

Diciembre 2024

Tendencias 2025-2027

Educación Continua





Universidad Autónoma de Baja California

Dr. Luis Enrique Palafox Maestre

RECTOR

Dr. Joaquín Caso Niebla

SECRETARIO GENERAL

Dra. Lus Mercedes López Acuña

VICERRECTORA CAMPUS ENSENADA

Dr. Jesús Adolfo Soto Curiel

VICERRECTOR CAMPUS MEXICALI

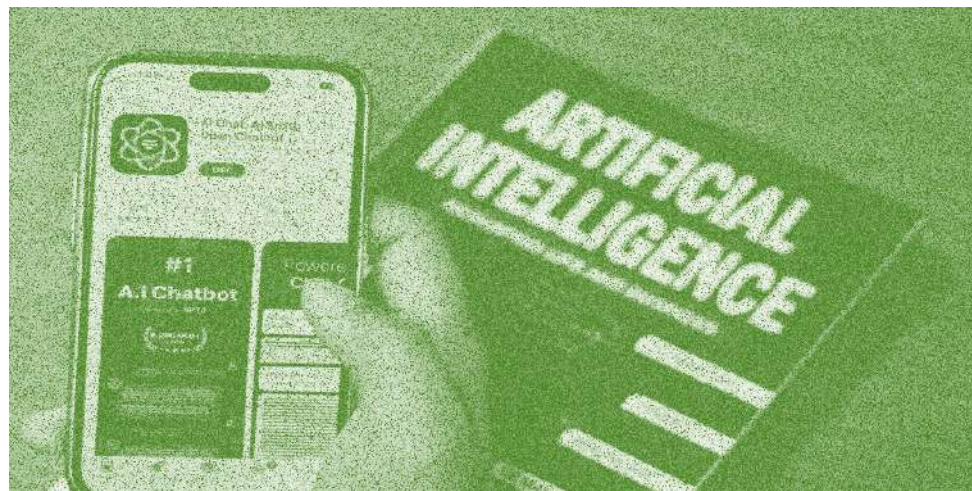
Dra. Haydeé Gómez Llanos Juárez

VICERRECTOR CAMPUS MEXICALI

Dr. David Guadalupe Toledo Sarracino

COORDINADOR DEL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA

- 1.** Introducción/ p.4
- 2.** Importancia de la EC/ p.5
- 3.** Contexto de la EC/ p.9
- 4.** Metodología/ p.13
- 5.** Principales tendencias de la EC/ p.15
- 6.** Prácticas destacadas EC/ p.25
- 7.** Balance Final/ p.31



Introducción

La educación continua se ha convertido en un componente central del aprendizaje a lo largo de la vida, sobre todo en un mundo marcado por avances tecnológicos, transformaciones laborales y retos globales. Esta nueva modalidad permite a las personas actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas habilidades de manera flexible y accesible. Más allá de la oferta convencional, la educación continua se adapta ahora a un entorno dinámico, integrando nuevas tecnologías y metodologías innovadoras para atender las demandas de un mercado laboral en constante evolución (Palenski et al., 2024)

En este contexto, las universidades juegan un papel clave como proveedoras de formación continua acorde a las necesidades del siglo XXI. Instituciones de prestigio como la Universidad de Harvard o el MIT han liderado la adopción de estrategias como el aprendizaje modular, la oferta de microcredenciales y la vinculación directa con sectores estratégicos. Estas iniciativas no solo aumentan la competitividad de los estudiantes en mercados globales, sino que también impulsan la innovación y el desarrollo económico en sus respectivas regiones.

En México, universidades como la UNAM, la UANL y el ITESM han desarrollado programas que integran las mejores prácticas internacionales, con un enfoque basado en la flexibilidad, la pertinencia y el acceso inclusivo. Sin embargo, aun se observan desafíos relacionados con la brecha digital, la adaptación de contenidos a las tendencias emergentes y la vinculación efectiva con el sector productivo. Tales limitaciones muestran la importancia de fortalecer la educación continua como una herramienta para enfrentar los retos sociales y económicos del país.

Este documento tiene como propósito analizar el panorama actual de la educación continua, identificando oportunidades para alinear la oferta educativa con las tendencias internacionales y las demandas estratégicas de sectores clave. Además, se presentan recomendaciones específicas para que la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), a través de su Centro de Educación Continua (CEC-UABC), consolide su posición como líder regional en este ámbito y responda de manera eficaz a las necesidades formativas de la comunidad.



1. ¿Qué es la educación continua y por qué hoy es indispensable?

La educación continua (EC) es un pilar del aprendizaje a lo largo de la vida que se enfoca en proporcionar experiencias de formación y actualización para personas de todas las edades. Su objetivo es atender con pertinencia las necesidades formativas, promoviendo el desarrollo personal y profesional más allá de la trayectoria escolar. Frente a las exigencias del mercado laboral actual, la EC busca preparar a las personas para ser más competitivas en un entorno que se caracteriza por los avances tecnológicos, la complejidad política y los cambios socioeconómicos. Una de las fortalezas de este modelo, es que promueve el desarrollo de competencias blandas —como el pensamiento crítico, la adaptabilidad y la inteligencia emocional— al tiempo que impulsa la adquisición de competencias profesionales específicas (UNESCO, 2024).

En los últimos años, la EC ha evolucionado gracias al auge del aprendizaje en línea, volviéndose una opción clave para los usuarios con responsabilidades laborales o familiares. Según el informe “Voice of the Online Learner 2024”, el 95% de los estudiantes en línea buscan mejorar su desarrollo profesional a través de ascensos, nuevos empleos o aumentos salariales. Como resultado, el 44% de los egresados de un programa a distancia reporta un incremento en sus ingresos y el 21% consigue incrementos salariales (Risepoint, 2024).

LA EVOLUCIÓN DE LA EC

La oferta de educación continua tradicional comenzó a desarrollarse a partir de la década de 1980, y consistió en la impartición de cursos presenciales enfocados en el desarrollo de habilidades profesionales específicas en un número reducido de áreas (Cantú-Martínez, 2022). Con el tiempo, la integración de las tecnologías transformó y amplió esta oferta, permitiendo la creación de programas de EC a distancia, asincrónicos y personalizados. Este cambio marcó el inicio de un modelo más flexible, con atención en aquellos usuarios con limitaciones de tiempo o ubicación (Risepoint, 2024).

En las últimas décadas, las competencias transversales y la flexibilidad de los formatos han ganado fuerza en la educación continua. Hemos pasado de un enfoque rígido y escolarizado, a uno adaptable y dinámico que se ajusta a las necesidades de los usuarios. Además, este modelo se alinea con las demandas del mercado laboral, ya que se ocupa de impulsar habilidades concretas con una inversión moderada de tiempo.

Las principales tendencias de la oferta de programas de educación continua se concentran en el uso de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial (IA) y la realidad aumentada (RA). Ambas herramientas han mostrado sus beneficios para crear programas inmersivos y completamente adaptados a las necesidades de cada usuario. A través de los algoritmos de aprendizaje, las tutorías inteligentes y las simulaciones prácticas, hoy se ha elevado la pertinencia de la oferta de educación continua, favoreciendo el desarrollo profesional y la adquisición de competencias digitales (Alamri et al., 2021; Burbules et al., 2020).

En México, la educación continua comenzó a impulsarse en la década de 1990, con reformas educativas que buscaban vincular la formación académica con las demandas del mercado laboral. Estas medidas incluyeron la obligatoriedad de la educación básica hasta el nivel secundaria y la creación de instituciones como las Universidades Tecnológicas y Politécnicas. Estas iniciativas respondían a las necesidades de

las industrias locales y buscaban aumentar la productividad y la competitividad del país (Cantú-Martínez, 2022).

Sin embargo, el sistema de educación superior en México aún enfrenta retos importantes para garantizar el aprendizaje a lo largo de la vida. Muchas iniciativas de capacitación todavía no se sustentan en necesidades reales del mercado, lo que limita su pertinencia. Por otro lado, una buena parte de los programas de educación continua tienen un enfoque academicista y están dirigidos a la comunidad universitaria, dejando fuera a los trabajadores que no reciben formación continua durante su vida laboral.

Otro desafío importante en la incorporación de tecnología en los programas de educación continua es garantizar su accesibilidad y pertinencia para todas las poblaciones. Estas limitaciones se relacionan con la capacitación docente, la infraestructura tecnológica y la brecha digital (Casamayor et al., 2020).

Las credenciales alternativas, como las nano y microcredenciales, se presentan como una solución para superar estos desafíos, ya que responden de manera ágil y flexible a las demandas del mercado laboral, al tiempo que amplían el acceso a oportunidades formativas para poblaciones diversas.



CREENCIALES ALTERNATIVAS

Nanocredenciales

Las nanocredenciales son certificaciones digitales que validan competencias específicas adquiridas en periodos cortos, como **horas o semanas**. Responden a necesidades puntuales, son flexibles, accesibles y orientadas a la actualización inmediata en entornos laborales o educativos.

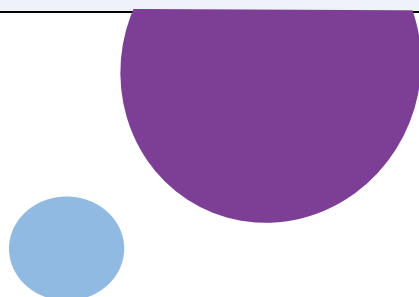
Microcredenciales

Las microcredenciales son certificaciones breves que validan competencias específicas y pueden acumularse hacia títulos mayores. Responden a demandas laborales, permiten desarrollar habilidades técnicas o transversales en **semanas o meses**, facilitando la actualización profesional de manera flexible y personalizada.

Macrocredenciales

Las macrocredenciales son títulos formales y acreditados, como **licenciaturas, maestrías o doctorados**, que certifican conocimientos amplios adquiridos en largos periodos, generalmente años. Representan la formación tradicional y estructurada, orientada a una preparación integral en ámbitos profesionales o académicos.

Aspecto	Nanocredenciales	Microcredenciales	Macrocredenciales
Duración	Horas o semanas.	Semanas o meses.	Años o semestres.
Alcance	Competencias muy específicas y puntuales.	Habilidades técnicas o transversales más amplias y acumulables.	Formación integral en áreas de conocimiento. Entramado curricular.
Formato	Insignias digitales, certificados.	Certificados formales.	Diplomas, títulos oficiales acreditados.
Flexibilidad	Alta flexibilidad; orientadas a necesidades puntuales y actualización inmediata.	Moderada flexibilidad; adaptadas al mercado laboral y acumulables hacia grados.	Baja flexibilidad; requieren mayor compromiso y estructura fija.
Población objetivo	Profesionales o estudiantes con necesidades específicas y de rápida solución.	Personas que buscan especializarse en áreas concretas o progresar en su carrera (<i>upskilling, reskilling</i>).	Estudiantes que buscan formación integral y una acreditación amplia.
Finalidad	Actualización inmediata y adquisición de competencias específicas.	Especialización en áreas específicas con posibilidad de escalar a grados mayores.	Formación profesional, académica o investigativa profunda y completa.





CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN CONTINUA

En los últimos años, México ha experimentado cambios significativos en su entorno político y económico, afectando diversos sectores, incluida la educación continua. La renegociación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), a realizarse en 2026, ha generado expectativas de mayor exigencia en la producción y las cadenas de suministro en América del Norte. Además, la elección de Donald Trump como presidente de Estados Unidos en 2024 ha reconfigurado el panorama político y económico de la región, con posibles cambios en políticas comerciales y migratorias que impactarían directamente a México.

En la política interna, México ha impulsado reformas laborales, como la propuesta de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales, que aún está en discusión y podría implementarse en 2025. Estas reformas buscan mejorar las condiciones laborales y la competitividad del país, pero también presentan desafíos para su implementación efectiva.

También a nivel interno, México enfrenta retos específicos para modernizar su marco normativo y garantizar condiciones más equitativas en diversos sectores. La aprobación del Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares en 2023 ha sido un paso importante para lograr la

armonización de los procesos legales en todo el país, con un impacto directo en las dinámicas familiares y laborales. Este esfuerzo por unificar criterios legales responde a la necesidad de mayor certidumbre jurídica, especialmente en un contexto donde las relaciones laborales se ven influidas por las reformas económicas recientes. Estas políticas están orientadas a fortalecer las estructuras sociales y económicas del país, aunque también requieren un esfuerzo coordinado entre los sectores público, privado y educativo para garantizar su eficacia (González, 2024; Serrano, 2024).

EL CONTEXTO POLÍTICO Y ECONÓMICO actual ha incrementado la necesidad de capacitación constante en sectores estratégicos. La futura renegociación del T-MEC, es una muestra de la pertinencia de establecer estándares laborales y ambientales más estrictos, lo que exige una fuerza laboral altamente calificada y actualizada para competir en mercados internacionales. Por ejemplo, industrias como la automotriz, la tecnológica y la agroalimentaria requieren habilidades técnicas avanzadas que deben ser atendidas mediante programas de educación continua especializados. Estas nuevas demandas también afectan a trabajadores de pequeñas y medianas empresas, quienes demandan de herramientas para adaptarse a la transformación digital y la sostenibilidad, temas prioritarios en el Tratado.

- **Adaptación a estándares internacionales:** El T-MEC impone regulaciones laborales y ambientales más estrictas, lo que exige programas de capacitación continua enfocados en cumplir con estas normativas. Esto incluye formación en certificaciones de calidad, manejo sostenible de recursos y procesos de manufactura avanzada.
- **Transformación digital y sostenibilidad:** Las pequeñas y medianas empresas requieren competencias clave para enfrentar la transición hacia modelos más digitales y sostenibles. Temas como la digitalización de procesos, el uso eficiente de recursos y la economía circular deben integrarse como pilares estratégicos en la oferta de educación continua.
- **Especialización en sectores prioritarios:** Industrias como la automotriz, la agroalimentaria y la tecnológica demandan habilidades técnicas específicas. Esto abarca conocimientos en automatización, gestión de cadenas de suministro y prácticas agrícolas sostenibles, áreas en las que la educación continua puede desempeñar un papel crucial.
- **Comercio Internacional y Logística:** La reconfiguración de cadenas de suministro en la región demanda profesionales capacitados en estrategias de comercio exterior, optimización logística y gestión de tratados internacionales. Estas líneas son clave para aprovechar las oportunidades generadas por el T-MEC.

El auge de los semiconductores

El impulso de la industria de semiconductores en México ha elevado la demanda de profesionales altamente capacitados en áreas técnicas y de ingeniería. Para satisfacer esta necesidad, las instituciones educativas han implementado programas de educación continua enfocados en formar talento especializado. Por ejemplo, la Universidad de Guadalajara, en colaboración con la Arizona State University (ASU), lanzó en 2024 el curso "English for the Semiconductor Industry", diseñado para mejorar las competencias lingüísticas de más de 2,000 participantes en este sector.

Además, la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) implementó la "Certificación en alta tecnología, sector semiconductores y electrónica", formando a profesionales en áreas clave para la industria. Estas iniciativas reflejan el compromiso de las instituciones educativas mexicanas para adaptar su oferta formativa a las demandas del mercado laboral, contribuyendo al desarrollo de un ecosistema de alta tecnología en el país.

La expansión de la industria de semiconductores también ha impulsado la creación de alianzas estratégicas entre universidades y empresas. En 2023, Tecmilenio y la ASU firmaron un convenio para impulsar la formación de talento en este sector, destacando la importancia de la colaboración internacional en la capacitación de profesionales. Estas colaboraciones buscan fortalecer la competitividad de México en el ámbito de los semiconductores, promoviendo la innovación y el desarrollo tecnológico.

En balance, el crecimiento de la industria de semiconductores en México está generando una demanda significativa de profesionales capacitados y actualizados, lo que ha llevado a las instituciones educativas a adaptar y expandir sus programas de educación continua. La colaboración entre universidades y empresas, tanto a nivel nacional como internacional, es esencial para formar el talento necesario que impulse el desarrollo y la competitividad de este sector estratégico en el país.

LOS RETOS REGIONALES

Baja California tiene retos significativos derivados de su contexto geográfico, económico y social. Según el Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027, sectores como pesca, acuicultura, gestión del agua y la tierra, junto con los derechos de vivienda para poblaciones vulnerables, son prioritarios para garantizar un desarrollo sostenible e inclusivo.

La **pesca y la acuicultura** representan actividades sustantivas de la economía en Baja California. Sin embargo, problemas como la sobreexplotación y el cambio climático amenazan su sostenibilidad. En respuesta, el PED destaca la importancia de la capacitación en prácticas de manejo sustentable, innovación tecnológica y valor agregado a los productos pesqueros.

El **manejo del agua y la tierra** es otro desafío crítico para el desarrollo en Baja California. La escasez de recursos hídricos y la urbanización descontrolada exigen soluciones innovadoras. Al respecto, el PED propone iniciativas para la gestión eficiente del agua y el uso sostenible del suelo.

El acceso a la **vivienda** en Baja California es un desafío generalizado que requiere un enfoque integral de desarrollo inmobiliario sostenible y el respeto del derecho a la vivienda para todos los sectores de la población. En concreto, las barreras económicas, la falta de planificación urbana y las desigualdades en la distribución de recursos han limitado el acceso a propiedades dignas, especialmente para las familias de ingresos bajos y medios.



Es fundamental promover políticas públicas que incentiven la construcción de vivienda asequible y la regeneración urbana, además de ofertar programas educativos que capaciten a las personas en derechos de vivienda, procesos legales y opciones de financiamiento.

El PED resalta la importancia de la **innovación** para abordar los retos de Baja California, promoviendo un desarrollo económico basado en la sostenibilidad y la competitividad global. La educación continua desempeña un rol crucial al formar talento en áreas como energías renovables, economía circular y tecnologías avanzadas, facilitando la transición hacia un modelo económico más sostenible.

Los desafíos identificados en el PED 2022-2027 muestran la importancia de articular esfuerzos entre el gobierno, las instituciones educativas y el sector privado. La educación continua emerge como una herramienta estratégica para abordar las necesidades de Baja California, fomentando el desarrollo de capacidades locales y promoviendo soluciones sostenibles e inclusivas para las comunidades más vulnerables.

METODOLOGÍA



DEL

ANÁLISIS

DOCUMENTAL

2. Metodología del análisis documental

• ENFOQUE GENERAL

El análisis emplea un enfoque cualitativo, diseñado para comprender la evolución y el estado actual de la educación continua (EC) en el plano internacional y nacional. Este enfoque permitió identificar tendencias clave, estrategias y áreas de oportunidad, con especial atención en los sectores productivos y tecnológicos.

• PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolló entre mayo y agosto de 2024 y se centró en la revisión de documentos especializados. Para ello, se consultaron:

- Bases de datos académicas reconocidas: Scopus, Web of Science y Google Scholar.
- Repositorios especializados: Organismos como la UNESCO, la OCDE y ANUIES.
- Documentos oficiales y estudios regionales: Informes gubernamentales, publicaciones internacionales y diagnósticos disponibles en plataformas de acceso abierto.

Este proceso aseguró la recopilación de información confiable y variada para analizar la EC desde perspectivas normativas, estratégicas e institucionales.

• CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Para garantizar la calidad de la información, se aplicaron los siguientes criterios de inclusión:

- **Pertinencia temática:** Se seleccionaron documentos relacionados con aspectos normativos, estratégicos y prácticos de la EC.
- **Relevancia geográfica:** Fuentes que aborden la EC en contextos internacionales, nacionales y regionales.

• ESTRATEGIA DE ANÁLISIS

El análisis siguió una estrategia de codificación temática, que permitió organizar la información en cuatro categorías clave:

1. **Integración de la EC como función universitaria:** Analizar cómo se incorpora la EC en las universidades.
2. **Tendencias globales, nacionales y regionales:** Identificar patrones y enfoques relevantes.
3. **Retos normativos y financieros:** Examinar las barreras para implementar programas de EC.
4. **Vinculación con sectores productivos:** Explorar oportunidades para conectar la EC con el mercado laboral.

Las categorías se validaron mediante una triangulación de fuentes, identificando coincidencias y diferencias entre los distintos niveles de análisis.

PRINCIPALES

TENDENCIAS

EN

EDUCACIÓN

CONTINUA





3. Principales tendencias en Educación Continua

En el contexto actual, educación continua se ha vuelto esencial para mantenernos actualizados y competitivos. La evolución tecnológica y el dinamismo laboral nos obligan a adquirir nuevas habilidades y conocimientos de forma constante. Este enfoque, conocido como aprendizaje a lo largo de la vida, nos permite adaptarnos a los desafíos presentes y futuros, fomentando el desarrollo personal y profesional (UNESCO, 2020).

La integración de tecnologías disruptivas, como la inteligencia artificial y la realidad virtual, está revolucionando la forma en que aprendemos (Crompton & Burke, 2023). Estas herramientas proveen experiencias de aprendizaje más personalizadas y accesibles, permitiendo a las personas aprender en cualquier momento y lugar. Además, la digitalización ha facilitado la creación de plataformas en línea que ofrecen una amplia gama de cursos y recursos educativos, democratizando el acceso al conocimiento.

La educación continua también se está alineando con las necesidades específicas de diversos sectores productivos. Por ejemplo, áreas como la telemedicina, la inteligencia artificial y el bienestar demandan profesionales capacitados en habilidades especializadas. Esta sinergia entre la educación y el mercado laboral no solo mejora la empleabilidad de las personas, sino que también impulsa la innovación y el desarrollo económico, preparando a los individuos para enfrentar los retos de un entorno global en constante cambio (Thune, 2011).

1. MICROCREDENCIALES Y APRENDIZAJE MODULAR

1.1. CERTIFICACIÓN BREVE Y FLEXIBLE

Las microcredenciales son programas de corta duración diseñados para certificar habilidades específicas que responden directamente a las demandas del mercado laboral. A diferencia de los grados tradicionales, estas certificaciones permiten a los usuarios aprender de manera flexible, conciliando su formación con otras responsabilidades personales o laborales. Por ejemplo, plataformas como edX y Coursera ofrecen cursos que certifican competencias en áreas como análisis de datos, programación y gestión de proyectos, permitiendo a los profesionales mantenerse actualizados en sus campos (Brown, & Kurzweil, 2017).

1.2. ACUMULACIÓN Y TRAYECTORIA ACADÉMICA

Un rasgo característico de las microcredenciales es su capacidad para integrarse en trayectorias formativas más amplias. Este modelo acumulativo permite que los usuarios combinen varias certificaciones para alcanzar metas educativas superiores, como títulos profesionales o posgrados. Esta estructura modular facilita una formación personalizada y adaptable, impulsando tanto la empleabilidad como el desarrollo profesional continuo. Iniciativas como la promovida por el gobierno de Canadá han demostrado el éxito de este enfoque al financiar programas que fomentan el *reskilling* y *upskilling* a gran escala, combatiendo el desempleo pospandemia (Arroyave-Villa, 2023; UNESCO, 2020).

2. MICROCREDENCIALES Y APRENDIZAJE MODULAR

2.1. APRENDIZAJE ADAPTATIVO Y PERSONALIZADO

El aprendizaje personalizado ha cobrado importancia gracias a las plataformas digitales que utilizan inteligencia artificial para adaptar los contenidos al ritmo y las necesidades de cada usuario. Estas herramientas analizan datos sobre el desempeño y preferencias del estudiante, ajustando automáticamente las actividades y materiales. Por ejemplo, sistemas como Duolingo y Khan Academy han demostrado cómo el aprendizaje adaptativo puede mejorar significativamente el progreso académico y la retención de conocimientos (UNESCO, 2024).

1. **Sincrónico:** Clases o actividades en línea realizadas en tiempo real, con interacción directa entre instructores y usuarios (ej. videoconferencias en Zoom).
2. **Asincrónico:** Contenidos pregrabados o materiales accesibles en cualquier momento, permitiendo aprendizaje a ritmo personalizado (ej. plataformas como Coursera o edX).
3. **Híbrido:** Combinación de sesiones presenciales y virtuales para aprovechar lo mejor de ambos formatos.
4. **Adaptativo** Uso de dinámicas de juego para motivar y comprometer a los estudiantes en el aprendizaje.

2.2. EDUCACIÓN A DISTANCIA Y ACCESO

Por otro lado, la pandemia de COVID-19 presentó la educación a distancia como una alternativa clave para ampliar el acceso al aprendizaje a nivel global. Este modelo permite a las personas estudiar desde cualquier lugar, superando barreras geográficas y económicas mediante herramientas digitales. No obstante, persisten desafíos como la brecha digital. (UNESCO, 2022; Arroyave-Villa, 2024).

4. TECNOLOGÍAS DISRUPTIVAS Y EC

La integración de tecnologías como la inteligencia artificial, el *blockchain* y la realidad aumentada está modificando la manera en que se diseña e imparte la educación continua. Estas herramientas permiten no solo personalizar el aprendizaje, sino también garantizar la autenticidad de las credenciales emitidas y mejorar la retención del conocimiento. Ejemplos destacados incluyen la adopción de simulaciones en realidad virtual para sectores como la telemedicina y la ingeniería avanzada (Alsobhi et al., 2023).

3.1. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PERSONALIZACIÓN DEL APRENDIZAJE

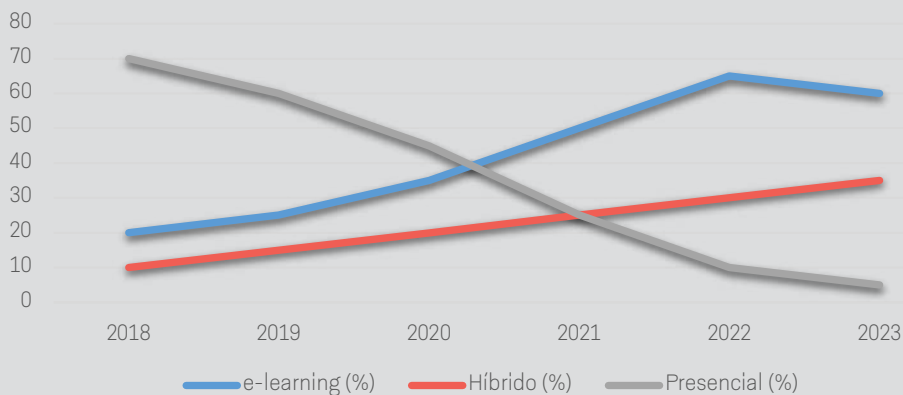
El uso de la inteligencia artificial (IA) permitido personalización del aprendizaje a gran escala. Los sistemas basados en IA analizan el progreso de los estudiantes y adaptan los contenidos y actividades a sus necesidades específicas. Además, herramientas como los *chatbots* educativos y asistentes virtuales brindan apoyo inmediato, mejorando la experiencia del usuario. Por ejemplo, plataformas como Coursera y Khan Academy utilizan algoritmos de IA para optimizar rutas de aprendizaje y fomentar la autonomía del estudiante (ITESM, 2023).

3. VINCULACIÓN SON SECTORES ESTRATÉGICOS

La educación continua se posiciona como un puente clave entre el mundo académico y las necesidades específicas de los sectores estratégicos. Industrias como la telemedicina, la inteligencia artificial, los semiconductores y el bienestar están demandando profesionales con habilidades especializadas. Este enfoque hace posible que las instituciones educativas diseñen programas que fomenten el desarrollo profesional y respondan a los retos y oportunidades de los mercados globales altamente competitivos (UNESCO, 2023).

La vinculación con estos sectores estratégicos no solo fortalece la empleabilidad de los participantes, sino que impulsa la innovación y el desarrollo económico. Como muestra, programas enfocados en tecnologías disruptivas como el *blockchain* están ayudando a validar credenciales educativas, mientras que el uso de simulaciones en sectores como la salud y la manufactura está acelerando el aprendizaje práctico. Estas alianzas entre educación continua e industria son esenciales para construir una fuerza laboral adaptable a las exigencias del futuro.

Evolución de modalidades de EC (2018-2023)



Sectores Estratégicos para la EC

Telemedicina



La telemedicina ha ampliado el acceso a servicios de salud en México, especialmente en las comunidades remotas. Durante la pandemia de COVID-19, su adopción se aceleró de forma significativa, permitiendo consultas médicas a distancia y reduciendo la necesidad de desplazamientos. Según datos del Centro Nacional de Excelencia Tecnológica en Salud (CENETEC), en 2020 se realizaron más de 2 millones de consultas de telemedicina en el país, beneficiando a millones de personas que, de otro modo, habrían tenido dificultades para acceder a atención médica oportuna.

La implementación de la telemedicina no solo ha mejorado el acceso a la atención médica, sino que también ha optimizado la eficiencia del sistema de salud. Un estudio de la Universidad Tecnológica de México reveló que el 63% de los encuestados considera que la telemedicina puede solucionar problemas de cobertura de salud en el país. Además, la telemedicina ha permitido una mejor gestión de recursos, al reducir la saturación en hospitales y centros de salud, además de promover la continuidad de la atención médica durante emergencias sanitarias.

La educación continua de los profesionales de la salud ha sido fundamental para la adopción efectiva de la telemedicina. Las instituciones académicas han incorporado programas de formación en tecnologías digitales y atención a distancia, asegurando que los médicos y enfermeras estén capacitados para utilizar estas herramientas de manera eficiente. Por ejemplo, el Instituto Nacional de Salud Pública ha desarrollado cursos en línea sobre telesalud, contribuyendo a la actualización constante de los profesionales en este ámbito.

A pesar de los avances, la telemedicina en México se enfrenta a la brecha digital y la falta de infraestructura en algunas regiones. Sin embargo, iniciativas públicas y privadas trabajan para expandir su alcance y capacitar profesionales, consolidándola como una solución viable para mejorar el acceso y la calidad de la atención médica. Con inversión tecnológica y compromiso social, la telemedicina puede transformar significativamente el panorama de salud en el país.



Wellbeing (bienestar)

El bienestar, o *wellbeing*, se ha convertido en un área prometedora de la educación continua, abordando tanto el bienestar físico como el emocional. La actual conciencia sobre la importancia de la salud mental y el equilibrio personal ha impulsado la creación de programas especializados en habilidades como la gestión del estrés, la inteligencia emocional y la resiliencia. Según ITESM (2023), la formación en *wellbeing* no solo beneficia a los individuos, sino que también mejora la productividad y la cohesión en los entornos laborales, consolidándolo como un área clave para el desarrollo profesional y personal.

En el ámbito empresarial, el bienestar laboral ha tomado un rol protagónico, con empresas invirtiendo en programas de formación para fomentar hábitos saludables y prevenir el desgaste profesional (*burnout*). La educación continua ha respondido a esta demanda ofreciendo talleres, certificaciones y cursos en línea sobre *mindfulness* y manejo del estrés. Estos programas mejoran el rendimiento de los equipos, además de ayudar a las organizaciones a reducir costos asociados al ausentismo y las enfermedades relacionadas con el trabajo (Bes et al., 2023; Nwoko et al., 2023)



Lean Six Sigma

Lean Six Sigma es una metodología adoptada en la para mejorar la eficiencia y calidad en los procesos organizacionales. Este enfoque combina las fortalezas de *Lean*, orientado a eliminar desperdicios, y *Six Sigma*, que busca reducir la variabilidad y errores. Estas certificaciones en Lean Six Sigma han cobrado relevancia en sectores como manufactura, servicios y salud, posicionándose como una herramienta para la competitividad empresarial (Letchumanan et al., 2022; Tampubolon & Purba, 2021).

En educación continua se ofrecen certificaciones en *Lean Six Sigma* que van desde niveles básicos hasta avanzados, como Yellow Belt, Green Belt y Black Belt. Estas acreditaciones capacitan a los participantes en herramientas analíticas y estrategias prácticas para identificar áreas de mejora en sus organizaciones. Un estudio de la consultora McKinsey destaca que las empresas que implementan esta metodología logran reducir costos operativos hasta en un 25%, lo que evidencia su impacto directo en los resultados financieros y la sostenibilidad empresarial (Ma-brouk et al., 2021).

Lean Six Sigma no es exclusivo de las grandes empresas; también está comenzando a tener un impacto significativo en pequeñas y medianas empresas (PYMEs). Estas organizaciones, que representan una parte crucial de la economía en países como México, están adoptando esta metodología para optimizar procesos clave y mejorar su competitividad en mercados globales. Además, las herramientas de análisis y resolución de problemas proporcionadas por *Lean Six Sigma* están ayudando a las PYMEs a adaptarse rápidamente a cambios en la demanda y a gestionar recursos de manera más eficiente, lo que resulta especialmente relevante en contextos de incertidumbre económica.

A pesar de sus beneficios, la implementación de *Lean Six Sigma* tiene retos como la falta de programas accesibles y la percepción de que es una metodología exclusiva de grandes corporaciones. Para superar estas barreras, instituciones educativas y corporaciones están impulsando programas de certificación en línea y modelos de capacitación híbridos que reducen costos y facilitan el acceso. Estos esfuerzos están permitiendo que más empresas, al margen de su tamaño, aprovechen esta herramienta estratégica, posicionando a *Lean Six Sigma* como un pilar clave para la mejora continua y el desarrollo sostenible.



Derecho Residencial

El derecho residencial se ha convertido en un área estratégica, sobre todo en contextos de urbanización acelerada y desigualdades sociales. Este sector busca garantizar el acceso equitativo a la vivienda como un derecho humano fundamental, tal como lo establece la ONU en los ODS. En México, donde existen retos en términos de tenencia segura, infraestructura y financiamiento, la educación continua puede desempeñar un papel fundamental para los especialistas en normativas, regulación y desarrollo inmobiliario.

En el ámbito de la educación continua, los programas enfocados en derecho residencial capacitan a los profesionales en temas como planeación urbana, legislación de vivienda y resolución de conflictos en comunidades. Estas certificaciones son pertinentes para funcionarios públicos, desarrolladores inmobiliarios y organizaciones sociales que trabajan en la mejora de políticas habitacionales. Por ejemplo, estudios del INEGI han destacado que más del 30% de las viviendas en México tienen problemas relacionados con escrituras, lo que subraya la necesidad de expertos en esta área.

Uno de los retos a superar en el derecho residencial es la falta de acceso a formación especializada en regiones marginadas y el desconocimiento de los derechos fundamentales por parte de los ciudadanos. Sin embargo, programas a distancia e híbridos están haciendo posible que más personas se capaciten en derecho residencial. Esto fortalece la gestión del desarrollo urbano, además de contribuir a una distribución más justa de los recursos y a la construcción de comunidades más cohesionadas y resilientes (De Ormaechea et al., 2023).



Logística y comercio exterior

La logística y el comercio exterior son dos áreas con gran potencial en el ámbito de la educación continua, sobre todo en el contexto del *nearshoring* y la implementación del T-MEC. México es un nodo clave en las cadenas de suministro globales, por lo que existe la demanda de profesionales capacitados en normativas comerciales, gestión de cadenas de suministro y tecnologías logísticas avanzadas. Según datos de la Secretaría de Economía, las exportaciones mexicanas alcanzaron un valor histórico de 495 mil millones de dólares en 2022, destacando la relevancia de este sector para el desarrollo económico.

La educación continua tiene el reto de formar talento especializado para atender las necesidades de este mercado. Programas como certificaciones en gestión logística, *blockchain* para trazabilidad y optimización de rutas podrían permitir que empresas mexicanas compitan a nivel global. Por esto, pueden ofrecerse cursos y certificaciones en comercio exterior que cubren temas como regulaciones aduaneras, tratados comerciales y digitalización de procesos, contribuyendo a la profesionalización del sector.

Otra de las áreas con potencial es la ausencia de infraestructura y el acceso desigual a formación especializada en regiones fuera de los principales corredores industriales. Para abordar estos desafíos, es importante promover modalidades híbridas de educación que combinen teoría y práctica, garantizando que más profesionales puedan acceder a estas oportunidades. Este enfoque no solo fortalecería la competitividad de México, sino que también fomentaría la innovación y la sostenibilidad en las cadenas de suministro (González, 2024).



Oportunidades para el desarrollo de la EC



1. DIVERSIFICACIÓN DE LA OFERTA

La educación continua tiene la oportunidad de expandir su alcance al diversificar su oferta hacia áreas emergentes y adaptarse a las demandas actuales del mercado laboral. Esto incluye programas en habilidades digitales avanzadas, sostenibilidad y liderazgo, además de atender necesidades tradicionales como la administración y las tecnologías de información básicas.

2. COMPETENCIAS BLANDAS (SOFT SKILLS)

Las competencias como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad son cada vez más demandadas en todos los ámbitos laborales. La educación continua puede enfocarse en diseñar programas que fortalezcan estas habilidades, integrando metodologías dinámicas y colaborativas.

3. INNOVACIÓN METODOLÓGICA

Metodologías como el microaprendizaje, la gamificación y el aprendizaje adaptativo están revolucionando la educación continua. Estas herramientas permiten ofrecer contenidos accesibles y personalizados que mejoran la experiencia de los usuarios y fomentan un aprendizaje significativo y autónomo.

4. APRENDIZAJE FLEXIBLE Y AUTÓNOMO

La posibilidad de adaptar los programas educativos a las necesidades individuales de los usuarios es una de las mayores fortalezas de la educación continua. Los modelos híbridos y los formatos asincrónicos permiten conciliar el aprendizaje a lo largo de la vida con responsabilidades laborales y personales.

5. CAMBIOS GLOBALES

Mediante la educación continua se puede responder a los cambios en el mercado laboral y a las demandas de nuevas habilidades. Esto la posiciona como una herramienta fundamental para fomentar la competitividad en un entorno global en constante transformación.

6. LENGUAS EXTRANJERAS

El aprendizaje de lenguas extranjeras es esencial en la educación continua para acceder a oportunidades laborales y académicas globales. Programas personalizados, enfocados en vocabulario técnico y formatos híbridos, permiten a los profesionales adquirir competencias lingüísticas sin descuidar sus responsabilidades. A pesar de los desafíos en el acceso, tecnologías como plataformas digitales e inteligencia artificial están democratizando la enseñanza de idiomas. Esto fortalece la competitividad profesional y fomenta habilidades interculturales esenciales en un mundo globalizado.

PRÁCTICAS

UNIVERSITARIAS

DESTACADAS

EN EL

MUNDO



HARVARD UNIVERSITY

Harvard destaca por su oferta flexible y adaptada a públicos diversos a través de su División de Educación Continua. Los programas como la *Harvard Extension School*, con títulos y certificados accesibles, y la *Harvard Summer School*, que ofrece experiencias de aprendizaje en verano, permiten atender a estudiantes, adultos y jubilados en modalidades en línea, híbridas y presenciales, ofreciendo una formación adaptada a las necesidades de cada perfil.

En ese sentido, una de las prácticas más exitosas es la integración de tecnologías avanzadas y metodologías innovadoras como el microaprendizaje y la gamificación. Estas herramientas mejoran la experiencia educativa y fomentan el compromiso de los usuarios, al tiempo que amplían el alcance global de los programas mediante plataformas digitales, lo que ha consolidado a Harvard como un referente internacional en educación continua.

Harvard también destaca por su enfoque inclusivo, con programas dirigidos a adultos mayores, como el **Harvard Institute for Learning in Retirement**, y cursos ejecutivos para profesionales. Esta oferta amplia, y el enfoque en públicos específicos, demuestran cómo la educación continua puede ser una herramienta estratégica para responder a las demandas de aprendizaje a lo largo de la vida, posicionándose como modelo replicable para otras instituciones.

MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY (MIT)

El Massachusetts Institute of Technology (MIT) destaca en educación continua a través de su plataforma *MIT Professional Education*, que ofrece programas diseñados para actualizar y ampliar las habilidades de profesionales en campos técnicos y de ingeniería. Con opciones en línea y presenciales, el MIT brinda flexibilidad para los participantes y fomenta la formación en áreas emergentes como inteligencia artificial, ciencia de datos y transformación digital, alineándose con los avances tecnológicos.

Una práctica clave del MIT es su **colaboración con la industria** para diseñar programas que aborden problemas reales, garantizando la aplicabilidad del contenido en el entorno laboral. Además, integra metodologías innovadoras como el aprendizaje basado en proyectos y el microaprendizaje, promoviendo un aprendizaje práctico y situado.

Aunque su oferta se concentra en ingenierías y tecnología, el enfoque del MIT en sectores industriales refleja su compromiso con la actualización de profesionales especializados. Estas estrategias lo posicionan como un líder en educación continua, combinando excelencia académica con pertinencia en el mercado laboral.



ARIZONA STATE UNIVERSITY

La Universidad Estatal de Arizona (ASU) se distingue por su compromiso con el aprendizaje a lo largo de la vida, ofreciendo programas que abarcan desde la educación básica hasta la **formación post-retiro**. A través de su iniciativa *Learning Enterprise*, ASU proporciona acceso universal a la educación en todas las etapas de la vida, permitiendo a los usuarios seguir sus pasiones y descubrir su propósito.

Una práctica destacada de ASU es la personalización de las rutas de aprendizaje, donde los usuarios pueden obtener insignias y certificados que amplían sus habilidades. Además, ASU ofrece cursos en línea con créditos universitarios sin necesidad de aplicación previa ni presentación de credenciales académicas previas, facilitando el aprendizaje a su propio ritmo y conveniencia.

ASU también promueve el aprendizaje intergeneracional a través del *Osher Lifelong Learning Institute* (OLLI), que ofrece oportunidades educativas accesibles para personas de 50 años o más. El OLLI promueve conexiones para el desarrollo personal continuo, reflejando el compromiso de la universidad con la educación inclusiva y adaptada a las necesidades de una comunidad diversa.



UNIVERSIDAD DE SÃO PAULO

En el caso de Hispanoamérica, la Universidad de São Paulo (USP) destaca por su compromiso con la EC, ofreciendo una serie de programas diseñados para satisfacer las necesidades de profesionales que buscan actualizar y profundizar sus conocimientos. En la modalidad de EC, la USP ofrece cursos de especialización, perfeccionamiento y actualización, cada uno con objetivos y duraciones específicas, adaptándose a las necesidades de los usuarios.

Los cursos de **especialización** son programas de posgrado con una duración mínima de 360 horas, diseñados para formar profesionales en campos específicos del conocimiento. Por su parte, los cursos de **perfeccionamiento** tienen una duración mínima de 180 horas y están dirigidos solo a titulados que buscan ampliar sus competencias en áreas específicas. Por último, los cursos de **actualización**, con una carga mínima de 30 horas, están orientados a difundir avances en disciplinas específicas, permitiendo a los profesionales mantenerse al día con las innovaciones en sus respectivas áreas.

Entre las prácticas de EC exitosas de la USP, sobresale la integración de estos programas en la función de extensión, garantizando que se encuentren registrados y aprobados por los órganos universitarios competentes. Esta estructura asegura la calidad y relevancia de los cursos ofrecidos, alineándolos con las necesidades actuales del mercado y fomentando la formación continua de alta calidad para profesionales en diversas disciplinas.

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA (UPV)

La *Universitat Politècnica de València* (UPV), a través de su Centro de Formación Permanente (CFP), ofrece un catálogo de PEC diseñados para satisfacer las necesidades de profesionales y estudiantes que buscan actualizar y ampliar sus conocimientos. Estos programas incluyen maestrías de formación permanente, diplomas de especialización, diplomas de experto y cursos de extensión universitaria, abarcando diversas áreas de estudio como ingeniería, arquitectura, ciencias sociales, artes y humanidades.

Una característica relevante de la oferta formativa de la UPV es la flexibilidad en las modalidades de enseñanza. Los programas se imparten en formatos presenciales, a distancia e híbridos, permitiendo a los usuarios elegir la modalidad que mejor se adapte a sus necesidades y horarios. Además, la UPV ofrece cursos con matrícula continua, facilitando el acceso a la formación en cualquier momento del año.

La UPV también se enfoca en la formación para empresas, ofreciendo cursos personalizados que responden a las demandas específicas del sector empresarial. Esta colaboración promueve que los programas formativos estén alineados con las tendencias y necesidades del mercado laboral, contribuyendo al desarrollo profesional de los participantes y al crecimiento de las empresas.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM)

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha consolidado una estrategia efectiva en educación continua mediante la Red de Educación Continua (REDEC), que desde 1995 agrupa a más de 120 instituciones académicas, incluyendo facultades, escuelas, institutos y centros. Esta red ofrece una amplia gama de actividades académicas, como seminarios, talleres, conferencias y Cursos Online Masivos y Abiertos (MOOC), extendiendo su presencia a nivel nacional y facilitando el acceso al conocimiento para diversos sectores de la sociedad.

Un aspecto clave de esta estrategia es el **Comité de Educación Continua** de la UNAM, encargado de regular y evaluar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos. Este enfoque garantiza que las actividades de educación continua mantengan altos estándares académicos y respondan a las necesidades actuales de formación y actualización profesional.

La REDEC ha logrado atraer a una audiencia diversa, con un 39% de usuarios provenientes de organizaciones públicas y privadas, un 37% de la comunidad en general y un 24% de egresados de la UNAM. Esta diversidad refleja el compromiso de la universidad con la educación inclusiva y su capacidad para adaptarse a las demandas de distintos grupos, posicionándose como un referente en la oferta de programas de educación continua en México.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN (UANL)

La Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) ha consolidado su liderazgo en educación continua a través de la Secretaría de Educación Continua, establecida en 2010 bajo la Dirección de Formación y Desarrollo Profesional. Esta dependencia ofrece una diversidad de programas, incluyendo diplomados, congresos, coloquios, simposios, talleres y certificaciones, dirigidos a diversos sectores de la sociedad.

Una práctica destacada de la UANL es la creación de **micrositios especializados** que atienden las necesidades específicas de empresas, estudiantes, profesionistas y la comunidad en general. Esta segmentación permite ofrecer contenidos y formatos adaptados a cada grupo, mejorando la pertinencia y eficacia de los programas de educación continua.

Además, la UANL ha fortalecido su oferta educativa mediante alianzas estratégicas con plataformas internacionales como Coursera y Santander Open Academy, facilitando el acceso a cursos y certificaciones en línea para toda la comunidad universitaria. Estas iniciativas reflejan el interés de la UANL por la formación continua y la actualización profesional en un entorno globalizado.

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (UDG)

La Universidad de Guadalajara (UDG), a través de su Sistema de Universidad Virtual (UDGVirtual), ha implementado una estrategia efectiva en educación continua, ofreciendo cursos, talleres y diplomados en línea que se clasifican según los intereses formativos de los participantes. Las áreas más demandadas incluyen salud, lenguas extranjeras y marketing digital, reflejando una adaptación a las necesidades actuales del mercado laboral.

Una práctica destacada de UDGVirtual es la **accesibilidad** de sus programas, con costos que oscilan entre 10,000 y 15,000 pesos, lo que facilita la participación de una amplia gama de usuarios. Esta estructura de precios, junto con la modalidad en línea, permite a los estudiantes acceder a la formación desde cualquier lugar, promoviendo la inclusión educativa y la actualización profesional continua.

Además, UDGVirtual ha establecido alianzas estratégicas para ampliar su oferta educativa y mantener la calidad de sus programas. Estas colaboraciones fortalecen la pertinencia de los contenidos y aseguran que los cursos respondan a las demandas actuales de diversos sectores.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY (ITESM)

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) es un referente en el ámbito de la educación continua por su oferta diversificada y sus modalidades innovadoras. Una de sus iniciativas es "Tec on Demand", un programa de suscripción que brinda acceso a un catálogo de cursos cortos en áreas como mercadotecnia, contabilidad, administración financiera, habilidades gerenciales y manejo de *big data*. Las suscripciones están disponibles en planes de 3 meses (MXN 2,990), 6 meses (MXN 5,700) y 12 meses (MXN 11,090), ofreciendo flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de los usuarios.

Otra propuesta destacada es "The Learning Gate", una plataforma que permite a los usuarios diseñar **experiencias de aprendizaje** personalizadas. A través de trayectorias específicas—como High Impact Manager, Marketing Starter, Profesional Financiero y Vendedor de Alto Impacto—los participantes completan módulos seleccionados y desarrollan un proyecto integrador para obtener su acreditación, facilitando una formación alineada con objetivos profesionales particulares.

Estas estrategias son muestra de la innovación educativa y la adaptación a las demandas del mercado laboral, posicionando al ITESM como un referente en la educación continua en México. Al ofrecer programas flexibles y personalizados, el ITESM atiende las necesidades de diversos públicos, desde estudiantes hasta profesionales en activo, contribuyendo al desarrollo de competencias clave en los actores sociales.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UAM)

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) ha consolidado su oferta de educación continua a través de la Coordinación de Educación Continua y a Distancia, que depende de la Rectoría de Unidad. Esta estructura permite a cada división académica—Ciencias y Artes para el Diseño, Ciencias Biológicas y de la Salud, y Ciencias Sociales y Humanidades—desarrollar programas específicos que responden a las necesidades de formación y actualización de diversos sectores de la sociedad.

La UAM ofrece una variedad de cursos, talleres y diplomados en diferentes áreas del conocimiento, con modalidades presenciales, en línea y mixtas, adaptándose a las demandas actuales de flexibilidad en la educación. Esta diversidad de formatos facilita el acceso a la formación continua para estudiantes, profesionales y el público en general, contribuyendo al desarrollo profesional y personal de los participantes.

Además, la UAM ha implementado programas de educación continua que incluyen metodologías innovadoras, como el **aprendizaje basado en proyectos** y el uso de tecnologías digitales, para enriquecer la experiencia educativa. Estas iniciativas reflejan el compromiso de la universidad con la calidad y pertinencia de sus programas, posicionándola como un referente en el ámbito de la educación continua en México.

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP)

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) ha adoptado un modelo descentralizado para su educación continua, designando coordinadores en cada unidad académica sin una dependencia central que regule estas actividades. Esta estructura permite a las facultades y escuelas adaptar sus programas a las necesidades específicas de sus comunidades, ofreciendo cursos, talleres y diplomados en diversas áreas del conocimiento.

A diferencia de otras instituciones como la UDG y la UANL, la BUAP ha priorizado la modalidad presencial en sus programas de educación continua, complementándola con opciones virtuales e híbridas menos extensas. Esta preferencia por la presencialidad se refleja en la organización de jornadas estacionales, como los cursos de verano e invierno, que brindan oportunidades de formación intensiva en periodos específicos del año.

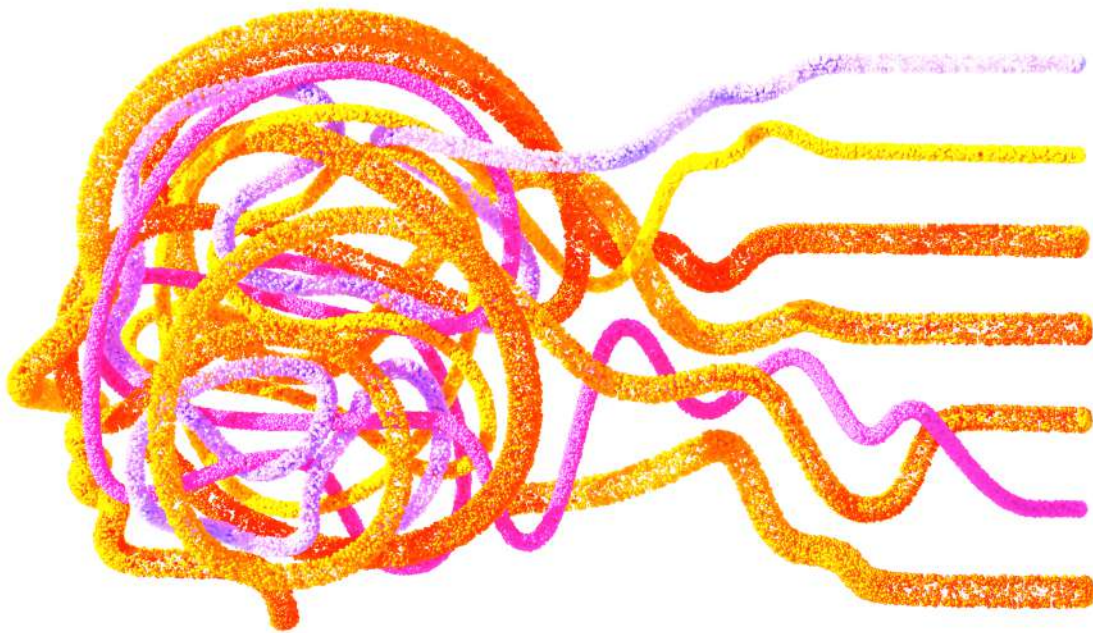
Esta estrategia permite a la BUAP ofrecer una oferta educativa diversificada y adaptada a las demandas locales, aunque enfrenta el desafío de ampliar su presencia en modalidades virtuales para alcanzar a un público más amplio y responder a las tendencias actuales de digitalización en la educación continua.

MEJORES PRÁCTICAS DE EDUCACIÓN CONTINUA

1. **Ampliar la flexibilidad en la oferta académica,** integrando programas en línea, híbridos y presenciales para adaptarse a las necesidades de los usuarios.
2. **Implementar tecnologías avanzadas,** como plataformas digitales, inteligencia artificial y gamificación, para personalizar el aprendizaje y mejorar la experiencia de aprendizaje.
3. **Colaborar con la industria** para diseñar programas que respondan a problemáticas reales del entorno laboral, asegurando su pertinencia.
4. **Dirigir programas a públicos específicos,** como adultos mayores, estudiantes y ejecutivos, adaptándolos a diferentes grupos etarios y profesionales.
5. **Incorporar trayectorias educativas modulares,** utilizando microcredenciales y certificaciones acumulativas para facilitar el aprendizaje progresivo y personalizado.
6. **Fomentar la innovación metodológica,** empleando enfoques como el microaprendizaje, aprendizaje basado en proyectos y simulaciones prácticas para fortalecer la adquisición de conocimientos.
7. **Desarrollar programas en áreas emergentes,** como inteligencia artificial, semiconductores, telemedicina y sostenibilidad, alineándose con las demandas del mercado laboral.
8. **Reforzar vinculación interinstitucional, creando** alianzas estratégicas con universidades y organismos internacionales para compartir recursos y generar programas conjuntos.
9. **Evaluar constantemente la calidad de los programas,** implementando sistemas de regulación y evaluación para asegurar su pertinencia y efectividad.
10. **Diseñar programas accesibles para comunidades diversas,** considerando costos accesibles y modalidades flexibles para incluir a sectores marginados o con menos recursos tecnológicos.

BALANCE

FINAL



OFERTA ACTUAL DE EDUCACIÓN CONTINUA VS TENDENCIAS DE EDUCACIÓN CONTINUA

CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA UABC (CEC-UABC)

El Centro de Educación Continua (CEC) de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) se creó en 2024 como una respuesta a la necesidad de estandarizar, mejorar e impulsar las actividades de educación continua que la Universidad ha desarrollado a lo largo de varias décadas. Esta iniciativa se basa en un historial institucional que comenzó en la década de 1980, cuando la UABC estableció los primeros programas de extensión universitaria. Desde entonces, la educación continua ha evolucionado para convertirse en un eje del compromiso universitario con la sociedad.

Los antecedentes de la educación continua en la UABC se remontan a 1981, cuando el Departamento de Extensión Universitaria se reorganizó como Dirección General, incorporando áreas clave como Educación Continua. Durante los años 1995 a 1997, esta modalidad se consolidó como un sistema autofinanciable, que ofrecía cursos especializados en administración, computación y tecnologías avanzadas. Estos esfuerzos sentaron las bases para lo que hoy es el CEC UABC, un modelo de educación flexible, accesible y vinculado al desarrollo regional.

El CEC UABC no solo se distingue por su calidad educativa, sino también por su enfoque financiero sustentable, generando ingresos propios a través de sus programas. Esto le permite mantener costos accesibles mientras amplía su oferta educativa, que incluye cursos, diplomados, talleres y seminarios en áreas diversas. Con este enfoque, el CEC UABC refuerza su misión de fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida, atendiendo las necesidades de actualización y capacitación profesional, al tiempo que promueve el crecimiento personal en beneficio de la región.

OFERTA ACTUAL CEC UABC VS TENDENCIAS INTERNACIONALES

La oferta actual del CEC UABC presenta un enfoque consolidado en áreas tradicionales de la educación continua, pero aun existen áreas de oportunidad para alinearse con las tendencias emergentes y sectores estratégicos a nivel internacional. Estas tendencias incluyen la integración de tecnologías disruptivas, el desarrollo de microcredenciales apilables y la formación en sectores de alta demanda como la inteligencia artificial, la sostenibilidad y la telemedicina.

Categoría	CEC UABC: Oferta Actual	Tendencias Internacionales y Estratégica
Microcredenciales	Oferta limitada; no acumulativas ni personalizadas.	Programas acumulativos-apilables
Tecnologías disruptivas	Enfocados en habilidades básicas, aun sin integración avanzada de tecnologías como <i>blockchain</i> o realidad virtual.	Uso de tecnologías disruptivas para simulaciones y personalización del aprendizaje.
Sectores estratégicos	Escasa presencia en áreas como semiconductores, telemedicina, pesca, sostenibilidad, etc.	Programas especializados en sectores de alta demanda global.
Flexibilidad de modalidades	Predominio de talleres presenciales e híbridos, con alcance limitado en MOOCs.	Modalidades flexibles como MOOCs avanzados y suscripciones accesibles.
Alcance y accesibilidad	Dirigido a públicos locales y mercado cautivo con costos accesibles pero limitado alcance global.	Enfoque global, accesible mediante tecnologías y plataformas digitales.
Desarrollo profesional	Diplomados y certificaciones en habilidades tradicionales.	Certificaciones en áreas habilidades emergentes y de vanguardia.

CONCLUSIONES

Alineación con las Tendencias Globales

La educación continua ha evolucionado como una herramienta clave para responder a las demandas de un tecnologizado y globalizado. Universidades internacionales como Harvard y el MIT han demostrado que la flexibilidad, las alianzas estratégicas y la integración de tecnologías disruptivas potencian significativamente el alcance y la relevancia de sus programas. En contraste, instituciones nacionales aún enfrentan desafíos para igualar estas prácticas, especialmente en términos de innovación tecnológica y personalización del aprendizaje.

Áreas Estratégicas de Mejora

Si bien en México existe una oferta diversificada de educación continua, como se observa en la UNAM y el ITESM, aún persisten brechas en sectores estratégicos como la telemedicina, el bienestar, los semiconductores y la sostenibilidad. Estas áreas demandan un enfoque interdisciplinario y la colaboración con sectores productivos para desarrollar competencias especializadas que fortalezcan la competitividad regional y nacional.

Retos de Innovación Institucional

Las instituciones mexicanas requieren fortalecer su capacidad de innovación pedagógica e institucional. La adopción de metodologías avanzadas, como el aprendizaje adaptativo y el microaprendizaje, es esencial para mantener la pertinencia de los programas. Además, el diseño de programas en áreas emergentes tendría que ser una prioridad para alinear la oferta educativa con los cambios rápidos del mercado laboral global.

Oportunidades para la Educación Continua en México

La educación continua tiene el potencial de consolidarse como un pilar para el desarrollo personal, profesional y económico en el país. Para ello, es imprescindible fomentar la colaboración entre universidades, gobiernos y empresas. La innovación en metodologías pedagógicas y la creación de alianzas estratégicas permitirá que las instituciones de educación superior respondan de manera efectiva a las demandas actuales y se posicionen como referentes en el ámbito educativo.

REFERENCIAS

- Alamri, H. A., Watson, S., & Watson, W. (2021). Learning Technology Models that Support Personalization within Blended Learning Environments in Higher Education. *TechTrends*, 65(1), 62-78. <https://doi.org/10.1007/s11528-020-00530-3>
- Alsobhi, H. A., Alakhtar, R. A., Ubaid, A., Hussain, O. K., & Hussain, F. K. (2023). Blockchain-based micro-credentialing system in higher education institutions: Systematic literature review. *Knowledge-Based Systems*, 265, 110238. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2022.110238>
- Arroyave-Villa, N. (2023). El enfoque de las microcredenciales en la Educación Superior. *Rastros Rostros*, 26(1), 1-40. <https://doi.org/10.16925/2382-4921.2024.01.09>
- Bes, I., Shoman, Y., Al-Gobari, M., Rousson, V., & Guseva Canu, I. (2023). Organizational interventions and occupational burnout: A meta-analysis with focus on exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(9), 1211-1223. <https://doi.org/10.1007/s00420-023-02009-z>
- Brown, J., & Kurzweil, M. (2017). *Instructional quality, student outcomes, and institutional finances*. American Council on Education.
- Burbules, N. C., Fan, G., & Repp, P. (2020). Five trends of education and technology in a sustainable future. *Geography and Sustainability*, 1(2), 93-97. <https://doi.org/10.1016/j.geosus.2020.05.001>
- Cantú-Martínez, P. C. (2022). La educación continua como agente para la mejora profesional y competitividad en México. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 13(1), 74-95. <https://doi.org/10.22458/caes.v13i1.2994>
- Casamayor, R., Gálvez, J., & Hernández, R. (2020). Pertinencia de la formación continua y el desarrollo de competencias profesionales en las ciencias médicas. *Gaceta Médica*, 22(2), 15-24.
- Crompton, H., & Burke, D. (2023). Artificial intelligence in higher education: The state of the field. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20(1), 22. <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00392-8>
- De Ormaechea, V., Comet-Donoso, M., & Folgueiras-Bertomeu, P. (2023). La dimensión político-pedagógica en el derecho al acceso a una vivienda: Una revisión sistemática. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10032115>
- González, E. (2024). Nearshoring en México. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 11(22), 141-149. <https://doi.org/10.29057/escs.v11i22.12889>
- ITESM. (2023). Edutrends. Credenciales alternativas. ITESM.
- Letchumanan, L. T., Gholami, H., Yusof, N. M., Ngadiman, N. H. A. B., Salameh, A. A., Štreimikienė, D., & Cavallaro, F. (2022). Analyzing the Factors Enabling Green Lean Six Sigma Implementation in the Industry 4.0 Era. *Sustainability*, 14(6), 3450. <https://doi.org/10.3390/su14063450>

- Mabrouk, N. B., Ibrahim, S., & Eddaly, M. (2021). Success factors of lean six sigma implementation in manufacturing. *Uncertain Supply Chain Management*, 205-216. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.7.008>
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 6070. <https://doi.org/10.3390/ijerph20126070>
- Risepoint. (2024). *Voice of the Online Learner 2024*. Risepoint.
- Serrano, C. (2024). Retos de México ante el nearshoring. *Boletín Económico de ICE*, 3173. <https://doi.org/10.32796/bice.2024.3173.7826>
- Tampubolon, S., & Purba, H. H. (2021). Lean six sigma implementation, a systematic literature review. *International Journal of Production Management and Engineering*, 9(2), 125. <https://doi.org/10.4995/ijpme.2021.14561>
- Thune, T. (2011). Success Factors in Higher Education–Industry Collaboration: A case study of collaboration in the engineering field. *Tertiary Education and Management*, 17(1), 31-50. <https://doi.org/10.1080/13583883.2011.552627>
- Universidad Autónoma de Baja California. (2024). *Necesidades de Educación Continua en el Sector Productivo de Baja California*. UABC.
- UNESCO. (2020). El enfoque de Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida: Implicaciones para la política educativa en América Latina y el Caribe. UNESCO.
- UNESCO. (2024). Aprendizaje a lo largo de toda la vida. Nuestro enfoque. UNESCO.