos por organismos internacionales y adoptados en numerosos sistemas nacionales. Estos enfoques desplazan el énfasis desde los insumos formativos tradicionales hacia la demostración efectiva de competencias técnicas, profesionales y éticas consideradas centrales para el ejercicio de la ingeniería contemporánea, en contextos productivos cada vez más complejos y tecnológicamente dinámicos.

Estudios comparativos muestran que los egresados de programas de ingeniería acreditados tienden a presentar mejores resultados en la inserción laboral inicial, una mayor adecuación entre la formación recibida y el puesto de trabajo, y una menor probabilidad de desajuste ocupacional, especialmente en sistemas donde coexisten programas con niveles muy heterogéneos de calidad. Passow (2012), a partir del análisis de percepciones de empleadores, identifica que las competencias asociadas a programas acreditados son valoradas de manera diferenciada, en particular aquellas vinculadas con la resolución de problemas complejos, el trabajo en equipo interdisciplinario y la comunicación técnica, consideradas críticas para el desempeño profesional temprano.



Esta evidencia es complementada por Jackson (2016), quien señala que la acreditación contribuye a fortalecer la preparación para el desempeño laboral de los graduados no solo mediante la adquisición de competencias técnicas específicas, sino también a través de la integración sistemática de habilidades transversales demandadas por el mercado de trabajo, tales como la comunicación efectiva, la adaptabilidad y la capacidad de trabajo colaborativo. En contextos donde la experiencia laboral previa de los egresados es limitada, la acreditación opera como una señal institucional que reduce la incertidumbre de los empleadores respecto a la calidad, consistencia y transferibilidad de las competencias adquiridas durante la formación universitaria.

Asimismo, en el ámbito de la ingeniería, la relación entre acreditación y empleabilidad no se limita al acceso al primer empleo. La literatura muestra que la acreditación también incide en oportunidades de movilidad profesional, en el reconocimiento internacional de títulos y en el acceso a procesos posteriores de certificación profesional o colegiación. De este modo, la acreditación influye no solo en la inserción laboral inicial, sino también en la configuración de trayectorias profesionales de mediano plazo, reforzando su relevancia como dispositivo estructurante de la relación entre educación, profesión y mercado de trabajo en este sector.

Educación empresarial y contable

En el ámbito de la educación empresarial y contable, la evidencia empírica muestra una relación más mediada, pero igualmente significativa, entre acreditación y empleabilidad. A diferencia de sectores como la salud o la ingeniería, estos campos no siempre están sujetos a una regulación estatal directa para el ejercicio profesional; sin embargo, presentan mecanismos consolidados de autorregulación profesional, estándares internacionales ampliamente difundidos y una alta competencia en el mercado de graduados. Estas características incrementan la relevancia de las señales institucionales de calidad como criterio de diferenciación entre credenciales educativas.

Hunt (2015), en su revisión de estudios sobre acreditación en educación empresarial, sintetiza evidencia que indica que los graduados de programas acreditados por organismos reconocidos tienden a ser percibidos por los empleadores como mejor preparados para el desempeño profesional temprano. Esta percepción se asocia, en particular, con atributos como el rigor académico, la consistencia curricular, la exposición a marcos normativos y contables internacionales y la



integración de contenidos orientados a la toma de decisiones en contextos organizacionales complejos. En la práctica, estas valoraciones se traducen en ventajas relativas en los procesos de reclutamiento, especialmente para posiciones de entrada, programas de formación corporativa y trayectorias iniciales de carrera dirigidas a jóvenes profesionales.

La literatura también subraya que el impacto de la acreditación sobre la empleabilidad en educación empresarial no es automático ni uniforme, sino que depende de su legibilidad social y de su reconocimiento efectivo por parte del sector productivo. Como señalan Hunt (2015) y Jackson y Bridgstock (2021), cuando los empleadores conocen el significado de la acreditación y la asocian con estándares claros de calidad formativa, esta influye de manera positiva en las decisiones de contratación. En cambio, cuando la acreditación no es comprendida o valorada por los actores del mercado laboral, su efecto como señal de empleabilidad tiende a diluirse frente a otros criterios, como la experiencia previa, las redes profesionales o la reputación individual.

Este hallazgo resulta particularmente relevante para contextos como el paraguayo, donde la articulación entre los sistemas de aseguramiento de la calidad académica y el sector productivo se encuentra aún en proceso de consolidación. En estos entornos, la acreditación en educación empresarial puede contribuir a mejorar la transparencia del mercado de credenciales y a ordenar la competencia entre programas, siempre que vaya acompañada de estrategias de comunicación institucional y de vinculación efectiva con empleadores y organizaciones profesionales. De este modo, la acreditación puede desempeñar un rol significativo en la empleabilidad juvenil, no como garantía directa de empleo, sino como un mecanismo de diferenciación y legitimación en mercados laborales altamente competitivos.

Síntesis sectorial

En conjunto, la evidencia sectorial analizada sugiere que la relación entre acreditación y empleabilidad resulta más directa y observable en aquellos campos profesionales donde existen estándares claramente definidos, donde los riesgos asociados a una formación deficiente son elevados y donde los empleadores utilizan de manera activa la acreditación como una señal legítima de calidad formativa. En sectores como la salud o la ingeniería, la convergencia entre regulación profesional,

acreditación académica y expectativas del mercado laboral permite identificar con mayor nitidez los vínculos entre calidad educativa y trayectorias de inserción laboral.

No obstante, los resultados también muestran que incluso en sectores menos regulados y caracterizados por mercados laborales altamente competitivos, como la educación empresarial y contable, la acreditación desempeña un rol relevante. En estos ámbitos, aunque su impacto no se traduzca de forma inmediata en mayores tasas de empleo, la acreditación contribuye a estructurar expectativas, ordenar la oferta educativa y reducir la incertidumbre que enfrentan tanto estudiantes como empleadores en la transición entre educación y trabajo. Su efectividad, en estos casos, depende en mayor medida de su reconocimiento social y de su legibilidad para los actores del mercado laboral.

Estos hallazgos refuerzan la hipótesis central del presente artículo, según la cual la acreditación incide en la empleabilidad juvenil como un determinante estructural que opera a través de la producción de señales de calidad, la estandarización de expectativas formativas y la generación de legitimidad institucional. La acreditación contribuye a configurar las condiciones bajo las cuales se desarrollan las trayectorias de inserción laboral juvenil, especialmente en contextos caracterizados por heterogeneidad institucional, informalidad y alta competencia por posiciones laborales.

8.2. Revisiones sistemáticas y meta-análisis sobre aseguramiento de la calidad

Más allá de los estudios sectoriales, que suelen capturar relaciones contextuales específicas entre acreditación y empleabilidad, las revisiones sistemáticas y los meta-análisis constituyen una fuente particularmente valiosa de evidencia empírica, en tanto permiten identificar patrones consistentes a través de múltiples estudios, contextos institucionales y disciplinas. En el campo del aseguramiento de la calidad en educación superior, este tipo de estudios cumple una función clave: evaluar si los efectos atribuidos a la acreditación trascienden casos aislados y pueden considerarse regularidades empíricas.

Srijampana et al. (2025) aportan uno de los análisis más completos disponibles hasta la fecha mediante una revisión sistemática y meta-análisis de estudios sobre procesos de evaluación y acreditación en educación superior y educación médica. A partir de la síntesis de un amplio conjunto de investigaciones empíricas, los autores concluyen que la acreditación presenta un efecto positivo moderado y estadísticamente significativo sobre múltiples dimensiones de la calidad

institucional. Entre las dimensiones más consistentemente afectadas se encuentran la coherencia curricular, la adopción de enfoques de evaluación basados en resultados de aprendizaje, la estandarización de procesos académicos y la satisfacción estudiantil.

Este tipo de hallazgos resulta especialmente relevante porque permite superar una de las críticas más frecuentes dirigidas a la literatura sobre aseguramiento de la calidad: su carácter fragmentado y dependiente del contexto. Al agregar resultados provenientes de distintos sistemas nacionales, niveles educativos y disciplinas, el meta-análisis proporciona evidencia de que la acreditación tiene efectos observables y recurrentes sobre la organización y el funcionamiento de las instituciones de educación superior.

Es fundamental subrayar que las revisiones sistemáticas y los meta-análisis no suelen medir empleabilidad de manera directa, en el sentido de tasas de colocación laboral, ingresos o estabilidad contractual. Esta limitación no constituye una debilidad metodológica, sino que refleja una característica estructural del campo: la escasez de bases de datos longitudinales que vinculen información sobre acreditación con trayectorias laborales de egresados. En este contexto, el valor de los meta-análisis reside en su capacidad para identificar precondiciones necesarias de la empleabilidad, más que resultados laborales inmediatos.

Es importante mencionar que la literatura sobre empleabilidad de graduados ha sido clara en señalar que la inserción laboral juvenil no depende únicamente de la coyuntura económica o del esfuerzo individual, sino de la calidad de los procesos formativos que anteceden al egreso. Yorke y Knight (2006) sostienen que la empleabilidad debe entenderse como un conjunto de logros que tienen en cuenta conocimientos, habilidades, disposiciones y experiencias, que en su conjunto hacen más probable el éxito en el mercado laboral. En este marco, variables como la claridad del perfil de egreso, la alineación entre currículo y resultados de aprendizaje, y la coherencia entre evaluación y competencias demandadas por el entorno profesional constituyen determinantes críticos de las trayectorias laborales iniciales.

Los resultados sintetizados por Srijampana et al. (2025) muestran que la acreditación incide precisamente en estas dimensiones. Al exigir a las instituciones definir perfiles de egreso explícitos, demostrar la adquisición de competencias y utilizar evidencia para la mejora



continua, los procesos de acreditación tienden a fortalecer los elementos formativos que la literatura identifica como centrales para la empleabilidad juvenil. En este sentido, el impacto de la acreditación sobre la empleabilidad puede entenderse como indirecto pero estructural.

Jackson y Bridgstock (2021) refuerzan esta interpretación al demostrar que las intervenciones más efectivas para mejorar la empleabilidad de los graduados no son aquellas que prometen una colocación inmediata, sino las que integran de manera sistemática el desarrollo de competencias, la reflexión sobre la práctica profesional y la conexión con el mundo del trabajo dentro del currículo. La acreditación, al institucionalizar estos requisitos, actúa como un mecanismo de alineación entre educación superior y mercado laboral, aun cuando sus efectos no se manifiesten de forma inmediata en indicadores de empleo.

Un aspecto particularmente relevante de las revisiones sistemáticas es que permiten identificar efectos no deseados o límites de la acreditación. Algunos estudios incluidos en los meta-análisis señalan que, en ausencia de una implementación cuidadosa, los procesos de aseguramiento de la calidad pueden derivar en prácticas burocráticas o en una orientación excesiva al cumplimiento formal, sin mejoras sustantivas en la experiencia formativa. Este hallazgo es consistente con la literatura crítica sobre aseguramiento de la calidad, que advierte sobre el riesgo de “ritualización” de la acreditación cuando esta no se articula con objetivos claros de mejora y pertinencia (Harvey & Williams, 2010; Dill & Beerken, 2013).

Desde la perspectiva de la empleabilidad juvenil, este punto es particularmente importante. Las revisiones sistemáticas sugieren que la acreditación solo contribuye efectivamente a mejorar resultados formativos y, por extensión, condiciones de empleabilidad cuando se integra en sistemas de gobernanza académica orientados a resultados, y no cuando se limita a un ejercicio administrativo. En otras palabras, la acreditación es una condición necesaria, pero no suficiente, para mejorar la empleabilidad.

En síntesis, las revisiones sistemáticas y los meta-análisis aportan una base empírica sólida para sostener que la acreditación tiene efectos positivos consistentes sobre dimensiones de calidad educativa que la literatura reconoce como fundamentales para la empleabilidad juvenil. Estos estudios permiten desplazar el debate desde la pregunta simplista de si la acreditación “genera

empleo” hacia una cuestión más precisa y académicamente defendible: en qué medida la acreditación mejora las condiciones formativas que hacen posible una inserción laboral más sólida y sostenible para los jóvenes graduados.

8.3. Evidencia indirecta: reputación institucional, señalización y resultados laborales

Los estudios sobre reputación institucional y señalización educativa ofrecen un soporte empírico complementario de alta relevancia. Este cuerpo de literatura permite analizar cómo los empleadores utilizan información institucional como proxy de calidad formativa, particularmente en el reclutamiento de jóvenes graduados sin experiencia laboral previa.

Desde la economía de la educación y la sociología del trabajo, la reputación institucional ha sido conceptualizada como una señal agregada que condensa múltiples dimensiones de la calidad educativa, entre ellas la historia institucional, la selectividad, el desempeño de egresados, la presencia de acreditaciones y la posición relativa en rankings. Como plantean Spence (1973) y Arrow (1973), estas señales reducen los costos de información para los empleadores, quienes enfrentan dificultades para observar ex ante las competencias individuales de los postulantes. En este marco, la institución de egreso funciona como un indicador fácilmente accesible y socialmente compartido, especialmente relevante en mercados laborales saturados de candidatos con credenciales formales similares.

La evidencia empírica más robusta sobre estos mecanismos proviene de experimentos de correspondencia, en los cuales se envían currículos ficticios idénticos a ofertas laborales reales, variando únicamente la institución de egreso u otros atributos institucionales. Este diseño metodológico permite aislar el efecto causal de la reputación institucional sobre las decisiones de los empleadores, eliminando sesgos asociados a diferencias individuales no observables entre los postulantes.

García-Aracil y van der Velden (2008), en un estudio comparativo europeo, muestran que los graduados de instituciones percibidas como de mayor calidad presentan una probabilidad significativamente mayor de recibir respuestas positivas de los empleadores, incluso cuando el nivel educativo, el campo de estudio y otras características del candidato se mantienen constantes. Estos

resultados sugieren que la reputación institucional actúa como un filtro inicial en los procesos de selección, particularmente en las etapas tempranas del reclutamiento.

En América Latina, donde la heterogeneidad institucional es particularmente pronunciada, los efectos de la reputación institucional suelen ser aún más marcados. Nogales et al. (2020), a partir de un experimento de correspondencia realizado en Bolivia, encuentran que los postulantes ficticios egresados de universidades con mayor reputación tienen una probabilidad significativamente superior de recibir llamadas o invitaciones a entrevistas, en comparación con aquellos provenientes de instituciones menos reconocidas. Este efecto persiste incluso cuando las características individuales del candidato, como edad, género, experiencia laboral y calificaciones, son idénticas.

Estos hallazgos resultan especialmente relevantes para el análisis de la empleabilidad juvenil, ya que muestran que la institución de egreso funciona como una señal determinante en el primer contacto entre graduado y empleador. Para los jóvenes, que carecen de trayectorias laborales extensas, la reputación institucional puede marcar la diferencia entre ser considerado o descartado en las fases iniciales del proceso de selección. En este sentido, la reputación influye en el acceso mismo al mercado laboral formal.

La acreditación se inserta directamente en estos mecanismos de señalización reputacional. Si bien la reputación institucional es un constructo complejo y multidimensional, la literatura sobre aseguramiento de la calidad muestra que la acreditación contribuye de manera sustantiva a su construcción y legitimación social. Como señalan Dill (2010) y Harvey y Williams (2010), la acreditación actúa como una señal pública verificable de cumplimiento de estándares mínimos de calidad, especialmente en contextos donde otros indicadores, como rankings consolidados o evaluaciones estandarizadas de competencias, son escasos o poco confiables.

La acreditación también actúa como un mecanismo externo de producción de reputación institucional verificable. Al ser otorgada por una agencia reconocida y basarse en criterios explícitos, la acreditación permite a los empleadores inferir que un programa o institución cumple estándares mínimos de calidad, aun cuando no conozcan en detalle sus planes de estudio o prácticas pedagógicas. Este efecto adquiere especial relevancia en mercados laborales caracterizados por alta informalidad.

Es necesario destacar que la literatura sobre señalización educativa advierte que estos mecanismos pueden reforzar dinámicas de estratificación institucional. Cuando los empleadores utilizan la reputación como criterio central de selección, las instituciones acreditadas o percibidas como de mayor calidad tienden a concentrar mejores oportunidades laborales para sus egresados, mientras que los graduados de instituciones no acreditadas enfrentan mayores barreras de acceso, independientemente de sus competencias individuales, como destacan Brown y Hesketh (2004) y Tomlinson (2017). Este fenómeno refuerza la importancia de la acreditación como política pública orientada a reducir asimetrías de información y a proteger a los estudiantes frente a ofertas educativas de baja calidad.

En países como Paraguay, la expansión de la educación superior ha sido rápida y existe una heterogeneidad institucional elevada. Por en tanto, la evidencia indirecta basada en reputación y señalización adquiere un peso analítico particular. La acreditación contribuye a ordenar el mercado educativo, a hacer más legibles las diferencias de calidad y a ofrecer a los empleadores un criterio relativamente objetivo para la selección inicial de graduados. En ausencia de este tipo de señales, los procesos de contratación tienden a apoyarse en redes informales, contactos personales o estereotipos institucionales, lo que puede profundizar desigualdades y limitar la movilidad social.

En síntesis, los estudios sobre reputación institucional y señalización proporcionan evidencia empírica indirecta pero robusta para sostener que la acreditación puede mejorar la empleabilidad juvenil a través de mecanismos reputacionales. Al fortalecer la legibilidad y credibilidad del sistema educativo, la acreditación reduce la incertidumbre de los empleadores y aumenta la probabilidad de que los jóvenes graduados sean considerados en procesos de selección. Estos hallazgos complementan la evidencia directa y agregada presentada en las secciones anteriores y refuerzan el argumento central del artículo, según el cual la acreditación incide en la empleabilidad juvenil como un determinante estructural mediado por señales, reputación y gobernanza institucional.

9. Formación profesional, certificación de competencias y empleabilidad juvenil: evidencia comparada

9.1. Resultados de empleabilidad en sistemas de formación profesional

La evidencia internacional sobre formación profesional y empleabilidad juvenil es robusta y consistente. Estudios comparativos de la OCDE muestran que los países con sistemas de formación profesional bien desarrollados y estrechamente vinculados al mercado laboral presentan menores tasas de desempleo juvenil y transiciones más rápidas hacia el primer empleo.

En particular, los sistemas duales que combinan formación en aula y aprendizaje en el lugar de trabajo han demostrado ser efectivos para reducir el desempleo juvenil y mejorar la adecuación entre formación y empleo (Busemeyer & Trampusch, 2012). Sin embargo, la literatura también advierte que estos sistemas pueden generar trayectorias laborales rígidas si no están articulados con la educación superior y con oportunidades de progresión educativa.

9.2. Certificación de competencias y reconocimiento de aprendizajes previos

La certificación de competencias, tal como la promueven los sistemas nacionales de formación y capacitación laboral, ha mostrado efectos positivos sobre la empleabilidad tanto de jóvenes como de adultos, particularmente en contextos caracterizados por alta informalidad laboral y trayectorias ocupacionales discontinuas. Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (2020) indican que el reconocimiento de aprendizajes previos y la certificación de competencias adquiridas fuera del sistema educativo formal contribuyen a incrementar la movilidad laboral, a mejorar la correspondencia entre habilidades y ocupaciones y a aumentar la probabilidad de acceso a empleos formales, especialmente entre trabajadores con experiencias formativas heterogéneas.

No obstante, la evidencia comparada también advierte que la certificación de competencias, cuando opera de manera aislada de la educación superior y de trayectorias educativas más amplias, puede limitar las oportunidades de desarrollo profesional a largo plazo. En ausencia de mecanismos de progresión educativa y de reconocimiento mutuo, estos sistemas tienden a concentrarse en habilidades de corto plazo, con menor capacidad de adaptación frente a cambios tecnológicos y organizacionales.

Por esta razón, los enfoques más avanzados en materia de políticas de competencias promueven sistemas integrados en los que la formación profesional, la certificación de competencias y la educación superior se articulan dentro de marcos nacionales de cualificaciones. La OECD (2020) destaca que estos arreglos institucionales permiten combinar empleabilidad inmediata con oportunidades

de aprendizaje a lo largo de la vida, evitando la segmentación rígida de trayectorias formativas y laborales y fortaleciendo la sostenibilidad de la inserción laboral

9.3. Articulación educación superior–formación profesional: resultados comparados

La evidencia comparada muestra que los países que han avanzado hacia una articulación efectiva entre el aseguramiento de la calidad académica y los sistemas de competencias laborales tienden a exhibir mejores resultados en términos de empleabilidad juvenil y de calidad de las transiciones educación–trabajo. En experiencias como las de Australia, Corea del Sur y diversos países europeos, la integración entre agencias de acreditación universitaria, sistemas de formación profesional y políticas de empleo ha contribuido a mejorar la transparencia del sistema educativo, a reducir la ambigüedad en el valor de las credenciales y a facilitar trayectorias educativas y laborales más flexibles y acumulativas.

Como se señaló en secciones anteriores, los inventarios comparados de marcos nacionales de cualificaciones elaborados de manera conjunta por la UNESCO, el European Centre for the Development of Vocational Training, la European Training Foundation y el UNESCO Institute for Lifelong Learning muestran que, en estos países, la educación superior y la formación profesional operan como subsistemas diferenciados pero interconectados, con lenguajes de competencias compatibles y mecanismos de reconocimiento mutuo que permiten articular acreditación académica y certificación laboral (UNESCO et al., 2017). De manera convergente, los análisis de la OCDE (2020) subrayan que estos esquemas integrados fortalecen la legibilidad de las credenciales frente al mercado laboral y reducen los riesgos de inflación de títulos en contextos de expansión educativa.

Estos resultados adquieren especial relevancia para el caso paraguayo, donde la fragmentación histórica entre educación superior y formación profesional ha limitado la eficacia de las políticas orientadas a la empleabilidad juvenil. La evidencia internacional sugiere que avanzar hacia una mayor articulación institucional no sólo permitiría mejorar la coherencia del sistema nacional de competencias, sino también fortalecer las condiciones bajo las cuales la acreditación académica y la certificación de competencias pueden incidir de manera más efectiva en las trayectorias de inserción laboral de los jóvenes.

10. Lectura integrada de resultados: implicancias para Paraguay

10.1. Síntesis empírica

La evidencia empírica revisada permite extraer tres conclusiones centrales. En primer lugar, el desempleo juvenil en Paraguay presenta un componente estructural que no puede explicarse únicamente por ciclos económicos. En segundo lugar, la acreditación universitaria se asocia, directa o indirectamente, con mejores resultados de empleabilidad juvenil, particularmente en contextos de alta heterogeneidad institucional. En tercer lugar, los sistemas de formación profesional y certificación de competencias muestran efectos positivos sobre la empleabilidad, pero solo cuando están articulados con la educación superior.

10.2. Relevancia para ANEAES, El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y SINAFOCAL

Desde una perspectiva de política pública, los resultados presentados refuerzan la necesidad de avanzar hacia una articulación estratégica entre la ANEAES, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL). La evidencia comparada y sectorial analizada sugiere que la acreditación académica y la certificación de competencias no deben concebirse como instrumentos aislados ni como dispositivos competitivos, sino como componentes complementarios de un sistema integrado de cualificaciones orientado a fortalecer la empleabilidad juvenil.

En este marco, la ANEAES desempeña un rol central en la garantía de la calidad de los procesos formativos de la educación superior, en la definición de perfiles de egreso y en la promoción de una cultura de mejora continua basada en resultados de aprendizaje. Estos aportes resultan fundamentales para asegurar la coherencia y la legitimidad social de las credenciales académicas en el mediano y largo plazo. Sin embargo, su impacto sobre la empleabilidad depende, en parte, de la capacidad de articular dichos resultados con lenguajes y estándares reconocibles por el mercado de trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por su parte, ocupa una posición estratégica como instancia rectora de la política laboral y de las políticas activas de empleo, así como de los servicios de intermediación laboral y de formación profesional. Su rol es clave para traducir los resultados de aprendizaje y las credenciales educativas en perfiles ocupacionales, normas de



competencia y dispositivos de inserción laboral que respondan a las dinámicas efectivas del mercado de trabajo, particularmente en un contexto caracterizado por informalidad y segmentación.

En este entramado institucional, el SINAFOCAL actúa como un puente operativo entre formación y empleo, al certificar competencias laborales adquiridas por diversas vías y al contribuir a la legibilidad de las capacidades de los jóvenes frente a los empleadores. La articulación entre SINAFOCAL y la ANEAES, bajo la coordinación estratégica del Ministerio de Trabajo, permitiría avanzar hacia una mayor coherencia entre acreditación académica y certificación laboral, reduciendo asimetrías de información y fortaleciendo las transiciones educación–trabajo.

En conjunto, estos hallazgos sugieren que el desafío radica en crear y coordinar de manera más efectiva los existentes. Avanzar hacia una gobernanza integrada de la calidad educativa y de las competencias laborales aparece como una condición necesaria para que la acreditación y la certificación contribuyan de manera más sustantiva a mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes, sin desnaturalizar la misión formativa de la educación superior ni los objetivos de la política laboral.

11. Discusión: más allá de la calidad académica, hacia un sistema integrado de empleabilidad juvenil

Las secciones precedentes han mostrado que la relación entre educación superior y empleabilidad juvenil se configura a partir de la interacción entre instituciones educativas, mercados laborales y dispositivos de regulación, certificación y coordinación interinstitucional. La evidencia empírica internacional y regional, interpretada a la luz de marcos teóricos provenientes del capital humano, la señalización, el credencialismo y la economía política, converge de manera consistente en una conclusión central: la empleabilidad juvenil constituye un resultado sistémico, producido por arreglos institucionales que ordenan expectativas, señales y trayectorias.

En este marco, la acreditación universitaria actúa como un determinante estructural de la empleabilidad juvenil al contribuir a organizar señales de calidad, reducir asimetrías de información y legitimar credenciales en contextos caracterizados por alta heterogeneidad institucional. La acreditación establece umbrales comunes y fortalece la confianza social en las credenciales educativas,

creando condiciones más favorables para la inserción laboral de los graduados en sistemas de educación superior en expansión.

De manera complementaria, la formación profesional y la certificación de competencias laborales aportan mecanismos de reconocimiento directo de capacidades, facilitan la traducción ocupacional de los aprendizajes y contribuyen a transiciones iniciales más fluidas hacia el empleo. Estos dispositivos permiten alinear formación y demanda productiva, especialmente en mercados laborales segmentados, y refuerzan la legibilidad de las competencias frente a los empleadores.

El desafío central consiste en articular de manera estratégica la acreditación académica y la certificación de competencias dentro de un marco coherente de gobernanza de la empleabilidad juvenil, que integre calidad educativa, reconocimiento de capacidades y políticas laborales orientadas a trayectorias de inserción sostenibles. Avanzar hacia esquemas institucionales integrados permite fortalecer la coherencia del sistema nacional de competencias, mejorar la transparencia del valor de las credenciales y crear condiciones más estables para transiciones educación–trabajo.

En esta línea, la empleabilidad juvenil se concibe como un proceso institucionalmente mediado, configurado por la articulación entre educación superior, sistemas de certificación de competencias y políticas laborales. Este enfoque integrado proporciona un marco analítico sólido para el diseño de estrategias públicas que articulen calidad educativa, reconocimiento de capacidades y regulación del mercado de trabajo, fortaleciendo de manera efectiva las oportunidades de inserción laboral y desarrollo profesional de los jóvenes, sin desvirtuar la misión formativa de la educación superior.

12. Economía política de la articulación ANEAES–MTESS-SINAFOCAL

12.1. La fragmentación institucional como problema político, no técnico

Uno de los hallazgos más relevantes del análisis comparado desarrollado en este artículo es que la desconexión entre los sistemas de aseguramiento de la calidad académica y los sistemas de formación profesional no responde principalmente a limitaciones técnicas, operativas o de diseño instrumental. Por el contrario, la evidencia sugiere que esta fragmentación debe entenderse como el resultado de

dinámicas propias de la economía política de la educación y del trabajo, en las que interactúan intereses institucionales, marcos normativos diferenciados y lógicas organizacionales divergentes.

La fragmentación se manifiesta a través de la superposición y, en algunos casos, la competencia entre mandatos institucionales, así como en la coexistencia de culturas organizacionales distintas, asociadas por un lado al campo académico y, por otro, al ámbito productivo y laboral. A ello se suman incentivos desalineados entre los actores del sistema educativo y del mercado de trabajo, que tienden a priorizar objetivos distintos en términos de calidad, pertinencia y resultados esperados. La ausencia de mecanismos formales y estables de coordinación interinstitucional refuerza estas dinámicas, dificultando la construcción de estrategias compartidas orientadas a la empleabilidad juvenil.

La literatura sobre gobernanza de sistemas de competencias subraya que este tipo de fragmentación institucional constituye una de las principales fuentes de ineficiencia en las políticas de formación y empleo, especialmente cuando se trata de mejorar las transiciones entre educación y trabajo. Bussemeyer y Trampusch (2012) muestran que, en contextos donde los sistemas educativos y laborales se desarrollan bajo arreglos institucionales separados, las políticas tienden a producir resultados parciales y a generar vacíos de responsabilidad. Similarmente, Wheelahan (2015) advierte que la falta de articulación entre educación superior y formación profesional no solo limita la empleabilidad juvenil, sino que también debilita la coherencia de los sistemas nacionales de cualificaciones.

La escasa articulación entre la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, no debe interpretarse como una anomalía aislada ni como una falla exclusivamente administrativa. Se trata, más bien, de la expresión local de un problema ampliamente documentado a nivel internacional, en el que la ausencia de arreglos políticos e institucionales integradores dificulta la alineación entre calidad educativa, certificación de competencias y políticas de empleo.

Reconocer el carácter político de esta fragmentación resulta clave para avanzar hacia soluciones sostenibles. Más que ajustes técnicos o reformas procedimentales, la articulación efectiva entre acreditación académica y formación profesional requiere decisiones políticas orientadas a redefinir roles, coordinar mandatos y alinear incentivos entre las instituciones involucradas.

Solo a partir de este reconocimiento es posible diseñar estrategias de gobernanza que permitan superar la fragmentación y fortalecer de manera estructural las políticas de empleabilidad juvenil.

13. Evidencia internacional sobre modelos integrados de acreditación y sistemas de competencias

13.1. Marcos nacionales de cualificaciones como dispositivos de integración

La evidencia muestra que los países con mejores resultados en términos de empleabilidad juvenil han avanzado hacia la implementación de marcos nacionales de cualificaciones que integran la educación superior, la formación profesional y la certificación de competencias dentro de una arquitectura institucional común. Tal como se ha documentado en los mencionados análisis internacionales sobre marcos de cualificaciones, estos dispositivos permiten articular subsistemas históricamente fragmentados y crear referencias compartidas para la interpretación del valor de las credenciales educativas y laborales, especialmente en contextos de expansión y diferenciación institucional (UNESCO et al., 2017; OECD, 2020).

En estos modelos, la acreditación académica y la certificación de competencias no funcionan como subsistemas paralelos ni competitivos, sino como componentes interdependientes de un mismo ecosistema de formación y empleo. Los marcos nacionales de cualificaciones permiten traducir los resultados de aprendizaje definidos en el ámbito académico en competencias comprensibles y reconocibles para el mercado laboral, al tiempo que facilitan el reconocimiento de aprendizajes previos y de trayectorias formativas híbridas que combinan educación formal, formación profesional y experiencia laboral.

Asimismo, estos marcos crean condiciones institucionales para la movilidad horizontal y vertical entre educación y trabajo, permitiendo progresiones formativas más flexibles y reduciendo rupturas abruptas en las trayectorias educativas y ocupacionales. Desde la perspectiva de la empleabilidad juvenil, esta función integradora resulta particularmente relevante, ya que amplía las oportunidades de inserción inicial, reduce la segmentación temprana de trayectorias y fortalece las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida. En este sentido, los marcos nacionales de cualificaciones se consolidan

como dispositivos clave para articular calidad educativa, certificación de competencias y políticas laborales dentro de una estrategia coherente de gobernanza de la empleabilidad juvenil.

13.2 Casos internacionales relevantes: articulación entre acreditación, marcos de cualificaciones y empleabilidad juvenil

Australia: pasarelas estructuradas y reconocimiento mutuo

El caso australiano es citado de manera recurrente en la literatura comparada como un ejemplo avanzado de articulación entre educación superior y formación profesional, mediado por un marco nacional de cualificaciones explícito y operativamente consolidado. El *Australian Qualifications Framework* (AQF) integra en una arquitectura común tanto las cualificaciones de la educación superior como las de la formación técnica y profesional (*Vocational Education and Training*, VET), estableciendo niveles, descriptores de resultados de aprendizaje y criterios de progresión claramente definidos, lo que facilita la comparabilidad y el reconocimiento entre trayectorias formativas diversas.

Allais (2014) subraya que uno de los elementos distintivos del modelo australiano es la existencia de pasarelas institucionalizadas entre la formación técnica y la educación universitaria. Estas pasarelas no dependen exclusivamente de acuerdos ad hoc entre instituciones, sino que se apoyan en principios formales de reconocimiento mutuo de resultados de aprendizaje y en marcos regulatorios que obligan a las instituciones a considerar trayectorias educativas no lineales. Desde la perspectiva de la empleabilidad juvenil, este diseño contribuye a reducir el riesgo de trayectorias formativas “cerradas”, permitiendo que los jóvenes combinen una formación técnica inicialmente orientada al empleo con oportunidades reales de progresión hacia niveles superiores de educación.

Desde el punto de vista de los empleadores, el AQF mejora significativamente la transparencia del sistema educativo al ofrecer un lenguaje común para interpretar las cualificaciones, independientemente de la vía formativa por la que hayan sido adquiridas. Análisis de la OECD (2019) muestran que esta transparencia contribuye a reducir los costos de selección y facilita la evaluación de competencias, particularmente en sectores donde los jóvenes ingresan al mercado laboral con combinaciones heterogéneas de formación técnica y académica (OECD, 2019).

No obstante, la literatura también advierte que el funcionamiento efectivo del modelo australiano ha requerido un rol regulador activo y sostenido por parte del Estado. Allais (2014) señala que, sin una regulación clara y mecanismos de coordinación robustos, los sistemas de cualificaciones integrados pueden derivar en fragmentación institucional o en procesos de mercantilización excesiva de las credenciales, lo que socavaría precisamente los beneficios asociados a la transparencia y a la progresión formativa. Esta advertencia resulta relevante para el análisis comparado, en tanto subraya que la articulación entre educación superior y formación profesional es tanto un desafío técnico como político e institucional.

Corea del Sur: alineación estratégica entre educación superior, competencias y desarrollo productivo

El caso de Corea del Sur ilustra una modalidad distinta de articulación entre educación superior y formación profesional, fuertemente orientada por estrategias nacionales de desarrollo productivo. A diferencia del modelo australiano, que prioriza la flexibilidad de las trayectorias individuales y la permeabilidad entre subsistemas, el enfoque coreano se caracteriza por una coordinación más centralizada entre agencias de aseguramiento de la calidad, ministerios sectoriales y políticas industriales de largo plazo.

La OECD (2019) documenta cómo Corea del Sur ha integrado de manera progresiva los sistemas de aseguramiento de la calidad de la educación superior con marcos de competencias explícitamente vinculados a sectores estratégicos de la economía, como tecnologías de la información, ingeniería avanzada y alto valor agregado. Esta articulación ha permitido alinear los perfiles de egreso universitarios con necesidades productivas definidas a mediano y largo plazo, contribuyendo a reducir el desajuste entre formación y empleo, particularmente entre los jóvenes graduados que ingresan al mercado laboral.

Un elemento distintivo del modelo coreano es la existencia de mecanismos institucionalizados de retroalimentación desde el mercado de trabajo hacia el sistema educativo. A través de instancias formales de consulta con el sector productivo y de evaluaciones periódicas de los resultados laborales de los egresados, las agencias de aseguramiento de la calidad incorporan información sobre empleabilidad y desempeño profesional en los procesos de evaluación institucional. La



literatura señala que este enfoque ha contribuido a transiciones relativamente fluidas entre educación y trabajo para los jóvenes, al tiempo que permite ajustar de manera dinámica la oferta formativa a cambios en la estructura productiva.

No obstante, los análisis comparados también advierten que este tipo de coordinación intensiva no está exenta de tensiones. En particular, se ha señalado el riesgo de una subordinación excesiva de la educación superior a objetivos productivos de corto plazo, lo que podría limitar el desarrollo de capacidades críticas, la autonomía académica y la función social más amplia de la universidad. Esta tensión subraya que la articulación entre educación superior y desarrollo productivo requiere equilibrios institucionales cuidadosamente diseñados, y refuerza la idea de que los modelos de integración deben evaluarse no solo por sus resultados inmediatos en empleabilidad, sino también por su sostenibilidad y coherencia a largo plazo.

Unión Europea: coherencia sistémica y movilidad laboral juvenil

En la Unión Europea, la articulación entre educación superior y formación profesional se ha desarrollado principalmente a través del *European Qualifications Framework* (EQF), concebido como un marco de referencia común orientado a mejorar la transparencia, comparabilidad y portabilidad de las cualificaciones entre países, sectores y niveles educativos. A diferencia de los modelos australiano y coreano, el EQF no impone una estructura única ni sustituye a los marcos nacionales, sino que opera como un dispositivo de traducción que permite referenciar sistemas heterogéneos dentro de una arquitectura compartida a nivel regional, tal como establece la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 2017.

Desde una perspectiva de empleabilidad, uno de los aportes más relevantes del EQF es la explicitación sistemática de resultados de aprendizaje. Al requerir que las cualificaciones se describan en términos de conocimientos, habilidades y grados de responsabilidad y autonomía, el marco europeo ha impulsado cambios en la forma en que las instituciones de educación superior y de formación profesional diseñan, comunican y reconocen sus programas. La evidencia técnica europea indica que este enfoque mejora la legibilidad de las credenciales para empleadores y organismos reguladores y facilita la movilidad educativa y laboral, en particular en contextos de movilidad transnacional y mercados laborales integrados (CEDEFOP, 2018).



No obstante, la literatura también señala límites claros en su implementación. El impacto del EQF depende de la referencia efectiva de los marcos nacionales, del uso consistente de resultados de aprendizaje por parte de las instituciones y, especialmente, de su apropiación por los empleadores. En varios países, el conocimiento del EQF fuera de sectores regulados sigue siendo desigual, lo que atenúa su efecto directo sobre las decisiones de contratación. Estos hallazgos refuerzan la idea de que los marcos de cualificaciones constituyen dispositivos potentes de integración, pero requieren estrategias complementarias de gobernanza, comunicación y coordinación interinstitucional para traducirse plenamente en mejoras sostenidas de la empleabilidad juvenil.

Síntesis comparativa y lecciones para Paraguay

El análisis de estos casos internacionales muestra que la articulación entre acreditación académica y sistemas de competencias no elimina tensiones estructurales, pero sí reduce de manera significativa los costos de transición educación–trabajo, particularmente para los jóvenes. En los tres casos, la clave del éxito no radica en la homogeneización de los sistemas, sino en la construcción de lenguajes comunes, mecanismos de reconocimiento mutuo y espacios institucionales de coordinación.

Una lección central para el caso paraguayo es que la articulación entre ANEAES, MTESS y SINAFOCAL debe concebirse como una coordinación estratégica orientada a mejorar la transparencia, la legibilidad y la pertinencia de las credenciales. Asimismo, los casos analizados muestran que la articulación efectiva requiere un rol activo del Estado como regulador y articulador, capaz de equilibrar autonomía institucional, necesidades productivas y objetivos de equidad en la empleabilidad juvenil.

Estos casos refuerzan el argumento central del artículo: la articulación institucional, cuando está bien diseñada e implementada, no suprime la diversidad ni los conflictos inherentes a los sistemas educativos, pero sí contribuye a ordenar las trayectorias formativas, reducir la incertidumbre de los empleadores y mejorar las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes, especialmente en contextos de alta heterogeneidad institucional como el paraguayo.

14. Propuesta institucional para Paraguay: hacia un modelo integrado de articulación entre ANEAES, MTESS y SINAFOCAL



La evidencia empírica y comparada analizada a lo largo de este artículo converge en una conclusión central: la mejora sostenible de la empleabilidad juvenil en contextos como el paraguay se apoya en la articulación estructural y sostenida entre la educación superior y la formación profesional, más que en la expansión aislada de cualquiera de estos subsistemas. En este marco, la coordinación entre la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral se configura como una condición de gobernanza orientada a reducir la fragmentación histórica entre educación y trabajo y a fortalecer la coherencia del sistema nacional de competencias.

La propuesta institucional que se desarrolla a continuación no persigue la creación de una nueva superestructura ni la dilución de los mandatos específicos de cada organismo. Parte, por el contrario, del reconocimiento de que los sistemas integrados observados en experiencias internacionales como Australia, Corea del Sur y la Unión Europea se sostienen en la complementariedad funcional entre subsistemas, en el uso de lenguajes comunes basados en resultados de aprendizaje y competencias, y en la construcción de mecanismos de reconocimiento mutuo que respetan la diversidad de trayectorias formativas. En este sentido, el modelo propuesto se concibe como un dispositivo de articulación horizontal orientado a alinear estándares, información y objetivos estratégicos sin establecer relaciones de subordinación institucional.

La articulación entre acreditación académica, certificación de competencias y políticas laborales permite aprovechar las fortalezas específicas de cada actor. La ANEAES contribuye a garantizar la calidad y la coherencia de los procesos formativos de la educación superior. El Ministerio de Trabajo aporta la capacidad de traducir dichas credenciales en políticas activas de empleo, intermediación laboral y estrategias de desarrollo productivo. El SINAFOCAL actúa como un puente operativo que facilita el reconocimiento de competencias y la legibilidad de las capacidades frente al mercado de trabajo. Integradas dentro de un marco común, estas funciones permiten avanzar hacia un modelo de gobernanza que fortalece las transiciones entre educación y trabajo y amplía las oportunidades de inserción y progresión laboral de los jóvenes.

14.1. Principios rectores del modelo propuesto



El diseño institucional de la articulación ANEAES–MTESS-SINAFOCAL se fundamenta en cinco principios rectores, derivados directamente de la evidencia empírica, la literatura teórica sobre empleabilidad y credencialismo, y las lecciones extraídas de experiencias internacionales.

Complementariedad

funcional.

El primer principio reconoce que cada uno cumple funciones distintas pero interdependientes dentro del ecosistema educación–trabajo. Mientras la acreditación universitaria se orienta a garantizar la calidad académica, la coherencia curricular y la legitimidad institucional de largo plazo, la certificación de competencias laborales se enfoca en la pertinencia ocupacional, la demostración práctica de habilidades y la empleabilidad inmediata. La articulación propuesta pretende coordinar sus efectos, evitando superposiciones y vacíos regulatorios.

Centralidad

de

resultados.

El segundo principio desplaza el foco desde los insumos formativos (duración de los programas, carga horaria, titulaciones, docentes) hacia los resultados de aprendizaje y competencias efectivamente demostrables. Este giro es coherente con los modelos contemporáneos de aseguramiento de la calidad y con los marcos de cualificaciones internacionales, y resulta esencial para mejorar la legibilidad de las credenciales en el mercado laboral. La centralidad de resultados permite traducir la formación académica en términos comprensibles para los empleadores, sin reducirla a una lógica meramente instrumental.

Legibilidad

para

el

mercado

laboral.

Un problema recurrente en sistemas educativos fragmentados es la brecha entre el lenguaje académico y el lenguaje del trabajo. El tercer principio establece que los perfiles de egreso de carreras acreditadas deben poder traducirse en descriptores de competencias que sean inteligibles para el sector productivo. Esta legibilidad no implica subordinar la educación superior a demandas coyunturales del mercado, sino facilitar la interpretación de las credenciales por parte de los empleadores, reduciendo la dependencia de redes informales y estereotipos institucionales.

Flexibilidad

y

progresión.

El cuarto principio asume que las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes ya no son lineales. En contextos de alta incertidumbre y cambio tecnológico, los sistemas más efectivos



son aquellos que permiten entradas y salidas múltiples, reingresos al sistema educativo y combinaciones entre educación superior y formación profesional. La articulación ANEAES-MTESS-SINAFOCAL debe, por tanto, facilitar la progresión vertical y horizontal, evitando que la elección temprana de una vía formativa se convierta en un callejón sin salida.

Protección contra la inflación de credenciales.

Finalmente, el quinto principio responde directamente a la literatura sobre credencialismo e inflación de títulos. La articulación institucional no debe traducirse en una proliferación de certificaciones formales que eleven artificialmente las barreras de entrada al empleo. Por el contrario, el modelo propuesto busca racionalizar el ecosistema de credenciales, asegurando que cada acreditación o certificación agregue valor real en términos de competencias y empleabilidad, y no funcione como un mero requisito burocrático.

14.2. Mecanismos concretos de articulación

Sobre la base de estos principios, se proponen tres mecanismos operativos de articulación, concebidos como dispositivos institucionales graduales, evaluables y ajustables en el tiempo.

14.2.1. Alineación de perfiles de egreso y normas de competencia

El primer mecanismo consiste en la creación de mesas técnicas permanentes, integradas por especialistas académicos, representantes del sector productivo y expertos en competencias laborales. Estas mesas tendrían como función principal mapear los perfiles de egreso de carreras acreditadas y analizar sus correspondencias con las normas de competencia laboral vigentes o en desarrollo.

El objetivo es desarrollar matrices de equivalencia parciales y contextualizadas, que identifiquen qué resultados de aprendizaje universitarios pueden ser reconocidos dentro del sistema de certificación de competencias, y bajo qué condiciones. Este enfoque evita la desnaturalización de la formación académica y, al mismo tiempo, permite valorar aprendizajes relevantes para el desempeño laboral.

Desde la perspectiva de la empleabilidad juvenil, este mecanismo tiene un doble efecto. Por un lado, facilita el reconocimiento de competencias adquiridas durante los estudios universitarios,

reduciendo la duplicación de esfuerzos formativos. Por otro lado, fortalece la coherencia del sistema, al alinear expectativas académicas y laborales en torno a descriptores comunes.

14.2.2. Integración de evidencia de empleabilidad en procesos de acreditación

El segundo mecanismo propone incorporar, de manera progresiva y diferenciada por área disciplinar, evidencia de empleabilidad en los procesos de acreditación universitaria. Esta evidencia puede incluir seguimiento de egresados, indicadores de inserción laboral, tiempos al primer empleo y retroalimentación sistemática de empleadores.

Es crucial subrayar que esta información no debe utilizarse como criterio punitivo ni como ranking simplista de carreras, ya que la empleabilidad depende de múltiples factores estructurales. Su función principal sería alimentar procesos de mejora continua, fortalecer la pertinencia curricular y facilitar la articulación con políticas de empleo juvenil y formación profesional.

La literatura comparada muestra que los sistemas de aseguramiento de la calidad que incorporan información sobre resultados laborales de egresados de manera contextualizada y no sancionatoria, tienden a mejorar la alineación entre educación y trabajo sin sacrificar la autonomía académica. En el caso paraguayo, este mecanismo permitiría a ANEAES, MTESS y SINAFOCAL compartir información estratégica y construir una base empírica común para la toma de decisiones.

14.2.3. Reconocimiento de trayectorias híbridas

El tercer mecanismo aborda de manera directa la diversidad de trayectorias juveniles. Se propone establecer procedimientos formales de reconocimiento para trayectorias que combinan educación superior y formación profesional, facilitando reingresos al sistema educativo, certificación de competencias adquiridas durante los estudios universitarios y progresión hacia niveles educativos superiores.

Este reconocimiento de trayectorias híbridas cumple una función clave en la reducción de desigualdades, ya que permite a los jóvenes adaptar sus itinerarios formativos a contextos de necesidad económica, cambios de interés o demandas del mercado laboral, sin perder capital educativo

acumulado. Asimismo, contribuye a reducir la informalidad y la precariedad, al ofrecer vías formales de validación de competencias adquiridas en distintos contextos.

14.3. Integración sistémica y gobernanza

En conjunto, los principios y mecanismos propuestos configuran un modelo de articulación sistémica, en el cual ANEAES, el MTESS y SINAFOCAL actúan como nodos complementarios de un mismo ecosistema de cualificaciones. Este modelo no elimina tensiones entre lógica académica y lógica productiva, pero establece canales institucionales para gestionarlas de manera transparente y orientada a resultados.

La propuesta reconoce explícitamente que la empleabilidad juvenil no puede garantizarse desde un único instrumento de política pública. Sin embargo, también muestra que la falta de articulación entre acreditación académica y certificación de competencias constituye un costo institucional evitable, que recae de manera desproporcionada sobre los jóvenes.

15. Implicancias normativas y de política pública

La articulación entre acreditación académica y certificación de competencias laborales no constituye únicamente un desafío técnico de coordinación interinstitucional, sino un problema normativo y de política pública de primer orden. Tal como ha mostrado la evidencia internacional, los sistemas que logran reducir la fragmentación entre educación y trabajo lo hacen no por la mera coexistencia de instrumentos, sino por la presencia de un Estado capaz de ejercer funciones de articulación, regulación estratégica y producción de información pública. En ausencia de estas capacidades, los intentos de integración tienden a quedar limitados a acuerdos formales sin efectos sustantivos sobre la empleabilidad juvenil.

15.1. El rol del Estado como articulador sistémico

Sobre la base de este rol articulador del Estado, la propuesta institucional se orienta a coordinar los mandatos existentes sin crear nuevas superestructuras. Este rol articulador se ejerce a través de instancias estatales concretas con capacidad de convocatoria y coordinación intersectorial. En el caso paraguayo, dicha función recae principalmente en el Ministerio de Trabajo, Empleo y

William Richardson N° 546 entre Incas y Aztecas
Asunción-Paraguay

Telefax: 595-21-328 6079 / 328 6081

E-mail: info@aneaes.gov.py



Seguridad Social, en tanto organismo responsable de las políticas de empleo, la formación profesional y los mecanismos de intermediación laboral. Como muestran los análisis comparados de la OCDE (2019), los sistemas que logran mejores resultados en empleabilidad juvenil son aquellos en los que los ministerios de trabajo cumplen un rol activo de coordinación entre el sistema educativo y el mercado laboral, articulando estándares académicos, certificación de competencias y políticas activas de empleo.

Asimismo, la economía política de estos procesos revela que la articulación entre sistemas de calidad y sistemas de competencias implica redistribuciones de poder simbólico y material entre instituciones. Según Busemeyer y Trampusch (2012), estas redistribuciones suelen generar resistencias y dinámicas de bloqueo que, en ausencia de una instancia estatal con capacidad de arbitraje, tienden a resolverse en favor de intereses sectoriales o corporativos. En este escenario, la fragmentación institucional no es un problema técnico, sino una expresión de relaciones de poder no resueltas dentro del sistema de gobernanza.

El desafío para el caso paraguayo no radica en introducir nuevos instrumentos ni en superponer estructuras, sino en fortalecer la capacidad del Ministerio de Trabajo para ejercer un rol de coordinación estratégica sostenida. Tal como advierte la OCDE (2019), solo mediante una articulación política explícita entre acreditación académica, certificación de competencias y políticas laborales es posible orientar la interacción entre ANEAES y SINAFOCAL hacia objetivos de interés público vinculados a la empleabilidad juvenil y a la coherencia del sistema nacional de competencias.

15.2. Producción de datos, trazabilidad y evaluación continua

Un segundo eje normativo fundamental se refiere a la producción sistemática de información pública sobre trayectorias educativas y laborales. La literatura es clara en señalar que, sin datos robustos, la articulación entre acreditación académica y certificación de competencias carece de un anclaje empírico que permita evaluar impactos, corregir desvíos y evitar efectos no deseados.

Uno de los déficits estructurales más relevantes en muchos países de ingresos medios, incluido Paraguay, es la ausencia de sistemas nacionales de seguimiento de egresados que vinculen información educativa con resultados laborales en el tiempo. En este contexto, las decisiones de política pública

suelen basarse en percepciones, estudios ad hoc o indicadores agregados, lo que limita la capacidad de diseñar intervenciones efectivas y equitativas.

Desde una perspectiva normativa, la articulación ANEAES–MTESS-SINAFOCAL requiere avanzar hacia un sistema nacional de trazabilidad de egresados, concebido como un bien público. Dicho sistema debería permitir seguir cohortes de graduados a lo largo del tiempo, capturando información sobre inserción laboral, estabilidad, informalidad, movilidad ocupacional y progresión educativa. La experiencia internacional muestra que estos sistemas son especialmente valiosos cuando se diseñan con criterios de protección de datos, interoperabilidad institucional y uso no punitivo de la información.

Asimismo, resulta clave la integración de bases de datos educativas y laborales, superando la fragmentación informacional entre ministerios, agencias de calidad, sistemas de formación profesional y organismos estadísticos. Esta integración no implica necesariamente la creación de una única base centralizada, sino el desarrollo de mecanismos de interoperabilidad que permitan el cruce de información bajo marcos legales claros y transparentes. La evidencia comparada indica que la interoperabilidad de datos mejora significativamente la capacidad del Estado para evaluar políticas de empleabilidad juvenil y ajustar instrumentos de acreditación y certificación en función de resultados observados.

Finalmente, la producción de datos debe complementarse con la promoción de investigación aplicada sobre empleabilidad juvenil. Más allá de indicadores descriptivos, se requieren estudios analíticos y evaluaciones de impacto que permitan comprender cómo interactúan la acreditación, la certificación de competencias, el contexto socioeconómico y las características individuales en la configuración de trayectorias laborales. En este sentido, la articulación ANEAES–MTESS-SINAFOCAL puede convertirse en un catalizador para una agenda nacional de investigación orientada a la toma de decisiones basada en evidencia.

15.3. Evaluación continua y aprendizaje institucional

Un aspecto frecuentemente subestimado en las políticas de articulación es la necesidad de evaluación continua y aprendizaje institucional. La literatura sobre políticas públicas (Dill & Beerkens,



2013) advierte que los sistemas complejos rara vez funcionan de manera óptima desde su diseño inicial; requieren ajustes progresivos, retroalimentación constante y capacidad de corrección

La articulación ANEAES–MTESS-SINAFOCAL debe concebirse como un proceso iterativo, sujeto a evaluación periódica y revisión de supuestos. Esto implica definir indicadores claros de desempeño, establecer mecanismos de monitoreo y crear instancias formales para la revisión crítica de resultados. La evaluación continua no debe orientarse únicamente a medir “éxitos”, sino también a identificar efectos no deseados, como la exclusión de determinados grupos juveniles o la reproducción de desigualdades institucionales.

Las implicancias normativas y de política pública de la mencionada articulación trascienden la coordinación técnica entre dos organismos. Involucran una redefinición del rol del Estado como articulador sistémico, un compromiso sostenido con la producción de información pública de calidad y una apuesta por el aprendizaje institucional como principio de gobernanza. En ausencia de estas condiciones, la articulación corre el riesgo de quedar reducida a un ejercicio formal; con ellas, puede convertirse en un instrumento poderoso para mejorar la empleabilidad juvenil y fortalecer la legitimidad del sistema educativo en su conjunto.

16. Conclusiones generales

La evidencia analizada permite sostener que la acreditación impacta en la empleabilidad juvenil de manera indirecta sino estructural. No genera empleo ni garantiza inserción laboral automática, pero mejora las condiciones bajo las cuales los jóvenes acceden al mercado de trabajo, especialmente en las etapas iniciales de la trayectoria laboral, cuando la experiencia es limitada y las señales institucionales adquieren un peso decisivo. En sectores regulados y profesionalmente estructurados, este vínculo resulta más visible; en sectores menos regulados, opera a través de mecanismos reputacionales y de señalización que influyen en las decisiones de contratación.

El análisis también ha mostrado con claridad los límites de la acreditación como instrumento aislado. La literatura comparada y la evidencia empírica convergen en señalar que, sin una articulación efectiva con sistemas de certificación de competencias y políticas activas de empleo juvenil, la acreditación corre el riesgo de convertirse en un mecanismo endogámico, centrado en la lógica académica,

con impactos limitados sobre las trayectorias laborales reales de los egresados. En países como Paraguay, donde el mercado laboral juvenil se caracteriza por informalidad persistente, segmentación ocupacional y debilidad de los mecanismos de intermediación, este riesgo es particularmente relevante.

En este contexto, el mayor potencial de impacto identificado en este trabajo reside en la articulación estratégica entre la acreditación académica y la certificación de competencias laborales, encarnada en una cooperación estructural entre la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. Lejos de diluir la misión académica de la universidad, esta articulación puede fortalecerla, al situar la calidad educativa en el centro de una política pública integral orientada al desarrollo humano, la productividad y la cohesión social. La evidencia internacional muestra que los sistemas que avanzan en esta dirección no eliminan tensiones entre educación y trabajo, pero sí logran reducir los costos de transición educación–empleo, especialmente para los jóvenes.

Es importante destacar que gran parte de la evidencia que sustenta estos argumentos proviene de estudios internacionales y de contextos institucionales distintos al paraguay. Si bien estos estudios ofrecen marcos analíticos y lecciones transferibles, no sustituyen la necesidad de evidencia empírica local, producida a partir de datos paraguayos, con sensibilidad a las particularidades del sistema educativo, del mercado laboral y de la estructura productiva nacional. La ausencia de estudios longitudinales de egresados, de evaluaciones de impacto de la acreditación sobre trayectorias laborales y de análisis sistemáticos del vínculo entre educación superior y formación profesional constituye una limitación estructural para la formulación de políticas basadas en evidencia.

Una de las contribuciones normativas más relevantes de este trabajo es la identificación de una agenda de investigación aplicada para Paraguay, que debería acompañar cualquier proceso de articulación institucional entre ANEAES, MTESS y SINAFOCAL. Dicha agenda incluye, al menos, cuatro líneas prioritarias:

1. estudios de seguimiento de egresados por cohorte, que permitan analizar inserción laboral, informalidad, estabilidad y progresión ocupacional;
2. análisis comparativos entre egresados de programas acreditados y no acreditados, controlando por área disciplinar y contexto socioeconómico;



3. estudios sectoriales que examinen cómo los empleadores paraguayos interpretan y utilizan la acreditación y la certificación de competencias en sus decisiones de contratación;
4. evaluaciones de impacto de los mecanismos de articulación educación superior–formación profesional sobre la empleabilidad juvenil.

El desarrollo de esta agenda no debe concebirse como un ejercicio académico, sino como un componente central de la gobernanza del sistema educativo y laboral. Sin evidencia local robusta, la articulación ANEAES–MTESS-SINAFOCAL corre el riesgo de reproducir modelos importados sin adecuación contextual, o de basarse en supuestos no verificados sobre el funcionamiento real del mercado laboral juvenil paraguayo. Por el contrario, una estrategia de producción sistemática de conocimiento permitiría ajustar políticas, identificar efectos no deseados y fortalecer la legitimidad de las decisiones públicas.

Este artículo sostiene que la acreditación y el aseguramiento de la calidad son piezas necesarias pero no suficientes de una política integral de empleabilidad juvenil. Su efectividad depende de su inserción en un ecosistema institucional más amplio, caracterizado por articulación intersectorial, producción de información pública de calidad y aprendizaje institucional continuo. En el caso paraguayo, avanzar en esta dirección representa no solo una oportunidad para mejorar la inserción laboral de los jóvenes, sino también un paso clave hacia la consolidación de un sistema educativo más equitativo, transparente y socialmente relevante.

Referencias

Allais, S. (2014). *Selling out education: National qualifications frameworks and the neglect of knowledge*. Sense Publishers.

Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). *Trends in global higher education: Tracking an academic revolution*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000183219>

Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193–216. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)



Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.

Bills, D. B. (2004). *The sociology of education and work* (p. 250). Blackwell Pub.

Brown, P., & Tannock, S. (2009). Education, meritocracy and the global war for talent. *Journal of Education Policy*, 24(4), 377–392. <https://doi.org/10.1080/02680930802669938>

Brown, Phillip, Hugh Lauder, and David Ashton, *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes* (2010; online edn, Oxford Academic, 24 May 2012), <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199731688.001.0001>

Busemeyer, Marius R., and Christine Trampusch (eds), *The Political Economy of Collective Skill Formation* (Oxford, 2011; online edn, Oxford Academic, 19 Jan. 2012), <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199599431.001.0001>

Cedefop. (2018). *National qualifications framework developments in Europe 2017*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2801/029873>

Collins, R., Cottom, T. M., & Stevens, M. L. (2019). *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. Columbia University Press.
<http://www.jstor.org/stable/10.7312/coll19234>

Dill, D. D. (2010). We Can't Go Home Again: Insights from a Quarter Century of Experiments in External Academic Quality Assurance. *Quality in Higher Education*, 16(2), 159–161.
<https://doi.org/10.1080/13538322.2010.485725>

Frenk, J., Chen, L., Bhutta, Z. A., Cohen, J., Crisp, N., Evans, T., Fineberg, H., Garcia, P., Ke, Y., Kelley, P., Kistnasamy, B., Meleis, A., Naylor, D., Pablos-Mendez, A., Reddy, S., Scrimshaw, S., Sepulveda, J., Serwadda, D., & Zurayk, H. (2010). Health professionals for a new century: Transforming education to strengthen health systems in an interdependent world. *The Lancet*, 376(9756), 1923–1958. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(10\)61854-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(10)61854-5)



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. (2019). *Skills for a greener future: Challenges and enabling factors to achieve a just transition*. ILO. https://justtransitionforall.com/wp-content/uploads/2022/12/wcms_731957.pdf

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

Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability. *Higher Education Research & Development*, 35(2), 350–365. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1132215>

Jackson, D., Bridgstock, R. What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *High Educ* **81**, 723–739 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>

Marginson, S. (2016). *Higher education and the common good*. Melbourne Univ. Publishing.

Marginson, S. (2011). Higher education and public good. *Higher Education Quarterly*, 65(4), 411–433. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2011.00496.x>

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>

OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>.

William Richardson N° 546 entre Incas y Aztecas
Asunción-Paraguay

Telefax: 595-21-328 6079 / 328 6081

E-mail: info@aneacs.gov.py



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

OECD. (2015). *Partnerships for success: Students, teachers, employers, communities*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/partnerships-for-success-students-teachers-employers-communities-9789264223775-en.htm>

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>

Pilz, M. (Ed.). (2017). *Vocational education and training in times of economic crisis: Lessons from around the world*. (Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects, Vol. 24). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47856-2>

Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education. *Education Economics*, 26(5), 445–458. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>

Quintini, G., & Manfredi, T. (2009). *Going separate ways? School-to-work transitions in the OECD countries*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/221717700447>

Rahme, D., Saade, D., Sacre, H., Haddad, C., Tawil, S., Merhi, S., Aoun, R., Hajj, A., Sakr, F., Safwan, J., Akel, M., Zeenny, R. M., & Salameh, P. (2025). Perceived effects of accreditation on education quality and health-related job outcomes: Scales validation and correlates in Lebanon. *BMC Medical Education*, 25, Article 886. <https://doi.org/10.1186/s12909-025-07448-5>

Ryan, P. (2001). The school-to-work transition. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34–92. <https://doi.org/10.1257/jel.39.1.34>

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. https://doi.org/10.4103/amhs.amhs_342_24



Stensaker, B. (2018). Quality assurance in higher education. *Quality in Higher Education*, 24(3), 189–193. <https://doi.org/10.1080/13538322.2018.1552102>

Teichler, U. (2011). Diversification of Higher Education and the Graduate Employment Market. *European Review*, 19(3), 399–416. <https://doi.org/10.1017/S106279871100010X>

Tokman, V. E. (2011). Employment: the dominance of the informal economy. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199571048.013.0030>

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education & Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>

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>

Wheelahan, L. (2015). Not just skills: What a focus on knowledge means for vocational education. *Journal of Curriculum Studies*, 47(6), 750–762. <https://doi.org/10.1080/00220272.2015.1089942>

World Bank. (2018). *World development report: Learning to realize education's promise*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1096-1>

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

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>.