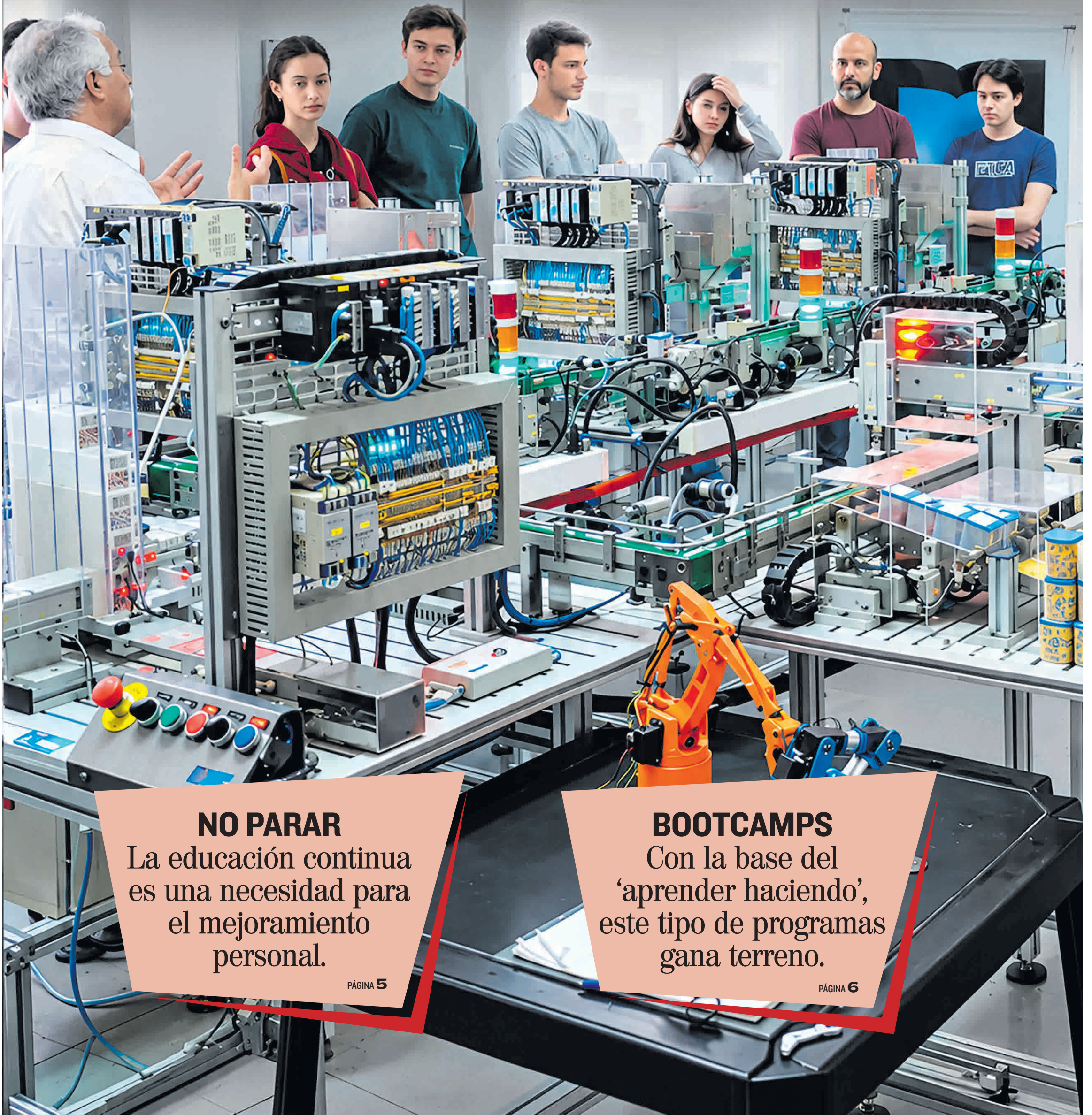


UNIVERSIDADES, CONECTADAS A LA REALIDAD LABORAL

El reto de la academia no se queda en las aulas. Su desafío, en la época actual, es lograr una colaboración directa con el tejido empresarial para preparar perfiles adaptados a las necesidades del mercado de trabajo.



NO PARAR

La educación continua es una necesidad para el mejoramiento personal.

PÁGINA 5

BOOTCAMPS

Con la base del 'aprender haciendo', este tipo de programas gana terreno.

PÁGINA 6



DE LA EXPERIENCIA LABORAL AL TÍTULO UNIVERSITARIO

La UIDE presentó un programa dirigido a mayores de 25 años que cuentan con al menos cinco años de trayectoria profesional y buscan validar sus conocimientos para acceder a un título de tercer nivel.

Para miles de personas, la experiencia acumulada durante años de trabajo no siempre está acompañada de un título universitario. Frente a esta realidad, la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) presentó un Programa Ejecutivo que plantea una ruta académica para profesionales que buscan reconocer sus conocimientos y avanzar hacia una carrera de tercer nivel.

De acuerdo con datos de la Red Iberoamericana de Indicadores de Educación Superior, coordinada por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), alrededor del 30 % de la población en Ecuador accede a la educación superior. Esta brecha ha impulsado la búsqueda de alternativas que permitan a quienes ya tienen una trayectoria laboral retomar o iniciar su formación universitaria.

El programa de la UIDE está dirigido a personas mayores de 25 años que acrediten al menos cinco años de experiencia profesional. La propuesta contempla procesos de validación de conocimientos que pueden permitir avanzar hacia títulos de tercer nivel, como licenciaturas

o ingenierías, de acuerdo con los requisitos establecidos.

Esta modalidad se enmarca en el Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (CES), que contempla la validación por ejercicio profesio-

nal como un mecanismo para que las instituciones de educación superior acreditadas reconozcan la experiencia laboral en determinados procesos académicos.



Una alternativa para quienes ya están en el mercado laboral

Uno de los principales componentes de la propuesta es su modalidad 100 % en línea. De esta manera, los participantes pueden mantener sus actividades laborales mientras cumplen con el proceso académico, sin necesidad de asistir de manera presencial a un campus.

El programa también incorpora contenidos estructurados bajo estándares universitarios y un componente internacional desarrollado en alianza con Arizona State University (ASU).

"Hoy el mercado laboral exige profesionales capaces de demostrar no solo su experiencia, sino también contar con un respaldo académico que valide ese conocimiento", señaló David Vera, decano de la Facultad de Business School de la UIDE, durante la presentación del programa.

La iniciativa fue presentada en un encuentro que reunió a representantes del sector académico y empresarial para analizar los cambios en la empleabilidad y las competencias que actualmente demanda el mercado laboral.

En el evento participó Arturo Muñoz, gerente general de Impakto Headhunting & Consultoría en Desa-

rollo Humano, quien destacó la importancia de combinar la experiencia adquirida en el trabajo con el aprendizaje continuo.

"La experiencia profesional continúa siendo un activo fundamental; sin embargo, hoy las organizaciones también valoran la capacidad de adaptación, el aprendizaje continuo y el desarrollo permanente de nuevas competencias", señaló Muñoz.

El especialista añadió que este escenario plantea la necesidad de fortalecer la relación entre las universidades y el sector productivo para responder a las transformaciones del mercado laboral.

Con esta propuesta, la UIDE busca ampliar las alternativas de acceso a la educación superior para profesionales que ya cuentan con experiencia laboral y requieren una ruta académica compatible con sus actividades. La universidad tiene 34 años de trayectoria, mantiene una alianza estratégica con Arizona State University y cuenta con acreditación internacional de ANECA.





U **UIDE**

Powered by
Arizona State University®

**ESTUDIA UN
PREGRADO**

100% ONLINE

Somos la

Universidad #

EN INNOVACIÓN

de Ecuador

2025-2026

Según

★ ★ ★ ★ ★

WURI

The WORLD

UNIVERSITY

RANKINGS

for INNOVATION

★ ★ ★ ★ ★

QS

ONLINE LEARNING



Conseguir el primer empleo tras la universidad siempre ha sido un reto, pero las instituciones de educación superior en Ecuador están tomando cartas en el asunto con más fuerza que nunca.

Programas de seguimiento a graduados, alianzas con empresas y ferias de empleo se multiplican en campus de todo el país, con un objetivo compartido: que el título universitario se traduzca en una carrera real y no quede solo en un cartón o pergamino.

El Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Caces) impulsa justamente esa cultura de datos: exige a las universidades un sistema de seguimiento de graduados que reporte información sobre empleabilidad, un mecanismo que —cuando se aplica bien— le permite a cada carrera ajustar su malla curricular con evidencia real del mercado, en lugar de intuiciones.

Una puerta de entrada laboral son las pasantías: la ley obliga a empresas de más de 100 trabajadores a vincular pasantes en un porcentaje mínimo de su nómina con título profesional.

La investigación universitaria también está aportando su parte. Los académicos Marcos Zumárraga-Espinosa (Universidad Politécnica Salesiana) y Lenin Peláez-Moreno (Universidad Nacional de Loja) siguieron a 601 graduados de Quito para entender qué pesa más al momento de conseguir trabajo: el título en sí (capital humano) o los contactos y redes que cada egresado logró construir (capital social).

Su hallazgo, publicado a inicios de este año, confirmó una tendencia que ya preocupa a nivel regional: el mercado laboral traslada cada vez más la responsabilidad de la estabilidad profesional al propio trabajador, y no solo a lo que la universidad le enseñó.

De allí que, para entender mejor a sus propios egresados, cada vez más universidades ecuatorianas replican sus programas de acompañamiento profesional.

Esa apuesta institucional ya se nota en las cifras de vinculación temprana: según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), a julio de 2026 había 20.933 pasantes afiliados, 1.300 más que un año antes, con un crecimiento del 13% en el sector privado, señal de que cada vez más empresas abren sus puertas a estudiantes en formación.

Las ferias de empleo universitarias son parte de ese impulso. Por ejemplo, hace un par de meses, la Facultad de



LA FORMACIÓN NO TERMINA CON UN TÍTULO EN LAS MANOS

La academia ecuatoriana apuesta por una enseñanza que vaya más allá de las aulas y trata de cerrar la brecha entre los estudios y el primer empleo.

La idea es clara: no basta con enseñar, el reto de las universidades es formar el talento real que el mercado necesita.

Ciencias Económicas de la Universidad de Guayaquil reunió en una sola jornada a 25 empresas de los sectores comercial, financiero, industrial y de servicios, dispuestas a reclutar talento joven para prácticas y primeros empleos.

El camino sigue en cons-

trucción, pero la dirección es clara: las universidades ecuatorianas están decididas a ser mucho más que un lugar donde se estudia, sino el primer aliado de sus estudiantes en el mercado laboral.

Universidades y empresas, socias en el desarrollo de empleo



El reto de vincular universidad con una posibilidad laboral verdadera tiene una doble vía: en la una, las empresas encuentran en los centros académicos un espacio donde probar soluciones, acceder a talento capacitado y trabajar junto a investigadores y estudiantes en proyectos reales; en contraparte, las empresas acercan a la universidad los retos reales del mercado, favoreciendo una innovación mucho más conectada con las necesidades sociales y profesionales.

En ese contexto, Juanjo Rodríguez, vicerrector de Innovación, Calidad y Acreditaciones de la Universidad Europea, explica que las universidades deben mantener una relación muy estrecha con el tejido empresarial, “no únicamente para identificar las competencias que demanda el mercado laboral, sino también para desarrollar soluciones, conocimiento aplicado y experiencias de aprendizaje conectadas con la realidad profesional”.

Esta colaboración se materializa a través de prácticas, proyectos con empresas, retos reales en el aula, laboratorios de innovación, investigación aplicada y participación de profesionales en la actividad académica.

El objetivo, señala Rodríguez, es que los estudiantes trabajen desde etapas tempranas en entornos similares a los que encontrarán en su futuro profesional y desarrollen los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para su éxito profesional.

Bajo ese modelo de colaboración abierta, las entidades académicas pueden impulsar proyectos conjuntos de innovación, investigación aplicada y transformación digital en ámbitos como la salud, la sostenibilidad, la ingeniería, la empresa o la inteligencia artificial.





EDUCACIÓN CONTINUA, EL RETO DE SEGUIR APRENDIENDO

Obtener un título universitario no necesariamente significa terminar el proceso de formación. En un mercado laboral donde aparecen nuevas herramientas, tecnologías y formas de trabajar, la educación continua gana espacio como una alternativa para actualizar conocimientos o desarrollar competencias específicas sin tener que iniciar otra carrera.

En Ecuador, esta modalidad está reconocida dentro del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Régimen Académico del Consejo de Educación Superior (CES) la define como procesos de capacitación, actualización y certificación de competencias laborales específicas que no conducen a un título de educación superior. Puede desarrollarse mediante cursos, seminarios, talleres y otras actividades académicas. La diferencia con una carrera o un posgrado es fundamental: quien completa un programa de educación continua puede recibir un certificado, pero este no equivale a un título de tercer o cuarto nivel. Para Carlos Monsalve, vicerrector de Investigación, Desarrollo e Innovación de la

El sistema educativo superior busca conocer mejor las necesidades de las empresas para actualizar sus carreras y programas de formación. Se incorporan nuevas herramientas y se consulta al sector productivo para mantener actualizada su formación.

Espol, las nuevas microcredenciales deben entenderse justamente desde esa perspectiva. “No reemplaza a un título formal de tercer o cuarto nivel”, explicó en abril pasado al presentar la iniciativa de microcredenciales de esa universidad. “Su función es actualizar y potenciar las capacidades de los profesionales”, precisó. La oferta puede responder

a necesidades muy distintas. Las universidades tienen programas de tecnología, negocios, idiomas, educación, ingeniería, gestión, marketing y otras áreas. El concepto también cambia según la etapa de la persona. Para un estudiante puede significar aprender una herramienta que complemente su carrera; para un profesional, actualizarse ante una

nueva tecnología; y para alguien que busca cambiar de actividad, adquirir una competencia que facilite su transición hacia otro campo.

En una entrevista reciente, Rafael Puyol, presidente de la Universidad Internacional de La Rioja y exrector de la Universidad Complutense, ubica a la educación continua entre los grandes retos de las universidades actuales, junto con la digitalización y la creación de nuevos productos educativos relacionados con las competencias que demanda la sociedad.

La idea, por tanto, es pasar de una formación concentrada en los años de universidad a un aprendizaje que pueda acompañar distintas etapas de la vida profesional.

Una manera de sumar competencias de forma rápida

El modelo también tiene respaldo desde el organismo regulador. Fidel Márquez, presidente del Consejo de Educación Superior (CES), sostiene que la educación superior debe conectarse con las exigencias de un mercado laboral flexible y califica este tipo de iniciativas como una respuesta a los desafíos de la formación del talento humano.

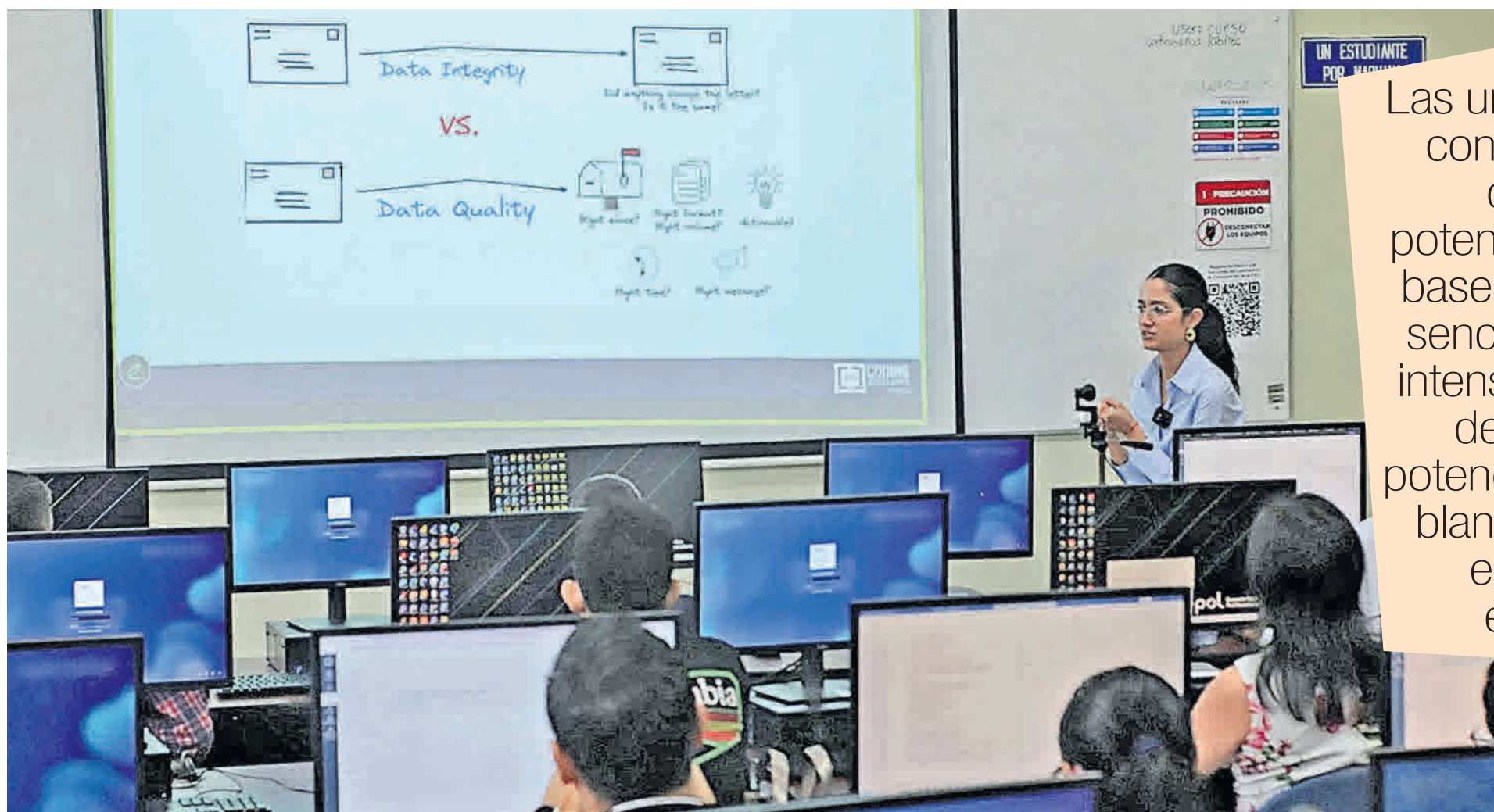
El objetivo ya no es solamente ofrecer más cursos, sino identificar qué conocimientos y habilidades están cambiando en el mundo laboral y trasladarlos a programas que puedan ser aprovechados por estudiantes y profesionales.

Así, la lógica puede trasladarse a la educación continua: si un sistema, un proceso vinculado a la tecnología o un procedimiento cambia y modifica la forma de trabajar de una empresa, una industria o en el área administrativa, un curso especializado puede permitir que una persona incorpore esa competencia sin esperar a una nueva reforma de toda una carrera.

Por ejemplo, la Espol está desarrollando precisamente un modelo basado en microcredenciales. En abril de 2026 entregó sus primeras certificaciones a 36 profesionales que aprobaron un programa práctico dirigido a especialistas de talento humano. Cecilia Paredes, rectora de la institución, explicó que estas credenciales buscan validar habilidades y competencias concretas relacionadas directamente con las necesidades del mercado laboral.

En una entrevista reciente con EXPRESO, Nory Pinela, vicerrectora académica de Ecotec, aclaró que la educación continua que puede resultar especialmente útil si se la enfoca con precisión, aunque en su mensaje planteó con claridad que en Ecuador todavía no existe una cultura suficientemente extendida de aprendizaje continuo y que muchas personas siguen asociando el valor de la formación principalmente con la obtención de títulos formales.





Las universidades se convierten en un campo de potencialidades, con base a una fórmula sencilla: formación intensiva, desarrollo de proyectos, potenciar habilidades blandas y vincular esto con las empresas.

No es una carrera universitaria acelerada ni un curso intensivo. Es, quizá, una experiencia más definida y, a veces, hasta divertida. Se trata de los bootcamps, una actividad que toma fuerza en la educación universitaria y que permite una formación concentrada en la que los estudiantes aprenden, practican y resuelven problemas concretos en un periodo relativamente corto.

No existe un único tipo de bootcamp. Puede ser tecnológico, empresarial, de innovación, sostenibilidad, emprendimiento o incluso de orientación profesional.

BOOTCAMP, LA NUEVA FORMA DE 'ENTRENARSE'

El concepto proviene de los antiguos campos de entrenamiento militar y fue adoptado por la educación para describir procesos de aprendizaje intensivos y orientados a resultados.

Su diferencia frente a una clase tradicional está en el "aprender haciendo". En lugar de dedicar la mayor parte del tiempo a escuchar contenidos teóricos, los participantes reciben herramientas, trabajan en equipos, desarrollan un proyecto, enfrentan problemas y presentan una solución. Dependiendo del programa, el proceso puede durar desde unos pocos días hasta varios meses.

La fórmula puede resumir-



se así: formación intensiva + proyecto + habilidades blandas + contacto con empresas.

Primero se concentra el aprendizaje en competencias específicas; después esas herramientas se utilizan en un proyecto práctico. Al mismo tiempo se trabajan comunicación, liderazgo, creatividad, negociación, trabajo en equipo, presentación de ideas y resolución de problemas. Finalmente, cuando existe participación empresarial, los estudiantes reciben retroalimentación de profesionales o enfrentan problemas similares a los que encontrarán en el mercado laboral.

En Ecuador, este modelo tiene antecedentes universitarios por lo menos desde 2016, con actividades que han permitido el desarrollo de proyectos con acompañamiento de profesores, expertos en emprendimiento y posibles clientes.

Y el modelo no se limita a tecnología o emprendimiento. Por ejemplo, hace poco una de las universidades de Guayaquil desarrolló, junto a la empresa Unilever, un Bootcamp de Sostenibilidad e Innovación dirigido a empresas proveedoras de la multinacional, mientras otra generó un programa de formación intensiva en desarrollo Front End y una tercera tuvo un bootcamp de innovación y emprendimiento.

Así, el bootcamp se convierte en un puente entre lo que se aprende en las aulas y lo que se necesita resolver fuera de ellas.

El valor está en el diferencial que se crea en el estudiante

El vínculo con las empresas se ha convertido en una parte importante de estos programas. Un ejemplo de ellos es Diego Contreras, de 22 años; mientras estudiaba Ingeniería de la Producción en la Universidad de Guayaquil, realizó un bootcamp en otra unidad educativa y consiguió

una pasantía en Skretting, empresa multinacional en la fabricación y suministro de soluciones nutricionales y alimentos balanceados para la acuicultura.

Allí empezó a utilizar herramientas que había aprendido en el bootcamp para analizar la demanda del mercado, revisar la producción y apoyar decisiones relacionadas con la materia prima.

Además, el atractivo de los bootcamps para las universidades está en que permiten experimentar una forma distinta de aprendizaje: equipos multidisciplinarios, tiempos definidos, mentores, problemas concretos y una solución que debe ser defendida ante otras personas.

En cuanto a los precios de los bootcamps, estos dependen considerablemente del programa, la institución, la duración y, sobre todo, de si existe financiamiento o beca. Hay programas financiados con recursos públicos, iniciativas gratuitas mediante cooperación internacional, propuestas universitarias y ofertas comerciales que pueden costar varios miles de dólares.

Al final de cuentas, el diferencial que estos programas busca trasladar a los estudiantes es entender que el conocimiento técnico es fundamental, pero que las decisiones siguen necesitando pensamiento crítico, ética, empatía y capacidad de liderazgo.

