

# Modelo de gestión de Educación Continua para Instituciones de Educación Superior

Management model of continuous education for higher education institutions

**Eduardo Ramírez Sánchez**

Universidad Autónoma del Estado de México

[mcwde@hotmail.com](mailto:mcwde@hotmail.com)

**Araceli Romero Romero**

Universidad Autónoma del Estado de México

[chelitos\\_2@hotmail.com](mailto:chelitos_2@hotmail.com)

**Alejandro Hernández Suárez**

Universidad Autónoma del Estado de México

[dirección1317fca@gmail.com](mailto:dirección1317fca@gmail.com)

**Ana María Ramírez Pareja**

Universidad Autónoma del Estado de México

[anaramirez793@gmail.com](mailto:anaramirez793@gmail.com)

**Leticia Carolina Cortés López**

Universidad Autónoma del Estado de México

[carocort@hotmail.com](mailto:carocort@hotmail.com)

## Resumen

El presente trabajo se realiza al vislumbrar la no existencia de un modelo para la gestión de la Educación Continua que permita su adaptación a las diferentes características de las Instituciones de Educación Superior, siendo que los modelos existentes fueron diseñados con mayor orientación al autofinanciamiento de esta modalidad educativa, y en menor grado con enfoque pedagógico y articulación entre la institución y las nuevas demandas del sector productivo y la sociedad, por lo que en esta investigación se tomó el referente de los modelos ya existentes e información obtenida en la investigación de campo para realizar una propuesta de un modelo que funcione de manera efectiva.

El objetivo de la investigación es presentar la propuesta de un modelo de Educación Continua dentro de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma del Estado de México, que permita una gestión efectiva en las IES, derivado del análisis del marco teórico y los resultados de la estadística aplicada para la medición de las variables.

## Abstract

The present study was performed to glimpse the absence of a model for the management of Continuing Education to allow adaptation to the different characteristics of the Institutions of Higher Education, being that existing models were designed with greater focus on the self-financing of this type education, and to a lesser degree with pedagogical approach and articulation between the institution and the new demands of the productive sector and society, so in this investigation relating to existing models and information obtained in the field research was made to perform a proposed model that works effectively.

The aim of the research is to present the proposal of a model of Continuing Education, allowing Effective Management in IES, derived from the analysis of the theoretical framework and the results of applied statistics to measure the variables.

**Palabras claves / Keywords:** Educación continua, educación superior, modelo, gestión / Continuing Education, superior education, model management.

---

## INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior (IES), como las instancias especializadas en la producción de conocimientos avanzados, tienen un rol importante en la sociedad para propiciar mejores condiciones en los ámbitos educativos, laborales, productivos y sociales.

La mejora de la gestión de la Educación Continua (EC) en las IES es muy importante porque capacita y actualiza los conocimientos de las personas que están en el mercado laboral, quienes deben estar en un proceso de formación permanente, donde cada individuo debe ser capaz de determinar qué conocimientos requiere para su actualización profesional, laboral y adaptarse fácilmente a los cambios.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación está dirigido a contribuir en la toma de decisiones relativas a la gestión de la Educación Continua en las Instituciones de Educación Superior que no son líderes en esta modalidad educativa tan importante dentro de sus actividades sustantivas.

¿Cómo contribuir a homogenizar el desarrollo de la Educación Continua en las Instituciones de Educación Superior?

## OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una propuesta hacia un Modelo de Gestión de la Educación Continua como una herramienta que contribuya a mejorar la calidad en el servicio en beneficio de los usuarios, de las Instituciones de Educación Superior y de la sociedad en general.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revelar los referentes históricos de la Educación Continua y su Gestión en las Instituciones de Educación Superior.

- Caracterizar epistemológicamente la Educación Continua y su gestión en las Instituciones de Educación Superior.
- Diagnosticar la situación actual de los procesos de gestión propios de la administración de la Educación Continua que utilizan las IES de México.
- Fundamentar teóricamente el Modelo de Gestión de la Educación Continúa en las Instituciones de Educación Superior, tomando como referencia la caracterización de los modelos ya aplicados y la caracterización de las Instituciones de Educación Superior.

#### Preguntas de Investigación

- ⌚ ¿Cuáles son los antecedentes históricos de la Educación Continua y su Gestión en las Instituciones de Educación Superior?
- ⌚ ¿Qué sustentos teóricos y epistemológicos, requieren el modelo de Gestión de la Educación Continúa en las Instituciones de Educación Superior, tomando como referencia la caracterización de los modelos ya aplicados y la caracterización de las Instituciones de Educación Superior?
- ⌚ ¿Cómo valorar el impacto satisfactorio de la Educación Continua en el desempeño laboral y la repercusión en su movilidad laboral?
- ⌚ ¿Cuáles son las necesidades adecuadas, eficientes y eficaces de los centros de Educación Continua, para mejorar la calidad del servicio?
- ⌚ ¿Cómo constituir un Modelo de Gestión de la Educación Continúa en las Instituciones de Educación Superior, tomando como referencia la caracterización de los modelos ya aplicados y la caracterización de las Instituciones de Educación Superior más representativas.

#### JUSTIFICACIÓN

Se considera relevante al pretender generar un conocimiento nuevo, en virtud que actualmente no se han medido los factores que determinan el comportamiento y las causas actuales del desarrollo desigual de la Educación Continua. El vacío en el conocimiento radica en que no existen procesos objetivos que permitan la gestión adecuada de la EC en las IES.

En la actualidad no existe un modelo para la gestión de la EC continua que permita su adaptación a las diferentes características de las IES. Las acciones estratégicas que se llevan a cabo no están fundamentadas desde el punto de vista científico.

El surgimiento acelerado de nuevos conocimientos imprescindibles en todas las profesiones crea la necesidad impostergable de realizar investigaciones que permitan conocer otros sistemas de oferta educativa que respondan oportunamente a la actualización de los profesionistas y de todas aquellas personas insertas en el medio laboral que requieran aumentar sus destrezas y habilidades para el mejor desempeño de su trabajo.

Cada día los egresados demandan actualización de conocimientos; sin embargo, no se ha logrado identificar claramente los grupos de interés y sus necesidades para tratar de satisfacerlas. Por lo que respecta a los modelos de gestión no son homogéneos; son copiados, improvisados y/o adaptados, por tales razones se necesitan establecer criterios generales de acción para intentar lograr mejores procesos de EC en las IES.

Referentes históricos y epistemológicos de la Educación Continua y su Gestión en las Instituciones de Educación Superior.

La Educación Continua, tiene sus orígenes en “la educación permanente”, definida por la United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) 1985 en UNAM (1988) como: “acciones educativas que implican en el hombre una influencia con doble dirección: vertical, es decir, toda la vida; y horizontal, en todos los aspectos de la vida”

La Educación Continúa surgió en el mundo en los ámbitos técnico y vocacional, su origen se puede encontrar en las acciones organizadas de la educación de adultos debido a que las condiciones de trabajo derivadas de la industrialización requirieron un mayor grado de especialización; existen antecedentes de que en Inglaterra desde 1789 se impartían conferencias regulares para los mecánicos de algunas fábricas, tornándose la instrucción como una necesidad (AMEC, 1996).

De acuerdo con un análisis sobre las principales tendencias de la Educación Continua, se pueden mencionar los cambios que ha manifestado desde su origen en la siguiente tabla:

**Tabla No. 1** PRINCIPALES TENDENCIAS DE LA EDUCACIÓN CONTINUA

CRITERIOS	INICIOS	ACTUALIDAD
OBJETIVOS	Capacitación del clérigo Educación para adultos	Actualización profesional, capacitación para el trabajo y desarrollo humano a lo largo de la vida
QUIÉN LA DIRIGÍA	Era dirigida por el clérigo y por el estado.	Dirigida por las Instituciones de Educación Superior y por otros organismos
AMPLITUD DE OFERTA	Selectiva a determinados sectores de la población (clérigo, adultos)	Es masiva dirigida a diferentes sectores de la población. (profesionistas, empleados, estudiantes, público en general)
FINANCIAMIENTO	Se impartía de manera gratuita	Es una fuente de financiamiento para las IES
GESTIÓN	En la época del Taylorismo estaba a cargo de las empresas con un fuerte interés en la capacitación para aumentar la productividad.	En las IES se caracteriza como una actividad de extensión universitaria para cubrir necesidades de la sociedad de manera flexible, adaptable y congruente entre los actores que intervienen.

Fuente: Elaboración propia. 2014

Realizando un análisis de las tendencias que se han presentado a través del tiempo en esta modalidad educativa, se puede afirmar que la Educación Continua surgió para dar respuesta desde sus inicios a la necesidad de aprendizaje en diferentes roles de los individuos, fuera del sistema formal.

La Educación Continua debe aportar las bases para favorecer la vinculación entre los centros de educación superior, la sociedad y el sector productivo, dotando una educación permanente fuera de la educación formal, que permita desarrollar el potencial personal y profesional de los miembros de la sociedad.

Este proyecto de Educación Continua para toda la vida debe fomentar la mejora de la educación y la formación de profesores y formadores que participen en la formación permanente para que desarrollen las aptitudes necesarias para la sociedad del conocimiento, garanticen, entre otras cosas, el acceso generalizado al aprendizaje de idiomas,

el acceso de todos a las Nuevas Tecnologías y fomenten el aumento de la participación en estudios científicos y técnicos.

Los nuevos escenarios de la educación superior, entendida ésta como instrumento esencial de formación de recursos humanos, requieren de una transformación en la organización y planeación de los mismos. Ante este panorama la Educación Continua debe aportar las bases para favorecer la vinculación entre los centros de educación superior, la sociedad y el sector productivo, dotando una educación permanente fuera de la educación formal, que permita desarrollar el potencial personal y profesional de los miembros de la sociedad. Las políticas internacionales, la globalización y el desarrollo del conocimiento han generado nuevas necesidades de actualización que deben ser atendidas oportunamente.

Para ello surge la llamada “educación para la vida” conocida anteriormente como educación continua, sin embargo la UNESCO (1997) acuñó este nuevo término. En sus orígenes, la educación continua era conceptuada como un “proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, que supone que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización” o, “ la interpretación sobre la evolución que históricamente han tenido en el mundo las formas de concebir las ocupaciones y profesiones y las distintas estrategias que las sociedades han puesto en marcha para formar nuevos profesionales y garantizar su calidad”.

La EC tiene consecuencias en todos los ámbitos: educativo, económico, político, entre otros, por ello es necesario ubicarla con un enfoque práctico y de resultados inmediatos, que se ubique en la educación no formal, y que incluya los conceptos de:

Capacitación, cuando el individuo adquiere conocimientos que le permiten incidir tanto en su actitud laboral como personal.

Adiestramiento, se considera cuando la persona adquiere habilidades físicas para manejar adecuadamente equipos y materiales.

Desarrollo, es la formación permanente a lo largo de la vida de la persona y que trasciende a la planeación de la vida laboral.

Diseño metodológico

Debido al gran tamaño del universo de las Instituciones de Educación Superior en México y tomando en consideración las diferencias en el nivel de desarrollo de la Educación Continua, para efectos de buscar las más representativas se tomo como referencia a la Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia (AMECYD), la cual agrupa a 56 IES de diversos Estados de la República Mexicana.

La totalidad de estas instituciones constituyen el universo y se ha tomado una muestra de 14 instituciones que representan el 25% del total; calculadas por medio del procedimiento de selección de la muestra "STATS" (Hernández, 2010).

Los resultados de la encuesta reflejan las siguientes limitaciones en la gestión de la educación continua:

Existen carencias de políticas institucionales que impulsen la EC.

Limitaciones en la asignación de recursos financieros.

Pobre infraestructura y recursos materiales asignados a la función.

En ocasiones el desarrollo de competencias por parte del personal a cargo de la gestión de la educación continua impide el desenvolvimiento óptimo de estas actividades.

Se utilizaron los métodos generales de la investigación: análisis, síntesis; inducción, deducción, abstracción, concreción y el método dialéctico durante todo el proceso de la investigación científica. También el método histórico lógico para revelar los antecedentes históricos de la EC en las IES de México.

De igual manera el método de modelación y el método sistémico estructural funcional para la fundamentación del modelo teórico.

Fue utilizado el método empírico para los diagnósticos y para la valoración empírica de los resultados científicos. El método de análisis documental y la medición a través de las técnicas multivariadas.

Las técnicas de encuestas y entrevistas para el diagnóstico causal y los procedimientos estadísticos para el procesamiento de la información recopilada.

El diseño metodológico utilizado fue longitudinal, específicamente el de tendencia, entendiéndose este según Hernández Sampieri (2010) como estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias a cerca de la evolución, sus causas y sus efectos dentro de una población en general; y comprendió dos etapas:

#### 1ª. ETAPA

En la primera se realizó el diagnóstico causal de la situación actual de los centros de Educación Continua afiliados a la Asociación Mexicana de Educación Continua.

Para realizar el diagnóstico causal, se utilizó los métodos de análisis y síntesis para los referentes teóricos y los métodos empíricos para el trabajo de campo, específicamente la técnica de encuesta y su posterior medición, la que contempló dos aspectos específicos, el primero relacionado con la Educación Continua (objeto de investigación), y el segundo relativo al campo de acción, es decir, la Gestión de la Educación Continua. Los indicadores medidos en esta primera fase, fueron tomados en su mayoría de los señalados por la ANUIES (2005).

Para el tamaño de la muestra se utilizó debido al gran tamaño del universo de las instituciones que ofertan actos de educación continua en México y tomando en consideración las diferencias en el nivel de desarrollo de ésta, para efectos de tomar las más representativas, se tomó como referencia a la Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia (AMECYD), la cual agrupa a 56 IES de diversos Estados de la República Mexicana. La totalidad de estas instituciones constituyen el universo y se tomó una muestra de 14, que representan el 25% del total, calculadas por medio del procedimiento de selección de la muestra "STATS" (Hernández, 2010).

En esta primera fase se utilizaron dos instrumentos, el primero una guía de entrevista con cinco preguntas abiertas, con el objetivo de realizar un primer diagnóstico fáctico; el mismo día se aplicó también de manera presencial el primer cuestionario a los mismos sujetos, con el fin de realizar el diagnóstico fáctico.

## 2ª. ETAPA

Para la realización de esta fase del trabajo, se tomó como población los sujetos señalados en la tabla No. 5, a los cuales se les aplicaron cuatro cuestionarios, los tres primeros se aplicaron vía electrónica, invitándolos posteriormente a responderlos vía telefónica a las instituciones encuestadas, debido a que no había una respuesta suficiente para cubrir el tamaño de la muestra.

- a) El primer instrumento fue diseñado y aplicado a 28 (50% de la población) Directivos de Educación Continua. El segundo instrumento fue diseñado y aplicado a 28 coordinadores de Educación Continua, en los cuales se identificó que la función directiva y de coordinación, recae en una sola persona. El tercer instrumento fue diseñado y aplicado en un primer momento a 67 profesionales de la Contaduría Pública, Administración e Informática, ésta población se eligió motivada por el interés de conocer el impacto de esta modalidad educativa en los profesionales mencionados, ya que son los que en mayor grado requieren de actualización y capacitación permanente para no caer en la obsolescencia. El cuarto cuestionario fue diseñado y aplicado a 126 profesionales de la Contaduría Pública, Administración e Informática.

Tabla No. 5 SUJETOS ENCUESTADOS

SUJETOS	TAMAÑO DE LA POBLACIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Directivos de Centros de Educación Continua	56	28	50 %
Coordinadores de Centros de Educación Continua	56	28	50 %
Profesionales de la Contaduría Pública (primera etapa)	500	67	13.4 %
Profesionales de la Contaduría Pública (segunda etapa)	500	121	24.2 %

Fuente: Elaboración propia. 2014

Las técnicas utilizadas para la comprobación de la hipótesis que se utilizaron fueron las técnicas multivariadas “ALFA DE CRONBACH” y “PRUEBA DE PEARSON”, la primera para comprobar el índice de confiabilidad y realizar la “matriz de correlaciones inter-elementos”, y la segunda para encontrar las correlaciones en las variables independientes, moderadoras y dependientes.

Los resultados de las encuestas reportan de manera general, que la mayoría de los centros de EC están pendientes a responder asertivamente a la demanda de los usuarios, investigando sus necesidades, actualizándolos, y enfocándolos a las competencias demandadas por los empleadores en un mundo globalizado.

En cuanto a la gestión, se puede observar que también la mayoría expresa realizar una planeación estratégica, solo que está debilitada en la comunicación de las estrategias y políticas a los actores administrativos, sin embargo, en lo referente a la vinculación, la mayoría expresan desarrollarla, aunque se detecta poco trabajada la identificación de indicadores de calidad.

En relación al uso de las TIC, se aprecia que si es utilizado para el manejo de información y difusión, sin embargo, no hay suficiente investigación de mercados relacionando contenidos y modalidades cambiantes con procesos cambiantes, así como el análisis de la competencia.

#### MODELO DE GESTION EFECTIVA DE LA EDUCACION CONTINUA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

##### Gestión de la Educación Continua

Para incrementar la calidad de la EC se requiere que los procesos para llegar al resultado final tengan en cuenta no solo las variables propiamente educativas, sino también aspectos administrativos, como el control presupuestario, la idoneidad del calendario y el horario, el ambiente de estudio, etc.

Para conseguir la calidad referida anteriormente, se deben tomar en cuenta cinco aspectos que forman parte de todo producto de EC.

El diseño de los objetivos de aprendizaje, programas, módulos en que se dividirá.

La producción de los materiales.

El proceso de impartición de las sesiones presenciales (curso, seminario, taller, etc.).

Provisión de un ambiente de aprendizaje que incluya las decisiones sobre organización del tiempo o del espacio, estilo de comunicación, tutorías, etc.

El resultado obtenido y su comprobación: el aprendizaje conseguido a través del proceso de enseñanza.

Para la realización de esta gestión se requiere de un proceso administrativo que comprende, según diferentes autores, tres, cuatro, cinco o seis etapas; en donde **indudablemente** la planeación, la implementación y el control siempre estarán presentes. A continuación se describe un proceso administrativo con la conformación de cinco etapas:

1. Planeación: Proceso de conceptualizar a la organización en un futuro, presenta las bases sólidas para la toma de decisiones, para proyectar las acciones por medio de un plan rector de largo plazo que determina y define: objetivos, estrategias, políticas, programas y procedimientos con sus normas de operación, así

como la orientación de la prioridad del uso de recursos económicos a partir de presupuestos y/o proyectos de inversión (Hernández, 2008).

2. **Organización:** Elemento del proceso administrativo que orienta la acción técnica para dividir las funciones por áreas, departamentos y puestos; establece las jerarquías en términos de autoridad lineal, staff o normativa, fija las responsabilidades de cada unidad de trabajo y define la comunicación formal por medio de un organigrama (Hernández, 2008).
  
3. **Integración:** Fase consistente en conservar, y en su caso seleccionar y contratar a los mejores recursos humanos disponibles en el mercado de trabajo para cubrir los puestos de la estructura organizacional, conforme a los requerimientos de la misma (Hernández, 2008).
  
4. **Dirección:** Es la acción ejecutiva para hacer realidad los planes, mediante estrategias efectivas que permitan el desarrollo de la organización en el medio donde opera. Es la parte “cerebral”, creativa, que actúa sintetizando y conceptualizando racionalmente las situaciones de la empresa y su medio, así como contagiar de entusiasmo la acción colectiva para el logro de los objetivos (Hernández, 2008).
  
5. **Control:** Elemento del proceso administrativo que registra la información de los resultados de la ejecución de los planes, programas, presupuestos, proyectos, etc. para evaluar su cumplimiento, y en su caso reencauzarlos hacia lo planeado (Hernández, 2008).

Con la descripción anterior del proceso administrativo, se puede concretar que la gestión de la EC es la aplicación del proceso administrativo aplicado a la optimización de la puesta en práctica de esta modalidad educativa, de manera dinámica, eficiente para el cumplimiento de sus fines institucionales y sociales.

Principales Modelos existentes de Educación Continua

Para describir un modelo, será necesario conocer el concepto de éste, el cual lo describe Hernández (2008) como “representación abstracta, conceptual, gráfica o visual de fenómenos, sistemas o procesos a fin de analizar, describir y explicar esos fenómenos o procesos”.

Actualmente existen algunos modelos de EC, algunos internacionales y otros nacionales que son aplicados por IES líderes en EC. A continuación se enlistan algunos y se describen brevemente los cuatro primeros.

- Modelo Europeo de Excelencia (EFQM).
- Modelo de Gestión de Centros de Educación Continua de la Cooperación Española.
- Modelo de Gestión de la Educación Continua y la Capacitación.
- Universidad Nacional Autónoma de México.
- Universidad Autónoma de Colima.
- Universidad del Valle de México.
- Universidad Autónoma de Guadalajara.

Se presenta una propuesta del Modelo de Gestión de la Educación Continua para las Instituciones de Educación Superior caso Instituciones afiliadas a la AMECYD, en base a la investigación del marco teórico y la investigación de campo.

La formación en conocimientos de punta es el componente del proceso de Gestión de la Educación Continua que garantiza la actualización de las disciplinas en los últimos adelantos de la ciencia y la tecnología.

La formación y actualización docente es el componente del proceso de Gestión de la Educación Continua que toma en cuenta la necesidad de que los docentes de las Instituciones de Educación Superior estén preparados para afrontar las necesidades de Educación Continua de los profesionales y la sociedad en general.

La gestión tiene que considerar la evaluación por parte de los usuarios y los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) para generar retroalimentación con datos que midan los eventos en términos de productividad y competitividad.

A continuación se presenta en el esquema 1 los componentes del modelo.

Esquema 1. MODELO DE GESTIÓN EFICAZ DE LA EDUCACIÓN CONTINUA



Elaboración propia. 2014

## Conclusión

Se revela que la administración de la Educación Continua tiene que ser un proceso autoevaluado de manera tal que los indicadores del sistema de autoevaluación contribuyan al perfeccionamiento del trabajo para poder acceder a la acreditación de los programas y a la certificación de los procesos. El sistema de indicadores que se presentan constituye una propuesta viable en las condiciones actuales. Con lo anteriormente expuesto, se responde a la pregunta "PARA QUÉ"

La bondad del modelo que se propone es que considera dinámico, flexible, innovador y que se compromete con la premisa fundamental de la Educación Continua de la mejora de sus usuarios, desarrollo de la investigación y por ende al uso de nuevas tecnologías, que propician que las IES sean altamente competitivas en sus productos y servicios.

El diseño del Modelo descrito, adquiere una gran importancia en la actualidad ya que puede contribuir al perfeccionamiento del proceso de desarrollo de la Educación Continua respondiendo a las exigencias de calidad en la actualidad.

Se considera la necesidad de incrementar las investigaciones científicas alrededor de la evaluación de la Calidad de la Educación Continua y el sistema de indicadores a utilizar para la acreditación de los programas en las Instituciones de Educación Superior.

## RESULTADOS

La propuesta que se realiza en este trabajo está orientada a que los centros de Educación Continua dirijan sus esfuerzos hacia:

1. Acreditación de sus programas.
2. Certificación de sus procesos.

3. Evaluación por instancias externas a la Institución.
4. Autoevaluación.

A través de:

- Programas flexibles.
- Detección de necesidades.
- Diversificación de modalidades.
- Uso de TIC.
- Construcción de redes académicas.

Por otro lado, se considera que debe tomarse el siguiente sistema de indicadores:

#### SISTEMA DE INDICADORES INTERNOS

Indicadores de satisfacción del alumno:

- Satisfacción del curso.
- Papel del profesor.
- Calidad de los servicios.

Indicadores de calidad del Sistema de Educación Continua en la Institución:

- Viabilidad.
- Autofinanciable.
- Eficiencia terminal.
- Impacto.

Indicadores de desempeño:

Personal.

Profesional.

Social.

## Bibliografía

AMEC (1996) Educación Continua en el Mundo, México, D.F.

Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia (AMECYD) <http://amecyd.uaemex.mx>.

ANUIES (2005) "Documento Estratégico para el Desarrollo de la Vinculación", México, D.F.

ANUIES (2010) Lineamientos y estrategias para el fortalecimiento de la educación continua versión preliminar (Colección Documentos) México, D.F.

Association for University Continuing Education (UCEA), ([upcea.edu/](http://upcea.edu/)).

Association Continuing Higher Education (ACHE), ([www.acheinc.org/](http://www.acheinc.org/))

Canadian Association for University Continuing Education (CAUCE) (<http://cauce-aepuc.ca/>)

EFQM, <http://www.efqm.org>.

European University Continuing Education Network, (EUCEN) (<http://www.eucen.org/refine.html>)

Hernández y Rodríguez Sergio, (2008) Administración, teoría, proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad, Edit. Mc. Graw Hill, México, D.F.

Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar, (2010) Metodología de la Investigación., Editorial Mc. Graw Hill México, D.F.

UNAM. (1988). Seminario de la Educación Continua. México, D.F.

UNAM, (2003) Educación Continua en la UNAM, Estrategias, Gestión, Casos. México, REDEC-UNAM.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), (1997), Hamburg Declaration on Adult Learnin.