

Junio 2023

eduTrends

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA



ÍNDICE

3 / PRÓLOGO

4 / PREFACIO

5 / INTRODUCCIÓN

6 / PRIMERA PARTE

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

7 / 1. Dos visiones: humanista e instrumental

1.1 Un pasado de divergencias

1.2 Coexistencia

19 / 2. La nueva visión para el siglo XXI

2.1 Recursos teóricos para la comprensión

2.2 Aprendizaje en un mundo globalizado

2.3 El nuevo aprendizaje tridimensional para toda la vida

2.4 Dos oportunidades estratégicas

27 / SEGUNDA PARTE

**GLOSARIO CRÍTICO DE TÉRMINOS ASOCIADOS
CON EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA**

40 / TERCERA PARTE

**DIRECTORIO DE UNIVERSIDADES CON UN ENFOQUE
INCLUSIVO CON LAS PERSONAS MAYORES**

41 Introducción

Envejecimiento de la población mundial

Dependencia de la vejez

Vejez y objetivos de desarrollo sostenible

Envejecimiento activo y aprendizaje a lo largo de la vida

Beneficios del aprendizaje a lo largo de la vida

48 / Redes y países

- Aprendizaje de personas Mayores en la sociedad digital - Erasmus+
- Senior's learning in the digital society - Erasmus+
- Asociación internacional de universidades de la tercera edad
- Association internationale des universités du troisième âge
- China
- Institutos de aprendizaje a lo largo de la vida / Estados Unidos
- Lifelong Learning Institutes
- Institutos Osher de aprendizaje a lo largo de la vida / Estados Unidos
- Osher Lifelong Learning Institutes
- Programas universitarios para mayores / España
- Red global de universidades amigables con las personas mayores / Red Mundial
- Age-friendly university
- Singapur
- Unión francesa de universidades de todas las edades / Francia
- Union Française Des Universités Tous Âges
- Universidad de la tercera edad / Red Mundial
- University Of The Third Age
- Universidad de la tercera edad / Reino Unido
- University Of The Third Age
- Universidad virtual de la tercera edad / Reino Unido
- Virtual University Of The Third Age

ÍNDICE

64 / Universidades e institutos

- Aulas Para El Tiempo Libre - Universidad Nacional De Cuyo / Argentina
- Diplomado del programa universidad para los mayores - Universidad Autónoma De Nuevo León / México
- Georgia Tech Lifetime Learning Initiative / Instituto De Tecnología De Georjía / Estados Unidos
- Instituto Fromm Para El Aprendizaje A Lo Largo De La Vida - Universidad De San Francisco / Estados Unidos
- Fromm Institute For Lifelong Learning
- Instituto Harvard Para El Aprendizaje En La Jubilación - Universidad De Harvard / Estados Unidos
- Harvard Institute For Learning In Retirement
- Instituto Osher De Aprendizaje A Lo Largo De La Vida En La Universidad De Duke / Estados Unidos
- Osher Lifelong Learning Institute At Duke University
- Instituto Osher De Aprendizaje A Lo Largo De La Vida En La Universidad Estatal De Arizona / Estados Unidos
- Osher Lifelong Learning Institute At Arizona State University
- Instituto Osher De Aprendizaje A Lo Largo De La Vida En La Universidad Northwestern / Estados Unidos
- Osher Lifelong Learning Institute At Northwestern University
- Plan De Estudios Para Los 60 Años - Universidad De California En Irvine / Estados Unidos
- 60-Year Curriculum - University Of California, Irvine
- Programa Adulto Mayor - Pontificia Universidad Católica De Chile / Chile
- Programa De Formación Universitaria Para Mayores De 50 Años - Universidad De Girona / España
- Programa De Formació Universitària Per A Més Grans De 50 Anys
- Programa Universitario Para Adultos - Universidad Iberoamericana Puebla / México
- Sociedad Plato De Los Ángeles / Estados Unidos
- Plato Society Of Los Angeles
- Universidad Al Alcance De La Universidad Autónoma De Barcelona / España
- Universitat A L'abast De La Universitat Autònoma De Barcelona
- Universidad Ciudad De Dublin / Irlanda
- Dublin City University
- Universidad De La Tercera Edad - Universidad Comenius De Bratislava / Eslovaquia
- Universidad De Los Mayores - Universidad Autónoma De Yucatán / México
- Universidad Del Tiempo Libre - Universidad De Aix-Marsella / Francia
- Université Du Temps Libre
- Universidad Del Tiempo Libre - Universidad De Burdeos / Francia
- Université Du Temps Libre
- Universidad De Tecnología Y Diseño De Singapur / Singapur
- Singapore University Of Technology And Design
- Universidad De Todas Las Edades - Universidad Lyon 2 "Lumière" / Francia
- Université Tous Ges
- Universidad De Un Dia
- One Day University
- Universidad Para Adultos - Benemérita Universidad Autónoma De Puebla / México
- Universidad Para Mayores - Universidad Jaime I
- Universitat Per A Majors - Universitat Jaime I / España
- Universidad Para Personas Mayores De Shanghai / China
- Universidad Para Personas Mayores De Tianjin / China
- Universidad Permanente De La Universidad De Alicante / España
- Universidad Senior - Universidad Del Rosario / Colombia

96 / EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY EN EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

Institute for the Future of Education

Plataformas: CONEXIÓN - APRENDIZAJE - CREACIÓN

Tec4Seniors

Tecmilenio

The Learning Gate

103 / BIBLIOGRAFÍA

104 / CRÉDITOS Y AGRADECIMIENTOS

Prólogo

El futuro de la educación no es algo que está por venir; prácticamente se está desarrollando frente a nosotros. El imperativo de la innovación en los modelos educativos se ha agudizado cada vez más a lo largo de las décadas, gracias a disrupciones globales como la Cuarta Revolución Industrial, alimentada por el rápido ritmo de los desarrollos tecnológicos, por los cambios demográficos debidos a una mayor esperanza de vida y a menores tasas de fertilidad, por un mundo cada vez más globalizado, y por la pandemia de COVID-19, que ha acelerado el ritmo del cambio.

Es cada vez más evidente que la educación ya no es solo una fase en nuestras vidas, algo que hacemos en nuestra juventud antes de progresar hacia el mundo laboral y la adultez. El aprendizaje comienza el día en que nacemos y continúa hasta nuestro último aliento. La educación es un *continuum*, por lo que no debemos separarla en diferentes etapas aisladas. Debemos repensar la educación como un camino por recorrer y al aprendizaje a lo largo de la vida como un bien público universal.

Reconociendo la necesidad de un nuevo paradigma en la configuración del futuro de la educación superior, en 2020 el Tec de Monterrey creó el Instituto para el Futuro de la Educación (IFE). Éste tiene como objetivo crear el futuro de la educación para mejorar la vida de millones de personas en todo el mundo. ¿Cómo vamos a lograr este ambicioso sueño? Buscando soluciones disruptivas, alineadas unas con otras con un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida, y trabajando con líderes institucionales y formuladores de políticas para impulsar el cambio en todo el sector.

El Reporte Edu Trends, que el lector tiene frente a él, es parte de nuestros esfuerzos para contribuir a la base de conocimiento global sobre el futuro de la educación. Para construir el futuro de la educación, necesitamos cambiar nuestras suposiciones sobre cuál es el propósito de ésta; además de revisar y explorar la expansión de los roles de las universidades.

Este reporte nos lleva en un viaje a través de la historia del aprendizaje a lo largo de la vida: sus orígenes, revisiones y transformaciones durante varias décadas. Para saber hacia dónde nos dirigimos, debemos entender de dónde venimos. En las siguientes páginas, contamos la historia de cómo el aprendizaje a lo largo de la vida se convirtió en la tendencia que es hoy, con la esperanza de abrir nuestra perspectiva a su verdadero potencial. Más allá del mercado laboral, el aprendizaje a lo largo de la vida afecta todos los aspectos humanos, de ahí su importancia para el futuro del planeta.



MICHAEL FUNG

Director Ejecutivo, Instituto para el Futuro de la Educación

“Ninguno ignora todo,
nadie sabe todo.
Aprendemos siempre”.

– Paulo Freire



Inicio este mensaje con palabras del filósofo y educador brasileño Paulo Freire, no solo porque quedan como anillo al dedo al tema que analizaremos en las siguientes páginas, sino para que nos sirvan como humilde recordatorio de que el aprendizaje es un proceso que nunca acaba, que todas las personas somos aprendices de por vida.

El primer esbozo de este reporte nació en 2019, en aquel mundo prepanemia que hoy parece tan lejano, y en el que ignorábamos la crucial experiencia que estábamos por vivir como humanidad. Durante los peores meses de la pandemia de COVID-19 este reporte pasó a modo hibernación, pues había muchas otras prioridades que atender; sin embargo, el tema estuvo siempre rondando en mi cabeza (y creo que nunca saldrá de ella).

Cuando retomé el proyecto y reinicié mis lecturas de investigación, fue agri dulce darme cuenta de lo mucho que ignoraba sobre la historia del aprendizaje a lo largo de la vida. Escribir este reporte fue un proceso fascinante e incómodo a la vez, pues advertí que conocía solo una mínima parte de lo que abarca ese concepto,

ese nombre de moda que tanto escuchamos últimamente: *lifelong learning*. Durante este tiempo aprendí mucho y desaprendí todavía más. A cuatro años de aquel primer borrador, les presentamos el resultado de ese proceso intermitente de aprendizaje/desaprendizaje que culmina en este reporte.

El aprendizaje es una necesidad social, nos dice Peter Jarvis; los seres humanos aprendemos a ser y a estar en el mundo. Solo recientemente - quizás a raíz del alud de información que permite la tecnología - la humanidad empieza a revalorar la sencillez de la vida diaria y de sus lecciones permanentes. Las enseñanzas de la vida, la escuela de la vida, han vuelto a hacer su aparición con gran fuerza. Hoy más que nunca, después de lo vivido desde 2020, necesitamos reaprender todo esto. He ahí la relevancia de la tendencia que esperamos poder reivindicar en el presente reporte. Demostrar que se trata de mucho más que una palabra de moda es el objetivo de las páginas que vienen a continuación.



KARINA FUERTE

Editora en Jefe, Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación

INTRODUCCIÓN

No cabe duda de que el aprendizaje a lo largo de la vida es un paradigma educativo mundial. El concepto está hoy en día tan en boga que ha trascendido el ámbito educativo y se ha convertido en un imperativo para todo aquél que quiera “mantenerse relevante” en el ámbito laboral.

Lo que hoy entendemos por aprendizaje a lo largo de la vida está basado en el discurso actual que nos dice que la educación universitaria ya no es suficiente, y que a raíz de la Cuarta Revolución Industrial (término acuñado por Klaus Schwab - fundador y presidente del Foro Económico Mundial - para describir esta época en que las nuevas tecnologías difuminan los límites físicos, digitales y biológicos de nuestras vidas)¹, el panorama dentro del mercado laboral se ha vuelto cada vez más incierto y debemos mantenernos actualizados constantemente para seguir el ritmo de sus exigencias. Además, el hecho de que la esperanza de vida va en aumento en la mayoría de los países “es decir”, que vivimos más años que nuestros antepasados, nos permite concluir que nuestra vida laboral también se extenderá, lo mismo que nuestras necesidades de capacitación y actualización.

Tomando en cuenta este contexto, hace sentido el renovado auge que ha tomado el aprendizaje a lo largo de la vida. El buscador de *Google* arroja 285 millones de resultados² para la frase *lifelong learning*, 109 millones para aprendizaje a lo largo de la vida y otros 47 y medio millones para aprendizaje permanente, que se usa comúnmente como sinónimo. Estos números van en aumento cada día. Sin embargo, ¿a qué nos referimos exactamente cuando hablamos de “aprendizaje a lo largo de la vida”? ¿Por qué surgió? Si analizamos los orígenes del concepto, encontraremos que la descripción que hacen de él las políticas educativas actuales tiene poco que ver con el enfoque original, basado en una visión humanista y holística. El objetivo del presente reporte es hacer un recuento de la evolución histórica de dicho concepto y retomar esa faceta holística, menos explorada en la literatura de nuestro momento.

Así pues, en la PRIMERA PARTE de este reporte repasaremos la historia y evolución del concepto aprendizaje a lo largo de la vida, desde sus orígenes hasta la actualidad, así como el papel de la UNESCO en el desarrollo del mismo, deteniéndonos en dos reportes fundacionales: el Informe Faure y el Informe Delors. Este repaso histórico está fundamentado en el estupendo trabajo de investigación de la Dra. Maren Elfert, que culminó en el libro *UNESCO's Utopia of Lifelong Learning. An Intellectual History* (Routledge, 2018).

Enseguida, ahondaremos - de la mano de Peter Jarvis - en la importancia que tiene el contexto social en el aprendizaje (cómo y por qué aprendemos) y analizaremos la forma en que la globalización impacta sobre el aprendizaje y el rol que juega en la evolución del concepto *lifelong learning*. Para concluir la PRIMERA PARTE ofreceremos una visión propia sobre las tres dimensiones del aprendizaje a lo largo de la vida y destacaremos dos oportunidades críticas que se abren en el contexto actual: la del surgimiento del Aula mundial, inaugurada por las plataformas de comunicación virtual hace décadas, pero que llegó a un verdadero boom mundial durante la pandemia; y la de la revolución de la longevidad, en la que los cambios demográficos que estamos experimentando como humanidad revelan su dramático desafío y nos impulsan a reconocer, quizás más que nunca, el rol fundamental que juegan el envejecimiento activo y el aprendizaje a lo largo de la vida para enfrentarlos y poner de nuestro lado todo su potencial social

"Lo que hoy entendemos como aprendizaje a lo largo de la vida está basado en la economía del conocimiento y en el discurso actual que nos dice que hoy en día una educación universitaria ya no es suficiente"

La SEGUNDA PARTE del presente reporte atiende a la necesidad, ya apuntada unos párrafos arriba, de despejar la ambigüedad que generan los múltiples términos que se usan para hablar de Aprendizaje a lo Largo de la Vida y de conceptos que son clave para entender éste. Esperamos que el Glosario Crítico de términos asociados con el aprendizaje a lo largo de la vida sean de utilidad en este sentido.

Dedicamos la TERCERA PARTE a aquellas universidades e instituciones mundiales que han puesto en marcha iniciativas inclusivas en materia de edad para dar respuesta a los cambios demográficos que repasamos al final de la PRIMERA PARTE. El Directorio 2023 de Universidades con un Enfoque Inclusivo con las Personas Mayores es una lista no exhaustiva, pero sí representativa y ampliamente informada del enfoque holístico y humanista que queremos destacar en todo el presente documento.

- 1 Schwab, K. (14 de Enero de 2016). The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. Recuperado el Octubre de 2018, de World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- 2 A la fecha de elaboración de este reporte

Primera Parte

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA





Aprendizaje a lo largo de la vida

(lifelong learning)

01 DOS VISIONES: HUMANISTA E INSTRUMENTAL

1.1 UN PASADO DE DIVERGENCIAS

→ LA FUNDACIÓN DE LA UNESCO

Para entender cómo surgió el concepto de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (*Lifelong learning*) es preciso remontarnos a los orígenes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), pues fueron los fundadores de ésta quienes sentaron las bases de ese concepto y quienes le dieron popularidad a nivel mundial, permitiendo que tomara forma en el contexto de una política global.

Maren Elfert

En esta revisión nos guiaremos por el trabajo de Maren Elfert, plasmado en el libro UNESCO's Utopia of Lifelong Learning: An Intellectual History.³ Durante más de una década, la Dra. Elfert fue parte del personal profesional del Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (UIL por sus siglas en inglés), y actualmente es profesora en el King's College London, donde imparte cursos sobre gobernanza global de la educación, justicia social, sociología de la educación, educación de adultos y trabajo y aprendizaje.

Los orígenes de la UNESCO se remontan a 1942 cuando, en plena Segunda Guerra Mundial, los países aliados se reunieron para crear el plan de restablecimiento de sus sistemas educativos, con miras a implementarlo una vez finalizado el conflicto bélico. Más tarde, en 1945, cuando éste acabó por fin, los representantes de 44 países se encontraron en Londres en la Conferencia de las Naciones Unidas para el Establecimiento de una Organización Educativa y Cultural (ECO/CONF), de donde un año después emergió la UNESCO.

El propósito de la UNESCO

En su fundación, la UNESCO estableció su propósito de la siguiente manera: Contribuir a la paz y a la seguridad estrechando, mediante la educación, la ciencia y la cultura, la colaboración entre las naciones, a fin de asegurar el respeto universal a la justicia, a la ley, a los derechos humanos y a las libertades fundamentales que, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión, la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos del mundo.⁴

Es así como desde su surgimiento prevaleció en la organización una visión unificadora que enfatizaba la igualdad, el respeto mutuo, la solidaridad y la dignidad humanas por encima de la ignorancia, los prejuicios y la desigualdad.

³ Elfert, M. (2018). UNESCO's utopia of lifelong learning: an intellectual history. Routledge. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247753>

⁴ Constitución de la UNESCO, s.f., artículo 1 <https://www.unesco.org/es/legal-affairs/constitution>



Reconocer el contexto bélico en el que se dio este surgimiento es esencial para comprender los orígenes del concepto de aprendizaje a lo largo de la vida, así como su evolución hasta la actualidad. Paul Lengrand - uno de los primeros teóricos del tema - señala que dicho contexto llevó a la UNESCO a poner en primer plano su claro enfoque humanista. Este humanismo destacaba la importancia de la educación (vista "como un derecho universal humano", y por lo tanto presente durante toda la vida)⁵ en la creación de una cultura antibélica: "Puesto que las guerras nacen en la mente de los seres humanos, es en la mente de los seres humanos donde deben erigirse los baluartes de la paz".

El Universalismo, un riesgo

Maren Elfert advierte cómo la aspiración humanista de la unidad en la diversidad conlleva el gran riesgo de que "en nombre de la unidad, ciertas normas sean proclamadas como universales e impuestas a otros países con efectos perjudiciales".⁶

→ EL HUMANISMO UTÓPICO DE LA UNESCO (1960-1970)

Influenciada por el pensamiento ilustrado, la UNESCO enfatizaba en sus inicios el valor "intrínseco" de la educación. Este humanismo estaba sustentado en la creencia de que es

posible alcanzar la paz y el progreso si los seres humanos aprovechan plenamente su capacidad racional. Uno de los fundadores de la organización, el filósofo francés Jacques Maritain, señalaba que el propósito fundamental de la educación consiste en el desarrollo de la persona humana, en "hacer al humano verdaderamente humano"⁷. Este concepto ilustrado de dignidad y potencial humano constituye, de acuerdo con Elfert, uno de los pilares del humanismo tradicional de la UNESCO.

Para los pioneros del organismo, el aprendizaje a lo largo de la vida "representaba un enfoque humanista y emancipatorio que tenía como objetivo sacar todo el potencial de los seres humanos y permitirles moldear sus sociedades hacia una mayor democratización y justicia social".⁸ Tal fue la visión que predominó en los años de la posguerra, principalmente en los 60 y 70. Esta visión, que también fue conocida como el "toque francés", marcó un importante hito en la historia de lo que hoy conocemos como aprendizaje a lo largo de la vida al traer a primer plano la *éducation permanente*, término que se destacó en la primera de las publicaciones emblemáticas de la UNESCO, el Informe Faure, de 1972.

El toque francés

El pensamiento, la cultura y la política franceses influyeron ampliamente en la UNESCO, no solo porque la sede de ésta se encuentra en París, sino también porque después de la guerra un gran número de filósofos e intelectuales de ese país se unieron a ella.

Informes Faure y Delors

De los numerosos reportes de tema educativo que ha publicado la UNESCO, dos fueron clave en la historia de esta organización y fundacionales en la literatura sobre el aprendizaje a lo largo de la vida (esenciales, por lo tanto, para comprender la historia, evolución y auge del concepto tal como lo entendemos hoy en día): Learning to Be (también conocido como Informe Faure), de 1972, y Learning: The Treasure Within (conocido como Informe Delors), de 1996.

5 Elfert, 2018., p. 1

6 Elfert, 2018, p. 24

7 Maritain citado en Elfert, 2018, p. 4

8 Elfert, 2018., p. 1

→ EL INFORME FAURE (LEARNING TO BE)

Los últimos años de la década de 1960 habían sido turbulentos, con movimientos y levantamientos sociales en diferentes partes del mundo: manifestaciones contra la guerra de Vietnam; movimientos afroamericanos y protestas *gay* en Estados Unidos; la Revolución Cultural china; el movimiento conocido como “Mayo de 1968” en Francia; las manifestaciones estudiantiles y la masacre de Tlatelolco en México; y los movimientos de contracultura y hippie, por nombrar sólo algunos. Llegada la década de los setenta, el mundo se encontraba en una difícil encrucijada y muchos sectores de la sociedad cuestionaban el orden existente.

Es en este contexto que surge el Informe *Learning to be* (mejor conocido como Informe Faure), que marcó un parteaguas en la historia del aprendizaje a lo largo de la vida, imprimiendo en éste un carácter político-filosófico que “vinculó ideas educativas con el desarrollo general de la sociedad, con la igualdad y con la democracia como sistema social y político”⁹ (al grado de que hoy puede leerse como una “visión utópica de cómo podría haber sido el mundo si no hubiera caído bajo la hegemonía total del mercado”).¹⁰

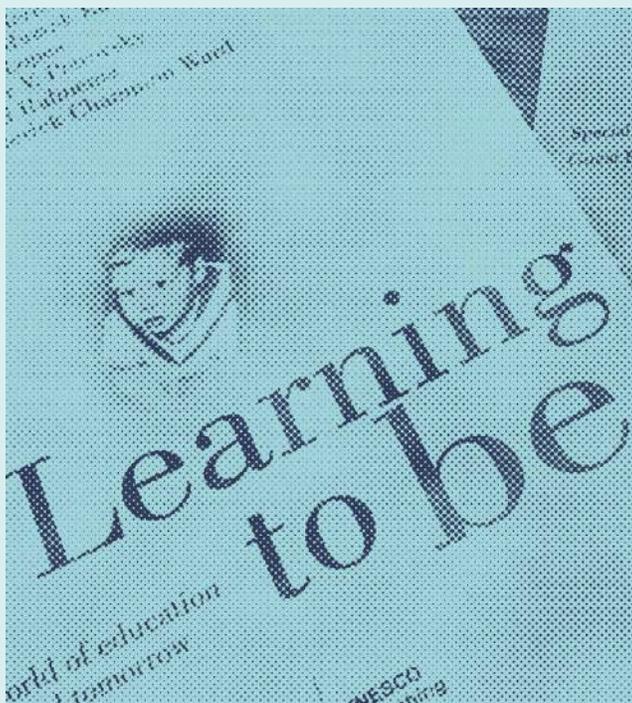
Red crítica

Académicos como Paulo Freire, Ivan Illich, Paul Goodman y Everett Reimer formaron una red de personas con una actitud crítica hacia la educación. Libros como La sociedad desescolarizada (1971) de Illich, La escuela ha muerto (1971) de Reimer, y Pedagogía del oprimido (1970) de Freire, formaron parte de la literatura base del Informe Faure.

Con el Informe Faure la UNESCO proclamó la *éducation permanente* como el “nuevo concepto maestro educativo” que debía aplicarse en todo el mundo, incluyendo los países desarrollados y en desarrollo.¹¹ De acuerdo con Elfert, el Informe actuó como catalizador del compromiso que tiene la academia con este concepto hasta el día de hoy.

El informe abogaba por una “sociedad del aprendizaje” haciendo referencia a la *polis* griega. El concepto de *polis* o ciudad, con su “inmenso potencial educativo”¹², subrayaba la idea de que todos los sectores de la sociedad debían contribuir al aprendizaje de los ciudadanos. Siguiendo los principios de la antigua Grecia, hacía referencia a la noción de *paideia*, que los antiguos griegos usaban para denotar no solo la transmisión de habilidades y conocimientos, sino también la sabiduría, la formación del carácter y la “educación del alma”¹³ para formar al ciudadano ideal. *Paideia* era un proceso que acompañaba a los ciudadanos a lo largo de toda la vida. El Informe Faure declaraba que los seres humanos nunca terminamos de aprender, que estamos en un proceso constante de aprendizaje y que necesitamos de éste “para poder sobrevivir”.¹⁴ Por lo tanto, su idea sobre una sociedad del aprendizaje no estaba enfocada en la escolarización, sino en un proceso que recorría la vida de cada individuo y que llevaría a éste a aprender a ser “un ser humano completo”, un “agente de cambio y desarrollo”, un “promotor de la democracia” y un “ciudadano del mundo”.¹⁵

- 9 Elfert, 2018, p. 114
- 10 Elfert, 2018, p. 112
- 11 Faure et al., 1972, p. 182
- 12 Faure et al., p. 162
- 13 Elfert, p. 114
- 14 Faure et al., p. 158
- 15 Faure et al., p. 158



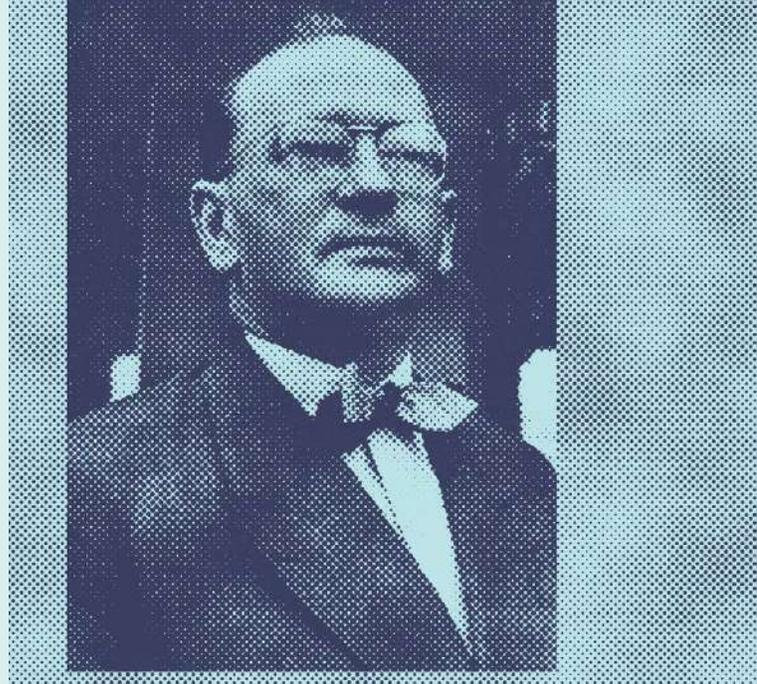
Mediante estos principios, el Informe Faure buscaba enfatizar el propósito ético de la educación en oposición al propósito técnico. Su propuesta de una sociedad del aprendizaje buscaba -de acuerdo con Elfert- desafiar al sistema educativo tradicional, en particular al sistema escolar: “[La] vieja idea de que la escuela es la única educación válida y que el tiempo de aprendizaje se limita a la edad escolar tradicional [...] es fundamentalmente injusta”.¹⁶

La idea de una *éducation permanente* reflejaba el sentir de la época al buscar concientizar sobre el hecho de que la educación puede ser usada como medio de opresión; de ahí que el Informe adoptara una postura crítica ante el sistema educativo. La *éducation permanente* buscaba más bien abrir y ampliar el alcance de la educación a todos los ciudadanos, dentro o fuera de la escuela (por ejemplo, argumentaba que el sistema educativo debía ser menos elitista, ya que excluía a “cientos de millones de analfabetos” y a los jóvenes que habían abandonado la escuela).¹⁷

La llegada de estas ideas significó el fin de lo que Paulo Freire -pedagogo y filósofo brasileño- llamó el “modelo bancario” de la educación, en el que el maestro/autoridad “deposita” conocimiento en el estudiante pasivo y sumiso.¹⁸ Elfert señala que el Informe Faure representó una especie de manifiesto humanista, con una visión utópica de una “nueva sociedad”, que a la vez reflejó la crisis “existencial” de los años sesenta y setenta pues, aunque después del período de posguerra las sociedades disfrutaron de una etapa de desarrollo económico, la fe en el progreso poco a poco se fue disipando, dando paso a una sensación de crisis inminente. El Informe Faure identificó ésta última no solo como una crisis educativa, sino también como una crisis de autoridad y de cooperación internacional.¹⁹

→ LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO

La UNESCO era reconocida como la organización internacional que había realizado “las contribuciones filosóficas y teóricas más importantes” al concepto de aprendizaje a lo largo de la vida;²⁰ sin embargo, en un mundo inmerso en la Guerra Fría, éste paralelamente se debatía en círculos educativos a nivel global y en ellos iban ganando popularidad las ideas de una alfabetización al servicio del desarrollo económico y la teoría del capital humano.



Tal clima político, caracterizado por la polarización ideológica entre los Estados Unidos y la Unión Soviética, desencadenó una verdadera carrera tecnológica entre ambos países, lo que conllevó el aumento de las inversiones en educación en los países occidentales. El crecimiento económico se convirtió en una “obsesión”²¹ para los Estados Unidos durante esos años. Este énfasis en el desarrollo puso en primer plano el concepto de capital humano, que surgió con los estudios de Theodore Schultz y Gary Becker, economistas que abogaron por ver la educación como una inversión importante para lograr el crecimiento económico, bajo la lógica de que “el valor de los seres humanos en el mercado laboral podría mejorarse mediante la inversión en forma de educación y formación”.²² Esta lógica detrás de la teoría del capital humano fue ganando terreno en las esferas políticas y económicas gracias a sus “dos caras”, es decir, a que por un lado buscaba expandir la educación pública y lograr una mayor igualdad de oportunidades, y por el otro utilizaba al ser humano como objeto de inversión para el crecimiento económico.

Los críticos más fuertes a la teoría del capital humano -que se encontraban en la UNESCO- argumentaban que “sin el contrapeso ‘humanista’, la teoría del capital humano era propensa a ser absorbida por la agenda neoliberal, porque su enfoque, puramente económico, consideraba a los seres humanos como factores de producción”.²³

Sus temores no estaban infundados.

¹⁶ Elfert, 2018, p. 114

¹⁷ Elfert, 2018, p. 112

¹⁸ Faure et al., 1972, p. 182

¹⁹ Faure et al., p. 162

²⁰ Elfert, p. 114

²¹ Faure et al., p. 158

²² Faure et al., p. 158

²³ Faure et al., p. 158

→ EL DECLIVE DE LA UNESCO

La UNESCO dependía económicamente de otras organizaciones -como el Banco Mundial- que en ese entonces demostraron que no estaban dispuestas a financiar programas educativos que tuvieran una visión del mundo muy diferente a la suya.²⁴ Como hemos visto, la visión de la UNESCO estaba fuertemente influenciada por las tradiciones idealistas francesas, mientras que las organizaciones respaldadas por los EE. UU. se hallaban bajo la influencia del nuevo paradigma del crecimiento económico, representado por la teoría del capital humano. Es así como la UNESCO fue perdiendo poder y, con ella, ideas como la de *éducation permanente*, que representaba una cosmovisión y una filosofía democráticas.

Mientras tanto ganaba terreno la teoría del capital humano, que era estrictamente un paradigma económico impulsado por economistas estadounidenses. Organizaciones internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el propio Banco Mundial, entraron como “nuevos jugadores” en la competencia por convertirse en referencias mundiales en materia de educación. Dichas organizaciones jugaron un papel importante en llevar el aprendizaje a lo largo de la vida a la popularidad que -con diferente visión y significado- tiene hoy en día.

→ LOS INFORMES JANNE Y CERI

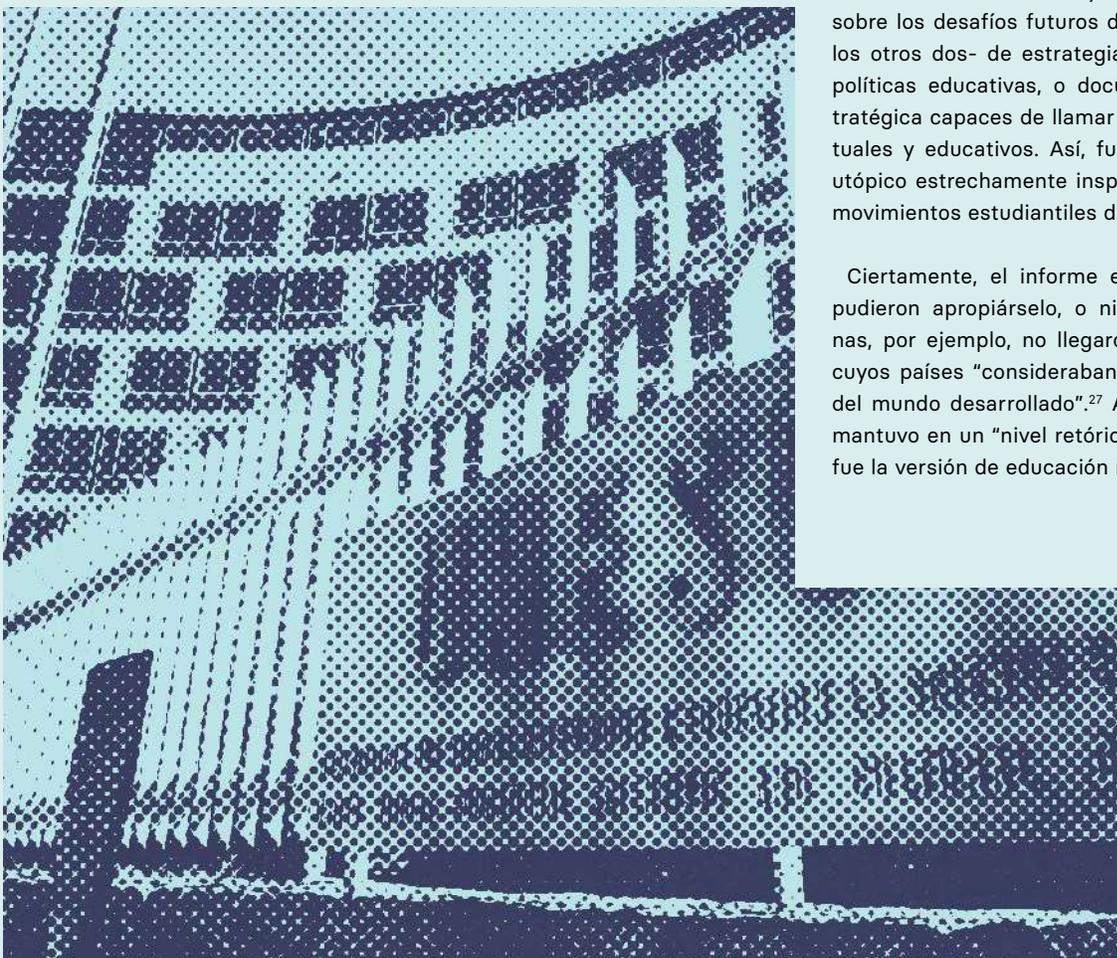
Como reacción al Informe Faure, en 1973 la Comisión Europea lanzó el Informe *Por una política comunitaria en educación (For a Community policy on education)*, también conocido como Informe Janne, que recogía el término educación permanente. En ese mismo año, el Centro de Investigación e Innovación Educativa (CERI) de la OCDE publicó un informe sobre educación recurrente (término similar al de *éducation permanente*), que fue usado tanto por la OCDE como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tuvo gran difusión entre finales de los sesenta y finales de los ochenta.²⁵ Elfert señala que la propuesta tenía un fuerte enfoque utilitario, sin embargo, el propio informe definía el concepto de educación recurrente con un matiz distinto:

*... una estrategia educativa integral para toda la educación postobligatoria o postbásica, cuya característica esencial es la distribución de la educación sobre la vida total del individuo de manera recurrente. Es decir, en alternancia con otras actividades, principalmente con el trabajo, pero también con el ocio y la jubilación.*²⁶

→ CRÍTICAS AL INFORME FAURE

Al comparar los tres informes -el Faure, el de la Comisión Europea y el del CERI/OCDE-, Elfert advierte que, aunque el primero era una reflexión filosófica extensa y audaz, y planteaba preguntas importantes sobre los desafíos futuros de la educación, carecía -comparado con los otros dos- de estrategias que pudieran aterrizar en verdaderas políticas educativas, o documentos de planificación educativa estratégica capaces de llamar la atención fuera de los círculos intelectuales y educativos. Así, fue criticado por su contenido idealista y utópico estrechamente inspirado en la resistencia francesa y en los movimientos estudiantiles de mayo de 1968.

Ciertamente, el informe era “muy francés” y muchos países no pudieron apropiárselo, o ni siquiera interactuar con él. Sus páginas, por ejemplo, no llegaron al entonces llamado “Tercer Mundo”, cuyos países “consideraban la educación permanente como un lujo del mundo desarrollado”.²⁷ Así, la importancia del Informe Faure se mantuvo en un “nivel retórico”²⁸ (menos francesa, política e idealista fue la versión de educación recurrente de la CERI/OCDE).



²⁴ Elfert, 2018., p. 101

²⁵ Elfert, 2018, p. 133

²⁶ CERI citado en Elfert, 2018, p. 133

²⁷ Rubenson citado en Elfert, 2018, p. 135

²⁸ Cropley en entrevista con Elfert

“[La] vieja idea de que la escuela es la única educación válida y que el tiempo de aprendizaje se limita a la edad escolar tradicional [...] es fundamentalmente injusta”.

→ RELEVANCIA Y PERMANENCIA DEL INFORME FAURE

A pesar de sus puntos débiles, el Informe Faure es un documento fundamental en la historia del aprendizaje a lo largo de la vida. Peter Jarvis afirma que es “seguramente el libro más influyente sobre la educación de adultos en su período”, y Carlos Alberto Torres, director del Instituto Paulo Freire de la Universidad de California Los Ángeles, lo describe como “el manifiesto educativo humanista del siglo XX”.²⁹

Sus páginas inspiraron todo un programa de investigación sobre educación a lo largo de la vida y dieron pie a la creación del Instituto de Educación de la UNESCO (UIE, por sus siglas en inglés), el cual, entre 1972 y 1979, organizó 25 reuniones y conferencias exclusivamente sobre el tema. Finalmente, en 2006, se convirtió en el actual Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (UIL).³⁰

Todo ello evidencia la fuerte influencia que tuvo el Informe en los programas educativos creados a partir de su publicación.

→ UNESCO VS. OCDE Y BANCO MUNDIAL

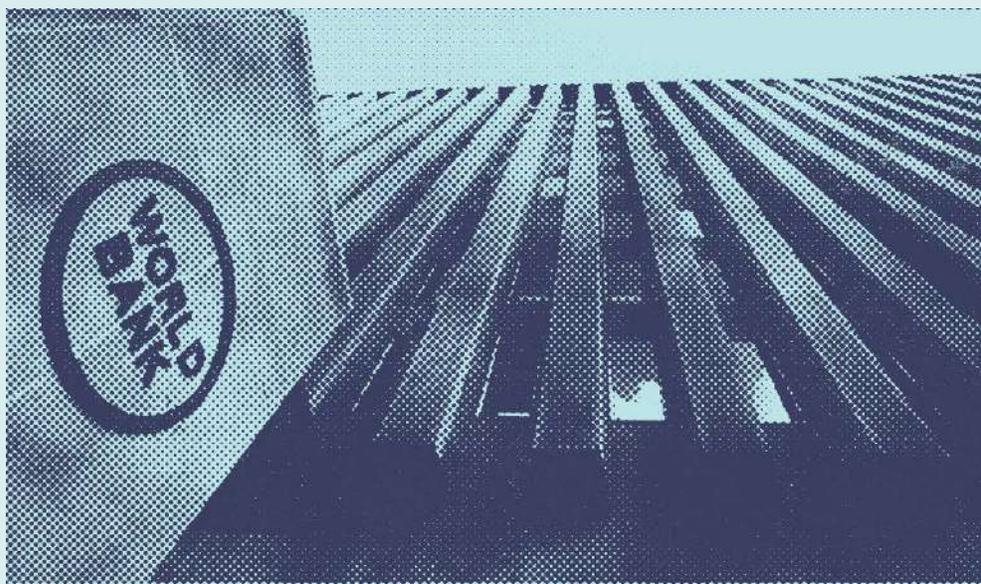
Cuando la UNESCO -que había sido por muchos años punto de referencia para filósofos, intelectuales y todo tipo de personas interesadas en la educación- se enfrentó a los nuevos enfoques de organizaciones como la OCDE y el Banco Mundial, comenzó una “rivalidad” entre agencias internacionales y la transmisión de la autoridad desde el “viejo mundo” hacia el “nuevo mundo”.³¹ Como concesión por parte de los británicos y los americanos, la UNESCO permaneció en Francia, pero en el transcurso de las siguientes décadas “el centro de poder [fue] cambiando a través del Atlántico”.³²

La segunda mitad de los setenta y los principios de los ochenta fueron años difíciles a nivel mundial, a consecuencia de una severa recesión económica que afectó a gran parte de las naciones de la OCDE. Para la UNESCO, esta crisis culminó en 1984 con la retirada de Estados Unidos como miembro, seguida por la del Reino Unido y la de Singapur en 1985. Como consecuencia, en 1986 se perdió también la alianza que la UNESCO tenía con el Banco Mundial, por la cual la primera proveía análisis de temas educativos y el segundo, fondos.

La ausencia de sus principales contribuyentes constituyó un duro golpe para la organización,³³ quedando claro que era ella quien había perdido la carrera y era superada por las organizaciones multilaterales, las cuales se afianzaron como líderes en el desarrollo de políticas educativas a nivel mundial.

Cambios en la dinámica de poder

En 1973, la UNESCO todavía constituía un punto de referencia para la OCDE y el Banco Mundial; sin embargo, la dinámica de poder fue cambiando dramáticamente. Y fue así como hoy en día la OCDE se ha convertido en la organización con mayor influencia en la definición de políticas de occidente, y el Banco Mundial en el formador educativo más importante del mundo en desarrollo.³⁴



²⁹ Elfert, 2018, p. 143

³⁰ Para conocer más sobre la historia del UIL visita: <https://uil.unesco.org/es/unesco-instituto/historia>

³¹ Elfert, 2018, p. 142

³² Elfert, 2018, p. 142

³³ Elfert, 2018, p. 157

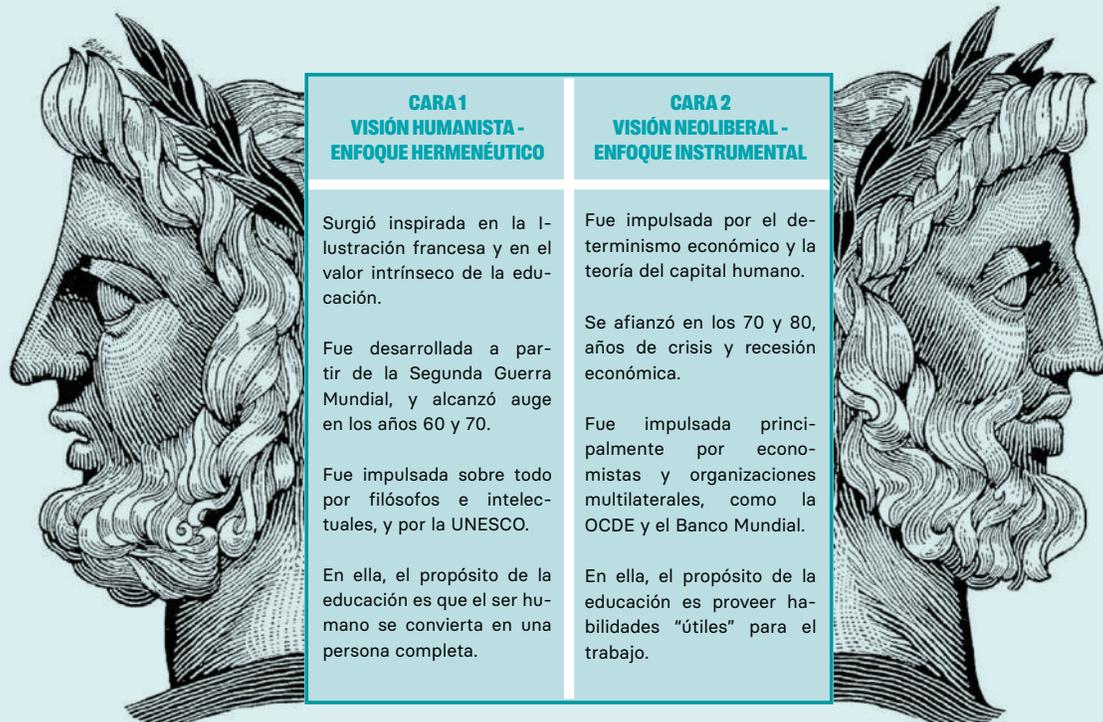
³⁴ Elfert, p. 134

1.2 COEXISTENCIA

→ JANO: EL DOBLE ROSTRO

Fue así como se afianzaron las dos principales visiones acerca del aprendizaje a lo largo de la vida, muy divergentes una de otra: la visión humanista (enfoque hermenéutico) promovida por los filósofos e intelectuales de la UNESCO, y la visión neoliberal (enfoque instrumental), apoyada por los economistas de la OCDE y el Banco Mundial.

Según una imagen propuesta por Kjell Rubenson,³⁵ estos enfoques antagónicos se pueden ver como los dos rostros del dios Jano, y así entender cómo esas dos ontologías pueden estar presentes en un mismo concepto.



Gracias a la coexistencia de estas dos facetas divergentes, el concepto de educación a lo largo de la vida fue bien recibido por gobiernos, organizaciones internacionales y educadores de todo el mundo. La idea de que las personas deben aprender siempre es atractiva para todos, lo mismo para quienes apoyan la ideología liberal-capitalista - con un enfoque más hacia el individualismo - como para quienes se identifican con la cosmovisión socialdemócrata y su énfasis en el ciudadano responsable.³⁶

Independientemente del enfoque, en todas partes se vio este tipo de educación como un medio de equipar a los seres humanos para los cambios inminentes que traería el siglo XXI. Hoy somos testigos de que su pronóstico no fue desacertado.

→ LA COMISIÓN INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI

Ante los desafíos del nuevo milenio, en la UNESCO surgió la idea de iniciar una serie de "debates sobre educación para el siglo XXI", buscando que éstos pudieran de alguna forma contribuir a dar nueva visibilidad a la organización y a "fortalecer su función intelectual".³⁷

Así, en noviembre de 1989, durante un simposio sobre educación en el nuevo siglo, los delegados recomendaron el establecimiento de una nueva comisión sobre el futuro de la educación; y finalmente, en enero de 1993 nació oficialmente la Comisión Internacional de Educación para el Siglo XXI, liderada por Jacques Delors, político francés que se había desempeñado como presidente de la Comisión Europea desde 1985.

Dignidad y potencial humano

El concepto ilustrado de dignidad y potencial humano -que según Maren Elfert constituye uno de los pilares del humanismo tradicional de la UNESCO, y que predominó en los años de la posguerra, principalmente en los sesenta y setenta - tuvo una breve reaparición a fines de los noventa tras la publicación del Informe Delors, el cual intentó rescatar el enfoque holístico impulsado por la organización.

³⁵ Rubenson citado en Elfert, 2018, p. 2

³⁶ Elfert, 2018, p. 139

³⁷ Elfert, 2018, p. 164



Recuperar el espíritu transformador

*Sustituir el término *Formation permanente* por *Éducation tout au long de la vie* (recuperando la palabra *éducation* con el espíritu transformador que tenía en el Informe Faure) fue una propuesta “destinada a combinar tradición con modernidad”,⁴⁵ es decir, un regreso a los principios del humanismo utópico de 1972 con el toque de modernidad de la nueva era de la UNESCO, liderada por Delors y su informe *Learning: The Treasure Within* (1996).*

Para la UNESCO el nuevo concepto *éducation tout au long de la vie* -que en inglés y español se tradujo como *lifelong learning* o aprendizaje a lo largo de la vida- reintroducía la noción de un “continuo educativo, coextensivo con la vida y ampliado para abarcar a toda la sociedad”.⁴⁶ Con esto, la Comisión Delors reiteró el significado utópico que había tenido la educación a lo largo de la vida en la década de 1970, con un enfoque centrado en lo que en español llamamos aprendizaje (*learning*, en inglés), y marcando un cambio de paradigma importante en el concepto de enseñanza y en la evolución del término, el cual un día acabaría convirtiéndose en lo que hoy seguimos llamando aprendizaje a lo largo de la vida.

De educación a aprendizaje

*Lo más interesante de la evolución de los términos en torno al aprendizaje a lo largo de la vida es la forma en que la palabra aprendizaje reemplazó a educación. Aunque en los círculos académicos se ha señalado con frecuencia la importancia de la diferencia semántica entre ambos términos, Elfert señala cómo pocas personas han prestado atención al hecho de que la versión francesa del Informe Delors usaba el término educación, mientras que en la traducción al inglés (y de ésta al español), el término fue reemplazado por learning (aprendizaje). La razón de tal inconsistencia, argumenta Elfert, radica en la ausencia de una palabra equivalente en francés para el término aprender (en ese idioma, la palabra *apprentissage* está relacionada más bien con el antiguo concepto pedagógico de formación).⁴⁷*

*De acuerdo con Elfert, el uso constante del término “aprendizaje” durante la Declaración de la Segunda Conferencia Internacional sobre Educación de Adultos (CONFITEA II), organizada por la UNESCO en 1960, marcó el inicio de lo que Biesta llama la “*learnification*” de la educación, que no fue sino una postura de resistencia ante las formas tradicionales asociadas con el concepto de educación, jerárquicas y basadas en la autoridad del maestro.⁴⁸*

→ INFORME DELORS (LEARNING: THE TREASURE WITHIN)

Jacques Delors siempre había sido promotor de la *éducation permanente* y creía que “la educación era una de las prioridades esenciales de la sociedad”,³⁸ dejando ver su simpatía con la visión humanista universal de la UNESCO y con su enfoque de “unidad en la diversidad”.³⁹

No sorprende, entonces, que bajo su presidencia la Comisión Internacional de Educación para el Siglo XXI (conocida como Comisión Delors) regresara a los principios fundacionales de la UNESCO, cuyo resurgimiento quedó plasmado en 1996 en un nuevo Informe, *Learning: The Treasure Within*,⁴⁰ que sería conocido como Informe Delors.

Aunque afín en muchos aspectos con el Informe Faure, la Comisión Delors renunció al término *Éducation permanente*, el cual para finales de los setenta había sido reemplazado por el de *Formation permanente*, “más funcional”⁴¹ y carente del significado transformador que tenía en sus orígenes. A cambio, el Informe Delors introdujo el concepto de *éducation tout au long de la vie* (educación a lo largo de la vida), con miras a recuperar el “significado holístico”⁴² y a añadir a éste la idea de que el aprendizaje necesitaba ser visto también como un proceso que proporcionara igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos en “respuesta a una nueva demanda económica”.^{43 44}

38 Elfert, 2018., p. 167

39 Elfert, 2018., p. 171

40 Delors, J. (1996). *Learning: The Treasure Within*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590>

41 Elfert, 2018, p. 85

42 Elfert, 2018, p. 176

43 Elfert, 2018, p. 176

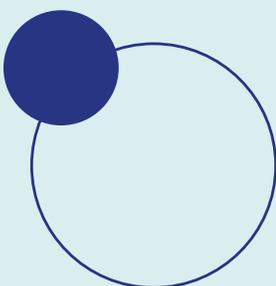
44 De acuerdo con Ravindra Dave (citada por Elfert, p.86), el término permanente fue sustituido por a lo largo de la vida porque la UNESCO quería enfatizar que la educación debía abrirse a todas las edades y etapas formativas, y ser concebida como un proceso continuo, no finito.

45 Carneiro citado en Elfert, 2018, p. 177

46 Delors citado en Elfert, p. 177

47 Elfert, 2018, p. 177

48 Biesta citado en Elfert, p. 86



Aprendizaje a lo largo de la vida

EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO



→ APRENDIENDO A SER COMUNIDAD

Para Delors, el concepto de aprendizaje a lo largo de la vida surge “como una de las claves del siglo XXI [...] para enfrentar los desafíos que plantea un mundo que cambia rápidamente”.

El Informe advierte que la idea detrás de ese concepto no es nueva, que muchos reportes anteriores sobre educación habían enfatizado ya la necesidad de que las personas continuaran aprendiendo para enfrentar nuevas situaciones laborales o personales en sus vidas; y añade que la única manera de satisfacer esa necesidad -que se venía haciendo cada vez más fuerte- era que “cada individuo aprendiera a aprender”. Además, Delors agrega un requisito que debe ir de la mano del aprendizaje a lo largo de la vida: “una mejor comprensión de las otras personas y del mundo [...] la comprensión mutua, el intercambio pacífico y [la] armonía”.

Esta visión del aprendizaje como algo que se da en comunidad sentó las bases de los cuatro pilares en torno a los cuales se debían organizar la educación y el aprendizaje, según el Informe Delors.

INFORME DELORS Cuatro Pilares de la educación y aprendizaje

1. Aprender a saber

Dados los rápidos cambios provocados por el progreso científico y las nuevas formas de actividad económica y social, el énfasis debe estar en “combinar una educación general suficientemente amplia” con el estudio a profundidad de algunos temas. De acuerdo con esta propuesta, ese conocimiento general y la capacidad de “aprender a aprender” servirán como un “pasaporte” de entrada a la educación a lo largo de la vida.⁵³

2. Aprender a hacer

Además de conocimientos generales, la educación debe proveer competencias que “permitan a las personas lidiar con una variedad de situaciones, a menudo imprevisibles, y trabajar en equipo, una característica a la que los métodos educativos actuales no prestan suficiente atención”.⁵⁴ Además, sugiere que estas competencias y habilidades sean desarrolladas a través de esquemas de experiencia laboral o trabajo social, ya que las mismas se adquieren más fácilmente si los estudiantes tienen la oportunidad de probarlas y desarrollarlas al alternar los estudios con el trabajo.

3. Aprender a vivir juntos

Es necesario “desarrollar una comprensión de otras personas y una apreciación de la interdependencia, llevando a cabo proyectos conjuntos y aprendiendo a manejar conflictos, en un espíritu de respeto por los valores del pluralismo, la comprensión mutua y la paz.”⁵⁵

4. Aprender a ser

En el siglo XXI “todos necesitarán ejercer una mayor interdependencia combinada con un sentido más fuerte de responsabilidad personal para el logro de objetivos comunes”,⁵⁶ “ninguno de los talentos ocultos” en cada persona debe dejarse sin explotar. Estos talentos ocultos son: memoria, poder de razonamiento, imaginación, habilidad física, sentido estético, capacidad de comunicarse con los demás, carisma natural del líder del grupo, y autoconocimiento.

49 Delors et al., 1996, p. 20

50 Delors et al., 1996, p. 20

51 Delors et al., 1996, p. 20

52 Delors et al., 1996, p. 85–98

53 Delors et al., 1996, p. 21

54 Delors et al., 1996, p. 21

55 Delors et al., p. 37

56 Delors et al., p. 21

El cuarto pilar, Aprender a ser, constituye el hilo conductor que une a este informe con su predecesor, el Informe Faure (que, como sabemos, en inglés lleva justamente ese título: *Learning to be*). En este pilar está afianzado el objetivo de desarrollar el potencial humano y revelar “el tesoro dentro de cada uno de nosotros”.⁵⁷ Para lograrlo, Delors propone:

... ir más allá de una visión instrumental de la educación como proceso al que uno se somete para lograr objetivos específicos (en términos de habilidades, capacidades o potencial económico), a uno que enfatiza el desarrollo de la persona completa; en resumen, al de aprender a ser.⁵⁸

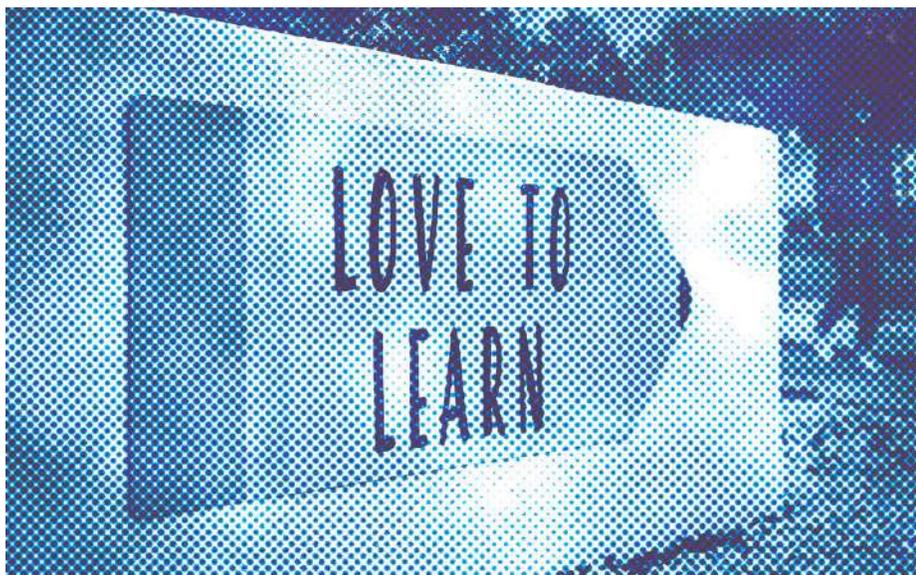
El pilar Aprender a ser puso de nuevo sobre la mesa un tema que preocupaba a Faure: la instrumentalización del ser humano y de la educación. Aunque este pilar dio continuidad al Informe Faure, Elfert observa que, al mismo tiempo, marcó la principal diferencia entre ambos documentos. Mientras que el Informe Faure eligió plantear “aprender a ser” como una pregunta existencial de lo que significa ser humano, el Informe Delors incluyó esa pregunta en el tercer pilar, Aprender a vivir juntos,⁵⁹ dándole a éste mayor expansión y acercándolo a lo que Delors mismo consideraba la clave para la educación del futuro: “Hacer que los seres humanos sean más conscientes de sí mismos y de lo que los rodea”.⁶⁰ Con esta perspectiva en mente, la comisión encargada del reporte amplió el

tercer pilar para que expresara la necesidad de “desarrollar una comprensión de los demás y su historia, [de sus] tradiciones y valores espirituales [...] creando un nuevo espíritu que, guiado por el reconocimiento de nuestra creciente interdependencia y un análisis común de los riesgos y desafíos del futuro, induciría a las personas a implementar proyectos comunes”.⁶¹

Las diferencias entre el Informe Faure y el Informe Delors son indicativos de las prioridades educativas cambiantes y los diferentes desafíos a los que se enfrentaba la educación (y la UNESCO) cuando ambos se publicaron. Ya en la década de los noventa, Delors anticipaba los cambios a los que se enfrentarían la educación y el mundo, y argumentaba que, ante ellos...

*... la educación tiene que desarrollar en los jóvenes la capacidad de conocerse a sí mismos y de comportarse de manera autónoma y respetuosa con los demás en un entorno rápidamente cambiante, cada vez más saturado de “información brutal” y “agresiones técnicas” [...] La educación debe estar orientada hacia la creación de ciudadanos ilustrados, autónomos y responsables y hacia la construcción de una inteligencia que abarque la capacidad de sentir y razonar.*⁶²

Sentando muchas de las bases de la educación actual, inclusiva y planetaria, el Informe Delors destacó el vínculo entre el aprendizaje a lo largo de la vida y la estabilidad social, y abordó muchos problemas sociales, como: la migración, la cohesión social, la desigualdad económica y la distribución desigual del conocimiento.



57 Delors et al.,1996, p. 86

58 Delors et al.,1996, p. 86

59 Delors citado en Elfert, 2018, p. 178

60 Delors citado en Elfert, 2018, p. 178

61 Delors et al., 1996, p. 20

62 Delors citado en Elfert, 2018, p. 179

ALGUNAS RECOMENDACIONES DESTACADAS DEL INFORME DELORS⁶³

Sobre el papel de la educación

- Debemos guiarnos por el objetivo utópico de dirigir el mundo hacia una mayor comprensión mutua, un mayor sentido de responsabilidad y una mayor solidaridad, a través de la aceptación de nuestras diferencias espirituales y culturales.
- La educación tiene la tarea universal de ayudar a las personas a comprender el mundo y comprender a los demás.
- La educación no puede resolver por sí sola los problemas sociales, pero puede fomentar la convivencia en comunidad a través de la integración de grupos minoritarios, siempre respetando sus diferencias y personalidades.
- La ciudadanía activa debe comenzar en la escuela.
- El papel de la educación es proporcionar a los niños y adultos el trasfondo cultural y la perspectiva histórica que les permitan dar sentido a los cambios que acontecen en el mundo.
- Es necesario crear un nuevo modelo de desarrollo que sea respetuoso con la naturaleza y con la estructuración del tiempo de las personas.

Sobre los docentes

- Elevar el estatus de la profesión docente será esencial para que aprender a lo largo de la vida cumpla su función central de hacer avanzar a nuestras sociedades y fortalecer el entendimiento mutuo entre los pueblos.
- Para lograrlo, los docentes deben ser reconocidos por la sociedad y darles la autoridad que merecen y los recursos necesarios para ejercer su profesión.
- Se debe hacer hincapié en la relación estudiante-profesor. La tecnología no debe ser más que un respaldo a esta relación.
- El trabajo en equipo debe ser esencial en el ejercicio docente.
- Los docentes también deben tener la oportunidad de actualizar sus conocimientos y habilidades. Su vida profesional debe estar organizada de tal manera que tengan la oportunidad de disfrutar de momentos de formación a través de licencias de estudios o periodos sabáticos.
- Es importante que instituciones de diferentes países establezcan alianzas y lleven a cabo intercambio de docentes. Estos intercambios no solo darán a los docentes un valor añadido en el ejercicio de su profesión, sino también una mayor cercanía con otras culturas, civilizaciones y experiencias.

Sobre las políticas educativas

- La educación es un activo comunitario que no puede ser regulado solo por las fuerzas del mercado.
- Es esencial involucrar a todos los actores de la sociedad en la toma de decisiones educativas.
- La descentralización administrativa y la autonomía de los establecimientos educativos conducen al desarrollo y a la innovación.
- Una cuarta parte del recurso económico destinado al desarrollo debe canalizarse hacia la educación.
- Deben fomentarse los canjes de deuda (es decir, el comprar deuda externa, convertirla en moneda nacional y utilizar el producto resultante para financiar actividades de conservación)⁶⁴ para compensar los efectos de las políticas de ajuste y las políticas para la reducción del déficit interno y externo.

Sobre la educación básica y secundaria

- Es necesario fortalecer la educación básica haciendo que ésta se adapte a sus contextos específicos.
- La educación secundaria debe ser repensada en el contexto del aprendizaje a lo largo de la vida, proporcionando al individuo diversos caminos, así como la posibilidad de retornar en cualquier momento al sistema educativo si lo ha abandonado.

Sobre las universidades

Las universidades deben jugar un papel central como autoridades intelectuales de la sociedad. Este rol debe ejercerse a través de la reflexión y discusión sobre los problemas éticos y sociales que afectan al mundo. Las universidades deben cumplir cuatro funciones clave:

- Preparar a los estudiantes para la investigación y la enseñanza
- Proporcionar cursos de formación altamente especializados y adaptados a las necesidades de la vida económica y social
- Estar abiertas a todas las personas y cubrir los muchos aspectos de la educación a lo largo de la vida en su sentido más amplio
- Fomentar la cooperación internacional

Impacto del Informe Delors

A pesar de la poca investigación que se ha hecho sobre la influencia del Informe Delors en las políticas educativas del mundo, su impacto se refleja de forma notable en el mundo académico. El documento ha sido citado ampliamente en la literatura educativa y en artículos de investigación.

→ CRÍTICAS AL INFORME DELORS (LA VISIÓN DEL BANCO MUNDIAL)

Ante estas recomendaciones, no cabe duda de que el Informe Delors se situó en la tradición de la UNESCO y de sus fundadores, al definir el propósito de la educación como dignificar al ser humano desarrollando su potencial y, con ello, contribuir al mejoramiento de la sociedad.

⁶³ Delors et al., 1996, p. 34-42

⁶⁴ ¿Qué es el Canje de Deuda EE. UU. – C.R.? <https://primercanjedeuda.org/que-es-el-i-canje-de-deuda/>

Sin embargo, como se mencionó anteriormente, las críticas hacia el reporte señalaban que su “lenguaje de idealismo y sueños”⁶⁵ ofrecía recomendaciones más bien generales, con muy buenas intenciones, pero con “muy pocas respuestas a las preguntas más urgentes”.⁶⁶

Según menciona Elfert, en términos de recomendaciones realistas, el informe se quedó corto e incluso fue menos pragmático que su predecesor. No respondía, por ejemplo, a cuestiones tales como cómo financiar la educación, un tema al que el Banco Mundial ofreció una respuesta mucho más concreta en su reporte *Priorities and Strategies for Education* (Prioridades y Estrategias para la Educación), publicado en 1995.⁶⁷

De acuerdo con Elfert, estos dos reportes diferían en aspectos importantes y ejemplificaban cuánto se habían alejado las visiones del Banco Mundial y la de la UNESCO. Mientras que ésta presentaba una visión utópica de la educación, el informe del Banco Mundial adoptaba un enfoque práctico, destacando el papel de la educación para lograr el desarrollo económico. Apostando por la teoría del capital humano -y evidenciando una vez más las dos cosmovisiones divergentes (las dos caras del dios Jano)- *Priorities and Strategies for Education* identificaba dos aspectos principales de la educación: “debe satisfacer la creciente demanda [...] de trabajadores adaptables que puedan adquirir fácilmente nuevas habilidades, y debe apoyar la expansión continua del conocimiento”.⁶⁸



Otros dos reportes de impacto

*Mientras los Cuatro pilares (el mayor legado del Informe Delors) se han convertido en simples eslogans sin lograr transformarse de verdad en políticas educativas, dos reportes han sido ampliamente adoptados por distintos gobiernos, influenciando políticas educativas alrededor del mundo. El primero, *Education and the Economy in a Changing Society* (1989), publicado por la OCDE, se convirtió en “la biblia de los ministros de educación”.⁶⁹ El segundo estuvo a cargo de la Unión Europea (UE), la cual entró a la competencia en el campo de políticas educativas con su publicación de 1995 *Teaching and Learning: Towards the Learning Society*, un documento que dirigió las políticas europeas sobre educación a lo largo de la vida y que dio pie a que el siguiente año, 1996, fuera declarado el Año Europeo del Aprendizaje a lo Largo de la Vida.⁷⁰*

Informe ensombrecido

El Informe Delors se vio ensombrecido porque no ofrecía una alternativa lo suficientemente práctica que superara el enfoque pragmático y la hegemonía del discurso adoptado tanto por el Banco Mundial como por la OCDE.

→ RELEVANCIA DEL INFORME DELORS

La relevancia del Informe Delors, destaca Elfert, reside precisamente en su desafío a la visión instrumental predominante, la cual se ha exacerbado en las últimas dos décadas.

Dicho desafío ha movilizado siempre a la UNESCO, desde sus inicios. Al igual que Faure, Delors temía “... la invasión del sistema educativo por la presión de la economía [...] la cual lleva a subestimar la alta misión de la educación”,⁷¹ y sus temores no estaban totalmente infundados: los enfoques del Banco Mundial y la UNESCO ponen en evidencia lo que Peter Jarvis llamó la “colonización gradual de la educación por el mundo del trabajo”,⁷² colonización que los críticos del concepto de educación a lo largo de la vida ya habían anticipado desde los años setenta.

65 Elfert, 2018, p. 186

66 Elfert, 2018, p. 180

67 *Priorities and Strategies for Education: A World Bank Review* (1995). World Bank Group. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/117381468331890337/priorities-and-strategies-for-education-a-world-bank-review>

68 World Bank, 1995, p. 1

69 Rubenson citado en Elfert, 2018, p. 193

70 Jarvis, 2007, p. 70

71 Delors citado en Elfert, p. 183

72 Jarvis, 2007, p. 69

→ EL CUERNAVACA MANIFIESTO (CRÍTICA DE LOS INTELLECTUALES AL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA)

En el verano de 1974, un pequeño grupo de académicos se reunieron con el filósofo austriaco Ivan Illich en Cuernavaca, en el Estado de Morelos, México, para formular sus preocupaciones sobre la educación a lo largo de la vida. Estas inquietudes se plasmaron en el *Cuernavaca Manifiesto*, donde se argumentaba que la educación a lo largo de la vida corría el riesgo de prolongar la coerción de la educación que ya estaba representada por la escuela. Temían que esta última se convirtiera en una “trampa de por vida” que estableciera la educación continua como un requisito obligatorio para obtener ayudas sociales: “...el Manifiesto traduce nuestra oposición a la educación de adultos obligatoria impuesta por la ley o por la presión social”.⁷³

Para este grupo, el concepto de educación a lo largo de la vida era propenso a ser usurpado por la nueva sociedad capitalista, en donde el mensaje transmitido era que “todos podían ascender en la escala social gracias a la educación”,⁷⁴ es decir, a través de la meritocracia, convirtiéndose en un medio de avance individual en detrimento del avance colectivo.

El Manifiesto, además, advertía que la educación continua podría llevar a una “desvalorización de las competencias” al convertirlas en meras certificaciones (“titulitis”) necesarias para avanzar en la escala social y profesional, fenómeno que vemos hoy en la tendencia a la formación “basada en competencias”.⁷⁵

Las inquietudes de los críticos de la educación a lo largo de la vida habían prevenido ya sobre la ambigüedad del concepto (tal como se presenta en las dos caras de Jano): por un lado, la educación a lo largo de la vida puede empoderar a las personas para que se adapten a los rápidos cambios sociales; por otro, podría convertirse en una mercancía, presionando a los seres humanos a aprender de por vida.

Esta ambigüedad prevalece en la actualidad y parece arraigarse con más fuerza en un momento en el que el aprendizaje a lo largo de la vida es una tendencia global que crece con más fuerza que nunca.

02 LA NUEVA VISIÓN PARA EL SIGLO XXI

2.1 RECURSOS TEÓRICOS PARA LA COMPRENSIÓN

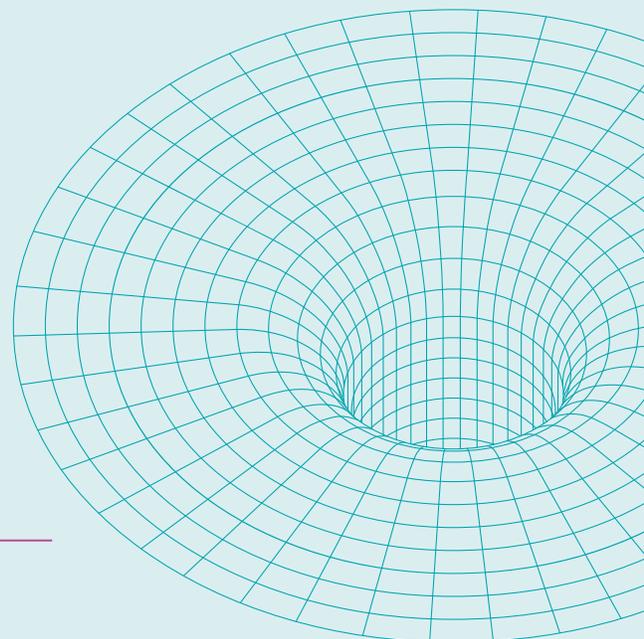
→ EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA SE ALEJA DE LA VISIÓN HUMANISTA

Como se vio en el capítulo anterior, el concepto que hoy conocemos como aprendizaje a lo largo de la vida surgió en un contexto de cambios acelerados, crecimiento económico y una profunda transformación social. Más aún, su evolución desde la década de los sesenta se ha visto en constante tensión con “las demandas técnicas y económicas que surgieron de la globalización, el capitalismo y la teoría del capital humano en desarrollo”.⁷⁶

Esta tensión ha traído como resultado que hoy en día el aprendizaje a lo largo de la vida tenga menos relación con la visión humanista de la “sociedad del aprendizaje” formulada por la UNESCO y se incline más hacia una “economía del conocimiento” basada en la teoría del capital humano.

Ciertamente, como señala Jarvis, el concepto aprendizaje a lo largo de la vida goza de un resurgimiento, pero éste se debe más a la urgencia de responder a condiciones sociales actuales que a atender la necesidad natural humana de seguir aprendiendo continuamente.

Para poder profundizar en este tema necesitamos antes examinar algunos recursos teóricos sobre la manera en que aprendemos y la importancia del contexto social en que lo hacemos (la parte nominal del concepto “aprendizaje a lo largo de la vida”, es decir, la del aprendizaje: ¿cómo aprendemos los seres humanos?). Esto nos permitirá ubicar mejor el eje de la controversia actual en torno al aprendizaje a lo largo de la vida, y arrojar luz sobre las vías que hay que hacer converger para proyectar una nueva visión.



⁷³ Elfert, 2018, p. 137

⁷⁴ Elfert, 2018, p. 137

⁷⁵ Elfert, 2018, p.138

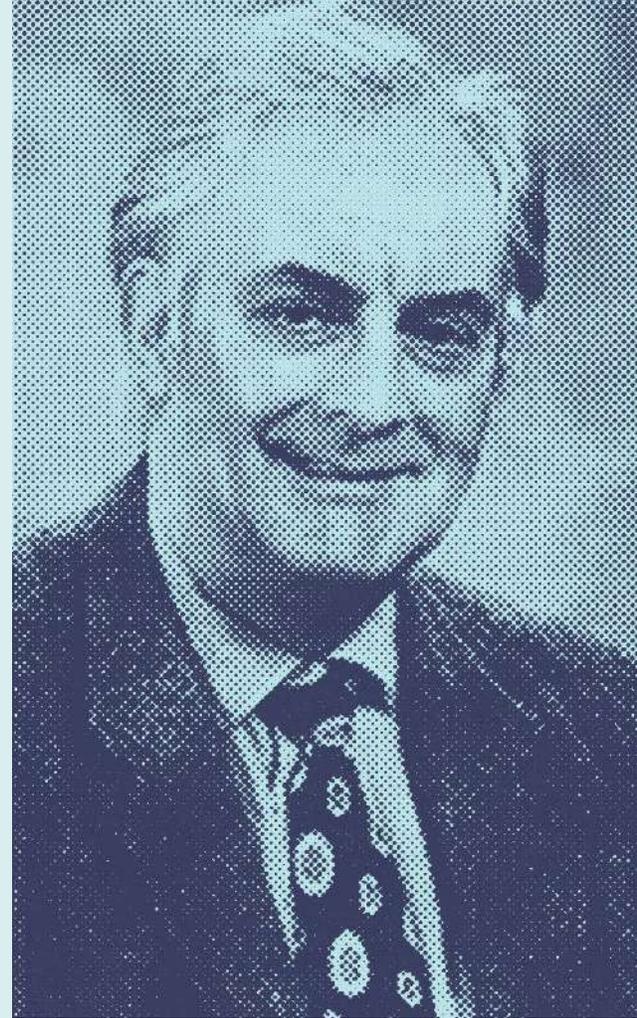
⁷⁶ Ibid., p. 1413

→ EL APRENDIZAJE EN EL CONTEXTO SOCIAL (JARVIS)

De acuerdo con Jarvis, el aprendizaje humano es “el proceso de transformar toda nuestra experiencia a través del pensamiento, la acción y la emoción y, por lo tanto, [de] transformarnos a medida que continuamos construyendo percepciones de la realidad externa en nuestra biografía”.⁷⁷ En otras palabras, el aprendizaje es un proceso de transformación de las experiencias que tenemos cuando interactuamos con el exterior, incluyendo, por lo tanto, la sociedad, y por ello “ninguna teoría del aprendizaje puede omitir el mundo social más amplio dentro del cual vivimos”.⁷⁸ Pero entonces, ¿cómo aprendemos?

Aprendemos algo nuevo cuando ocurre una disyunción, es decir, una separación entre dos realidades. Jarvis explica que cuando no podemos dar por sentado algo en el mundo, entramos en un estado de disyunción, y que el aprendizaje ocurre “cuando la armonía entre nuestra biografía (experiencias pasadas) y nuestra experiencia del ‘ahora’ necesita ser establecida o restablecida”.⁷⁹

La primera etapa de la experiencia de aprendizaje comienza con las sensaciones corporales (sonido, vista, olfato...), mismas que después transformamos y aprendemos a hacer significativas para nosotros. Durante la infancia, esta primera etapa sensorial ocurre de manera más consciente que en otras etapas: el hecho de que, por su corta edad, muchas de las sensaciones sean nuevas para un infante, hacen que éste se encuentre en un estado de aprendizaje continuo; en cambio, en la edad adulta las nuevas experiencias se dan con menor frecuencia. Sin embargo, cuando nos encontramos con una situación o sensación novedosa, el proceso es el mismo para infantes y adultos. Una vez que entramos en estado de disyunción, nos preguntamos: “¿Qué hago ahora? ¿Qué significa? ¿Qué es ese olor? ¿Qué es ese nuevo sonido?”,⁸⁰ y es a partir de estas sensaciones que comienza un nuevo ciclo de aprendizaje, como se muestra en la siguiente figura.



Es así como los humanos aprendemos a través de la transformación de sensaciones y cómo a la vez nos transformamos continuamente nosotros mismos mediante ese nuevo aprendizaje.

Asimismo, como este proceso se da en nuestro contexto social (ya que “el aprendizaje es un conjunto de prácticas socioculturalmente integradas”),⁸¹ recibimos de éste retroalimentación constante que nos puede confirmar si el aprendizaje que hemos obtenido es socialmente aceptable o si tenemos que comenzar con el proceso otra vez. De manera que pasamos por un proceso de ‘prueba y error’ mientras buscamos aprender esa respuesta socialmente aceptable. En este sentido, en nuestra convivencia en el mundo-vida (*life-world*) -como lo llama Jarvis- llevamos un significado social dentro de nosotros.

El aprendizaje es una necesidad social, y es a través de él que los seres humanos aprendemos a ser y a estar en el mundo.

LA TRANSFORMACIÓN DE LAS SENSACIONES EN EL APRENDIZAJE



FIGURA: LA TRANSFORMACIÓN DE LAS SENSACIONES: APRENDIZAJE INICIAL Y NO REFLEXIVO / JARVIS (2007).

⁷⁷ Jarvis, 2007, p. 5

⁷⁸ Jarvis, 2007, p. 2

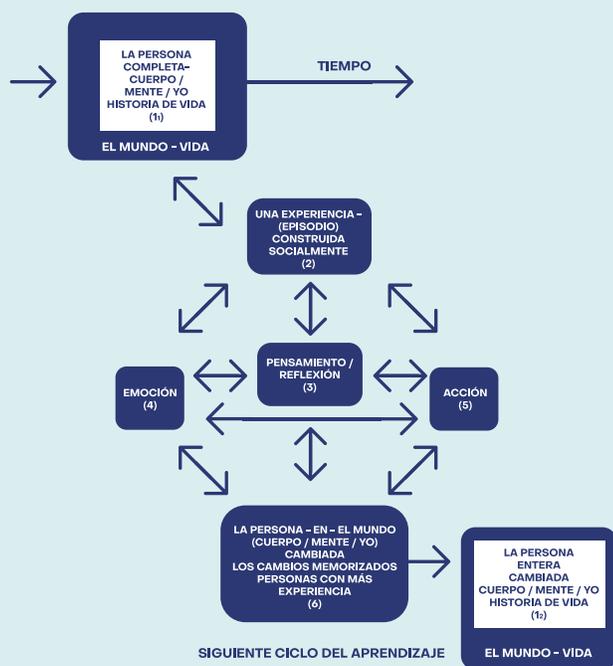
⁷⁹ Jarvis, 2007, p. 4

⁸⁰ Jarvis, 2007, p. 3

⁸¹ Usher, R., Edwards, R. (2007). *Lifelong Learning - Signs, Discourses, Practices.* (p. 2). Springer.



A continuación, presentamos el diagrama con el que Jarvis ilustra el proceso de ‘prueba y error’ y de transformación de la persona a través del aprendizaje.



Así pues, podemos concluir que el aprendizaje implica tres transformaciones: la de la sensación, la de la persona y la de la situación social.⁸² Es en esta intersección con el mundo-vida donde tenemos experiencias que nos presentan oportunidades de aprender

→ DISYUNCIÓN INCESANTE (BAUMAN)

Pero ¿qué pasa cuando el mundo-vida cambia tan constantemente y de manera tan rápida como en la sociedad contemporánea? Nuestros tiempos inducen un estado de disyunción incesante en las personas, quienes quedan constantemente expuestas ya no a oportunidades sino a una verdadera exigencia de aprendizaje.

El sociólogo Zygmunt Bauman ha definido nuestra época como “modernidad líquida”, diciendo que en ella el progreso se da a través de un “cambio implacable e inexorable que, lejos de augurar paz y descanso, presagia una crisis y una tensión continuas que imposibilitarán el menor momento de respiro”.⁸³

Es así como se ha producido una situación en la que los individuos se ven obligados a aprender todo el tiempo para encontrar su lugar en la sociedad. “¡El aprendizaje a lo largo de la vida es ahora endémico!”,⁸⁴ exclama Jarvis. En consecuencia, vivimos conscientes de estar siempre sometidos a potenciales experiencias de aprendizaje.

A la par, las presiones globales del mundo capitalista avanzado y el ritmo vertiginoso en el que vivimos han hecho que nos concentremos, también de forma consciente, sobre todo en aquello en lo que sabemos o suponemos que podemos incidir.

Para Bauman, esta sensación de inestabilidad e inseguridad se convierte en una especie de “capital del miedo”⁸⁵ altamente rentable que lleva hacia la individualización. Es claro que el aprendizaje humano se ha visto profundamente afectado por los cambios que ha traído la globalización.

2.2 APRENDIZAJE EN UN MUNDO GLOBALIZADO

→ EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL APRENDIZAJE

Desde la Revolución Industrial el mundo ha sido testigo de una aceleración gradual de los cambios sociales, políticos y económicos. Finalmente, desde 1996, la educación -que siempre se ha visto afectada por los cambios históricos importantes- “ha seguido más el camino de la economía”.⁸⁶ La transición hacia formas de trabajo más flexibles y fluidas (“líquidas”) en las sociedades de consumo globalizadas, que a su vez exigen más movilidad y adaptabilidad de la fuerza laboral, han tenido un profundo impacto en la educación.

82 Jarvis, 2007, p. 6

83 Bauman, Z. (2007). Tiempos líquidos. (p. 21). Tusquets.

84 Jarvis, 2007, p. 5

85 Bauman, Z. (2007). Tiempos líquidos. Tusquets.

86 Elfert, 2018, p. 193

Debido a que la sociedad es fluida (“líquida”) y sus exigencias cambian constantemente, también el aprendizaje está cambiando y necesita volverse de por vida en lugar de nada más recurrente, advierte Jarvis. Aprender a lo largo de la vida se ha convertido en una necesidad de todas las personas para poder adaptarse al mundo y sentirse parte de él.⁸⁷

→ LA EDUCACIÓN: INDUSTRIA Y MERCADO

En el libro *Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society* (Globalización, Aprendizaje a lo largo de la vida y Sociedad del Aprendizaje, Jarvis señala que, como consecuencia del capitalismo, muchas instituciones culturales –entre ellas las educativas– se han convertido en industrias. Argumenta que “el mercado ha transformado las instituciones tradicionales en productos comercializables [y así] la educación ahora es un producto y sus instituciones ahora son industrias, [...] las personas [se han convertido en] recursos e incluso capital”.⁸⁸ Aunado a esto, las fuerzas globales demandan una mano de obra no sólo más educada sino continuamente educada.

De acuerdo con el mismo autor, el hecho de que la educación de adultos, en su sentido más tradicional, esté desapareciendo y que surjan cuestionamientos tan profundos al aprendizaje a lo largo de la vida, refleja precisamente estos cambios y demandas del capitalismo.

Jarvis señala que a pesar de que el aprendizaje es algo individual y personal, el aprendizaje a lo largo de la vida se ha convertido en un “fenómeno social” que involucra, sí, aprendizaje, pero también educación,⁸⁹ entendida ésta como la institucionalización de aquél.

El autor describe el aprendizaje a lo largo de la vida como una “especie de mercado” en donde se ofrecen oportunidades de aprendizaje y una variedad de cursos a los cuales uno puede inscribirse. Sin embargo, advierte que, como cualquier mercado, el del aprendizaje a lo largo de la vida favorecerá a quienes tienen los medios económicos para participar en él y perjudicará a quienes no los tienen, que de por sí ya están en desventaja.⁹⁰

Además, el que sea responsabilidad del individuo adquirir su propio aprendizaje, implica que aquellos que no lo hagan sean vistos o calificados como irresponsables

Una colonización gradual de la educación por el mundo del trabajo⁹¹

A lo largo de los años, el tiempo de la educación se ha ido prologando, y aunque no todas las causas de ello estén en la globalización, es un hecho que en gran parte se debe a las crecientes demandas de la industria y el comercio por obtener una fuerza laboral educada. La propia OCDE señala: “... a medida que la globalización y la tecnología continúan reestructurando las necesidades de los mercados laborales en todo el mundo, la demanda de personas con una base de conocimiento más amplia y habilidades más especializadas continúa aumentando”.⁹²

Un ejemplo de esto es cómo, a la par que las economías emergentes cambian rápidamente, la necesidad de educación superior también aumenta, lo que ha llevado a que sean cada vez más los países que ven crecer su tasa de jóvenes que completan la educación universitaria.

De acuerdo con el reporte *Education at a Glance 2022* de la OCDE,⁹³ la proporción promedio de adultos jóvenes (de entre 25 y 34 años) con título de educación terciaria⁹⁴ ha aumentado de 27 % en el 2000, a 48 % en 2021.

Según el reporte, los 10 países con mayor número de personas entre 25 y 34 años, con educación terciaria son:

Corea del Sur (69 %)
Canadá (66 %)
Japón (65 %)
Irlanda / Luxemburgo (63 %)
Lituania / Reino Unido (57 %)
Países Bajos (56 %)
Noruega (55 %)
Australia (54 %)
Suiza (52 %)
Bélgica / Estados Unidos (51 %)

Un país con un alto porcentaje de población educada atrae más inversión. Esto ha provocado que los países que quieren atraer inversión interna se vean forzados a proveer más educación a su gente (naturalmente, señala Jarvis, los gobiernos pueden afirmar que esto lo hacen con un interés nacional, ya que es fundamental impulsar una fuerza laboral educada).⁹⁵

Si bien la industria educativa es un importante factor económico en los países capitalistas, la educación en sí ha sido siempre un eslabón débil en sus cadenas de producción, por lo que no sorprende que el aprendizaje a lo largo de la vida se haya ubicado hoy en el centro de estas sociedades, en donde –como hemos visto– la actualización constante de la fuerza de trabajo se ha vuelto determinante.

⁸⁷ Jarvis, 2007, p. 39

⁸⁸ Jarvis, 2007, p. 58-59

⁸⁹ Jarvis, 2007, p. 67

⁹⁰ Jarvis, 2007, p. 67

⁹¹ Jarvis, 2007, p. 69

⁹² OECD (2019). Education at a Glance 2019: OECD Indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

⁹³ OECD (2021). Education at a Glance 2022: OECD Indicators. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2022_3197152b-en

⁹⁴ La OCDE define a la población con educación terciaria como aquellas personas que han completado el nivel más alto de educación, por grupo de edad. Esto incluye tanto programas teóricos que conducen a la investigación avanzada o profesiones de alta habilidad como la medicina y más programas vocacionales que conducen al mercado laboral.

⁹⁵ Jarvis, P. (2007). *Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society* Sociological Perspectives. Routledge

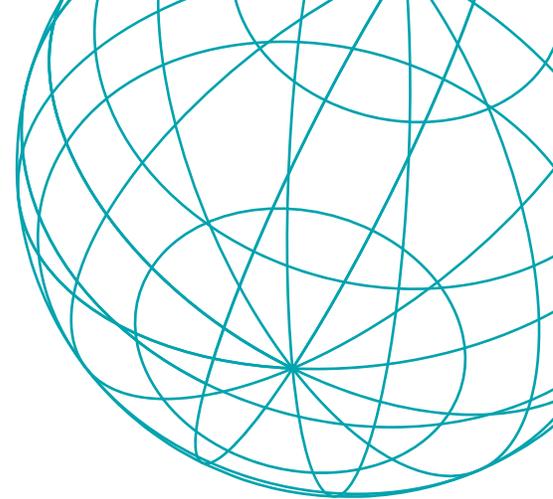
2.3 EL NUEVO APRENDIZAJE TRIDIMENSIONAL PARA TODA LA VIDA

→ RESPUESTA AL MUNDO LÍQUIDO

Un mundo líquido en cambio constante exige que seamos veloces en la respuesta. Ecológicamente -lo señalan los expertos- el tiempo de actuar se reduce ya a unos cuantos años antes de que la problemática sea irreversible. Pero no es sólo en materia de ecología en donde la acción resulta urgente. Las dificultades se extienden por todas partes (como lo hacen los líquidos) e invaden desde los aspectos existenciales de los individuos hasta los órdenes sociales y planetarios.

Este acelerado ritmo de cambio está produciendo transformaciones en todos los niveles y, como vimos en secciones anteriores, el estado de disyunción que ocurre cuando no podemos dar por sentado algo en el mundo nos obliga a seguir aprendiendo de manera permanente. En esta líquida sociedad "las personas se ven obligadas a aprender de manera informal y casi incidental para poder vivir [...] Las innovaciones tecnológicas están creando nuevos estilos de vida",⁹⁶ imponiendo una cultura de aprendizaje constante en aras de la supervivencia.

El futuro se nos ha echado encima y el presente debe ser revisado y desentrañado constantemente para entenderlo y encaminarlo fuera de esa ubicua disyunción. Dicha revisión recae de forma crucial en un tema socialmente central y a la vez diverso como la educación; hoy, ésta exige ser



abordada con visión crítica, empezando -como hemos intentado hacer en los capítulos anteriores- por la revaloración y reconsideración de las principales posturas que han estado en juego. En esta labor, resulta urgente la reconsideración de los conceptos y términos que cada una de esas posturas ha utilizado, muchas veces de forma ambigua, en su descripción del mundo.

A esta revaloración de lo que se ha aportado en décadas pasadas debe seguir su integración en un nuevo modelo que supere las divergencias. No es el propósito de este reporte proponer ese nuevo modelo sino sumar a su construcción: dejar ver, en la inconmensurable red de información que compone el paisaje actual, algunos cabos que pueden ser cruciales para guiar la mirada y favorecer la tarea.

→ DESAMBIGUACIÓN DE CONCEPTOS Y TÉRMINOS

Durante milenios, nunca los seres humanos se cuestionaron el hecho de que uno aprendía siempre. Como hemos visto, fue hasta el siglo XX cuando el tema entró en discusión y se intentó separar ideas como educación y aprendizaje de la vida diaria y práctica. Así, el concepto que hoy tenemos de lo que es el aprendizaje a lo largo de la vida es resultado de enfrentamientos entre distintas posturas filosóficas y educativas e intereses sociales y económicos diversos. En este contexto, términos simples como continuo, permanente, recurrente y muchos otros, se ideologizaron, y ahora es necesario revisarlos de nuevo para poder entender su significado, restarles ambigüedad y en última instancia elegir los que emplearemos para establecer con claridad una nueva visión (la SEGUNDA PARTE de este reporte es un [Glosario Crítico](#) que aspira a ofrecer cierta desambiguación de conceptos y términos).

⁹⁶ Jarvis, 2007, p. 6



→ LAS TRES DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

Una nueva visión del aprendizaje a lo largo de la vida debe plantear ésta como un proceso en tres dimensiones: la del tiempo de cada vida humana (del nacimiento a la muerte); la de su amplitud, que abarca todos los intercambios humanos y los consecuentes aprendizajes que la persona afronta en ese tiempo, y una tercera que alude al nivel de profundidad que se alcanza en esos aprendizajes.

Esta visión también aspira a empatizar el enfoque humanista con el instrumental y el propósito ético de la educación con su propósito técnico: la mira está en reunir en una sola dimensión holística el vértice económico/laboral con todos los demás aspectos de la vida humana: sociales, culturales, espirituales, cívicos.

Esta perspectiva se funda en el hecho de que tanto la interrelación de las esferas interiores de la persona como la interdependencia humana en todos los órdenes sociales ya no son una elección, sino una realidad a la que hay que saber fortalecer y aprovechar.

Como hemos visto, el aprendizaje a lo largo de la vida no es sólo una más de las políticas educativas o una nueva forma de aprendizaje; es un proceso sociocultural que abarca todo el aprendizaje, habilidades y competencias que adquiere una persona desde la infancia hasta la vejez, en diferentes escenarios (familia, escuelas, instituciones, empleos, comunidad, etc.), en diferentes entornos (formales, no formales e informales) y con diferentes objetivos (personales, cívicos, sociales, laborales, etc.).

Las tres dimensiones de Elfert

Elfert⁹⁷ describe las tres dimensiones del aprendizaje a lo largo de la vida de la siguiente manera: una, *life-long* (años de vida), que refleja la vida útil del ser humano; otra, *life-wide*, que alude a las diferentes formas, entornos y situaciones en que los seres humanos aprenden (*formales, no formales e informales*), y una tercera, de profundidad, que refiere al entorno en donde la persona utiliza estos aprendizajes (normalmente, el trabajo).

→ APRENDER PARA SOLUCIONAR

El desarrollo del aprendizaje en estas tres dimensiones contempla un elemento fundamental para nuestra época: el que ese aprendizaje no sea visto como una entrega unilateral hacia la población, sino que responda a la necesidad urgente de involucrar a ésta en la búsqueda, desarrollo y aplicación de soluciones en todas las problemáticas mundiales. Hoy, los seres humanos que aprenden deben hacerlo para convertirse en parte de la solución y ser cómplices de ésta en todos y cada uno de los aspectos de sus vidas. La convergencia de las teorías humanista e instrumental debe ser en este aspecto: en que el aprendizaje a lo largo, ancho y profundo de la vida de cada ser humano abone a la resolución de problemas y conflictos en cada lugar donde se presente.

Como dice Peter Jarvis: "el aprendizaje es una necesidad social"⁹⁸ porque va mucho más allá del saber y del hacer, y nos ayuda a aprender a ser, a estar y a habitar juntos el mundo.

97 Elfert, M. (2018). UNESCO's utopia of lifelong learning: an intellectual history. Routledge. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247753>

98 Jarvis, P. (2007). Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society

2.4 OPORTUNIDADES ESTRATÉGICAS

Además del aspecto ecológico (que por definición abarca la problemática de la vida entera), otros dos son fundamentales en la configuración del aprendizaje futuro. Uno es la ampliación a niveles planetarios de las tecnologías de comunicación e información, que acercan a individuos, instituciones y países con una fluidez sin precedentes, aportando velocidad y extensión a los intercambios de aprendizaje; pero a la vez favoreciendo ese carácter “líquido” de la modernidad que, para Bauman, como hemos visto, impone modelos de individualización creciente y favorecen de manera implacable sensaciones de inestabilidad e inseguridad en la gente.

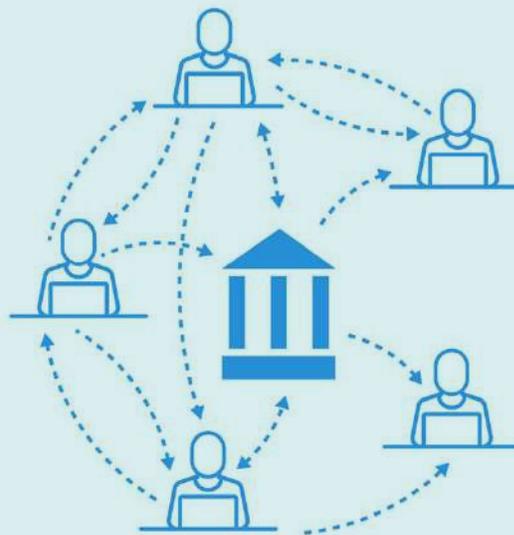
El otro aspecto que resulta crítico es la llamada longevidad de la sociedad, es decir, el impacto que el aumento de la esperanza de vida a nivel mundial tiene y tendrá de forma inevitable sobre todos los aspectos sociales y planetarios.

Ambos aspectos pueden y deben ser atendidos para, como hemos dicho, convertirlos en parte de la solución en todos los órdenes planetarios.

→ EL AULA MUNDIAL. LOS MOOC (MASSIVE ONLINE OPEN COURSES / CURSOS MASIVOS ONLINE Y ABIERTOS

Como dijimos antes, el mundo es una gran “aula” que nos expone a constantes posibles situaciones de aprendizaje.

Podríamos decir que esta gran aula es hoy más grande que nunca. Gracias a la globalización, el internet y los avances en el sector de telecomunicaciones, nuestra existencia es hoy “global” y, por lo tanto, también lo son nuestras interacciones y oportunidades de aprendizaje. Los avances tecnológicos han “borrado” fronteras en el mundo digital (aunque, paradójicamente, al mismo tiempo se están cerrando otras en “la vida real” o IRL para usar una jerga más ad hoc con el entorno digital). Hoy en día las herramientas digitales favorecen el aprendizaje ubicuo, es decir, el aprendizaje que ocurre en cualquier lugar y en cualquier momento gracias al uso de



MOOC_s
Massive Online Open Course

500+ Universities
4200 Courses
35 Million Students

tecnologías que se integran en nuestro día a día en los objetos más cotidianos.⁹⁹

El auge del internet, de los Recursos Educativos Abiertos (REA) y el Aprendizaje Social Abierto, prepararon el terreno para que en el año 2008 se lanzara el primer MOOC de la historia. Fue tal el furor por este tipo de cursos, que el año 2012 fue considerado como “El año de los MOOC”,¹⁰⁰ pero si bien la oferta de cursos, proveedores y matriculados en cursos MOOC ha crecido desde entonces, esta **credencial alternativa** no ha cumplido con las expectativas esperadas: democratizar el acceso a la educación superior.¹⁰¹ Sin embargo, plataformas como Coursera, edX y Udacity, continúan ampliando su oferta de cursos a través de sinergias con universidades. Hoy en día, más de 1240 instituciones de educación superior¹⁰² cuentan con al menos un curso MOOC en alguna de estas plataformas que proveen a las universidades con la infraestructura necesaria para crear una presencia más amplia en línea y atraer a un alumnado más diverso y con necesidades diferentes a las del alumno universitario “tradicional”.

Más de una década después de su invención, los MOOC han ganado un segundo aire gracias a la creación de los grados basados en MOOC (MOOC-based degrees) que se ofrecen en estas plataformas y que van desde certificados profesionales hasta licenciaturas y posgrados completamente en línea. El contexto económico, político y social actual ha contribuido en parte a que el uso de este tipo de credenciales alternativas haya ido en incremento en los últimos años. Por un lado, la cultura del “upskilling” y el “reskilling” nos exige que continuemos aprendiendo y actualizándonos constantemente ante el alto grado de precariedad

e inestabilidad del mercado laboral. Por otro lado, el aumento del costo de la matrícula universitaria ha contribuido también a que un mayor número de personas acudan a estas credenciales alternativas para hacerse de un título universitario o algún tipo de certificación que les permita mantenerse vigentes en el mercado laboral.

La apuesta por la adopción de las credenciales alternativas como un recurso que añade valor al grado académico se ha acentuado. El **Tec de Monterrey** difundió una normatividad interna que reconoce a las credenciales alternativas de forma independiente como programas de educación continua; también se establecieron las condiciones para otorgar crédito académico a nivel de profesional y posgrado por medio de estos certificados. Se detallaron las características y definiciones institucionales que distinguen a las credenciales alternativas, macrocredenciales, microcredenciales e insignias digitales a fin de integrarlas a la oferta educativa.

⁹⁹ Glosario de Innovación Educativa. Observatorio de Innovación Educativa. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/glosario-de-innovacion-educativa>

¹⁰⁰ Pappano, L. (2012). The Year of the MOOC. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2012/11/04/education/edlife/massive-open-online-courses-are-multiplying-at-a-rapid-pace.html> Tusquets.

¹⁰¹ Más sobre este tema en Edu Trends Credenciales Alternativas. Observatorio de Innovación Educativa (2019) <https://observatorio.tec.mx/edu-trends-credenciales-alternativas>

¹⁰² Dato obtenido de Class Central <https://www.class-central.com/universities>

Con la llegada de la pandemia de COVID-19 en el 2020, aunado a este contexto del mercado laboral, la ubicuidad se hizo evidente cuando muchos hogares se convirtieron a la vez en aulas, espacios de trabajo, salas de juntas, estudios de televisión, lugares de ocio y de encuentro gracias a tecnologías como dispositivos móviles, cámaras de video, ordenadores, etc.

Hoy en día las herramientas digitales favorecen el aprendizaje ubicuo, es decir, el aprendizaje que ocurre en cualquier lugar y en cualquier momento gracias al uso de tecnologías que se integran en nuestro día a día en los objetos más cotidianos.

→ EL 'TSUNAMI PLATEADO' (LA REVOLUCIÓN DE LA LONGEVIDAD)

No solo nuestro entorno (físico y virtual) se ha expandido, también lo ha hecho el factor tiempo. La esperanza de vida ha ido en aumento a nivel mundial. De acuerdo con el Centro para Envejecer Mejor del Reino Unido (*Centre For Ageing Better*), la esperanza de vida se ha triplicado a lo largo de la historia humana.¹⁰³ Pero vivir más años traerá grandes implicaciones para el sector laboral, de educación y para la sanidad pública, así como también para compañías de seguros y de pensiones. La sociedad en general se verá afectada por estos cambios demográficos. ¿Estamos preparados para estos cambios? Tomando en cuenta el contexto social, económico y político actual, y las lecciones que nos ha dejado la pandemia, queda claro que como sociedad no estamos preparados para el envejecimiento general de la población.

Hasta ahora, esta "ola plateada" o "tsunami plateado", como también se le conoce, representaba para muchas personas una oportunidad para ampliar la fuerza laboral, sin embargo, si no tomamos en cuenta que vivir más años también implicará un potencial incremento en las enfermedades y patologías típicas de la tercera edad como Alzheimer, Parkinson, problemas auditivos, artritis, demencia, entre otras, el futuro nos tomará desprevenidos.

Queda de manifiesto que el envejecimiento de la población repercutirá en todos los aspectos de la sociedad, entre ellos el mercado laboral, financiero, la demanda de bienes y servicios como la educación, vivienda, salud, transporte, protección social y la economía del cuidado.

El acceso a la educación es determinante para la esperanza de vida, no solo por las implicaciones que el nivel educativo tiene en el nivel socioeconómico de las personas, sino también por los beneficios que aprender a lo largo de la vida tiene en nuestro cuerpo y mente.

En este sentido, vale la pena reconocer la labor de las universidades, colectivos, grupos e instituciones inclusivas con la edad en el fomento del envejecimiento activo.

El aprendizaje a lo largo de la vida tiene un rol fundamental en la salud física y mental de las personas, sin embargo, no todas las personas pueden costearse este tipo de actividades. Hasta el momento, la responsabilidad de mantenerse activos ha recaído en gran medida en los individuos quienes tienen que asumir el costo que implica matricularse en algún curso o programa para adultos mayores.

Tomando en cuenta lo anterior, los próximos años serán clave para prepararnos para las implicaciones de una población mundial cada vez más envejecida. Estos desafíos tendremos que asumirlos en comunidad y conscientes de que el alcance de estos retos va mucho más allá de las demandas del mercado laboral. Las lecciones que nos dejó la pandemia son claras: no contamos con sistemas y redes de apoyo suficientes para las necesidades de la población adulta mayor y la clase trabajadora; necesitamos una visión holística de la sanidad pública que integre la medicina preventiva y el cuidado de la salud mental; y, por último, pero no menos importante, el ritmo acelerado de la vida nos está enfermando.

¿Qué papel tienen las universidades en estos desafíos? Al ser espacios de generación, transferencia del conocimiento y motores de cambio, las universidades tendrán un rol fundamental en la creación de propuestas para solucionar estos grandes desafíos. Como pudimos constatar en este reporte, no son pocas las universidades que ya están trabajando en propuestas de aprendizaje a lo largo de la vida que van más allá de la formación continua, integrando a diferentes generaciones en un mismo espacio, generando con ello una comunidad intergeneracional fortalecida, integrada y comprometida con la sociedad.

En la TERCERA PARTE de este reporte, trataremos extensamente el tema de la longevización de la sociedad, brindando a la comunidad internacional un directorio de instituciones de todo el mundo que ofrecen servicios de aprendizaje a adultos mayores.

El presente reporte es una de las muestras de la preocupación y aportación que el Tec de Monterrey hace para favorecer el aprendizaje a todo lo largo, ancho y profundo de la vida humana.

¹⁰³ Para más información sobre tendencias en la esperanza de vida visita: <https://ageing-better.org.uk/blogs/why-are-people-living-longer>

SEGUNDA PARTE

GLOSARIO CRÍTICO



DE TÉRMINOS
ASOCIADOS CON EL
APRENDIZAJE A LO
LARGO DE LA VIDA



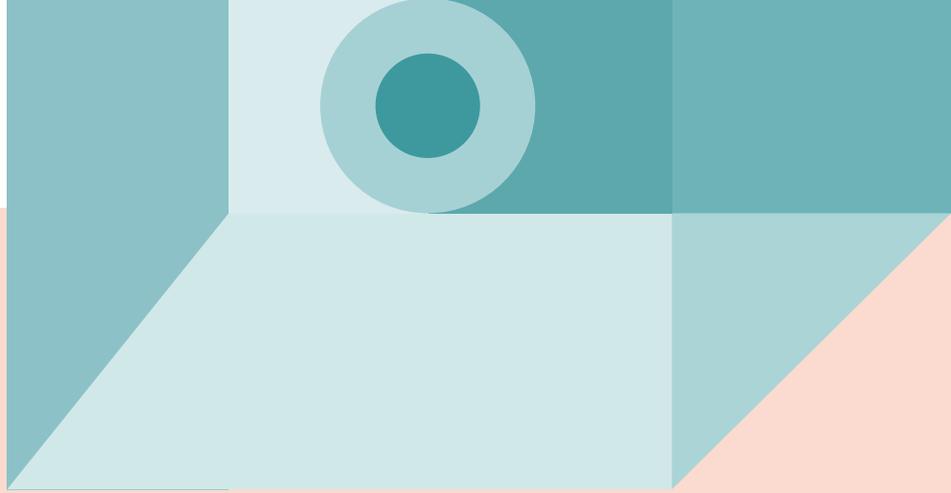
Aprendizaje a lo largo de la vida

Si bien el concepto *Educación a lo largo de la vida* fue amplia y favorablemente recibido desde la década de los sesenta, a partir de los noventa el uso de la palabra *educación* empezó a cuestionarse para sustituirlo por *aprendizaje*.

Peter Jarvis destaca algunas de las razones que hubo para esto:¹⁰⁴

- El *aprendizaje* es un fenómeno individual; la educación consiste en proveer *aprendizaje* a grupos de personas, sobre todo de forma institucionalizada.
- Proveer *educación* es responsabilidad del Estado o de los empleadores; sin embargo, a medida que el neoliberalismo se extendió, dicha responsabilidad pasó a ser de los individuos, convirtiéndose en *aprendizaje*: hoy son sobre todo las personas quienes tienen que buscar las oportunidades y los medios para aprender.
- En un mundo que cambia rápidamente, el conocimiento práctico tiene que ser *aprendido* en la práctica, fuera de las instituciones educativas, y ya no tanto en la teoría, que es más propia de la *educación*.
- A medida que más y más personas estaban aprendiendo fuera de las instituciones educativas, el *aprendizaje* necesitaba ser acreditado dentro de un sistema formal.

¹⁰⁴ Jarvis, P. (2007). *Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society Sociological Perspectives*. Routledge



Es frecuente que los términos *Educación a lo largo de la vida* y *Aprendizaje a lo largo de la vida* sean considerados como sinónimos, cuando en realidad tienen diferencias importantes y no deben usarse indistintamente.

A diferencia de la *educación a lo largo de la vida*, el *aprendizaje a lo largo de la vida*:

- No es responsabilidad del Estado sino de los individuos.
- Está centrado en el conocimiento práctico.
- Se da en un mercado abierto en el que los que aprenden pueden elegir la opción que mejor se adapte a sus necesidades, con la condición de que ésta pueda ser acreditada y reconocida.
- Reconoce que el aprendizaje que se adquiere fuera de las instituciones educativas es válido y se debe acreditar de la misma manera que el conocimiento obtenido y aprobado dentro de las mismas.
- Tiende cada vez más a institucionalizarse, pero prescindiendo de las estructuras formales.
- Asume que la sociedad está cambiando rápidamente, provocando que muchas personas enfrenten condiciones de vida cotidiana cada vez más precarias; es necesario que esas personas entren en procesos de *aprendizaje* que les permitan adaptarse mejor a esas condiciones y ser más flexibles ante ellas.
- Pone énfasis en que las instituciones educativas deben cambiar rápidamente para hacer frente a las transformaciones del mundo.
- Los materiales que se usan para el aprendizaje se muestran como productos para ser comprados (digeridos, consumidos en la sociedad del consumo).

El aprendizaje a lo largo de la vida no es sólo una más de las políticas educativas o una nueva forma de aprendizaje, sino un proceso socio-cultural con múltiples significados¹⁰⁵.

Peter Jarvis define *aprendizaje a lo largo de la vida* como:

*La combinación de procesos... mediante [los cuales] la persona en su conjunto —cuerpo (genético, físico y biológico) y mente (conocimiento, habilidades, actitudes, valores, emociones, creencias y sentidos)— experimenta situaciones sociales cuyo contenido percibido se transforma luego cognitiva, emotiva o prácticamente (o mediante cualquier combinación [de estos aspectos]), y es integrada en [su] biografía..., [conformándola como] una persona que cambia continuamente (o tiene más experiencia)*¹⁰⁶.

La Comisión Europea define *aprendizaje a lo largo de la vida* como “todas las actividades de aprendizaje que se realizan a lo largo de la vida con objeto de mejorar el conocimiento, las habilidades y las competencias, dentro de una perspectiva personal, cívica, social y/o laboral”¹⁰⁷.

La OCDE define *aprendizaje a lo largo de la vida* como:

*... un proceso de aprendizaje y desarrollo individual, ... desde la cuna hasta la tumba, [es decir, que comprende] desde el aprendizaje en la primera infancia hasta el aprendizaje en la jubilación. Es un concepto inclusivo que se refiere no solo a la educación en entornos formales, como escuelas, universidades e instituciones de educación de adultos, sino también al aprendizaje “a lo largo de toda la vida” en entornos informales, en el hogar, en el trabajo y en la comunidad en general*¹⁰⁸.

Con base en las definiciones anteriores, podemos concluir que:

El aprendizaje a lo largo de la vida es un proceso sociocultural que abarca todo el aprendizaje, habilidades y competencias que adquiere una persona desde la infancia hasta la vejez, en diferentes escenarios (familia, escuelas, instituciones de formación profesional, universidades, lugares de trabajo, comunidad, etc.), en diferentes entornos (formales, no formales e informales) y con diferentes objetivos (personales, cívicos, sociales o laborales).

¹⁰⁵ Usher, R., & Edwards, R. (2007). *Lifelong Learning - Signs, Discourses, Practices*. Springer.

¹⁰⁶ Jarvis, 2007, p. 1

¹⁰⁷ Commission of the European Communities. (2001). *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*. Commission of the European Communities.

¹⁰⁸ OECD. (1996). *Lifelong learning for all: meeting of the Education Committee at Ministerial level, 16-17 January 1996*. OCDE.

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA (TIPOS Y SITUACIONES)

De acuerdo con las situaciones en que ocurre, *el aprendizaje a lo largo de la vida* se divide en formal, informal y no formal. A su vez, éstas clasificaciones pueden ser de dos tipos: intencional o incidental (el aprendizaje incidental es el que se da como consecuencia espontánea de alguna acción o actividad de la vida diaria). La siguiente figura muestra las posibles combinaciones.

TIPO →	INTENCIONAL	INCIDENTAL
SITUACIÓN ↓		
FORMAL	A	NO EXISTE
NO FORMAL	B	C
INFORMAL	NO EXISTE	D

Fuente: Adult Education and Lifelong Learning. Theory and Practice, Jarvis (2007)



APRENDIZAJE COMO FENÓMENO INDIVIDUAL Y COMO FENÓMENO SOCIAL

El aprendizaje es intrínsecamente individual y existencial, explica Peter Jarvis, pues son las personas quienes “aprenden”; sin embargo, hoy, cuando hablamos de *aprendizaje a lo largo de la vida* estamos haciendo referencia a un fenómeno social. El aprendizaje es personal, pero muchas de las oportunidades de aprendizaje son proveídas por instituciones sociales, como el Estado y los empleadores. De esta manera, surgen dos posibles definiciones de *aprendizaje a lo largo de la vida*: una que enfatiza lo individual y la esfera privada, y otra que atiende más lo social y la esfera pública.

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA INDIVIDUAL/PERSONAL

Es la combinación de procesos... mediante [los cuales] la persona en su conjunto —cuerpo (genético, físico y biológico) y mente (conocimiento, habilidades, actitudes, valores, emociones, creencias y sentidos)— experimenta situaciones sociales cuyo contenido percibido se transforma luego cognitiva, emotiva o prácticamente (o mediante cualquier combinación [de estos aspectos]), y es integrada en [su] biografía..., [conformándola como] una persona que cambia continuamente (o tiene más experiencia).¹⁰⁹

APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA SOCIAL/PÚBLICO

Es cada oportunidad [de aprendizaje] puesta a disposición [de la sociedad] por cualquier institución..., y cada proceso por el cual un individuo puede adquirir conocimientos, habilidades, actitudes, valores, emociones, creencias y sentidos dentro de la sociedad global”.¹¹⁰

Aunque diferentes, ambas definiciones tienen rasgos en común: la primera ofrece un enfoque humano e individual y la segunda, uno que se extiende a lo social sin abandonar el aspecto personal; aquél probablemente será estudiado sobre todo por filósofos y psicólogos, y éste también por economistas, teóricos de política y sociólogos.

Ciertamente, el estudio del *aprendizaje a lo largo de la vida* requiere un enfoque multidisciplinario.

¹⁰⁹Jarvis, 2007, p. 1

¹¹⁰Jarvis, 2007, p. 99



APRENDIZAJE FORMAL, INFORMAL Y NO FORMAL

En 1996, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), reconoció que el aprendizaje es un esfuerzo y actividad que se lleva a cabo “de la cuna a la tumba”,¹¹¹ y que por lo tanto se presenta en múltiples situaciones. Con el objetivo de desarrollar estrategias y oportunidades de educación a lo largo de la vida, dicha organización y un grupo de expertos del ámbito educativo, desarrollaron las siguientes definiciones.

APRENDIZAJE FORMAL

De acuerdo con la OCDE,¹¹² el aprendizaje formal es el aprendizaje intencional, organizado y estructurado. Las oportunidades de aprendizaje formal usualmente las proporciona una institución educativa, la cual ofrece un programa o plan de estudios para llegar a un objetivo o resultados académicos determinados. Desde el punto de vista del estudiante, el aprendizaje formal siempre es intencional: es decir, en él el objetivo explícito del estudiante es adquirir conocimientos, habilidades o competencias.

El aprendizaje formal incluye cursos con crédito o algún tipo de acreditación académica.

Ejemplos típicos de aprendizaje formal son el que se lleva a cabo dentro del sistema educativo o la capacitación en el lugar de trabajo organizada por el empleador.

APRENDIZAJE INFORMAL

El aprendizaje informal es, posiblemente, el primer aprendizaje que una persona experimenta.¹¹³ El aprendizaje informal no es organizado, no tiene un objetivo establecido en términos de resultados de aprendizaje y nunca es intencional. A menudo se le conoce como aprendizaje por experiencia o simplemente “experiencia”.

La idea del aprendizaje informal es que el simple hecho de vivir expone constantemente al individuo a nuevas situaciones de aprendizaje, ya sea en el trabajo, en el hogar o en su tiempo libre (el mundo es una gran “aula” que nos expone a constantes situaciones de aprendizaje).

APRENDIZAJE NO FORMAL

El aprendizaje no formal es el concepto sobre el que hay menos consenso. Sin embargo, la mayoría de los autores y de la literatura sobre el tema coinciden en que este tipo de aprendizaje puede o no ser intencional y puede o no ser proporcionado por una institución, pero ocurre siempre como producto de actividades *organizadas*, ya sea que tengan o no objetivos de aprendizaje.

En algunos países, todo el sector del aprendizaje de adultos se enmarca en el aprendizaje no formal.

El aprendizaje no formal brinda cierta flexibilidad entre el aprendizaje formal y el informal.

¹¹¹ OECD. (1996). *Lifelong learning for all: meeting of the Education Committee at Ministerial level, 16-17 January 1996*. Paris: OCDE.

¹¹² OECD. (2007). *Recognition of Non-formal and Informal Learning*. <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/recognitionofnon-formaland-informallearning-home.htm>

¹¹³ Ainsworth, H. L., & Eaton, S. E. (2010). *Formal, Non-Formal and Informal Learning in the Sciences*. Canada: Onate Press and Eaton International Consulting (EIC).



APRENDIZAJE TIPO “A” (FORMAL/INTENCIONAL)

Educación, formación o entrenamiento que se lleva a cabo en una institución educativa o en cualquier institución pública o privada.

APRENDIZAJE TIPO “B” (NO FORMAL/INTENCIONAL)

Ocurre en el trabajo o en la comunidad, cuando alguien que adopta el papel de aprendiz es guiado de manera organizada hacia un objetivo por alguien que adopta el de mentor.

APRENDIZAJE TIPO “C” (NO FORMAL/INCIDENTAL)

Lo mismo que el aprendizaje Tipo B, éste ocurre en el trabajo o en la comunidad, pero sin estructuración didáctica. Puede ser autodirigido o involucrar a otras personas. El primer caso se da, por ejemplo, cuando aprendemos a hablar un idioma por nuestra cuenta; el segundo, cuando un grupo de niños enseña a jugar fútbol a un nuevo integrante.

APRENDIZAJE TIPO “D” (INFORMAL/ INCIDENTAL)

Se refiere al aprendizaje preconsciente y precognitivo que se da en la vida cotidiana desde el nacimiento. Es la situación y el tipo de aprendizaje más común. A menudo resulta en *conocimiento tácito*. Autores como Jarvis y Bauman refieren que, en una época como la nuestra, de cambios y retos constantes, los seres humanos nos enfrentamos a una sobrecarga de este tipo de aprendizaje.

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Las empresas y organizaciones de empleo adoptaron el concepto de *desarrollo profesional continuo*, que dio paso al de *desarrollo de recursos humanos*. En su aparición, este último término causó controversia pues fue considerado moralmente cuestionable al reducir a los seres humanos a bienes de capital; además, dicha expresión parecía implicar que al “recurso” (humano) solo se le desarrollaría mientras estuviera trabajando.

El término deja ver claramente cómo la ambigüedad lingüística suscita gran confusión. Un ejemplo es Theodore Schultz, célebre economista que explícitamente se oponía a tratar a las personas como medios en lugar de fines, y que sin embargo fue uno de los primeros en utilizar los términos capital humano y recursos humanos.

A pesar de esta latente ambigüedad, la expresión “desarrollo de recursos humanos” ha sido la más popular entre la gran gama de las utilizadas para describir la educación profesional.

EDUCACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

(Véase [Aprendizaje a lo largo de la vida](#))

El concepto *educación a lo largo de la vida* no es nuevo, ha estado acompañando al de educación de adultos durante muchos años; ya en 1919 el Comité de educación de adultos del Ministerio de Reconstrucción del Reino Unido publicó un *Informe* en el que argumentaba que una población educada durante toda la vida era vital para el futuro del país:

... la educación de adultos no debe ser considerada como un lujo para unas cuantas personas excepcionales... ni como algo [limitado] solo a un corto período de la edad adulta temprana... [Es] una necesidad nacional permanente, un aspecto inseparable [del concepto] de ciudadanía y por lo tanto debe ser universal y de por vida.¹¹⁴

En 1976, R. H. Dave definía la *educación a lo largo de la vida* como:

... un proceso para lograr el desarrollo personal, social y profesional a lo largo de la vida de los individuos, con el fin de mejorar la calidad de vida de éstos y de sus colectivos. Es una idea integral y unificadora que incluye el aprendizaje formal, no formal e informal, para adquirir... la claridad que permita el máximo desarrollo en las diferentes etapas y dominios de la vida.

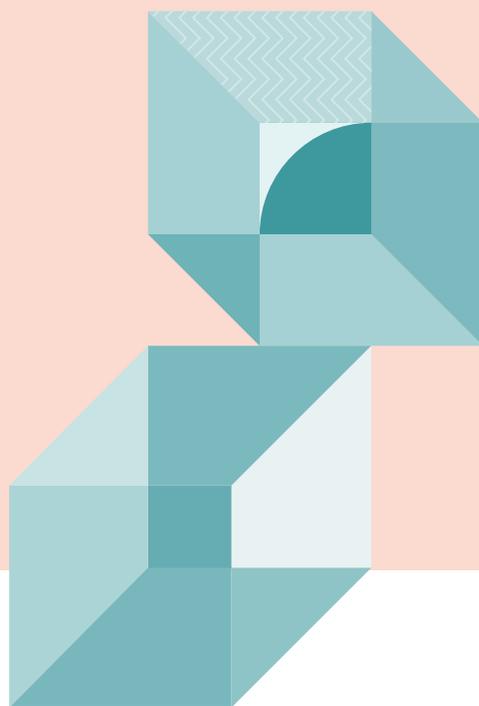
EDUCACIÓN / APRENDIZAJE (DIFERENCIAS ENTRE AMBOS CONCEPTOS)

Peter Jarvis distingue entre *educación* y *aprendizaje* de la siguiente manera: “... tradicionalmente la educación ha sido considerada como la institucionalización del aprendizaje: el aprendizaje es el proceso que ocurre en los individuos y la educación es la provisión social de las oportunidades para aprender formalmente”.¹¹⁵

El *aprendizaje* es personal y la *educación* es social e implica una responsabilidad del Estado, en primera instancia, y después también de los empleadores, quienes tienen una corresponsabilidad en proporcionar oportunidades de enseñanza y aprendizaje.

¹¹⁴ Smith citado en Jarvis, 2007, p. 64

¹¹⁵ Jarvis, 2007, p. 63



EDUCACIÓN / APRENDIZAJE (EVOLUCIÓN DE UN TÉRMINO A OTRO)

En la evolución de los términos en torno al *aprendizaje a lo largo de la vida*, es especialmente interesante la forma en que la palabra aprendizaje reemplazó a educación.

Aunque en los círculos académicos se ha señalado con frecuencia la importancia de la diferencia semántica entre ambos términos, Maren Elfert señala cómo pocas personas han prestado atención al hecho de que la versión francesa del *Informe Delors* (véase la [PRIMERA PARTE del presente Reporte](#)) usaba el término educación, mientras que en la traducción al inglés (y de ésta al español), el término fue reemplazado por *learning* (aprendizaje). La razón de tal inconsistencia, argumenta Elfert, radica en la ausencia de una palabra equivalente en francés para el término *aprender* (en ese idioma, la palabra *apprentissage* está relacionada más bien con el antiguo concepto pedagógico de *formación*).¹¹⁶

De acuerdo con Elfert, el uso constante del término *aprendizaje* durante la Declaración de la Segunda Conferencia Internacional sobre Educación de Adultos (CONFINTEA II), organizada por la UNESCO en 1960, marcó el inicio de lo que Biesta llama la "*learnification*" de la educación, que no fue sino una postura de resistencia ante las formas tradicionales asociadas con el concepto de *educación*, jerárquicas y basadas en la autoridad del maestro.¹¹⁷

EDUCACIÓN COMUNITARIA

La *educación comunitaria* es una forma de [educación liberal](#) de adultos, que ganó gran popularidad en el Reino Unido, particularmente en Escocia, donde sigue vigente con el nombre de *Aprendizaje y desarrollo comunitario*.¹¹⁸

El concepto tiene dos significados principales: por una parte, el de una educación que se da a las personas dentro de la comunidad para que puedan trabajar en beneficio de la gente, y por otra el de una educación liberal de adultos de naturaleza extramuros.¹¹⁹

Los cursos extramuros son aquellos organizados para personas que no son miembros a tiempo completo de una universidad u otro establecimiento educativo.

EDUCACIÓN CONTINUA

Explica Jarvis que la educación continua se llamaba anteriormente "educación adicional" (en inglés *further education*), término que no tenía las connotaciones de *institucionalización de los derechos educativos* que el término *educación continua* sí tiene.

La educación continua combina tanto educación vocacional como no vocacional. Sin embargo, la parte vocacional ha ido ganando terreno y los términos educación profesional continua y desarrollo profesional continuo se han popularizado, predominando en los últimos años sobre las formas no vocacionales.

¹¹⁶ Elfert, 2018, p. 177

¹¹⁷ Biesta citado en Elfert, p. 86

¹¹⁸ Jarvis, P. (2007). *Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society Sociological Perspectives*. Routledge

¹¹⁹ Jarvis, 2007, p. 66





EDUCACIÓN LIBERAL Y EDUCACIÓN CONTINUA (DIFERENCIAS ENTRE AMBOS TÉRMINOS)

Jarvis señala que en la mayoría de los países anglosajones (excepto Estados Unidos), cuando se hablaba de educación de adultos generalmente se aludía a una “educación *liberal* para adultos”. El maestro y filósofo británico Anthony C. Grayling nos aclara el término: “El objetivo de la educación liberal es producir gente que pueda seguir aprendiendo una vez haya terminado su educación formal; gente que piensa, que pregunta y que sabe cómo encontrar respuestas cuando las necesita... Por *educación liberal* se entiende la educación que incluye literatura, historia y apreciación de las artes, y que les otorga la misma categoría que a los temas científicos y prácticos”.¹²⁰ En cambio, por “educación continua” se entendía algo más formal y especializado, más vocacional.

En los Estados Unidos, la *educación de adultos* abarcaba ambos conceptos, tanto el liberal como el vocacional (Jarvis menciona, por cierto, que cualquier tipo de educación continua o de adultos demostraba que la educación formal había sido insuficiente).

El anterior es sólo un ejemplo de cómo la proliferación de conceptos y términos hace necesario definir los más importantes, pues si bien comparten entre sí algunas características, no deben ser utilizados indistintamente.

EDUCACIÓN PERMANENTE / EDUCACIÓN DE ADULTOS

De acuerdo con Maren Elfert, el concepto anglosajón *Educación de adultos* (*adult learning*) tuvo una importante influencia en el concepto francés de *Éducation permanente*. La literatura registra la primera aparición de aquella variante anglosajona en 1919, cuando un informe del *Comité de Educación de Adultos del Ministerio de Reconstrucción* en el Reino Unido enfatizó la importancia de las necesidades educativas de los soldados que regresaban de la *Gran Guerra* (como se le llamaba entonces a la *Primera Guerra Mundial*) y del rol de la educación de adultos en la recuperación económica tras ésta.¹²¹

En un rol similar, la *Éducation permanente* saltó a la fama durante la década de 1960 en los círculos educativos y gubernamentales franceses como una estrategia educativa del estado de bienestar de la posguerra. Así, el término *éducation permanente* ya se había arraigado en Francia antes de entrar a los reportes de la UNESCO. Su espíritu reflejaba el clima político e intelectual de la época, particularmente en ese país, y jugó un papel importante en las reformas educativas que surgieron después de los movimientos estudiantiles de mayo de 1968.

El término fue clave en el reporte *Learning to Be*,¹²² publicado por la UNESCO en 1972, que en esencia estaba moldeado por la tensión entre “eficiencia y libertad”¹²³ y por las visiones económicas mundiales de corte utilitario que preocupaban a su autor, Edgar Faure.

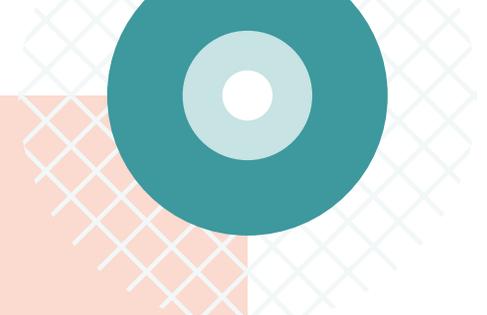
En 1973, la *Comisión Europea* lanzó el informe *Por una política comunitaria en educación* (*For a Community policy on education*), también conocido como *Informe Janne*, que recogía el término *educación permanente*.

¹²⁰ ¿Qué es la educación liberal? - Revistas UIS [https://revistas.uis.edu.co > article > download](https://revistas.uis.edu.co/article/download)

¹²¹ Elfert, 2018, p. 85

¹²² Faure et al (1972). *Learning to be: the world of education today and tomorrow*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000001801>

¹²³ Elfert, 2018, p. 112



EDUCACIÓN RECURRENTE

En 1973, el *Centro de Investigación e Innovación Educativa* (CERI) de la OCDE publicó un informe sobre *educación recurrente*, término al que se definía como “una estrategia educativa integral para toda la educación postobligatoria o postbásica, cuya característica esencial es la distribución de la educación sobre la vida total del individuo de manera *recurrente*, es decir, en alternancia con otras actividades, principalmente con el trabajo, pero también con el ocio y la jubilación.”¹²⁴

Por su parte, Peter Jarvis señala que el concepto se asociaba con la idea de que “todos debían tener derecho a una educación gratuita más allá de la escolaridad obligatoria”,^{125 126} pero añade que era tan caro poner en práctica esta especie de “licencia educativa pagada”, que no sorprende que el término haya desaparecido rápidamente de los reportes oficiales y las publicaciones de la época.

Maren Elfert señala que a pesar de que el concepto tenía muchas similitudes con el actual *Educación a lo largo de la vida*, la principal diferencia entre ambos es que aquel proponía una educación intermitente para adultos, con un fuerte enfoque utilitario, mientras que éste propone una educación permanente para todos los grupos de edad y con todo tipo de aprendizajes, tanto formal como no formal e informal.¹²⁷

El término *Educación recurrente* fue utilizado y promovido sobre todo por la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos* (OCDE), que lo define como “una estrategia educativa integral para toda aquella educación postobligatoria o postbásica, cuya característica esencial es la distribución de la educación sobre la vida total del individuo de manera recurrente, es decir, en alternancia con otras actividades, principalmente con el trabajo, pero también con ocio y jubilación”.¹²⁸

Jarvis señala que una de las connotaciones de la educación recurrente es que todos los individuos deben tener, por derecho, la oportunidad de continuar su educación de manera gratuita más allá de la escolaridad obligatoria. Pero esta idea, aunque buena, era costosa, y por lo tanto no sorprende que su uso se haya descontinuado rápidamente.

La OCDE no propuso el concepto de *educación recurrente* como una alternativa al de *educación a lo largo de la vida*, sino como su precursor. La creación del concepto de educación recurrente se ideó desde el principio “como una estrategia de planificación para la introducción del concepto *educación a lo largo de la vida*”.¹²⁹

¹²⁴ CERI citado en Elfert, 2018, p. 133

¹²⁵ Jarvis, P. (2007). *Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society Sociological Perspectives*. Routledge <https://www.routledge.com/Globalization-Lifelong-Learning-and-the-Learning-Society-Sociological/Jarvis/p/book/9780415355438>

¹²⁶ Jarvis, 2007, p. 65

¹²⁷ Elfert, 2018., p. 133

¹²⁸ OECD. (1973). *Recurrent Education: A Strategy for Lifelong Learning*. (p. 16) Centre for Educational Research and Innovation.

¹²⁹ Tuijnman, A., & Boström, A.-K. (2002). *Changing Notions of Lifelong Education and Lifelong Learning*. *International Review of Education*, 94-110.

SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Sociedad de la información y sociedad del conocimiento son conceptos que se han escuchado mucho en los últimos años y que están estrechamente relacionados con el *aprendizaje a lo largo de la vida*. Con frecuencia se utilizan como sinónimos, sin serlo. La UNESCO ya advertía en 2005 la importancia de separarlos:

*Pese a que estamos presenciando el advenimiento de una sociedad mundial de la información en la que la tecnología ha superado todo lo previsto en cuanto a la cantidad de información disponible y a la velocidad de su transmisión, todavía nos queda un largo camino que recorrer para acceder a auténticas sociedades del conocimiento.*¹³⁰

Por su parte, Peter Jarvis, con visión crítica, los distingue de la siguiente manera: las sociedades de la información utilizan la tecnología avanzada para transmitir conocimiento, mientras que las sociedades del conocimiento utilizan éste como recurso para la producción.¹³¹ Así, surgen las siguientes definiciones:

SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Utiliza tecnologías avanzadas para transmitir conocimiento/información al interior de sí misma y/o hacia otras sociedades.

SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Utiliza formas específicas de conocimiento para funcionar o producir mercancías. En ocasiones se utiliza el término *Economías del conocimiento* para referirse a este tipo de sociedad.

La razón por la cual estos términos tantas veces se intercambian es que la definición que muchos diccionarios dan de la palabra *conocimiento* relaciona éste con información o aprendizaje.¹³² El Diccionario de Oxford, por ejemplo, define *conocimiento* (*knowledge*) como "la información, comprensión y habilidades que se obtienen a través de la educación o la experiencia". Por su parte, el Diccionario de Cambridge dice que el conocimiento es la "comprensión o información sobre un tema que se obtiene por experiencia o estudio".

Con esto en mente, no extraña que las palabras *conocimiento*, *información* y *aprendizaje* se utilicen de manera indistinta al hablar de *sociedad de la información*, *sociedad del conocimiento* y *sociedad del aprendizaje*.

¹³⁰ UNESCO. (2005). *Towards knowledge societies: UNESCO world report*. (p. 19). UNESCO

¹³¹ Jarvis, 2007, p. 77

¹³² Jarvis, 2007, p. 77 (DECÍA SOLO "IBID" PERO LO TOMO COMO IBIDEM E INCLUYO TAMBIÉN LA PAGINA)

SOCIEDAD DEL APRENDIZAJE

Una *sociedad del aprendizaje* es aquella en la que la mayoría de las instituciones sociales prevén y procuran que las personas desarrollen conocimientos, habilidades, actitudes, valores, emociones, creencias y sentidos acordes con la sociedad global.¹³³ En otras palabras, es una sociedad en que las personas están capacitadas para aprender e incluso son alentadas a hacerlo, pero (como aclara Peter Jarvis) tienen que asumir la responsabilidad de ese aprendizaje. Esta definición pone en el centro el aprendizaje y no la educación, en el entendido de que quienes *aprenden* son los individuos, no la sociedad.

El concepto de *sociedad del aprendizaje* surgió en los años sesenta y setenta, principalmente a través del trabajo de dos autores: el filósofo de la educación, Robert M. Hutchins, y el educador sueco Torsten Husén. El primero veía a la sociedad del aprendizaje como una sociedad en la que todos tendrían la oportunidad de aprender y desarrollarse a través de la educación.¹³⁴ Por su parte, Husén pensaba que tal sociedad sería posible gracias a la revolución de la computadora, la cual lograría que todos recibieran información con más facilidad, y por ende aprenderían mejor. La visión de ambos autores era la de una nueva sociedad en la que la adquisición de conocimientos no estuviera confinada por el tiempo y el espacio, es decir, que no se limitara a las instituciones educativas ni a la formación inicial.¹³⁵

Pero esta posibilidad requiere que exista un cierto grado de equidad en la sociedad para que todos tengan acceso a las mismas oportunidades de aprendizaje. Por su parte, Hughes y Tight sugieren que la sociedad del aprendizaje es un mito, algo que no existe, y son pesimistas ante la posibilidad de lograr crear una en el futuro.¹³⁶

Si ésta es una visión utópica, ¿cómo sería la sociedad del aprendizaje más acorde con nuestra realidad? Jarvis propone buscar la respuesta en el juego de palabras del capítulo “*Learning Pays*” del libro *Inside the Learning Society*, de Stewart Ranson, en el que se sugiere un enfoque pragmático e instrumental de la sociedad del aprendizaje al asegurar que realmente it pays to learn (frase que formalmente se traduce como “vale la pena aprender”, pero cuya interpretación más coloquial sería “aprender sí deja”, con una clara alusión utilitaria). Jarvis comenta también que el *Consejo Británico de Investigación Económica y Social* (ESRC por sus siglas en inglés) llevó a cabo un proyecto de investigación titulado *The Learning Society: Knowledge and Skills for Employment* (*La sociedad del aprendizaje: conocimiento y habilidades para el empleo*) en el que asumía que las grandes subvenciones que recibía la investigación sobre sociedades del conocimiento se debían precisamente a que se esperaba un gran retorno para los gobiernos y entidades que invirtieran en el tema. Sin embargo, concluye Jarvis, ni el libro de Ranson ni el proyecto de la ESRC ofrecían evidencia empírica que apoyara tal afirmación.

La ambigüedad del concepto *sociedad del aprendizaje* es evidente, pues por un lado tenemos la visión utópica (que a su vez se relaciona con los dos informes fundacionales de la UNESCO), y por otro tenemos una visión que se relaciona mucho más con las demandas socioeconómicas de la sociedad contemporánea. “La sociedad del aprendizaje se ha convertido en un concepto impugnado en el que los diferentes significados que se le otorgan no solo reflejan diferentes intereses, sino que también implican diferentes visiones del futuro y diferentes políticas para llegar a éste”.¹³⁷

¹³³ Jarvis, 2007, p. 100

¹³⁴ Jarvis, 2007, p. 101

¹³⁵ UNESCO. (2005). *Towards knowledge societies: UNESCO world report*. UNESCO

¹³⁶ Jarvis, 2007, p. 103

¹³⁷ Coffield y Young citados en Jarvis, 2007, p. 105



Tercera Parte

DIRECTORIO 2023 DE UNIVERSIDADES CON UN ENFOQUE INCLUSIVO CON LAS PERSONAS MAYORES



El presente Directorio es fruto de la investigación realizada entre el 2019 y 2022 por el Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación del Tec de Monterrey. Reúne una buena cantidad de datos útiles sobre instituciones, programas e iniciativas que promueven la inclusión, el envejecimiento activo y el aprendizaje a lo largo de la vida, en varios países. Para realizarlo, se llevaron a cabo entrevistas presenciales y en línea con las personas encargadas de coordinar dichas instancias; asimismo, parte de la información fue recabada en los sitios web oficiales de cada programa y en otras fuentes de información (todas ellas se referencian al final de este reporte). El Directorio se presenta en orden alfabético según el nombre de cada iniciativa.

Está dividido en tres apartados, el primero, titulado Redes y Países, describe iniciativas que coordinan a varias organizaciones, ya sea al interior de un país o a nivel internacional; el segundo, Universidades e Institutos, contempla instituciones individuales en las que se desarrollan actividades sobre nuestro tema; finalmente, el tercer apartado está dedicado a describir la labor que realiza el TEC de Monterrey en materia de aprendizaje a lo largo de la vida.

La información que compartimos en este Directorio no es exhaustiva (la extensión disponible no habría permitido incluir todas las iniciativas que existen a nivel mundial). Por ello, hemos elegido algunas de las más representativas de entre las que privilegian un enfoque humanista y holístico, y que valoran el aprendizaje a lo largo de la vida más allá de la formación profesional, promoviendo la inclusión intergeneracional y fomentando el envejecimiento activo.



INTRODUCCIÓN

Envejecimiento de la población mundial

El concepto de esperanza de vida se usa en todo el mundo como medida del nivel general de mortalidad de una población.¹³⁸ De acuerdo con datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la esperanza de vida promedio mundial aumentó más de 6 años entre 2000 y 2019 (de 66.8 años a 73.4 años, respectivamente).¹³⁹ También la esperanza de vida sana (HALE, por las siglas de *Healthy Life Expectancy*) creció un 8 % (de 58.3 a 63.7). Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que la esperanza de vida ha aumentado durante los últimos 50 años en todos sus países miembros, con 81 años como promedio de esperanza de vida al nacer (83.6 para mujeres y 78.3 para hombres),¹⁴⁰ de acuerdo con el último dato disponible, es decir el de 2019.

La OCDE también advierte que el progreso se ralentizó en 2020 pues la pandemia de COVID-19 provocó la caída de la esperanza de vida en la mayoría de sus países miembros, con una disminución promedio de 0.6.¹⁴¹ Sin embargo, aunque los estragos de la pandemia en la salud son evidentes, no cabe duda de que con el aumento de la esperanza de vida que hemos experimentado como humanidad en las últimas décadas, la población mundial ha “envejecido”.

Megatendencias

El envejecimiento de la población es hoy un fenómeno global y una de las cuatro “megatendencias”¹⁴² identificadas por la Organización de las Naciones Unidas:

- *Crecimiento de la población*
- *Envejecimiento de la población*
- *Urbanización*
- *Migración internacional*

138 Para más información, visite:

GHE: Life expectancy and healthy life expectancy. World Health Organization (WHO). <https://www.who.int/data/gho/data/themes/mortality-and-global-health-estimates/ghe-life-expectancy-and-healthy-life-expectancy>

139 *Ibíd*

140 OECD. (2021). *Health at a Glance 2021*. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2021_ae3016b9-en

141 *Ibíd*

142 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *World Population Ageing 2019: Highlights*. United Nations. <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789210045537>

Una disminución de la fertilidad y el aumento de la longevidad han llevado a que crezca el número de personas mayores, fenómeno al que se ha llamado el “tsunami plateado”. La cantidad de población adulta mayor está creciendo a pasos agigantados en todo el mundo. En 2019, el número de personas mayores de 60 años fue de mil millones, de acuerdo con datos de la Organización Mundial de la Salud, que estima que este número aumentará a 1,400 millones para 2030 y 2100 millones para 2050.¹⁴³ Por su parte, la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, en el reporte *World Population Ageing 2019: Highlights*, señala que a nivel mundial la proporción de la población de 65 años o más, aumentó del 6 % en 1990 al 9 % en 2019, y prevé que esa proporción crezca hasta el 16 % en 2050, cuando se espera que una de cada seis personas en todo el mundo tenga 65 años o más. El mismo reporte indica que, para fines de este siglo, el 61 % de la población mundial serán personas mayores de 65 años; además estima que, a nivel global, una persona que tuviera 65 años entre 2015 y 2020, gozará de 17 años adicionales de esperanza de vida, en promedio. Para 2045-2050, esa cifra habrá aumentado a 19 años.

En cuanto al “envejecimiento” por región, el mismo reporte prevé que para 2050 más de la mitad de la población de 80 años o más, vivirá en Asia oriental y sudoriental, seguidas de Europa y América del Norte; por su parte, el aumento más rápido en el número de personas mayores se espera en el norte de África y Asia occidental, pasando de 29 millones en 2019 a 96 millones en 2050 (un aumento del 226 %).

Si bien el envejecimiento de la población mundial puede verse como una “historia de éxito humano”¹⁴⁴ y un motivo para “celebrar el triunfo de la salud pública, los avances médicos y el desarrollo económico y social”, estos cambios demográficos implicarán también importantes retos en todos los órdenes humanos. Prepararse para las transformaciones asociadas con el envejecimiento de la población mundial será clave en los próximos años.

→ DEPENDENCIA DE LA VEJEZ

Entre los desafíos que traerá el envejecimiento de la población, el más común —de acuerdo con demógrafos— es el índice de dependencia de la vejez, que equivale al número de personas de 65 años o más dividido entre el número de personas de 20 a 64 años. Esta medida se usa a menudo como un referente de la dependencia económica de la población de edad avanzada. El caso de China es un ejemplo clave para evidenciar la magnitud del reto. En este país, la política de un hijo por pareja, que estuvo vigente desde 1979 hasta 2016, contribuyó a un desequilibrio demográfico, resultando en el *fenómeno 4-2-1*, en el que un niño tendrá la responsabilidad de cuidar a dos padres y cuatro abuelos.¹⁴⁵ La Organización Mundial de la Salud, *pronostica* que para el 2050 la cantidad de personas mayores que no puedan valerse por sí mismas se multiplicará por cuatro en los países en desarrollo.¹⁴⁶ Es importante tomar en cuenta que a medida que las personas viven más años, aumenta la probabilidad de padecer enfermedades propias de la tercera edad y síndromes geriátricos como demencia, Alzheimer, artritis, problemas auditivos u algún otro tipo de deterioro cognitivo; también aumenta significativamente el riesgo de sufrir caídas y rotura de huesos que impidan a las personas moverse por sí mismas.

En este contexto, queda de manifiesto que el envejecimiento de la población repercutirá en todos los aspectos de la sociedad, entre ellos los mercados laboral y financiero, la demanda de bienes y servicios como educación, vivienda, salud, transporte y protección social, y la economía del cuidado.

143 World Health Organization. https://www.who.int/health-topics/ageing#tab=tab_1

144 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019). *World Population Ageing 2019: Highlights*. United Nations. <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789210045537>

145 Véase *Why universities for the elderly are booming in China*. The Economist. (2018) <https://www.economist.com/the-economist-explains/2018/08/16/why-universities-for-the-elderly-are-booming-in-china>

146 Key facts about ageing. World Health Organization. <https://www.afro.who.int/health-topics/ageing>

→ VEJEZ Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

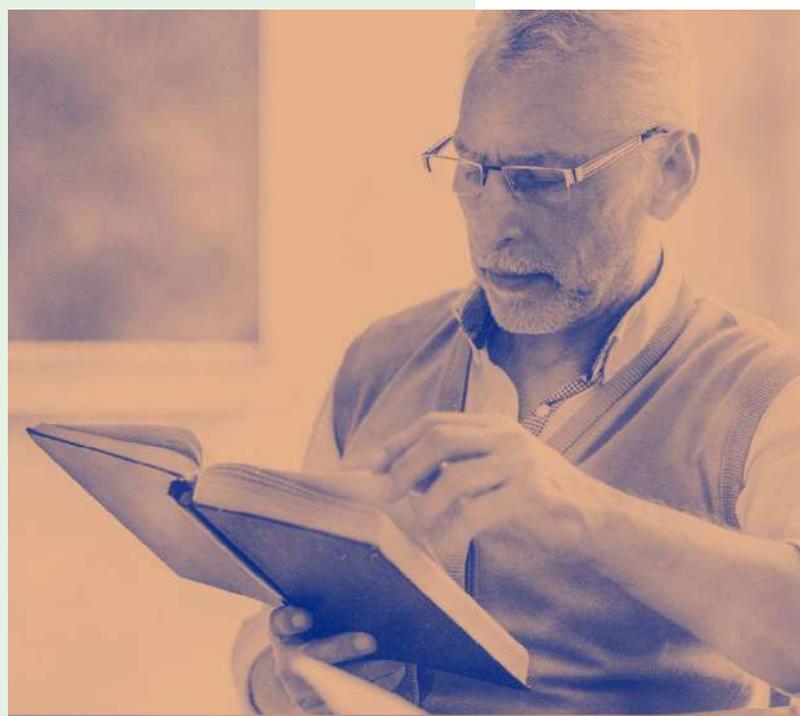
Prepararse para el envejecimiento de la población mundial también será esencial para garantizar el logro de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#) incluidos en la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#) de las Naciones Unidas. De acuerdo con esta organización, las tendencias de longevidad impactarán significativamente a por lo menos seis de los ODS: *Fin de la pobreza* (ODS 1), *Salud y bienestar* para todas las edades (ODS 3), *Igualdad de género* (ODS 5), *Trabajo decente para todos* (ODS 8), *Reducción de las desigualdades* entre y dentro de los países (ODS 10), y *Ciudades y comunidades sostenibles, inclusivas y seguras* (ODS 11).



Fuente: Naciones Unidas.

El aprendizaje a lo largo de la vida y los ODS

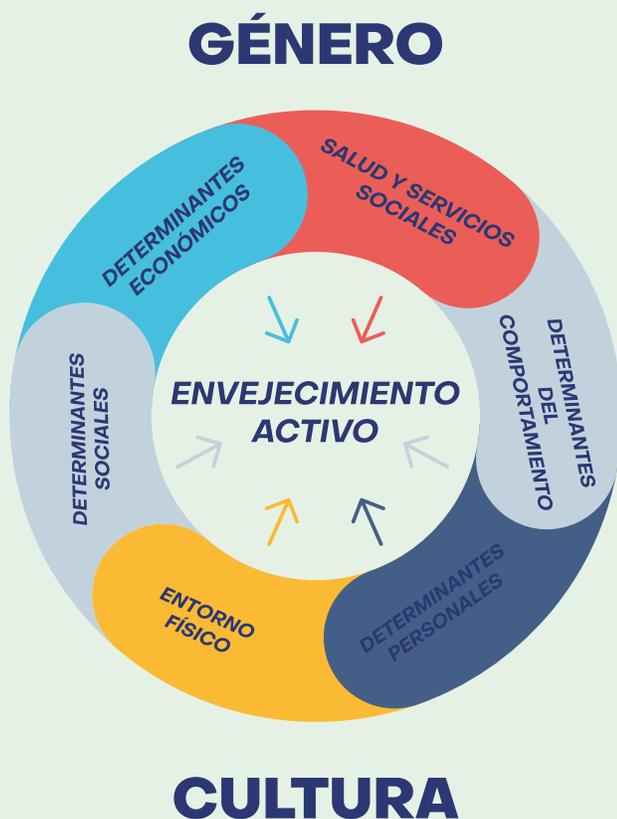
Invertir en educación, salud y bienestar para todas las personas, a través del fomento del aprendizaje a lo largo de la vida, será clave para lograr dos grandes Objetivos de Desarrollo Sostenible, los de Salud y bienestar (ODS 3) y Educación de calidad (ODS 4). Además, dado que la era digital y la pospandemia están transformando los empleos a nivel mundial, también se deberá poner mayor énfasis en ese tipo de aprendizaje para alcanzar el objetivo de un Trabajo decente para todos (ODS 8).



→ ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

El término *envejecimiento activo* fue adoptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a finales de los años 90 con el objetivo de transmitir un mensaje más inclusivo que el término usado anteriormente, *envejecimiento saludable*. En 1999, conmemorando el Año Internacional de las Personas de Edad, la OMS lanzó una campaña para fomentar el envejecimiento activo.

Pero ¿qué es éste? La OMS lo define como “el proceso de optimizar las oportunidades de salud, participación y seguridad para mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen”.¹⁴⁷ La palabra activo se refiere a la oportunidad de continuar participando en las esferas sociales, económicas, culturales, espirituales y cívicas, y no solo a la capacidad de mantenerse activos físicamente o de participar en la fuerza laboral, aclara la OMS. Por salud, la organización se refiere al bienestar físico, mental y social de todas las personas. Para que el envejecimiento sea una experiencia positiva, vivir más años debe ir de la mano de mejor salud, participación, seguridad y bienestar en general. Lograr lo anterior (y conseguir un envejecimiento activo) exige tomar en cuenta numerosos determinantes económicos, sociales, personales y del comportamiento, así como el entorno físico y el acceso a servicios sociales y de salud.



Fuente: *Active Ageing: A Policy Framework*. Organización Mundial de la Salud (2002)

El envejecimiento de la población es uno de los mayores triunfos de la humanidad y también uno de nuestros más grandes desafíos.¹⁴⁸ Es tal el reto, que la Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el periodo 2021-2030 como la [Década del Envejecimiento Saludable \(Decade of Healthy Ageing\)](#), siendo la OMS la encargada de liderar esta iniciativa.

¿Saludable o Activo?

La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el periodo 2021-2030 como la Década del Envejecimiento Saludable. Cabe aquí la pregunta ¿por qué volver al término “envejecimiento saludable” si ya en la década de los noventa la misma OMS había puesto énfasis en utilizar un concepto más inclusivo, el de “envejecimiento activo”? La observación es pertinente pues, como hemos visto a lo largo de este reporte, la forma cómo llamamos a las cosas (la terminología que utilizamos) tiene un gran impacto que no debemos pasar inadvertido.

¹⁴⁷ World Health Organization. (2002). *Active Ageing. A Policy Framework*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67215>

¹⁴⁸ World Health Organization. (2001). *Health and ageing: a discussion paper, Preliminary version*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/66682>

¿Qué es el “envejecimiento saludable”? La OMS lo define como “el proceso de fomentar y mantener la capacidad funcional que permite el bienestar en la vejez. La capacidad funcional consiste en tener los atributos que permiten a todas las personas ser y hacer lo que para ellas es importante”¹⁴⁹ (debemos señalar que la frase “ser y hacer lo que para ellas es importante” remite a un objetivo fundamental y al mismo tiempo es conceptualmente ambigua).

Para lograr tan ambicioso objetivo fue creada la [Década del Envejecimiento Saludable](#) (2021-2030), un proyecto colaborativo mundial que busca reunir esfuerzos de diversos sectores, como gobiernos, sociedad civil, organizaciones internacionales, profesionales, mundo académico, medios de comunicación y sector privado, para llevar a cabo acciones colectivas que mejoren la vida de las personas mayores, sus familias y comunidades. Estas acciones colectivas están centradas en cuatro áreas o esferas de acción:¹⁵⁰

1. *Cambiar nuestra forma de pensar, sentir y actuar sobre la edad, el envejecimiento y el edadismo.*
2. *Desarrollar comunidades que fomenten en las capacidades de las personas mayores.*
3. *Prestar servicios de atención integrada y atención primaria de salud centrados en la persona.*
4. *Proporcionar acceso a la asistencia a largo plazo a las personas mayores que la necesiten.*

Además de proponer estas cuatro esferas de acción, el proyecto Década del Envejecimiento Saludable creó [The Platform](#) (La Plataforma), la cual tiene el objetivo de reunir en un solo espacio, contenidos educativos, recursos, experiencias y conocimientos relacionados con los temas de dichas esferas. La Plataforma “está diseñada para ser un espacio inclusivo y colaborativo donde todo el mundo pueda acceder, compartir e interactuar con todo el conocimiento relevante para la Década en un solo lugar”.¹⁵¹ Las personas detrás de esta iniciativa son conscientes de que para que el envejecimiento saludable sea posible “todas las personas que trabajan y luchan para mejorar la vida de los adultos mayores, sus familias y sus comunidades requieren acceso a una gran cantidad de conocimientos”.¹⁵² Estos conocimientos tan relevantes, en muchas ocasiones solo están disponibles para la comunidad académica especializada en geriatría.

Como sociedad, tenemos gran desconocimiento e incluso desinterés por la tercera edad y sobre lo que implica envejecer tanto en términos de salud y bienestar como en el ámbito económico y social. Muchas personas llegan a esta etapa de su vida ignorando que el envejecimiento activo existe, resignadas a ya no poder hacer nada. En este sentido, el aprendizaje a lo largo de la vida y el acceso al conocimiento son cruciales, no solo para aprender cómo podemos envejecer mejor sino para entender que el aprendizaje en sí, la acción que llevamos a cabo al aprender, contribuye al envejecimiento activo. Es por ello por lo que el aprendizaje a lo largo de la vida no debe ser visto solo como un medio para mantenernos relevantes en nuestra vida laboral (en realidad, ésta es solo una pequeña parte de las contribuciones que el aprendizaje a lo largo de la vida hace a la sociedad).

149 Organización Mundial de la Salud. Década del Envejecimiento Saludable 2021-2030. <https://www.who.int/es/initiatives/decade-of-healthy-ageing>

150 *Decade of Healthy Ageing*. <https://www.decadeofhealthyageing.org/about/about-us/what-is-the-decade>

151 *Decade of Healthy Ageing. What is the Platform? A Guide to Knowledge*. <https://www.decadeofhealthyageing.org/platform-guide-to-knowledge>

152 *Ibid*



→ BENEFICIOS DEL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

El acceso a la educación y a oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida son factores clave para mejorar la salud física y mental de los adultos mayores, así como su participación y seguridad. La soledad, el aislamiento social, el analfabetismo y el nivel educativo, entre otros factores, aumentan en gran medida los riesgos de discapacidad y muerte prematura de las personas mayores, señala el reporte [Active Ageing: A Policy Framework](#) (2002), mencionado anteriormente.

El nivel educativo es un factor clave en el envejecimiento saludable. De acuerdo con datos del reporte [Education at a Glance 2021](#) de la OCDE, en promedio una persona de 30 años con estudios de secundaria puede esperar vivir hasta 5.2 años menos que una persona de 30 años con educación terciaria (título universitario o equivalente).¹⁵³ Para los adultos en edad productiva (25 a 64 años, según la OCDE), las tasas de mortalidad son casi cuatro veces más altas para los hombres menos educados, y aproximadamente el doble para las mujeres menos educadas, en comparación con quienes cuentan con educación terciaria.¹⁵⁴ Esta brecha de desigualdad y de acceso a la educación es determinante para la esperanza de vida, no solo por las implicaciones que el nivel educativo tiene en el nivel socioeconómico de las personas, sino también por los beneficios que aprender a lo largo de la vida trae a nuestro cuerpo y mente.

Como vimos en el apartado *El aprendizaje en el contexto social* de la PRIMERA PARTE del presente Reporte, en la edad adulta las nuevas experiencias de aprendizaje se dan con menor frecuencia si las comparamos con las de los niños; sin embargo, como el mundo actual está en constante transformación, nos obliga a aprender todo el tiempo para encontrar nuestro lugar en la sociedad. Los avances en la tecnología han cambiado la forma en que nos comunicamos, aprendemos, trabajamos y nos relacionamos. Gracias al internet hallamos a nuestro alcance una cantidad enorme de conocimiento y estamos continuamente teniendo experiencias de aprendizaje. Ya en 2007 este fenómeno hizo que el pedagogo Peter Jarvis exclamara: “¡El aprendizaje a lo largo de la vida es ahora endémico!”¹⁵⁵

Sin embargo, no todas las personas tienen fácil acceso al gran repositorio de conocimiento que podemos encontrar hoy en día en internet. La brecha digital se hizo evidente en la pandemia, no solo a raíz de la falta de acceso a la tecnología sino también porque muchas personas no saben utilizarla. El analfabetismo digital se da en todas las edades, pero es todavía más agudo en los adultos mayores, quienes no crecieron con esta tecnología digital. A medida que actividades tan básicas como hacer una llamada telefónica, comprar la despensa, realizar una transacción bancaria o consultar al médico de cabecera se han trasladado al entorno digital, muchas personas mayores han perdido autonomía y se han vuelto mucho más dependientes. El avance de la digitalización de los servicios ha aumentado la discriminación de los adultos mayores.

En febrero del 2022, diversos medios de comunicación publicaron la historia de Carlos San Juan, un médico jubilado de 78 años residente de la ciudad de Valencia, España. San Juan logró captar la atención de los medios por su [campaña de concientización](#) sobre la desatención de los bancos a las personas mayores, la cual tenía como lema: “[Soy Mayor, no idiota](#)”. A través de la plataforma change.org, Carlos San Juan juntó más de 645,000 firmas para pedir una atención más humana en las sucursales bancarias de su país. “Tengo casi 80 años y me entristece mucho ver que los bancos se han olvidado de las personas mayores como yo. Ahora casi todo es por Internet... y no todos nos entendemos con las máquinas. No nos merecemos esta exclusión”,¹⁵⁶ escribe en la página de la petición. “Mi cabeza está bien. No soy idiota. Solo que tengo Parkinson y a veces aprieto la tecla equivocada”, dijo en entrevista con DW.¹⁵⁷ Sin duda, el caso de Carlos San Juan no es aislado y pone en evidencia la falta de empatía que tenemos hacia las personas mayores. Pero también revela la escasez de cursos, talleres y opciones de formación para la alfabetización digital enfocados en los adultos mayores, que permitan a éstos sentirse integrados en la sociedad y ser más autónomos en sus actividades cotidianas.

153 OECD. (2021). *Health at a Glance 2021*. OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2021_ae3016b9-en

154 *Ibíd*

155 Jarvis, 2007, p. 5

156 Tengo 78 años y me siento apartado por los bancos. ATENCIÓN HUMANA EN SUCURSALES BANCARIAS. <https://www.change.org/p/tengo-78-a%C3%B1os-y-me-siento-apartado-por-los-bancos-todo-es-por-internet-y-no-todo-el-mundo-se-maneja-pido-atenci%C3%B3n-humana-en-las-sucursales-bancarias-bbva-caixabank-bankinter-santander-resp-sabadell-help-cabk-responde-bbvaresponde-es>

157 Un jubilado español se rebela contra los bancos *online* y la discriminación de adultos mayores. <https://www.dw.com/es/un-jubilado-esp%C3%B1ol-se-rebela-contra-los-bancos-online-y-la-discriminaci%C3%B3n-de-adultos-mayores/a-60705473>

01 REDES Y PAÍSES

→ APRENDIZAJE DE PERSONAS MAYORES EN LA SOCIEDAD DIGITAL - ERASMUS+ (SENIOR'S LEARNING IN THE DIGITAL SOCIETY - ERASMUS +)

El proyecto *Senior's Learning in the Digital Society* (SeLiD) integra la participación de ocho universidades europeas¹⁵⁸, bajo la coordinación de la Universidad Comenius de Bratislava y su Centro de Educación Continua.

Su principal objetivo es difundir la educación abierta y las prácticas innovadoras en la era digital, entre los adultos mayores. El punto de partida es la consciencia de que, para poder ejercer una ciudadanía activa, este sector de la población necesita cada vez más educación, y formación especial en el uso de tecnologías digitales y tecnologías de información y comunicación (TICs). No sólo la comunicación personal, sino también innumerables trámites gubernamentales, de sanidad y bancarios se realizan hoy en día por internet; sin embargo, muchas personas adultas no cuentan con la habilidad necesaria para realizarlos, e incluso temen las operaciones digitales. Por eso, SeLiD se concentra en mejorar y ampliar las oportunidades de aprendizaje de alta calidad para los adultos mayores en esas áreas.

*Asociación Estratégica Erasmus+
SeLiD fue aprobado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea, como una de sus Asociaciones Estratégicas para el período 2019 - 2021.*

¿Más información?

<https://cdv.uniba.sk/en/university-of-the-third-age/about-us/>



→ ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE UNIVERSIDADES DE LA TERCERA EDAD (ASSOCIATION INTERNATIONALE DES UNIVERSITÉS DU TROISIÈME ÂGE)

La Asociación Internacional de Universidades de la Tercera Edad (AIUTA), creada en la década de los setenta, reúne a universidades de la tercera edad (U3A) de todos los continentes.

AIUTA busca defender el derecho de las personas mayores a tener acceso a una formación permanente a través de la oferta de programas para adultos mayores, intercambios entre universidades, e innovaciones en pedagogía e investigación relacionadas con el envejecimiento activo y el aprendizaje a lo largo de la vida.¹⁵⁹

La asociación cuenta con presencia en más de 50 países.

El presidente de la AIUTA es el profesor François Vellas de la Universidad de Toulouse, hijo de Pierre Vellas, fundador de la primera U3A..

¹⁵⁸ Para más información sobre el proyecto Senior's Learning in the Digital Society (SeLiD), visita: <https://selid.efos-europa.eu/>

¹⁵⁹ Para más información sobre la AIUTA, visita: <https://aiu3a.org/about.html>

Sus objetivos son:¹⁶⁰

- Federar en todo el mundo Universidades de la Tercera Edad y organizaciones que unan, bajo otros nombres, estos mismos objetivos.
- Constituir un marco internacional de acciones de educación e investigación a lo largo de la vida para, por y con las personas mayores.
- Impulsar la transferencia del conocimiento con que cuenta la población adulta mayor, en beneficio del conjunto de la sociedad.

Actualmente la AIUTA ofrece cursos en línea sobre diversas temáticas de interés para las personas mayores que forman parte de ella o de alguna universidad de la tercera edad. Los temas van desde computación hasta aromaterapia y aprendizaje del idioma portugués.

¿Más información?

<https://www.aiu3a.org/v2/index-es.html>

→ CHINA

China tiene el mayor número de programas inclusivos para la tercera edad. Esto no sólo se debe a su extensión territorial, su población y su expectativa de vida, sino a un particular interés por la inclusión de la cada vez más creciente población adulta mayor en programas universitarios de aprendizaje a lo largo de la vida y de cuidado de personas mayores.

UN POCO DE HISTORIA

El movimiento de Universidades de la Tercera Edad comenzó en China en la década de 1980, casi al mismo tiempo que en el Reino Unido, y diez años después que en Francia. Las primeras Universidades de la Tercera Edad fueron creadas exclusivamente para funcionarios jubilados.¹⁶¹ La primera de ellas se estableció en la provincia de Shandong en 1983, y no sólo es la más antigua, sino también una de las más grandes del país, con 19,000 estudiantes.¹⁶²

En 1996, el Gobierno promulgó una ley para otorgar a las personas mayores el derecho a recibir educación continua a través de la apertura de las Universidades de la Tercera Edad al público en general.

En 2010, el Plan Nacional para la Reforma y el Desarrollo de la Educación de Mediano y Largo Plazo dictaminó que la educación para las personas mayores se incorporara oficialmente al sistema educativo nacional.¹⁶³

LA ACTUALIDAD

En 2016, el partido y el estado aprobaron el Plan de desarrollo de la educación para las personas mayores (2016-2020), el cual establece que esta población es “un activo valioso del país y la sociedad”.¹⁶⁴

Las personas mayores son “un activo valioso del país y la sociedad”.

El gobierno chino se propuso ampliar la oferta educativa para los adultos mayores con el fin de mejorar su calidad de vida y favorecer la inclusión social. Para lograrlo, dicho Plan también estableció que todas las ciudades (urbanas y rurales) tuvieran al menos una universidad para personas mayores. Tomando en cuenta la extensión territorial del país, esta iniciativa busca que los adultos mayores puedan encontrar oportunidades de aprendizaje en su propia localidad, sin necesidad de trasladarse.

El objetivo es habilitar también otro tipo de instancias educativas como bibliotecas, galerías de arte, centros culturales, estadios y escuelas comunitarias, especialmente en las zonas más remotas del país.

¹⁶⁰ Sobre los objetivos de la AIUTA: <https://aiu3a.org/about.html>

¹⁶¹ Vellas, F. Curricula of the Universities of the Third Age. Working Paper No. 8. AIUTA - Association Internationale des Universités du Troisième âge. <https://www.aiu3a.org/pdf/Paper8.pdf>

¹⁶² *Ibíd*

¹⁶³ Guan Hong, T. (2017, January). Lifelong Learning for Seniors, by Seniors. Urban Solutions (10), pp. 68-73. <https://www.clc.gov.sg/research-publications/publications/urban-solutions/view/issue-10>

¹⁶⁴ Plan de Desarrollo para la Educación de la Tercera Edad (2016-2020). <http://www.scio.gov.cn/32344/32345/33969/35327/xgzc35333/Document/1495018/1495018.htm>

Además, el Plan puso en marcha la Universidad Abierta para Mayores que ofrece cursos a través de la radio y la televisión nacional, así como la Universidad Sénior Online, ambas con el objetivo de satisfacer “las necesidades espirituales, culturales y de aprendizaje de las personas mayores”¹⁶⁵, abriendo para ellas oportunidades de aprendizaje e inclusión social no solo de manera presencial sino también remota.

Cifras impresionantes

De acuerdo con el artículo Educational Standards of the University for The Elderly publicado en 2018, China contaba en ese entonces con 74 universidades provinciales para personas mayores, con 310,000 estudiantes; 460 universidades municipales para adultos mayores, con 1.35 millones de estudiantes; 2,255 escuelas de prefectura, con 1.6 millones de adultos mayores matriculados, y decenas de miles de universidades rurales con cerca de 4 millones de estudiantes adultos mayores.

Lo anterior convierte a China en uno de los países con mayor número de escuelas y programas inclusivos con los adultos mayores.

*En 2018, China contaba con más de 70,000 universidades para personas mayores que superaban los 8 millones de estudiantes matriculados.*¹⁶⁶

UN PROPÓSITO COMÚN PARA TODO EL PAÍS

En China, la oferta educativa para las personas mayores varía de una universidad a otra; sin embargo, el propósito de la educación para adultos mayores y su filosofía de aprendizaje a lo largo de la vida es el mismo en todo el país: ofrecer oportunidades educativas para que las personas mayores aumenten su sentido de pertenencia y su felicidad, mejoren su calidad de vida a través del envejecimiento activo y se conviertan en “líderes de la armonía familiar, constructores de la civilización social y divulgadores de la cultura tradicional”.¹⁶⁷

¡Que las personas mayores aumenten su sentido de pertenencia y su felicidad, mejoren su calidad de vida y se conviertan en líderes!

Al igual que las Universidades de la Tercera Edad (U3A) del Reino Unido, la educación para la tercera edad en China no busca la formación profesional ni se enfoca en la obtención de certificaciones. Su objetivo es el enriquecimiento de la vida a través del aprendizaje, la promoción de la salud física y mental y la inclusión de los adultos mayores en la comunidad. Sus espacios son de enseñanza relajada y flexible, enfocada en la cultura y el ocio.¹⁶⁸

Principal diferencia con occidente

De acuerdo con el profesor François Vellas, una de las mayores diferencias entre las Universidades de la Tercera Edad chinas y las occidentales,¹⁶⁹ es que en aquellas las materias académicas no se valoran tanto. En general, en ellas se ofrecen pocos cursos académicos pues las personas mayores están más interesadas en cursos prácticos en los que pueden aprender una nueva habilidad, como alfarería y cerámica, o en los que simplemente pueden desarrollar su memoria y mejorar su salud.

DOS EJEMPLOS

A diferencia de sus contrapartes americanas o europeas, las Universidades de la Tercera Edad en China tienen poca o ninguna relación con las universidades públicas, por lo que la mayoría son pequeñas y no cuentan con un sitio web propio que permita acceder a su información; además, las que lo tienen no ofrecen versiones traducidas del chino mandarín. Por eso, en este Directorio abordamos [dos](#) que, siendo de las más importantes, facilitan el acceso a su información.

¹⁶⁵ *Ibíd*

¹⁶⁶ Xiong, F. (2018). Educational Standards of the University for The Elderly. Standards of Education among U3as and the Intergenerational Formation. https://selid.efos-europa.eu/wp-content/uploads/2020/11/Using_Technology_to_Motivate_Senior_Stud-2.pdf

¹⁶⁷ *Ibíd*

¹⁶⁸ *Ibíd*

¹⁶⁹ Vellas, F. Curricula of the Universities of the Third Age. Working Paper No. 8. AIUTA - Association Internationale des Universités du Troisième âge. <https://www.aiu3a.org/pdf/Paper8.pdf>



→ INSTITUTOS DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA / ESTADOS UNIDOS (LIFELONG LEARNING INSTITUTES)

Las organizaciones que hoy en día se conocen como *Lifelong Learning Institutes* (LLIs) o Institutos de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (antes conocidos como *Institutes for Learning in Retirement* -ILRs-, es decir, Institutos para el Aprendizaje en la Jubilación), nacieron hace más de cincuenta años en los Estados Unidos. El primer LLI fue creado en 1962 en la ciudad de Nueva York por el profesor Hyman Hirsch y un grupo de colegas interesados en continuar aprendiendo después de la jubilación,¹⁷⁰ y se le dio el nombre de *Institute for Retired Professionals* (Instituto para Profesionales Jubilados). Su creación se efectuó con el patrocinio de la Nueva Escuela de Investigación Social (ahora conocida como *New School University*).

El Instituto para Profesionales Jubilados fue un programa pionero y visionario diseñado para “abordar la necesidad de una transición del trabajo a tiempo completo a un estado traumático de tiempo no estructurado en la jubilación”. La iniciativa tuvo gran éxito debido a su modelo de enseñanza y aprendizaje entre pares, convirtiéndose en un programa modelo para muchos de los programas de aprendizaje para adultos mayores que se crearon en la siguiente década.

Siguiendo un enfoque similar al de las Universidades de la Tercera Edad (U3A), la filosofía de los ILRs no seguía los principios de la educación continua, el desarrollo profesional no era uno de sus objetivos, tampoco la obtención de créditos académicos o certificaciones. El objetivo era proveer un espacio para los adultos mayores jubilados que quisieran continuar aprendiendo por el solo placer de aprender.

En los años sesenta y setenta el concepto de educación para adultos jubilados todavía era poco conocido en las universidades estadounidenses. Una de las primeras universidades en aventurarse en la creación de programas educativos para adultos mayores fue la Universidad de Harvard. En el libro *The Third Age at Harvard: A Personal History of the Harvard Institute for Learning in Retirement* (Xlibris, 2021), Michael Shinagel, quien fue decano de la División de Educación Continua y Extensión Universitaria de Harvard, relata la historia de cómo en 1977 fue creado el Harvard Institute for Learning in Retirement (HILR). El Instituto para el Aprendizaje en la Jubilación de Harvard, fue fundado y presidido por el propio Shinagel hasta su jubilación en 2013. A la creación del HILR le siguieron el Duke Institute for Learning in Retirement (DILR) fundado en 1977



como una iniciativa de la Escuela de Educación Continua de la Universidad de Duke y el Centro de Estudios sobre el Envejecimiento y el Desarrollo Humano de la misma universidad. En 1980 se creó la Sociedad PLATO de la Universidad de California, Los Ángeles, también conocida como UCLA. El siguiente año, en 1981, se creó el Centro para el Aprendizaje en la Jubilación de la Universidad de Connecticut y en 1982 se fundó el Instituto para el Aprendizaje en la Jubilación de la American University.

Para el año 1985 ya había cerca de 50 programas para el aprendizaje en la jubilación en todo Estados Unidos. En 1988, treinta Institutos para Profesionales Jubilados colaboraron con Elderhostel, Inc. (ahora conocida como Road Scholar) para formar una asociación conocida como Elderhostel Institute Network (EIN) que tenía como objetivo apoyar la creación de más institutos para adultos mayores y jubilados en todo el país. El EIN impulsó la creación de más de 200 Institutos para el Aprendizaje en la Jubilación (ILRs por sus siglas en inglés) para finales de la década de los noventa

De acuerdo con Nancy Merz Nordstrom, gerente de programas del Elderhostel Institute Network y autora del libro “*Learning Later, Living Greater: The Secret for Making the Most of Your After-50 Years*”, cada instituto tenía sus propias características según las necesidades particulares de su comunidad, sin embargo, todos los ILRs compartían tres características en común:

1. Todos los institutos estaban patrocinados o apoyados por una universidad anfitriona o colegio comunitario para garantizar la integridad académica y para que los miembros tuvieran acceso a los muchos beneficios de estar ubicados en un campus universitario.
2. Los ILRs alientan a los estudiantes adultos mayores a “adueñarse” de su instituto convirtiéndose en miembros y pagando cuotas para mantenerlo.
3. A su vez, la participación es siempre voluntaria, lo que ayuda a desarrollar un verdadero sentido de comunidad entre los adultos mayores.

¹⁷⁰ Shinagel, M. (2021). *The Third Age at Harvard: A Personal History of the Harvard Institute for Learning in Retirement*. Bloomington: Xlibris Corp.

¹⁷¹ Lifetime Learners Institute at Norwalk Community College. Introduction to LLI. <https://lifetimelearners.org/introduction-to-lli/>



De acuerdo con Nancy Merz Nordstrom -gerente de programas del *Elderhostel Institute Network* y autora del libro *Learning Later, Living Greater: The Secret for Making the Most of Your After-50 Years-*, cada ILR (*Institute for Learning in Retirement*) tenía sus propias características acordes con las necesidades particulares de su comunidad; sin embargo, todos compartían tres aspectos:¹⁷²

- Estaban patrocinados o apoyados por una universidad anfitriona o colegio comunitario para garantizar la integridad académica y para brindar a los miembros los beneficios de un campus universitario.
- Alentaban a los estudiantes adultos mayores a “adueñarse” de su instituto al convertirse en miembros y pagar cuotas para mantenerlo.
- La participación sería siempre voluntaria, lo cual ayudaría a desarrollar un verdadero sentido de comunidad.

Cuarenta años después de la creación del primer Instituto para el Aprendizaje en la Jubilación, el movimiento ya se había consolidado en el país; buscando su independencia, un creciente número de institutos cancelaron su afiliación al EIN, obligando a esta asociación a transformarse.¹⁷³ Para 2010 -cuando ya 4 millones de adultos mayores habían participado en sus programas-, Elderhostel renovó su marca y se convirtió en *Road Scholar*.¹⁷⁴

→ INSTITUTOS DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA / ESTADOS UNIDOS (*OSHER LIFELONG LEARNING INSTITUTES*)

Los Institutos Osher de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (OLLIs, por sus siglas en inglés) ofrecen programas educativos para adultos mayores en universidades o centros de educación superior, financiados por la Fundación *Bernard Osher*. La red nacional de OLLIs se encuentra distribuida en los 50 estados y el Distrito de Columbia de EE.UU. No se trata de una franquicia ni está centralizada. Cada Instituto Osher es único y opera de forma independiente a su institución anfitriona.

El objetivo principal de los Institutos Osher es “desarrollar la mente y el espíritu para una vida de propósito y florecimiento humano”.¹⁷⁵

“...desarrollar la mente y el espíritu para una vida de propósito y florecimiento humano.”

Desde 1977, año de su creación, la Fundación *Bernard Osher* otorga subvenciones y donaciones a universidades, colegios comunitarios y otras organizaciones sin fines de lucro, apoyando áreas específicas como el aprendizaje a lo largo de la vida, la medicina y las artes. A partir del año 2000, la fundación comenzó a hacer grandes contribuciones financieras a programas educativos dirigidos a adultos mayores y jubilados, especialmente aquellos que atendían necesidades que no estaban siendo cubiertas por la educación continua estándar. En 2001, la fundación otorgó la primera subvención al *Senior College* de la Universidad del Sur de Maine, tras lo cual éste se rebautizó como *Osher Lifelong Learning Institute* (OLLI).¹⁷⁶ Desde entonces, la Fundación *Bernard Osher* ha financiado más de un centenar de programas universitarios como ese (como requisito para recibir la subvención, la universidad o institución debe renombrar su programa o instituto con el nombre de la fundación).

¹⁷² Nordstrom, N. M. (s.f.). The Learning in Retirement Movement in North America. Obtenido de WorldU3A: <https://worldu3a.org/resources/ein.htm>

¹⁷³ Nordstrom, N. M. (s.f.). The Learning in Retirement Movement in North America. Obtenido de WorldU3A: <https://worldu3a.org/resources/ein.htm>

¹⁷⁴ Road Scholar. Our Story. <https://www.road scholar.org/about/our-story/>

¹⁷⁵ The Osher Lifelong Learning Institute Network. About. <https://sps.northwest-ern.edu/oshernrc/about/osher-lifelong-learning-institute-network.php>

¹⁷⁶ Para más información sobre la Fundación Bernard Osher visita <https://www.osherfoundation.org/olli.html>

Para 2022, existían ya 125 Institutos Osher de Aprendizaje a lo Largo de la Vida, que atendían a 113,399 miembros en más de 340 localidades de todo el país.¹⁷⁷

La Fundación *Bernard Osher* no tiene una lista de requisitos específicos para que un programa de aprendizaje a lo largo de la vida reciba su apoyo. Sin embargo, los Institutos Osher comparten los siguientes estándares:¹⁷⁸

- El programa debe contar con un repertorio amplio de cursos y actividades educativas intelectualmente estimulantes, diseñados específicamente para personas de 50 años o más.
- Para los participantes el objetivo debe ser aprender por el placer de aprender. El enfoque no es otorgar una certificación ni créditos académicos.
- A los participantes se les debe ofrecer una membresía, así como oportunidades significativas de intervenir en actividades de voluntariado y liderazgo.
- El programa debe recibir fuerte apoyo de la universidad o institución anfitriona (incluido un espacio para operar).
- El programa debe contar con una estructura organizativa sólida y estable.

Entre algunas de las 125 universidades estadounidenses que son anfitrionas de un Instituto Osher de Aprendizaje a lo Largo de la Vida, se encuentran: Universidad Estatal de Arizona, Carnegie Mellon, Universidad Estatal de Colorado, Dartmouth College, Universidad Estatal de Florida, Universidad Johns Hopkins, Universidad Estatal de Montana, Universidad Estatal de Carolina del Norte, Universidad Northwestern, Universidad Estatal de San Diego, Universidad Estatal de San Francisco, Universidad de California en Berkeley y Universidad de Illinois.



→ CENTRO NACIONAL DE RECURSOS PARA INSTITUTOS OSHER /ESTADOS UNIDOS (NATIONAL RESOURCE CENTER FOR OSHER INSTITUTES)

La Fundación *Bernard Osher* también apoya al *National Resource Center for Osher Institutes* (Osher NRC), que es administrado desde 2014 por la Universidad Northwestern. El Osher NRC funciona como centro de convocatoria, conexión y colaboración para la red de los 125 Institutos Osher de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (OLLIs). No es un órgano de gobierno, sino que funciona como “un centro de excelencia y diseminación de información sobre programas educativos efectivos para estudiantes adultos mayores”.¹⁷⁹ Su objetivo es “facilitar el intercambio de opiniones, soluciones y experiencias entre institutos de todo el país”.¹⁸⁰

La misión del Osher NRC es apoyar el crecimiento de los OLLIs generando conexiones entre éstos. El Centro cumple esta misión a través de una gran variedad de proyectos y servicios, como: planificación de conferencias nacionales, seminarios web y acciones de capacitación para el personal y los voluntarios de los OLLIs, y realización de proyectos de investigación sobre el aprendizaje a lo largo de la vida y el envejecimiento con propósito.

En 2018, el Osher NRC publicó un directorio nacional de institutos de aprendizaje a lo largo de la vida.¹⁸¹ Este directorio incluye todos los Institutos Osher así como otros programas independientes. Está estructurado por estado y ciudad, e incluye más de 400 programas de los *Lifelong Learning Institutes* (LLIs) de los Estados Unidos.

¹⁷⁷ Datos oficiales del Centro Nacional de Recursos para Institutos Osher. <https://sps.northwestern.edu/oshernrc/>

¹⁷⁸ Información obtenida de la página web de la Fundación Bernard Osher, <https://www.osherfoundation.org/olli.html>

¹⁷⁹ The National Resource Center for Osher Lifelong Learning Institutes. <https://sps.northwestern.edu/oshernrc/about/nrc-for-osher-lifelong-learning-institutes.php>

¹⁸⁰ *Ibíd*

¹⁸¹ Se puede acceder al directorio en el siguiente enlace <https://sps.northwestern.edu/oshernrc/resources/lifelong-learning/us-lifelong-learning-institute-directory.php>



→ PROGRAMAS UNIVERSITARIOS PARA MAYORES / ESPAÑA

UN POCO DE HISTORIA

En 1978 nacieron en España las Aulas de la Tercera Edad, que sirvieron como precedente para la creación de los Programas Universitarios para Mayores (PUMs) en este país. La iniciativa tuvo tanta aceptación que, a partir de la década de los ochenta, surgieron en Cataluña movimientos culturales liderados por las llamadas Agrupaciones de Personas Mayores (AFOPA) y reaparecieron las antiguas Universidades Populares, que habían cerrado tras la Segunda República.¹⁸² Todos ellos realizaban actividades para la formación, el aprendizaje permanente y la inclusión de los adultos mayores.

A principios de la década de los noventa, surgió en el país la idea de abrir los espacios universitarios a las personas mayores a través de proyectos educativo-culturales. La iniciativa proponía que universidades públicas y privadas ofrecieran cursos, talleres y actividades culturales de extensión universitaria dirigidos a esta población en particular. Bajo distintas denominaciones (Universidad de la Experiencia, Aula de la Experiencia, Universidad de Mayores, Universidad de la Tercera Edad...), emergieron los primeros programas universitarios de este tipo.¹⁸³ Así, en 1993 la Universidad Pontificia de Salamanca y la Universidad de Alcalá inauguraron cada una un programa de "universidad para mayores". A ellas les siguieron la Universidad de Granada, la Universidad de Sevilla, la Universidad de Santiago de Compostela, la Universitat Jaume I (Castellón), la Universidad de Alicante y la Complutense de Madrid. Desde entonces, el número de universidades con programas simi-

lares ha aumentado, a tal grado que en 2004 se creó la Asociación Estatal de Programas Universitarios para Mayores (AEPUM) con el fin de coordinar el intercambio de información y experiencias entre ellas.

Según el reporte de esta Asociación Estatal, titulado *Propuesta de documento marco para el reconocimiento de los Programas Universitarios para Personas Mayores (PUMs)*, en 2016 había sesenta universidades en todo el país que contaban con algún programa para adultos mayores.

Una de las características de los Programas Universitarios para Mayores es su gran variedad. Tanto la oferta formativa como la estructura, la organización y los objetivos de cada uno varían según la universidad y las necesidades de su comunidad. Sin embargo, pueden dividirse en dos grandes grupos:

- **Programas Integrados.** En esta modalidad (implementada por primera vez en 1993 en la Universidad Alcalá de Henares), los adultos mayores tienen la oportunidad de cursar asignaturas junto con el alumnado oficial o "tradicional", en cualquiera de las titulaciones ofrecidas por la institución (esto aun cuando el adulto mayor no cubra los requisitos de acceso a la universidad).
- **Programas Específicos.** En esta modalidad, la institución desarrolla y ofrece un plan de estudios diseñado exclusivamente para las personas mayores. La Universidad de la Experiencia, un programa de la Universidad Pontificia de Salamanca creado en 1993, fue el primero en operar bajo esta modalidad.

Estas dos modalidades no son incompatibles entre sí, y en muchas ocasiones las universidades ofrecen ambas.¹⁸⁴

¹⁸² Propuesta de documento marco para el reconocimiento de los Programas Universitarios para Personas Mayores (PUMs). <http://hdl.handle.net/10045/70963>

¹⁸³ *Ibíd*

¹⁸⁴ Propuesta de documento marco para el reconocimiento de los Programas Universitarios para Personas Mayores (PUMs). <http://hdl.handle.net/10045/70963>

En cuanto a la oferta educativa y el plan de estudios de los Programas, aunque las asignaturas varían según el enfoque de cada universidad y la demanda de su estudiantado, en general predominan asignaturas de las áreas de humanidades, ciencias de la salud, ciencias sociales, ciencias experimentales y tecnología.

Además de las asignaturas obligatorias y optativas, las actividades complementarias tienen un peso significativo en los programas para adultos mayores. Las mismas incluyen excursiones, conferencias, talleres, visitas a museos, viajes culturales e incluso intercambios nacionales e internacionales que siguen el modelo de los programas Erasmus de la Unión Europea.

De acuerdo con datos de la AEPUM, en el curso académico 2021-2022 (es decir, durante la pandemia de COVID-19) se inscribieron 23,712 estudiantes¹⁸⁵ en programas universitarios para mayores, en más de 40 universidades del país, matrícula relativamente baja en comparación con periodos anteriores.

En 2022, la AEPUM cuenta con 49 universidades socias en toda España y cerca de 24,000 estudiantes.

*18 años “contribuyendo activamente al desarrollo formativo y cultural del colectivo de personas mayores”.*¹⁸⁶

¿Más información?

<http://envejecimiento.csic.es/documentacion/varia/programas-universidad-mayores.html>

→ RED GLOBAL DE UNIVERSIDADES AMIGABLES CON LAS PERSONAS MAYORES / RED MUNDIAL (AGE-FRIENDLY UNIVERSITY)

La Red Global de Universidades Amigables con las Personas Mayores o *Age-Friendly University* (AFU) fue creada en 2012 como una iniciativa del ex primer ministro irlandés, Enda Kenny, y del profesor Brian MacCraith, presidente de la Dublin City University, mejor conocida como DCU. El objetivo de esta iniciativa es ampliar las oportunidades de acceso a la educación superior y mejorar la calidad de vida de las personas mayores a través de programas educativos innovadores, y una oferta de educación en línea que les permita acceder a actividades de salud y bienestar, de arte y cultura, y les de oportunidades de participación cívica.

... una oferta de educación en línea que les permita acceder a actividades de salud y bienestar, de arte y cultura, y les de oportunidades de participación cívica.



¹⁸⁵ Estadísticas curso 2020-2021 <https://www.aepum.es/listado-aepum/curso/24/listado-alumnos/>

¹⁸⁶ Asociación Estatal de Programas Universitarios para Mayores, AEPUM. Presentación. <https://www.aepum.es/presentacion/>

Desde entonces, DCU se ha comprometido con ampliar el acceso a la educación superior: "A través de esta iniciativa, DCU está asumiendo un papel de liderazgo en la preparación de la sociedad para los desafíos multifacéticos de nuestro envejecimiento demográfico. Alentará activamente a las personas mayores a ingresar a nuestras instituciones de educación superior y a participar en la configuración de los programas universitarios. Las actividades amigables con las personas mayores que se promueven están correctamente orientadas a impulsar la calidad de vida de nuestros hombres y mujeres mayores. Es realmente una iniciativa pionera y les deseo la mejor de las suertes en los próximos años", señaló Enda Kenny en el lanzamiento de esta iniciativa el 9 de noviembre de 2012.¹⁸⁷

La red AFU está formada por instituciones de educación superior de todo el mundo que han respaldado sus 10 principios básicos y se han comprometido a ser más amigables con las personas mayores en sus programas y políticas. Pero ¿qué significa ser una "universidad amigable con las personas mayores"? Depende mucho de la institución y su contexto: "cada universidad es una ciudad en sí misma", dice¹⁸⁸ Christine O'Kelly, coordinadora de la Red Global de Universidades Amigables con las Personas Mayores en DCU. "Las universidades tienen bancos, tiendas, residencias, restaurantes [...] son, en realidad, pequeñas ciudades".

¹⁸⁷ About Age-Friendly University. Welcome. <https://www.dcu.ie/agefriendly/welcome>

¹⁸⁸ En entrevista para el Observatorio IFE, realizada en septiembre 2019.

¹⁸⁹ Para más información, visita: <https://www.geron.org/programs-services/education-center/age-friendly-university-afu-global-network>

¹⁹⁰ The 10 Principles for an Age-Friendly University. <https://www.dcu.ie/agefriendly/principles-age-friendly-university>

Los 10 principios de la red AFU están respaldados por la Academia de Gerontología en Educación Superior de los Estados Unidos (AGHE por sus siglas en inglés) que invita a las universidades a unirse a dicha red y contribuir a la calidad de vida de una población de adultos mayores que crece anualmente a un ritmo sin precedentes en todo el mundo. "Unirse a la red AFU ofrece a las instituciones la oportunidad de aprender sobre los esfuerzos emergentes para las personas mayores y contribuir a un movimiento educativo de beneficio social, personal y económico para estudiantes de todas las edades e instituciones de educación superior por igual", señala el sitio web de AGHE.¹⁸⁹

10 PRINCIPIOS DE UNA UNIVERSIDAD AMIGABLE CON LAS PERSONAS MAYORES¹⁹⁰

- 1 Fomentar la participación de las personas mayores en todas las actividades fundamentales de la universidad, incluidos los programas educativos y de investigación.
- 2 Promover el desarrollo personal y profesional de las personas en su segunda mitad de la vida y apoyar a quienes deseen seguir una "segunda carrera".
- 3 Reconocer la gama de necesidades educativas de los adultos mayores (desde los que abandonaron la escuela hasta los que desean obtener títulos de maestría o doctorado).
- 4 Promover el aprendizaje intergeneracional para facilitar el intercambio recíproco de conocimientos especializados entre alumnos de todas las edades.
- 5 Ampliar el acceso a las oportunidades educativas en línea para los adultos mayores para garantizar una diversidad de vías de participación.
- 6 Asegurar que la agenda de investigación de la universidad esté informada por las necesidades de una sociedad que envejece y promover el discurso público sobre cómo la educación superior puede responder mejor a los variados intereses y necesidades de los adultos mayores.
- 7 Aumentar la comprensión de los estudiantes sobre el dividiendo de la longevidad y la creciente complejidad y riqueza que el envejecimiento aporta a nuestra sociedad.
- 8 Mejorar el acceso de los adultos mayores a la variedad de programas de salud y bienestar de la universidad y sus actividades artísticas y culturales.
- 9 Comprometerse activamente con la propia comunidad de jubilados de la universidad.
- 10 Asegurar un diálogo regular con las organizaciones que representan los intereses de la población que envejece.

Las dos primeras universidades que se unieron a esta red en 2014 fueron la Universidad de Strathclyde (Escocia) y la Universidad Estatal de Arizona (Estados Unidos). Actualmente, la red AFU cuenta con la participación de más de 95 universidades en todo el mundo que cumplen con los anteriores 10 principios. Algunas de estas instituciones son: Universidad de Calgary (Canadá), Universidad de Manitoba (Canadá), Universidad Estatal de Arizona (Estados Unidos), Purdue University (Estados Unidos), Universidad de Illinois Urbana-Champaign (Estados Unidos), Universidad de California, Los Ángeles (Estados Unidos), Universidad Estatal de Florida (Estados Unidos), Universidad de Maastricht (Países Bajos), Universidad de Maribor (Eslovenia), Universidad de Queensland (Australia), Universidad de Pai Chai (Corea del Sur) y Pontificia Universidad Católica de Campinas (Brasil).¹⁹¹

La variedad y diversidad que se puede encontrar en esta red de universidades refleja el enfoque holístico de AFU hacia el envejecimiento: "Cada una de ellas aporta sus conocimientos y experiencias a la red", señaló O'Kelly en entrevista para el Observatorio IFE.

→ SINGAPUR

En los últimos años, Singapur ha retomado el interés por el aprendizaje a lo largo de la vida,¹⁹² hallando en el análisis histórico de esfuerzos anteriores una base sólida para enfocar los nuevos retos. Por ejemplo, uno de los primeros hitos del *lifelong learning* en el país es la creación en 1979 del *Skills Development Fund* (SDF),¹⁹³ fondo instituido a través del *Skills Development Levy Act* con el fin de financiar la capacitación de empleados y trabajadores así como de mejorar las operaciones comerciales y la tecnología.¹⁹⁴ Después, en 2001, se introdujo el *Lifelong Learning Endowment Fund* (LLEF) con el propósito de facilitar la adquisición de competencias a la población y habilidades que mejoraran la empleabilidad.¹⁹⁵

En 2015, el gobierno creó *SkillsFuture*, movimiento que otorga a todos los ciudadanos oportunidades para desarrollar habilidades a lo largo de la vida, sin importar en qué etapa de escolarización se encuentren.¹⁹⁶ Este esfuerzo es considerado el impulso nacional a una economía avanzada y una sociedad inclusiva. Con ayuda del *Future Economy Council* (FEC), los habitantes cuentan con recursos para dominar distintas competencias desde sus primeros años escolares, así como al inicio, mitad o término de la carrera, y en su retiro. Cada ciudadano -en cualquier etapa de su vida y de su profesión- es importante.

191 Para ver la lista completa de universidades participantes, visita: <https://www.dcu.ie/agefriendly/age-friendly-university-global-network>

192 Sung, J. & Freebody, S. (2017, December). Lifelong learning in Singapore: where are we? <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02188791.2017.1386090>

193 Tee, P. (2017). Future Directions of Educational Change. Chapter SkillsFuture - The Future of Lifelong Learning in Singapore. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315269955-15/skillsfuture-pak-tee-ng?context=ubx>

194 History SG. Singapore Development Fund is established Oct 1979. <https://eresources.nlb.gov.sg/history/events/98e1b55f-093d-4d44-b219-d51f6a38c313>

195 Tan, C. (2016). Lifelong learning through the SkillsFuture movement in Singapore: challenges and prospects. *International Journal of Lifelong Education*. https://www.researchgate.net/publication/308939381_Lifelong_learning_through_the_SkillsFuture_movement_in_Singapore_challenges_and_prospects

SkillsFuture tiene cuatro ejes principales.¹⁹⁷

- 1 Busca ayudar a las personas a tomar decisiones informadas sobre su educación y su capacitación, y sus carreras. El sitio web *MySkillsFuture*¹⁹⁸ ofrece orientación al respecto; este portal está afiliado a la bolsa de trabajo de la nación.
- 2 Responde a los cambios de la Cuarta Revolución Industrial y a los tipos de empleo generados por la industria.
- 3 Garantiza el reconocimiento de los certificados de mejora de habilidades.
- 4 Trabaja para promover una cultura que apoya y celebra el aprendizaje a lo largo de la vida en la región

Para algunas personas, la reeducación y el desarrollo de competencias son costosos, por lo que *SkillsFuture* ofrece créditos para solventar esa dificultad, específicamente mediante tres mecanismos complementarios:¹⁹⁹

- *Opening SkillsFuture Credit* otorga un crédito inicial de 500 dólares singapurenses a todas las personas mayores de 25 años.
- *One-Off SkillsFuture Credit Top-Up* brinda una recarga única de 500 dólares singapurenses a quienes se decidan por medidas de capacitación, ello con el fin de fomentar esta opción.
- *Additional SkillsFuture Credit (Mid-Career Support)* apoya con 500 dólares singapurenses más a quienes se encuentran en una transición profesional (es decir, personas entre 40 y 60 años). Como apoyo adicional a esta población, a partir de junio de 2022 sus miembros tienen acceso a una mayor cantidad de cursos.

SkillsFuture trabaja en conjunto con instituciones de educación superior, y a la vez mantiene el *Lifelong Learning Institute* (Instituto de Aprendizaje a lo Largo de la Vida),²⁰⁰ donde todos los ciudadanos pueden tomar cursos específicos y aprovechar programas de educación continua tanto en *upskilling* como en *reskilling*.

El país tiene la visión de que las personas dedican sus primeros 25 años a formarse para un empleo y pasan el resto de su vida trabajando; que las personas se capaciten y continúen aprendiendo será una característica requerida para la fuerza de trabajo.²⁰¹

196 Skillsfuture. About Skillsfuture. <https://www.skillsfuture.gov.sg/AboutSkillsFuture>

197 Gleason, N. (2018). Higher Education in the Era of the Fourth Industrial Revolution. Chapter 7. Singapore's Higher Education Systems in the Era of the Fourth Industrial Revolution: Preparing Lifelong Learners.

198 MySkillsFuture. <https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>

199 Skillsfuture Credit. <https://www.skillsfuture.gov.sg/credit>

200 Skillsfuture SG. Lifelong Learning Institutes. <https://www.lli.sg/>

201 Xing, B., Marwala, L., & Marwala, T. Higher Education in the Era of the Fourth Industrial Revolution. Chapter 8. Adopt Fast, Adapt Quick: Adaptive Approaches in the South African Context. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/23279/1006877.pdf?%09=1#page=180>



→ UNIÓN FRANCESA DE UNIVERSIDADES DE TODAS LAS EDADES / FRANCIA (UNION FRANÇAISE DES UNIVERSITÉS TOUS ÂGES)

En 1973, el profesor Pierre Vellas creó en Toulouse la primera Universidad de la Tercera Edad en Francia y en el mundo. El profesor Vellas daría ese año el primer paso que después impulsaría al movimiento conocido como Universidades de la Tercera Edad (U3A). El principal objetivo de Vellas era crear una institución de salud pública enfocada en la investigación aplicada sobre el envejecimiento, especialmente sobre cómo mejorar la calidad de vida de las personas de la tercera edad;²⁰² esta institución ofrecería a los adultos mayores la oportunidad de recibir una formación permanente y de realizar actividades culturales.

Ocho años después, en 1981, el profesor René Frenzt creó la Union Française des Universités du Troisième âge (UFUTA) o Unión Francesa de Universidades de la Tercera Edad. Dada la dificultad de definir exactamente a qué se refería el término tercera edad, la asociación decidió en 1993 ampliar este concepto por uno más inclusivo, convirtiéndose

en la Unión Francesa de Universidades de Todas las Edades (conservando el acrónimo UFUTA), nombre que sigue utilizándose en la actualidad.²⁰³ Es a partir de la década de los noventa que el concepto se amplió en toda Francia, dando paso a la creación de proyectos similares que tomaron distintos nombres: Universidad de Todas las Edades (Université Tous ges, UTA), Universidad del Tiempo Libre (Université du Temps Libre, UTL), Universidad Permanente (Université Permanente, UP) y Universidad Inter-Edad (Université Inter- ges, UIA).

La UFUTA se caracteriza por sus valores humanistas, en particular por favorecer la acogida de poblaciones económicamente desfavorecidas, apoyando proyectos que faciliten la integración de personas inmigrantes o con discapacidad.

Entre los objetivos de la Unión Francesa de Universidades de Todas las Edades se encuentran:²⁰⁴

- Promover el desarrollo de la persona independientemente de su edad, formación o cualificación.
- Promover el desarrollo de las organizaciones miembros, respetando su autonomía.
- Proporcionar información amplia sobre su funcionamiento, actividades y trabajo.
- Iniciar y coordinar acciones colectivas en términos de pedagogía, investigación y acción social, para promover el desarrollo de la Educación Permanente.
- Desarrollar vínculos sociales facilitando encuentros e intercambios.
- Fomentar y coordinar actividades colectivas de educación, investigación y acción social:

1. Que valoran a las personas mayores en la sociedad
2. Que favorecen un mejor envejecimiento
3. Que impulsan lo intergeneracional
4. Que promuevan el acceso a la cultura para todos y el aprendizaje permanente

Actualmente, la UFUTA reúne a más de 35,000 personas en Francia continental.²⁰⁵

¿Más información?

<http://ufuta.fr/>

²⁰² Union Française des Universités du Troisième âge (UFUTA). Historique. <https://ufuta.fr/historique>

²⁰³ Ibid

²⁰⁴ Union Française des Universités du Troisième âge (UFUTA). Missions. <https://ufuta.fr/buts-et-roles>

²⁰⁵ Union Française des Universités du Troisième âge (UFUTA). Missions. <https://ufuta.fr/buts-et-roles>



→ UNIVERSIDAD DE LA TERCERA EDAD / RED MUNDIAL (UNIVERSITY OF THE THIRD AGE)

La Universidad de la Tercera Edad (mejor conocida como U3A o *University of the Third Age*) es un movimiento internacional que tiene por objetivo la educación y el estímulo de las personas que se encuentran en la tercera edad.

¿Qué significa el término tercera edad para U3A? Para la Universidad de la Tercera Edad, el término tercera edad no se refiere a un grupo demográfico en particular sino más bien a un momento de la vida (no necesariamente cronológico) en el que la persona tiene la oportunidad de emprender el aprendizaje por sí mismo.

No hay una edad mínima para ingresar a U3A; el único requisito es que la persona se encuentre jubilada o que no cuente con un trabajo de tiempo completo, debido a que la U3A pide a sus miembros participar en reuniones diarias y en actividades que no podrían llevarse a cabo si se tienen responsabilidades laborales o familiares que comprometan gran parte del día.

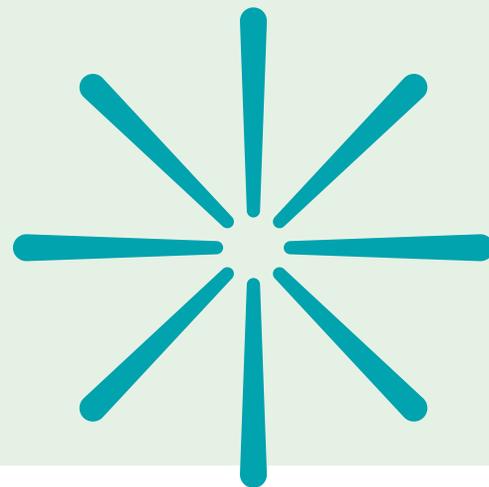
... permitir que personas de la tercera edad se reúnan y aprendan cosas nuevas.

NO ES EXACTAMENTE UNA UNIVERSIDAD

A pesar de su nombre, la Universidad de la Tercera Edad no es una universidad en sí; es decir, no hay exámenes ni tareas y sus actividades no están necesariamente estructuradas en semestres. La U3A no tiene "estudiantes" sino miembros que pagan una cuota anual que les da acceso a los cursos y actividades que se ofrecen; los miembros son libres de elegir los que deseen.

INICIOS

La primera U3A del mundo se estableció en Toulouse, Francia, en 1973 en la Facultad de Ciencias Sociales de Toulouse. Fue iniciada por el profesor de derecho internacional Pierre Vellas. Por su parte, la primera U3A en el Reino Unido se formó en Cambridge en 1982. Actualmente, U3A es un movimiento internacional con presencia en muchos países. Sin embargo, su perfil no está estandarizado, por lo que cada país o institución puede adaptar o establecer sus propios principios y requisitos.



Modelos

Aunque U3A es un movimiento mundial no estandarizado, se pueden distinguir dos modelos principales: el francés y el británico. Ambos cuentan con un principio común, el de que las personas deben aprender solo por el placer de aprender, no para obtener algún tipo de titulación o certificado. Sin embargo, existen algunas diferencias importantes entre los dos modelos, las cuales veremos a continuación.

U3A Modelo Francés

En Francia, cada grupo de la Universidad de la Tercera Edad está asociado con una institución de educación superior. Esto se debe a que en el modelo francés la palabra universidad refiere a un vínculo con ese tipo de instituciones. Es decir, si una U3A quiere ser miembro de la UFUTA (Union Française des Universités Tous ges) debe estar afiliado a alguna de ellas. Este modelo se aplica también en otros países, sobre todo en Europa continental.

La afiliación universitaria abre diversas oportunidades, como contar con personal docente altamente calificado, variedad de asignaturas, promoción de la investigación pedagógica, oportunidad para que estudiantes y profesores realicen investigaciones basadas en la experiencia profesional, cultural o personal de las personas mayores, etc.

U3A Modelo Británico

En la versión británica del U3A el término universidad simplemente significa que las personas se unen para aprender y compartir cosas nuevas. En Gran Bretaña, las actividades de la U3A suelen tener lugar en centros comunitarios o en las casas particulares de los miembros. El modelo británico también se utiliza en Nueva Zelanda, Australia y Estados Unidos de América.

Mientras que en el modelo francés se lleva a cabo investigación para elegir los mejores programas para las personas mayores, en el modelo británico ese interés no existe. Los cursos y actividades que se ofrecen a los miembros son elegidos por éstos mismos, según sus necesidades y preferencias (los temas de los cursos se deciden por votación).

PLAN DE ESTUDIOS Y METODOLOGÍA

Los modelos para la implementación de U3A varían de un país a otro, pero la idea principal es ayudar a las personas mayores a fortalecer o adquirir sus conocimientos y habilidades, para que puedan contribuir activamente en el desarrollo de su país y su comunidad.

... ayudar a las personas mayores para que puedan contribuir activamente en el desarrollo de su país y su comunidad.

En todos los países, los temas de los cursos por lo general se repiten (política, emprendimiento, idiomas, informática., derecho, música, artes, literatura y filosofía), en el entendido común de que aportan alegría, bienestar y riqueza de pensamiento.²⁰⁶ En cada país o incluso en cada comunidad, la profundidad con que se aborda el curso puede variar, pues U3A no cuenta con estándares universales; cada región pone en marcha el modelo que mejor se adapta a su comunidad y el que se cree traerá mejores resultados.

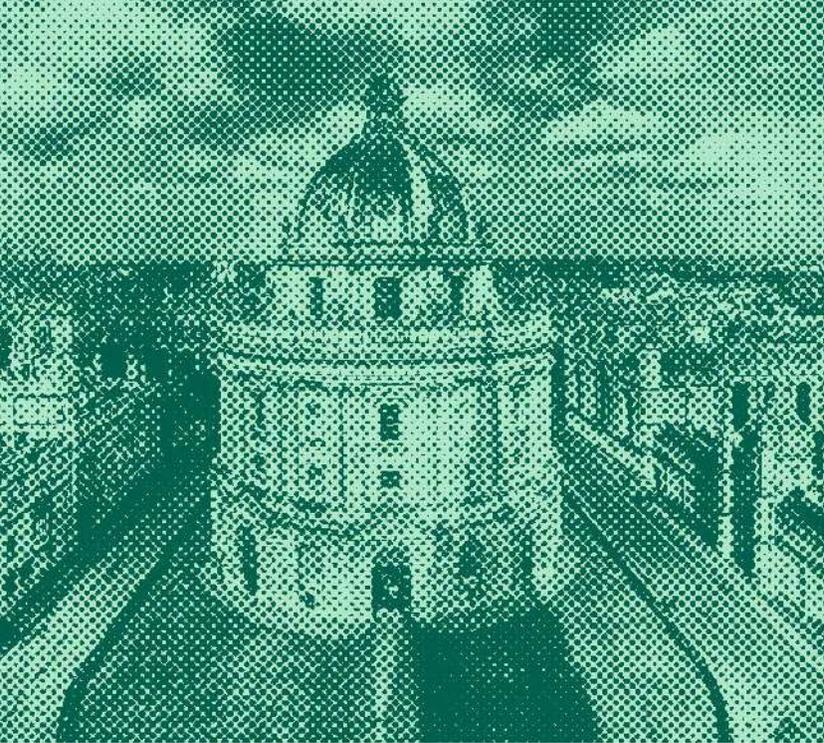
La idea de la U3A es no formalizar el aprendizaje ni intentar parecerse a los cursos universitarios tradicionales.

¿Más información?

<http://www.aiu3a.com/>



²⁰⁶ The Origin and Purpose of The University of the Third Age. <https://www.aiu3a.com/origin-and-purpose/>



→ UNIVERSIDAD DE LA TERCERA EDAD / REINO UNIDO (UNIVERSITY OF THE THIRD AGE)

La Universidad de la Tercera Edad del Reino Unido fue fundada en 1982 con el objetivo de promover el aprendizaje a lo largo de la vida y alentar a personas que se encuentran en la tercera edad a continuar disfrutando del conocimiento.

... alentar a personas que se encuentran en la tercera edad a continuar disfrutando del conocimiento.

Como se explicó en el apartado *The University of the Third Age (U3A) / Red Mundial* de este mismo Directorio, para la U3A la "tercera edad" no se refiere a un rango de edad en particular, sino a un momento en la vida (no necesariamente cronológico) en el que la persona tiene oportunidad de emprender el aprendizaje por sí misma. Bajo esta filosofía, no hay una edad mínima de ingreso; la universidad está dirigida más bien a personas jubiladas o que disfrutan de tiempo libre, ya sea porque no tienen un empleo de tiempo completo o porque ya no están formando una familia.

El modelo de esta universidad se caracteriza por la creación en todo el Reino Unido, de grupos que son administrados de forma local. No cuentan con un campus único: los grupos se han extendido hasta Escocia, Gales e Irlanda del Norte. Actualmente existen cerca de 1,000 U3A locales, con cerca de 10,000 grupos y más de 430,000 miembros.

Para pertenecer a un grupo, las personas interesadas pagan una membresía de 10 libras esterlinas si son nuevos miembros (quienes ya forman parte de la U3A el costo es de 5 libras esterlinas)²⁰⁷ y está abierta a todas aquellas personas que se encuentran en su "tercera etapa de vida" y no tienen un trabajo a tiempo completo.

La U3A se caracteriza por su enfoque colaborativo, dado el cual los y las compañeras aprenden unos de otros; es decir, en ellos no hay distinción entre estudiantes y profesores (todos pueden turnarse y hacer de estudiantes o profesores según lo deseen). Bajo el principio de que "los profesores aprenden y los alumnos enseñan",²⁰⁸ los participantes aprovechan sus conocimientos y experiencia para enseñar y aprender unos de otros.

"... los profesores aprenden y los alumnos enseñan".

En este modelo colaborativo de aprendizaje no se asignan calificaciones ni certificados; los miembros de U3A aprenden por el simple placer de aprender. El aprendizaje es su propia recompensa.

²⁰⁷ Estos costos son para el periodo 2022-2023. Para más información, visita: <https://u3asites.org.uk/trustu3a/page/105494>

²⁰⁸ Nash, M. (2018). The Quality of Education Provided by UK U3A. Standards of Education among U3as and the Intergenerational Formation.

La U3A del Reino Unido es un movimiento regido por tres principios fundamentales:²⁰⁹

1. El principio de la tercera edad

- La membresía para entrar a una U3A está abierta a todas las personas en su tercera edad (como se dijo arriba, ésta se define no por una edad en particular sino como un período de la vida en el que ha cesado el empleo de tiempo completo).
- Los miembros promueven los valores del aprendizaje a lo largo de la vida y los atributos positivos de pertenecer a una U3A.
- Los miembros deben hacer todo lo posible para que las personas que quieran unirse a una U3A puedan hacerlo.

2. El principio del autoaprendizaje

- Los miembros forman grupos y en éstos abordan la gama de temas y de actividades que ellos deseen. “Por los miembros, para los miembros”, es aquí una especie de lema.
- No se buscan ni ofrecen calificaciones o premios; el aprendizaje se realiza como un fin en sí mismo, con el disfrute como motivo principal.
- No hay distinción entre alumnos y profesores; todos son simplemente miembros de U3A.

3. El principio de la ayuda mutua

- Cada U3A es una organización de ayuda mutua, independiente en lo operativo, pero miembro del *The Third Age Trust* y por lo tanto sujeta a los principios rectores del movimiento U3A.
- Los servicios prestados por los miembros a su U3A son voluntarios y no reciben pago.
- Cada U3A se autofinancia con suscripciones de membresía, cuyo costo siempre se mantiene lo más bajo posible. Las U3As pueden buscar o recibir ayuda financiera externa si esto no pone en peligro la integridad del movimiento.

Debido a las restricciones impuestas en el Reino Unido a raíz de la pandemia de COVID-19, los grupos y miembros de U3A mantuvieron contacto y actividades por medios virtuales, logrando encontrar en éstos formas creativas de sobrellevar el encierro y el distanciamiento social, y de adaptarse a dificultades imprevistas y de magnitud sin precedentes.

U3A estuvo siempre consciente de que esta situación incrementaba la brecha digital, así como la soledad y el aislamiento de algunos miembros, por lo que decidió enfrentar la pandemia no sólo como un reto sino también como una oportunidad. Era un hecho que sólo pocos miembros dominaban las videoconferencias y las redes sociales, incluso entre quienes tenían internet; por ello, apoyarlos ante este déficit tecnológico podría aumentar enormemente sus habilidades para la vida y motivar una mayor participación, reduciendo así el riesgo de que quedaran aislados y abandonados por un mundo cada vez más conectado. Desde entonces, U3A ha buscado identificar a los miembros y grupos que necesiten ayuda en el tema tecnológico para brindarles apoyo (como mínimo, capacitarlos para que puedan recibir y enviar correos electrónicos).

En el blog de la U3A se pueden encontrar diversas reflexiones sobre las actividades que llevan a cabo los adultos mayores miembros de la Universidad de la Tercera Edad. Durante los meses de pandemia se llevaron a cabo distintos esfuerzos para apoyar a la comunidad de la U3A a sobrellevar la cuarentena. Uno de esos esfuerzos fue la creación de guías prácticas para “mantenerse en contacto”, escritas por los propios miembros de la U3A, donde se explican formas de navegar el entorno digital, por ejemplo: cómo crear un grupo en Facebook, cómo usar Zoom y Skype, cómo escuchar *podcasts* y cómo hacer una videollamada en WhatsApp.

*Gracias a las guías prácticas he aprendido a usar Zoom y Teams, y he podido participar en la mayoría de mis grupos de la U3A, uniéndome a muchas actividades en línea. He hecho nuevos amigos...*²¹⁰

Beryl

(miembro de la U3A de Manchester, la cual cumplió 40 años de existencia en 2022)

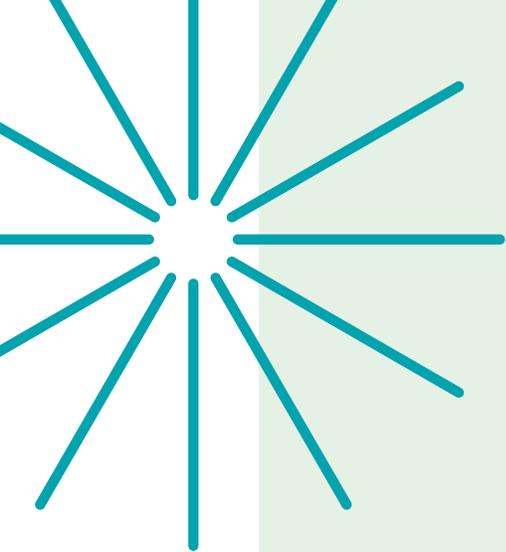
De esta manera, grandes restricciones impuestas por la pandemia se convirtieron en oportunidades para muchas personas. Así, hoy U3A ofrece Sources, una plataforma con recursos, testimonios y actividades para que personas de la tercera edad puedan aprender desde casa sobre distintos temas: arte, cambio climático, matemáticas, poesía, bienestar, tecnología e idiomas, entre otros.

¿Más información?

<https://www.u3a.org.uk/>

²⁰⁹ The Principles of the U3A Movement. <https://www.u3a.org.uk/about/vision>

²¹⁰ Testimonio publicado el 23 de marzo de 2021 en la entrada de blog del sitio U3A titulado “Reflections on a Year of Lockdown” <https://sources.u3a.org.uk/everything-else/reflections-on-a-year-of-lockdown?highlight=WyJsb2NrZG93biJd>



→ **UNIVERSIDAD VIRTUAL DE LA TERCERA EDAD / REINO UNIDO (VIRTUAL UNIVERSITY OF THE THIRD AGE)**

En el 2009 se creó la Universidad Virtual de la Tercera Edad (*The Virtual University of the Third Age*), también conocida como Virtual U3A o vU3A, con el fin de ofrecer un espacio alternativo para el aprendizaje, la convivencia y el enriquecimiento a todas aquellas personas mayores que están aisladas por su ubicación, por enfermedad o por cualquier otro tipo de restricción que les impida asistir presencialmente a U3A.

La vU3A estaba afiliada inicialmente al *Third Age Trust* del Reino Unido, pero actualmente es una organización independiente. En un inicio, esta versión virtual seguía los principios del aprendizaje participativo de la U3A, y es por eso que en ella se promueve la creación de grupos informales de aprendizaje y discusión, en donde los miembros pueden elegir sus propios temas y compartir sus experiencias. La suscripción al archivo de las actividades de la vU3A es gratuita.

¿Más información?

<https://vu3a.org.uk/>



02 UNIVERSIDADES E INSTITUTOS

→ AULAS PARA EL TIEMPO LIBRE - UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO / ARGENTINA

En 1990, la Facultad de Artes y Diseño de la Universidad Nacional de Cuyo tuvo la iniciativa de crear un programa de educación no formal destinado a adultos de más de 35 años. Con el nombre de Aulas para el Tiempo Libre (ATL), este programa comenzó sus actividades con solo siete talleres de artes visuales; pero su éxito fue tal que hoy, más de tres décadas después, ofrece de forma permanente unos 100 talleres en diversas áreas del conocimiento, a más de 1,000 estudiantes.²¹¹

Dado el impacto social del programa, en 2010 pasó a depender de la Secretaría de Extensión y Vinculación del Rectorado de la universidad.

Su misión es “brindar un espacio de educación no formal a personas adultas mayores de 35 años, a través de talleres y actividades abordadas desde diferentes áreas del conocimiento como el arte, cultura, salud, desarrollo personal, entre otras. Así se logra un espacio de esparcimiento donde el conocimiento y la interacción interpersonal son el eje fundamental”.²¹²

“... un espacio de esparcimiento donde el conocimiento y la interacción interpersonal son el eje fundamental”.

Entre sus objetivos se encuentran:

- Brindar a las personas mayores de 35 años un espacio de crecimiento y desarrollo de sus capacidades creativas y cognitivas, así como contribuir a su inserción y participación social y al mejoramiento de su calidad de vida.
- Facilitarles el acceso al conocimiento, formación y perfeccionamiento de habilidades para la transformación de su entorno.
- Estimular el uso del tiempo libre en forma creativa y enriquecedora.
- Promover la solidaridad, participación y comunicación intergeneracional de las personas mayores dentro de sus comunidades.
- Promover conocimiento y habilidades de prevención y cuidado de la salud.
- Brindarles la oportunidad de aprender y convivir en un ámbito cordial, familiar, solidario y de contención.

Como se mencionó arriba, ATL cuenta con una oferta de más de 100 talleres de educación no académica en disciplinas como canto, comedia musical, fotografía, yoga, idiomas (inglés, francés, italiano), restauración de muebles, dibujo, pintura, computación, coaching para enfrentar las crisis, literatura, introducción a la cultura literaria de Japón, desarrollo personal, historia e historia de las religiones, entre otros.

El costo de la inscripción anual para el ciclo 2022 fue de 900 pesos argentinos y la cuota mensual de los talleres varía entre 2,100 y 4,000 pesos argentinos.²¹³

¿Más información?

<https://aulastiempolibre.uncuyo.edu.ar/>

²¹¹ Aulas para el Tiempo Libre. ¿Quiénes somos? <https://aulastiempolibre.uncuyo.edu.ar/nosotros>

²¹² Ibíd

²¹³ Según información del sitio web de las Aulas para el Tiempo Libre. <https://aulastiempolibre.uncuyo.edu.ar/nuestros-talleres>



→ DIPLOMADO DEL PROGRAMA UNIVERSIDAD PARA LOS MAYORES - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN / MÉXICO

El Diplomado del Programa Universidad para los Mayores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) -que forma parte de la Coordinación de Inclusión Educativa para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores- está dirigido a personas de 55 años o más, que desean seguir formándose, o a personas que por algún motivo no pudieron asistir a la universidad y ahora quieren hacerlo.

Su objetivo es ofrecer “una alternativa de formación y capacitación que permita a las personas mayores desarrollar sus potencialidades y realizar y compartir nuevas actividades sociales y culturales, así como llevar una vida saludable. Brindar a las personas mayores herramientas que las preparen para vivir un proceso de envejecimiento exitoso...”²¹⁴

“Brindar a las personas mayores herramientas que las preparen para vivir un proceso de envejecimiento exitoso...”

No se trata propiamente de una oferta educativa para adultos mayores, sino sólo de un diplomado con duración de cuatro meses, en el que los participantes entran en contacto con los principales elementos que influyen en lograr un envejecimiento exitoso y un verdadero mejoramiento de la calidad de vida.

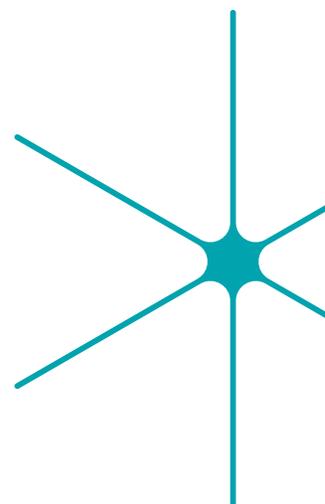
Los requisitos para formar parte de este programa son:

- **Tener 55 años o más.**
- **Saber leer y escribir.**
- **Tener conocimientos de aritmética general.**

¿Más información?

<https://www.uanl.mx/mayores/programa-universidad-para-los-mayores/>

²¹⁴ Diplomado del Programa Universidad para los Mayores. <https://www.uanl.mx/mayores/programa-universidad-para-los-mayores/>





→ GEORGIA TECH LIFETIME LEARNING INITIATIVE / INSTITUTO DE TECNOLOGÍA DE GEORGIA / ESTADOS UNIDOS

El *Georgia Institute of Technology* (conocido como Georgia Tech) es una universidad pública de la ciudad de Atlanta, Georgia, fundada en 1885.

A finales de 2015, al reconocer la importancia de adoptar metodologías educativas nuevas e innovadoras, la institución creó la *Commission on Creating the Next in Education* (CNE).²¹⁵ Esta Comisión, encargada de analizar las mejores prácticas en educación superior y generar recomendaciones, emitió en 2018 un reporte que proyectaba la mirada hacia un Georgia Tech 2040.²¹⁶

El reporte dio a conocer el proyecto *Georgia Tech Commitment to a Lifetime Education*, propuesta del instituto diseñada para un aprendizaje desde los primeros años de formación y durante toda la vida. Se trata de una serie de programas desarrollados con la idea de que la "universidad del futuro" no es solo un lugar físico al que se ingresa en una edad particular y se sale al completar el título, sino una plataforma para una población de estudiantes cada vez más diversa en cuanto a edad, nivel socioeconómico y otras características.²¹⁷ Gracias a su oferta virtual y física, hoy los estudiantes encuentran un entorno donde el aprendizaje siempre está activo y donde cuentan con una red mundial de asesores, mentores, entrenadores y ejemplos a seguir.

“...desarrollar la mente y el espíritu para una vida de propósito y florecimiento humano.”

Ahí, el alumnado puede distribuir sus experiencias de aprendizaje a lo largo de la vida como mejor le parezca.²¹⁸ Una de sus metodologías es integrar contenido universitario a las escuelas secundarias para facilitar la transición a la universidad.

De esta manera, los estudiantes pueden beneficiarse de *Georgia Tech* cuando estén listos, antes o después de los 18 años. Quienes aprovechan el acceso a temprana edad cuentan con créditos transferibles, experiencias académicas y opciones de aprendizaje flexibles. Para quienes busquen extender su aprendizaje a lo largo de la vida, la universidad proporciona las llamadas "vías de aprendizaje" que les permiten a los adultos seguirse desa-

rollando en su trayectoria profesional actual o tener una base sólida para cambiar de carrera, con la intención de diversificar las generaciones y experiencias laborales de la institución.

El compromiso es ofrecer opciones personalizadas a cada individuo, incluso en el costo de los cursos (en este sentido a los nuevos estudiantes se les ofrece la opción de pagar una suscripción anual a todos los cursos en vez de una tarifa por cada curso individual).

Para enriquecer su experiencia educativa, los alumnos pueden combinar distintas estrategias, por ejemplo, aprendizaje en cooperativa con aprendizaje mediante servicio y éstos con investigación a nivel de pregrado.

Quienes deciden ingresar en el *Georgia Tech* tienen la oportunidad de efectuar una constante renovación de sus habilidades y conocimientos, todo ello fuera de calendarios académicos rígidos y en un ambiente de colaboración que entre otras cosas propicia la creación de vínculos sociales.

Tras el lanzamiento de este plan estratégico, se creó una nueva unidad académica dedicada al aprendizaje a lo largo de la vida, el *Lifetime Learning Initiative* (Iniciativa de Aprendizaje a lo Largo de la Vida).²¹⁹

Esta nueva unidad académica reunirá el *Georgia Tech Professional Education* (GTPE por sus siglas en inglés), el *Center for Education Integrating Science, Mathematics, and Computing* (CEISMC por sus siglas en inglés) y el *Center for 21st Century Universities* (también conocido como C21U). Esta iniciativa busca crear colaboraciones multidisciplinares entre investigadores, estudiantes y profesores en cada etapa de la vida, "desde kínder hasta la vejez" ("from K to grey").

¿Más información?

<https://provost.gatech.edu/lifetime-learning-initiative>

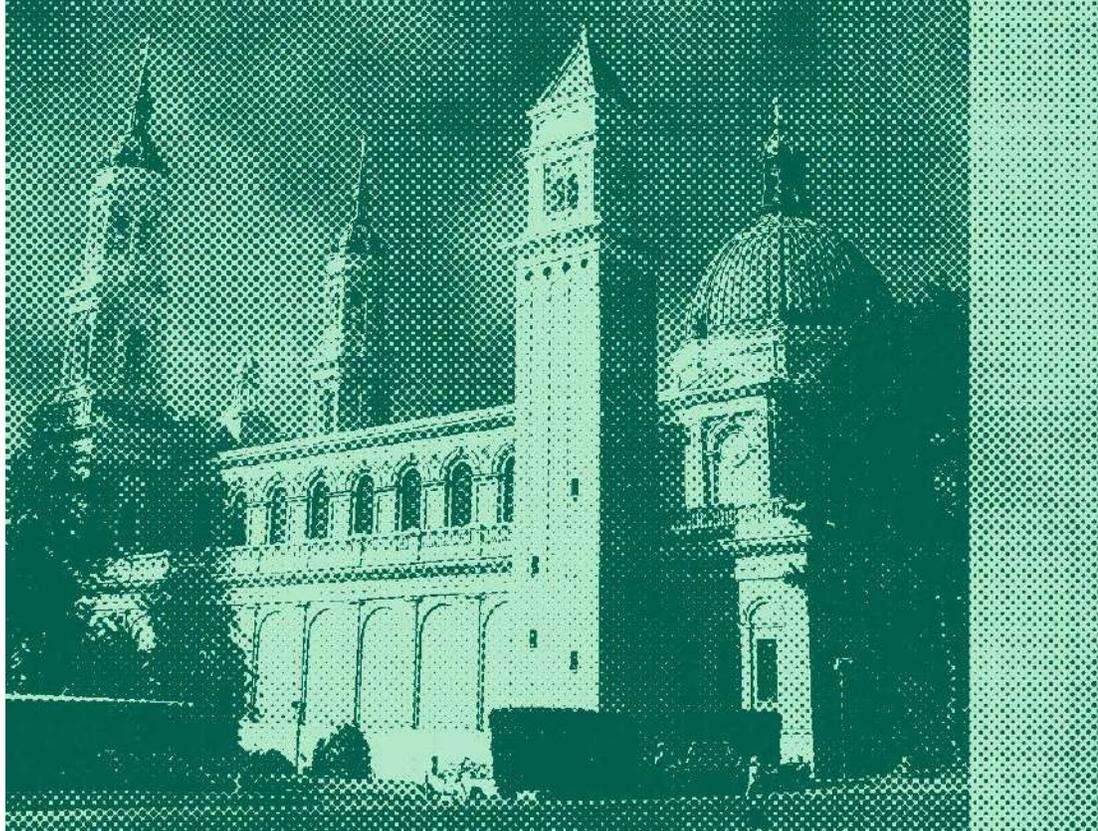
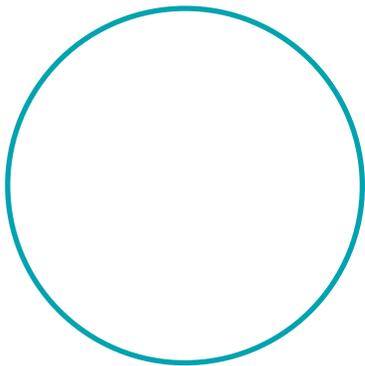
²¹⁵ Georgia Tech. CNE Home. <https://provost.gatech.edu/cne>

²¹⁶ Deliberate Innovation, Lifetime Education. https://provost.gatech.edu/sites/default/files/documents/deliberate_innovation_lifetime_education.pdf

²¹⁷ Ibidem

²¹⁸ Georgia Tech. Georgia Tech Commitment. <https://provost.gatech.edu/cne/commitment>

²¹⁹ Georgia Tech. Lifetime Learning Initiative. <https://provost.gatech.edu/lifetime-learning-initiative>



→ INSTITUTO FROMM PARA EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA - UNIVERSIDAD DE SAN FRANCISCO / ESTADOS UNIDOS (FROMM INSTITUTE FOR LIFELONG LEARNING)

El *Fromm Institute for Lifelong Learning* de la Universidad de San Francisco es una "Universidad dentro de una Universidad".²²⁰ Fue fundado por Alfred y Hanna Fromm en 1976 con el objetivo de ofrecer una comunidad intelectualmente estimulante para los adultos mayores de 50 años. Su programa sirvió como modelo e inspiración para la creación de los Osher Lifelong Learning Institutes.

El único requisito para inscribirse es tener 50 años o más. Se trata de un programa sin fines de lucro, sin costos de matriculación (los estudiantes pagan por curso y pueden obtener becas), sin exámenes ni calificaciones, y sin créditos académicos.

El instituto se sostiene principalmente mediante donaciones de la comunidad.

Su enfoque es de aprendizaje por pares: los estudiantes llevan clases dirigidas por profesores eméritos de su propia edad. El cuerpo docente está compuesto principalmente por profesores jubilados de universidades de todo el país, que son expertos reconocidos en su campo. Sin exámenes ni calificaciones, el ambiente de aprendizaje es muy enriquecedor y tanto alumnos como profesores pueden disfrutar de la experiencia de aprender por el solo hecho de aprender.

Sin exámenes ni calificaciones, tanto alumnos como profesores pueden disfrutar de la experiencia de aprender por el solo hecho de aprender.

Todos los miembros pueden proponer nuevos cursos, convirtiendo el plan de estudios en una experiencia dinámica y estimulante.

El Instituto ofrece acceso a las instalaciones y servicios de la Universidad de San Francisco, así como al [Frommcast](#), una plataforma educativa digital de aprendizaje a lo largo de la vida que cuenta con clases y conferencias previamente grabadas.

¿Más información?

<https://www.fromminstitute.org/>

220 The Fromm Institute for Lifelong Learning.
<https://www.fromminstitute.org/>

→ **INSTITUTO HARVARD PARA EL APRENDIZAJE EN LA JUBILACIÓN - UNIVERSIDAD DE HARVARD / ESTADOS UNIDOS (HARVARD INSTITUTE FOR LEARNING IN RETIREMENT)**

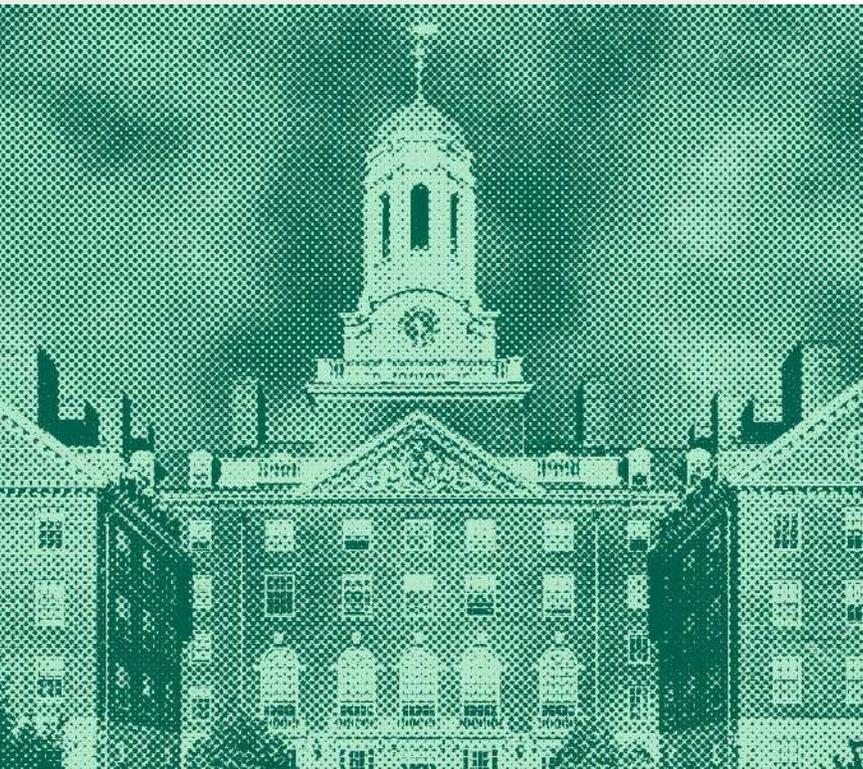
En el libro *The Third Age at Harvard: A Personal History of the Harvard Institute for Learning in Retirement*, Michael Shinagel, ex-decano de la División de Educación Continua y Extensión Universitaria de Harvard narra que fue su hermano, Fred Shinagel, quien le dio la idea de crear el HILR. Al mudarse en 1962 a la ciudad de Nueva York, Fred llegó a vivir justo frente al edificio de la *New School*, institución que albergaba al primer Instituto de Profesionales Jubilados, fundado por Hyman Hirsch. Años más tarde, en 1975, estando Michael de visita, Fred le contó sobre la existencia y actividades de aquel instituto.²²¹ Era un tiempo en que los cambios demográficos empezaban a ser notables; la gente vivía más y en los círculos académicos ya se hablaba de aprendizaje a lo largo de la vida: "La palabra de moda entre los educadores era *lifelong learning*", señala Shinagel.

Con un creciente interés en la educación continua y una clara visión a futuro, Shinagel sabía que el aumento de la esperanza de vida de los estadounidenses abría una enorme área de oportunidad para las universidades e instituciones de educación superior. La población adulta mayor (ya se le denominaba "tercera edad") ahora tenía

unos 20 o 30 años de vida activa después de la jubilación, y el programa pionero de la *New School* tenía todo el potencial para replicarse en otras universidades. Con esto en mente, Shinagel buscó reunirse con el entonces presidente de Harvard, Derek Bok, para proponerle crear en esta universidad un instituto para jubilados. Sin embargo, en su lugar lo recibió Chase Peterson, vicepresidente de Desarrollo y Relaciones con Egresados, quien un tanto escéptico objetó: "Mike, ¿por qué querríamos un montón de 'viejos' en *Harvard Yard*?"²²² La pregunta tomó a Shinagel por sorpresa, pero conociendo a Peterson, supo de inmediato la respuesta que éste quería escuchar: "Te das cuenta, Chase, de que es en esta etapa cuando las personas mayores escriben sus testamentos, y si *Harvard* se adapta a ellos con un instituto de este tipo, mostrarán su agradecimiento a través de generosos legados"²²³ a Peterson "le brillaron los ojos". Así nació el *Harvard Institute for Learning in Retirement*, que más de cuarenta años después continúa ofreciendo un espacio de aprendizaje y enriquecimiento intelectual para aquellas "personas comprometidas con el estudio intensivo y continuo de las artes liberales", según señala el sitio oficial.²²⁴

Los miembros de esta comunidad son adultos mayores en su mayoría expertos con estudios de posgrado en áreas como educación, derecho, negocios, medicina, ingeniería, arquitectura, tecnología y artes. La misión del Instituto es: "fomentar un modelo de aprendizaje en la jubilación que catalice el compromiso intelectual activo y el esfuerzo voluntario. Enraizado en un plan de estudios académico de seminarios dirigidos por pares, HILR busca una población diversa de estudiantes que refleje la riqueza multicultural de la sociedad en general".²²⁵

Los miembros de esta comunidad son adultos mayores en su mayoría expertos con estudios de posgrado en áreas como: educación, derecho, negocios, medicina, ingeniería, arquitectura, tecnología y artes.



221 Shinagel, M. (2021). *The Third Age at Harvard: A Personal History of the Harvard Institute for Learning in Retirement*. Bloomington: Xlibris Corp

222 *Ibíd*

223 *Ibíd*

224 Página oficial del Harvard Institute for Learning in Retirement (HILR): <https://hilrdce.harvard.edu/about-us/>

225 *Ibíd*



El *Harvard Institute for Learning in Retirement* es parte de la División de Educación Continua de Harvard, que a su vez se divide en cuatro áreas:

1. **Escuela de Extensión de Harvard:** ofrece títulos y certificados, y cursos en línea para aquellos alumnos que quieran estudiar a su propio ritmo.
2. **Escuela de Verano de Harvard:** ofrece oportunidades académicas de verano (locales y en el extranjero) para estudiantes adultos, universitarios y de bachillerato.
3. **Desarrollo Profesional de Harvard:** se trata de programas breves e intensivos para desarrollar habilidades y fortalecer el perfil profesional.
4. **Instituto de Harvard para el Aprendizaje en la Jubilación:** para profesionales mayores de 55 años jubilados o semi-jubilados.

En 2022, el HILR es una comunidad de más de 550 personas (jubilados y semi-jubilados de 55 años o más).²²⁶

Todos los cursos que se ofrecen son diseñados por los mismos miembros del programa, quienes se retroalimentan y guían mutuamente con un enfoque de enseñanza y aprendizaje entre pares y aprovechando sus diversas áreas de experiencia. Las clases, que se imparten en modalidad de seminario, llevan el nombre de grupos de estudio, y reciben un máximo de 20 personas. Aunque no hay exámenes, trabajos ni calificaciones, sí se asignan lecturas semanales para guiar la discusión. Al igual que otros programas para adultos mayores, el HILR no otorga certificados ni créditos académicos; sus integrantes están ahí por “el placer de aprender” y para satisfacer su curiosidad intelectual.

Cada año, el HILR ofrece más de 120 cursos en diversas áreas como arte, biología, ciencias económicas, geopolítica, historia, literatura, música, filosofía y tecnología.

Todos los cursos son presenciales y se llevan a cabo en el campus ubicado en Harvard Square.

¿Más información?

<https://hilrdce.harvard.edu/>

²²⁶ Harvard Institute for Learning in Retirement. <https://hilrdce.harvard.edu/>



→ INSTITUTO OSHER DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA EN LA UNIVERSIDAD DE DUKE / ESTADOS UNIDOS (OSHER LIFELONG LEARNING INSTITUTE AT DUKE UNIVERSITY)

En 1977, la Universidad de Duke (ubicada en Durham, Carolina del Norte) creó el *Duke Institute for Learning in Retirement* (Instituto Duke para el Aprendizaje en la Jubilación). Este fomenta el aprendizaje a lo largo de la vida y el envejecimiento activo a través de su Departamento de Educación Continua y el Centro para el Estudio del Envejecimiento y el Desarrollo Humano.

Jean O'Barr -en aquellos años directora de educación continua- recuerda una anécdota que llevó a la creación del instituto. A principios de la década de 1970, O'Barr se hallaba reunida con un grupo de estudiantes adultos mayores, y comentó que estaba deseando que llegaran las vacaciones de verano; uno de los presentes le contestó: "[Nosotros] no queremos un descanso. Queremos clases que continúen todo el tiempo. ¿Por qué crees que nos jubilamos?"²²⁷ Fue así como se ideó y nació el Instituto Duke para el Aprendizaje en la Jubilación, que en sus inicios reunió 47 participantes y ofreció 12 cursos.²²⁸ Veintisiete años después, en 2004, el Instituto se convirtió en uno de los 125 Institutos Osher de Aprendizaje a lo Largo de la Vida con una subvención inicial de un millón de dólares por parte de la Fundación Osher; ello conllevó el cambiar su nombre

por Instituto Osher de Aprendizaje a lo Largo de la Vida de la Universidad de Duke (OLLI at Duke, por sus siglas en inglés).

En 2022, este Instituto busca "involucrar las mentes, elevar el espíritu y fomentar el bienestar de los miembros a través de una amplia gama de programas educativos, oportunidades para el voluntariado y actividades sociales".²²⁹ El instituto funciona como una cooperativa. Sus miembros imparten clases, coordinan conferencias, dirigen discusiones, organizan actividades y proyectos de voluntariado, forman parte de la junta de asesores y comités, actúan como asistentes de clase, ayudan en la gestión y administración de datos, y participan como voluntarios en todas las tareas.²³⁰ Su objetivo es aprender por amor al aprendizaje y "profundizar en la comprensión del mundo que los rodea a través del estudio y la discusión".²³¹ No tienen exámenes, calificaciones ni pruebas de admisión. El único requisito es su participación activa en las lecturas y los debates.

OLLI at Duke funciona como una cooperativa.

Antes de la pandemia de COVID-19, las clases se llevaban a cabo de manera presencial; sin embargo, debido a ella, todos los cursos se trasladaron al entorno virtual. A partir de 2022, los cursos se realizan en ambas modalidades.

Actualmente, el Instituto cuenta con más de 1,600 miembros activos y ofrece más de 180 cursos al año; las áreas de conocimiento son diversas: economía y políticas públicas, salud y bienestar, historia y literatura, y artes y ciencias. El perfil de quienes imparten los cursos es variado, y pueden ser profesores de la universidad, estudiantes de posgrado, académicos independientes o expertos de la comunidad.

El costo de la membresía es de cuarenta y cinco dólares anuales y cada clase tiene un costo adicional.

¿Más información?

<https://learnmore.duke.edu/olli>

²²⁷ Mears, W. R. (2017). The Evolution from DILR to OLLI. Obtenido de OLLI at Duke - Member Website: <https://www.olliatduke.org/olli-at-40.html#mearsoc15>

²²⁸ *Ibid*

²²⁹ Sobre el Osher Lifelong Learning Institute at Duke. <https://learnmore.duke.edu/olli>

²³⁰ *Ibid*

²³¹ *Ibid*



→ **INSTITUTO OSHER DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA EN LA UNIVERSIDAD ESTADAL DE ARIZONA / ESTADOS UNIDOS (OSHER LIFELONG LEARNING INSTITUTE AT ARIZONA STATE UNIVERSITY)**

El *Osher Lifelong Learning Institute* en la Universidad Estatal de Arizona (OLLI at ASU, por sus siglas en inglés) es una comunidad de estudiantes mayores de 50 años que buscan seguir aprendiendo. Fue creado en 1999 por la Facultad de Servicios Humanos de ASU, bajo la dirección del profesor Vincent Waldron.²³² Tal fue su éxito que cinco años después (en marzo de 2004), ASU recibió la subvención de la Fundación Bernard Osher para crear un instituto autosuficiente con el objetivo de “ayudar a los adultos mayores a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos y así convertirse en recursos activos y líderes en sus comunidades”.²³³ En 2007, ASU recibió una donación permanente de 1 millón de dólares anuales.

La misión de OLLI at ASU es “brindar experiencias de aprendizaje y una comunidad donde los adultos mayores participen en clases de calidad universitaria, sin créditos y con programas dirigidos por los propios miembros, oportunidades de aprendizaje en el campus y vías hacia el servicio público”.²³⁴

Cualquier persona mayor de 50 años puede integrarse al instituto sin tener que presentar examen de admisión u otro requisito; no hay exámenes y los cursos no cuentan como créditos académicos, pues el objetivo es aprender por el placer de aprender.

La membresía tiene un costo de 20 dólares por semestre (10 dólares en el verano), y les da derecho a inscribirse en clases de calidad universitaria, así como acceso a eventos culturales y sociales, y a convivir con una comunidad de aprendizaje intergeneracional

... convivir con una comunidad de aprendizaje intergeneracional.

Al igual que otros institutos y universidades alrededor del mundo, la pandemia de COVID-19 motivó que las clases y actividades se desarrollaran de forma virtual. En 2022 se siguen realizando en formatos presencial, en línea e híbrido.

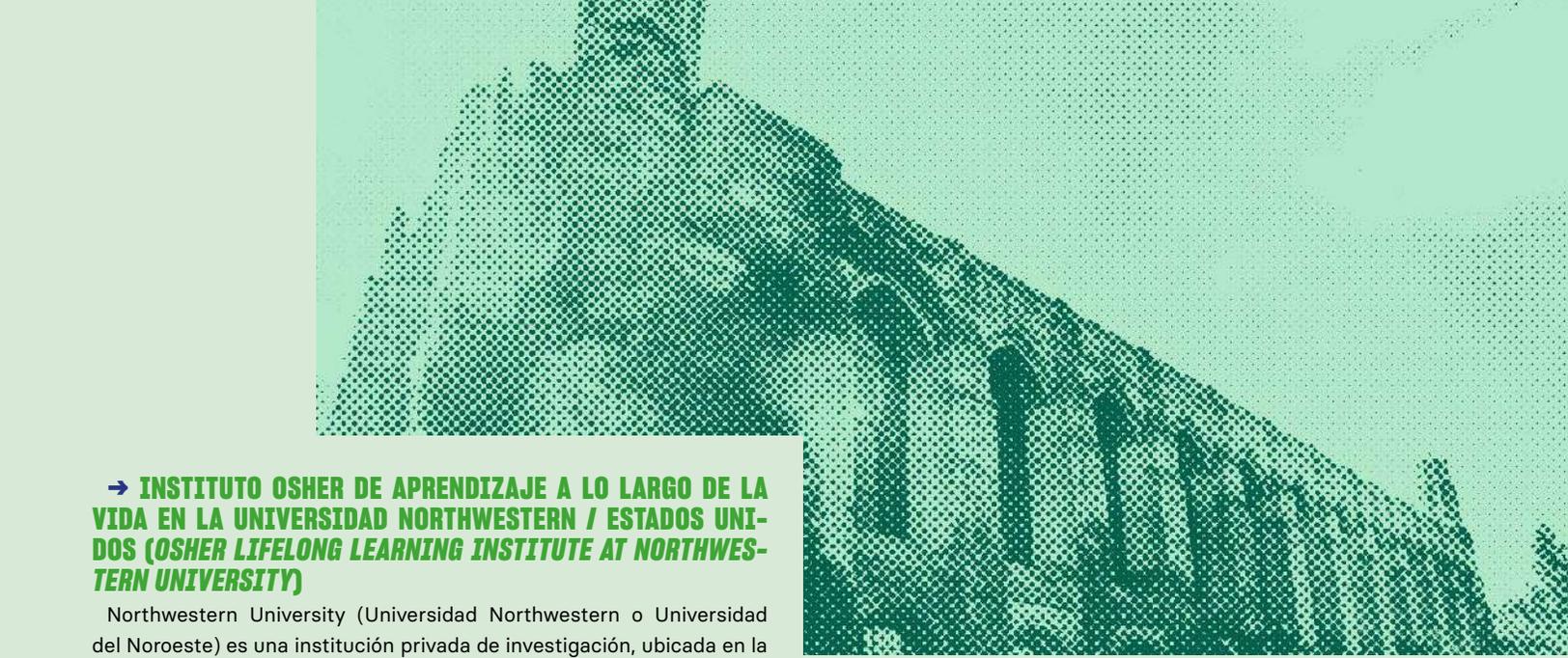
¿Más información?

<https://lifelonglearning.asu.edu/>

²³² Osher Lifelong Learning Institute at Arizona State University, Our Mission and History. <https://lifelonglearning.asu.edu/about>

²³³ *Ibíd*

²³⁴ *Ibíd*



→ **INSTITUTO OSHER DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA EN LA UNIVERSIDAD NORTHWESTERN / ESTADOS UNIDOS (OSHER LIFELONG LEARNING INSTITUTE AT NORTHWESTERN UNIVERSITY)**

Northwestern University (Universidad Northwestern o Universidad del Noroeste) es una institución privada de investigación, ubicada en la ciudad de Evanston, Illinois.

Originalmente fundado en 1987 como Instituto para el Aprendizaje en el Retiro, éste cambió a su nombre actual en 2005, al recibir la donación de la Fundación Bernard Osher.

Osher Lifelong Learning Institute at Northwestern University (OLLI at Northwestern) es un programa impulsado por la Escuela de Estudios Profesionales de esta universidad con el fin de crear una comunidad de aprendizaje para adultos mayores a través de “un plan de estudios emocionante e intelectualmente desafiante”.²³⁵ Cuenta con más de 100 grupos de estudio por semestre, a los que asisten cerca de 1,500 adultos en los campus de Evanston y Chicago, Illinois. Su lema es “La curiosidad nunca se jubila”, haciendo un juego de palabras entre jubilarse y retirarse (*curiosity never retires*).²³⁶

... Un plan de estudios emocionante e intelectualmente desafiante... La curiosidad nunca se jubila.

Las clases se llevan a cabo con un enfoque de aprendizaje cooperativo en sesiones de discusión de dos horas semanales, estilo seminario. Estos grupos de estudio son diseñados y coordinados por miembros del Instituto y cubren una amplia gama de temas: artes creativas, historia y gobierno, literatura, ciencia y tecnología, ciencias sociales y participación cívica.

²³⁵ OLLI at Northwestern. Curiosity Never Retires. <https://sps.northwestern.edu/osher-lifelong-learning/>

²³⁶ *Ibid*

²³⁷ Información obtenida de la página oficial de OLLI @ Northwestern. <https://sps.northwestern.edu/osher-lifelong-learning/membership.php>

²³⁸ Costos al momento de la realización de este reporte

²³⁹ Costos al momento de la realización de este reporte

²⁴⁰ Costos al momento de la realización de este reporte

²⁴¹ Costos al momento de la realización de este reporte

Los programas funcionan sin exámenes ni calificaciones. Los miembros buscan aprender por puro placer.

Además de los grupos de estudio, *OLLI at Northwestern* ofrece a sus miembros la oportunidad de relacionarse con otras personas a través de una amplia gama de eventos extracurriculares que estimulan la actividad intelectual y social.

La suscripción al programa se lleva a cabo, al igual que en otros *OLLI*s, a través de una membresía anual. La adquisición de ésta permite a la persona unirse a un cierto número de grupos de estudio y acceder a conferencias, talleres y actividades extracurriculares, así como a la biblioteca y a las instalaciones de la Universidad.

Existen varios tipos de membresía:²³⁷

- **Membresía Prime:** Tiene un costo de 650 dólares por año académico completo, y de 355 por medio año²³⁸, y está pensada para personas que desean tener acceso ilimitado a los cursos y actividades.
- **Membresía Estándar:** Tiene un costo de 575 dólares por año académico completo y de 315 por medio año.²³⁹ La membresía estándar es perfecta para las personas que desean participar en una comunidad de aprendizaje, pero no en todas las actividades del instituto.
- **Membresía Básica:** Tiene un costo de 450 dólares por año académico completo y de 255 por medio año,²⁴⁰ y es ideal para personas con trabajo de tiempo parcial o con responsabilidades que no les permiten estudiar de tiempo completo.
- **Membresía de Prueba:** Tiene un costo de 205 dólares por medio año académico²⁴¹ y está disponible solo para nuevos miembros. Es la opción ideal para las personas que quieren familiarizarse con el programa.

¿Más información?

<https://sps.northwestern.edu/osher-lifelong-learning/>



A los estudiantes matriculados en programas de grado o de educación continua, el 60YC les da la posibilidad de mantenerse asociados con la institución de por vida. Para ello, divide la línea de vida en distintas etapas ("transiciones"), y les ofrece programas donde puedan adquirir las habilidades que éstas les exijan: competencias digitales, resolución de conflictos, toma de decisiones, etc.

Dichas etapas/transiciones son las siguientes:²⁴⁵

- Ser un estudiante exitoso.
- Encontrar y entrar a una carrera.
- Ser efectivo en el lugar de trabajo.
- Ser digitalmente competente.
- Mejorar o cambiar de profesión.
- Retirarse.

→ PLAN DE ESTUDIOS PARA LOS 60 AÑOS - UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA EN IRVINE / ESTADOS UNIDOS (60-YEAR CURRICULUM - UNIVERSITY OF CALIFORNIA, IRVINE)

60-Year Curriculum (60YC) es una iniciativa de la Universidad de California en Irvine (UCI, por sus siglas en inglés), institución pública de investigación fundada en 1965. El 60YC nació como respuesta a la necesidad de tener programas formales de educación y capacitación que fueran más allá de los años de formación profesional. En 2022 contaba con una instalación de cinco pisos dedicada a cursos, programas y eventos enfocados en *lifelong learning*.²⁴²

Los programas tienen un enfoque centrado en el alumno. Su División de Educación Continua (DCE, por sus siglas en inglés) apoya el desarrollo de currículos que equilibren la teoría con la práctica, y que promuevan habilidades que puedan emplearse de forma inmediata y activa en la vida diaria laboral.²⁴³

... promover habilidades que puedan emplearse de forma inmediata y activa en la vida diaria laboral.

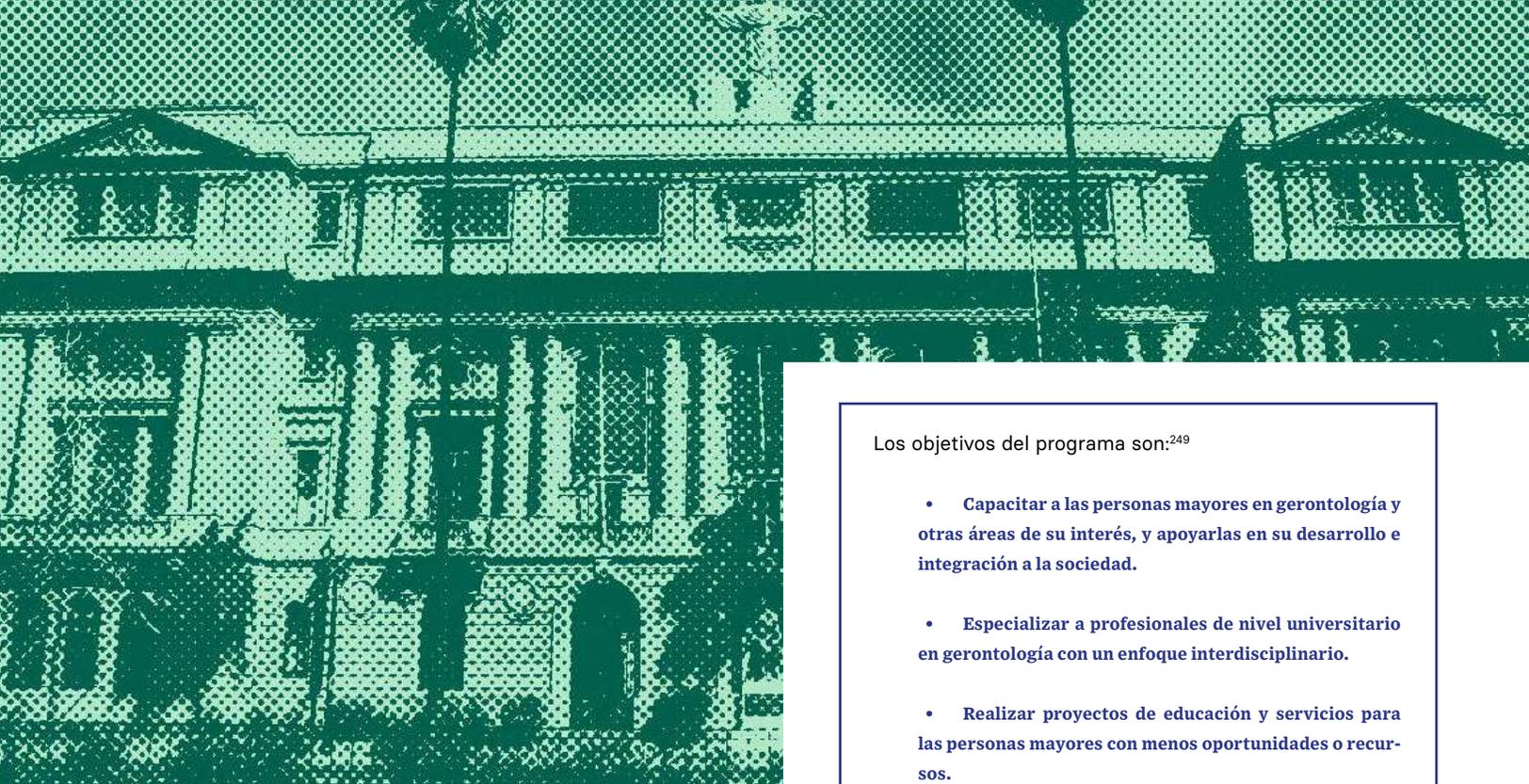
El 60YC ayuda a sus estudiantes a lograr mejores resultados académicos a través de un aprendizaje vivencial, estudios de casos, trabajo en equipo y actividades parecidas. También los apoya a elegir los programas, las clases, las actividades individuales, las ofertas de trabajo y las pasantías más adecuadas para ellos.²⁴⁴

¿Más información?

<https://career.uci.edu/60-year-curriculum/>



- ²⁴² Patterson, J. (s.f.). The Value of the 60-Year Curriculum. Obtenido de Academic Briefing: <https://www.academicbriefing.com/scholarship/the-value-of-the-60-year-curriculum/>
- ²⁴³ UCI Division of Continuing Education. Introducing the 60-Year Curriculum. <https://ce.uci.edu/about/magazine/articles/su21-60YC.aspx>
- ²⁴⁴ Ibidem
- ²⁴⁵ Ibidem



Los objetivos del programa son:²⁴⁹

- **Capacitar a las personas mayores en gerontología y otras áreas de su interés, y apoyarlas en su desarrollo e integración a la sociedad.**
- **Especializar a profesionales de nivel universitario en gerontología con un enfoque interdisciplinario.**
- **Realizar proyectos de educación y servicios para las personas mayores con menos oportunidades o recursos.**

→ PROGRAMA ADULTO MAYOR - PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE / CHILE

En respuesta al acelerado envejecimiento de la población chilena, la Pontificia Universidad Católica de Chile (UC) creó en 1988 el Programa Adulto Mayor UC para ayudar al país a “enfrentar los diversos cambios económicos, sociales y culturales” provocados por dichos cambios demográficos.²⁴⁶ Éstos han hecho que los adultos mayores “estén más presentes en el discurso público, en la oferta educacional, en la conversación cotidiana, en la creación de espacios dedicados a ellos y en los programas de salud”.²⁴⁷ El Programa Adulto Mayor UC está pensado para ofrecer a estas personas una oportunidad de desarrollo vital y de empoderamiento mediante un enfoque de envejecimiento activo.

A más de tres décadas de su fundación, el programa se ha mantenido a la vanguardia en el desarrollo de la gerontología en Chile, así como en la misión de ayudar a mejorar la calidad de vida de las actuales y futuras generaciones de adultos mayores. Tiene como misión fundamental “desarrollar la gerontología en Chile abriendo espacios de aprendizaje, interacción e integración para personas mayores, para quienes trabajan y cuidan de ellas y para quienes estudian e investigan la manera de enfrentar los cambios económicos, sociales y culturales que el envejecimiento trae a nuestra sociedad y a cada una de las personas mayores”.²⁴⁸

Enfoque científico

El Programa Adulto Mayor UC forma parte del Centro de Geriatria y Gerontología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, en conjunto con las Facultades de Medicina, Ciencias Sociales y Ciencias Biológicas.

Para lograr estos objetivos, el programa tiene cuatro líneas de acción: docencia, investigación, proyectos sociales y publicaciones. Además, ofrece cursos, capacitaciones, intervenciones sociales y diseño de proyectos de desarrollo comunitario orientados a mejorar la calidad de vida de los adultos mayores de escasos recursos. Actualmente, toda la oferta educativa del Programa Adulto Mayor UC se encuentra en línea, con una gran variedad de temas (historia europea, filosofía, cine, literatura, música y desarrollo personal).

Actualmente, toda la oferta educativa del Programa Adulto Mayor UC se encuentra en línea.

Con la idea de contrarrestar el sedentarismo y contribuir a la reactivación física de la población adulta mayor, el 1 de octubre de 2022 el Programa llevó a cabo la quinta edición de [Camina 60+](#) con actividades virtuales y presenciales, cápsulas de video con ejercicios simples para realizar en el hogar, talleres online sobre preparación física, bienestar, autocuidado, tecnología y redes sociales, y encuentros sociales recreativos.²⁵⁰

¿Más información?

<http://adultomayor.uc.cl/index.php>

²⁴⁶ Programa Adulto Mayor. Pontificia Universidad Católica de Chile. <http://adultomayor.uc.cl/programa-am>

²⁴⁷ Pontificia Universidad Católica de Chile. (2011). Guía Calidad de Vida en la Vejez. Herramientas para vivir más y mejor. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

²⁴⁸ Programa Adulto Mayor. Pontificia Universidad Católica de Chile. <http://adultomayor.uc.cl/programa-am>

²⁴⁹ *Ibíd*

²⁵⁰ Para más información sobre el evento Camina60+, visita: <https://camina-60mas.uc.cl/>

→ PROGRAMA DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA PARA MAYORES DE 50 AÑOS - UNIVERSIDAD DE GIRONA / ESPAÑA (PROGRAMA DE FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA PER A MÉS GRANS DE 50 ANYS)

En 2005, la Universidad de Girona creó el Programa Josep Torrellas de Estudios Universitarios para mayores de 50 Años, con el objetivo de ofrecer a éstos la posibilidad de integrarse en la comunidad universitaria. Para la Universidad de Girona, la educación "es un derecho que no solo hace falta proteger, sino también ampliar",²⁵¹ por ello, y tomando en cuenta la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida, el Programa Josep Torrellas ofrece nuevas formas de acceso a la universidad y promueve otras de formación continua, no necesariamente enfocadas en el desarrollo profesional (al atender los intereses de los adultos mayores, la finalidad última es proporcionar un espacio para el conocimiento, la reflexión y el diálogo intergeneracional, que no lleva implícito el objetivo de profesionalización).²⁵²

Esta iniciativa ofrece alrededor de 400 asignaturas que son parte de los planes de estudios de 28 titulaciones oficiales de la Universidad de Girona. Para acceder al programa no hace falta una titulación previa. La única condición es tener 50 años o más. Las personas interesadas se pueden matricular en asignaturas de diferentes grados, que podrán tomar directamente en el campus y en convivencia con alumnos universitarios de grado; sin embargo, no están obligadas a seguir el mismo itinerario que éstos, pues la idea es que puedan inscribirse a algunas asignaturas solo por el gusto y placer de estudiar.

Las personas interesadas se pueden matricular en asignaturas de diferentes grados, que podrán tomar en convivencia con alumnos universitarios.

Además de asignaturas de grado, el Programa Josep Torrellas cuenta con una oferta académica pensada específicamente para los adultos mayores. Entre estas iniciativas se encuentran:

Programa "actualízate" de formación universitaria

Se trata de seminarios especializados en diferentes áreas del conocimiento.

Formación específica de la Unidad de Compromiso Social

Son cursos diseñados por la Unidad de Compromiso Social de la Universidad de Girona, a veces con la participación de otras entidades. Ofrecen conocimientos sobre cooperación para el desarrollo y el voluntariado, prácticas solidarias y otros proyectos sociales.

Programas de voluntariado

La Unidad de Compromiso Social también promueve la participación de los estudiantes mayores de 50 años en actividades solidarias que se ofrecen a diferentes entidades y ONGs en materia de comunicación, cultura, discapacidad, educación, salud, sociedad, sostenibilidad y género.

Aulas de extensión universitaria

Son espacios de formación permanente dirigidos a personas mayores que tengan inquietudes culturales y quieran contar con un lugar de encuentro para aprender, formarse, debatir y escuchar conferencias sobre distintos temas.

ETHERIA

Es un programa interuniversitario entre las instancias que forman parte de la *Xarxa Vives d' Universitats (Red Vives de Universidades)*,²⁵³ En él se aplica una innovadora fórmula pedagógica que combina la formación en línea y las prácticas presenciales. Incluye la posibilidad de movilidad entre las instituciones que forman parte de la Red Vives a través de la colaboración entre los programas senior de las universidades de la red.

¿Más información?

<https://www.udg.edu/es/compromis-social/Arees/Formacio-50>

²⁵¹Formación 50. Formación para mayores de 50 años. <https://www.udg.edu/es/compromis-social/Arees/Formacio-50>

²⁵² Normativa. Programa Josep Torrellas. <https://www.udg.edu/es/compromis-social/arees/formacio-50/programa-josep-torrellas/normativa>

²⁵³ La Xarxa Vives d' Universitats (Red Vives de Universidades) es una organización sin ánimo de lucro que representa y coordina la acción conjunta de 22 instituciones. La finalidad de la Red Vives es potenciar las relaciones entre las universidades de Cataluña, la Comunidad Valenciana, las Islas Baleares, Cataluña del Norte, Andorra y Cerdeña, y también de otros territorios con vínculos geográficos, históricos, culturales y lingüísticos comunes; su fin es crear un espacio para coordinar la docencia, la investigación y las actividades culturales, y potenciar la utilización y la normalización de la lengua propia. Fuente: <https://www.vives.org/quienes-somos/>

→ PROGRAMA UNIVERSITARIO PARA ADULTOS - UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA PUEBLA / MÉXICO

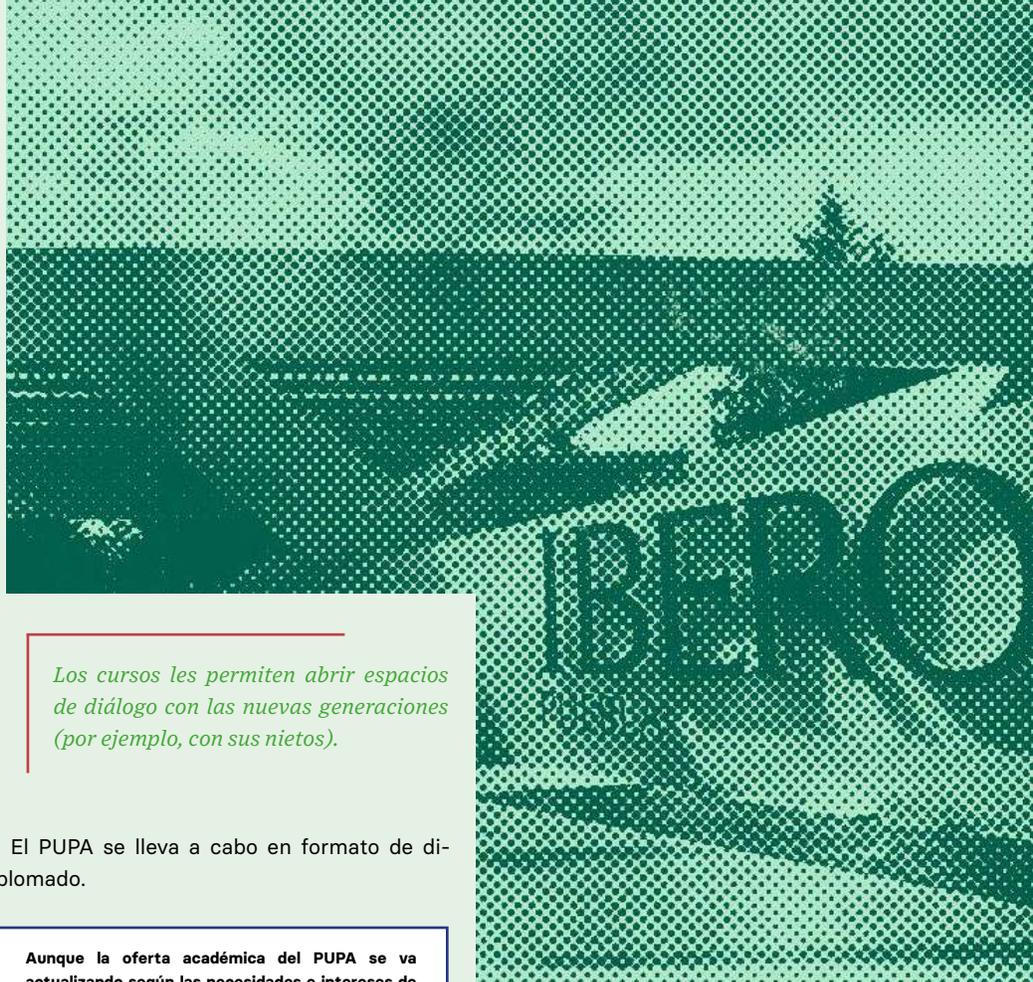
El Programa Universitario Para Adultos (PUPA) de la Universidad Iberoamericana Puebla (IBERO Puebla) fue creado en 2010 por iniciativa del rector David Fernández Dávalos, con el objetivo de extender los servicios universitarios a todos los grupos sociales y atender las necesidades e intereses de un grupo emergente, el de los adultos mayores.

El programa está dirigido a personas de 50 años en adelante "que deseen ir a la Universidad para procurar su desarrollo permanente intelectual, personal, emocional y social".²⁵⁴ Los únicos requisitos para formar parte de este programa son saber leer y escribir, y tener un interés en seguir aprendiendo. El ingreso no requiere examen de admisión ni la acreditación de títulos o certificados académicos.

La profesora María del Carmen Mota González, del PUPA, señala que el promedio de edad de los estudiantes es de 65 años, la mayoría de ellos jubilados de distintas disciplinas; sin embargo, en el programa caben perfiles diversos, como el de personas que cursaron una carrera técnica y decidieron regresar a la universidad.

De acuerdo con Mota González, el alumno promedio del PUPA no busca obtener una licenciatura ni ningún tipo de certificación para el mundo laboral. La profesora explica que la universidad llegó a considerar esta última opción, pero que cambió de idea al advertir que en realidad a los alumnos no les interesa, que solo van a la universidad a "disfrutar": "Los alumnos están conscientes de que para tener una vejez de mejor calidad requieren estar aprendiendo permanentemente".²⁵⁵

Otra de las razones por las que la gente se inscribe en este programa, es para crear redes sociales, grupos de amigos propios de su edad. Los cursos, además, les permiten abrir espacios de diálogo con las nuevas generaciones (por ejemplo, con sus nietos).



Los cursos les permiten abrir espacios de diálogo con las nuevas generaciones (por ejemplo, con sus nietos).

El PUPA se lleva a cabo en formato de diplomado.

Aunque la oferta académica del PUPA se va actualizando según las necesidades e intereses de los alumnos, debe cumplir siempre con algunos objetivos específicos; a saber, que los participantes puedan:

- Reconocer diversas manifestaciones del arte y apreciar la dimensión estética de una obra.
- Interpretar y explicar los procesos sociales, culturales y naturales para tomar decisiones individuales o colectivas que favorezcan su entorno inmediato.
- Conocer, valorar y resignificar las características y potencialidades del ser humano.
- Reconocer, respetar y apreciar la diversidad de capacidades de las otras personas.
- Empezar y esforzarse por lograr proyectos personales o colectivos.
- Conocer, analizar y valorar las diferentes manifestaciones religiosas y espirituales, y asumir una postura crítica que enriquezca su propia experiencia espiritual.

El PUPA tiene cuatro ejes de formación:

1. Diálogo, fe y cultura
2. Desarrollo humano
3. Ciencias sociales
4. Apreciación de las artes

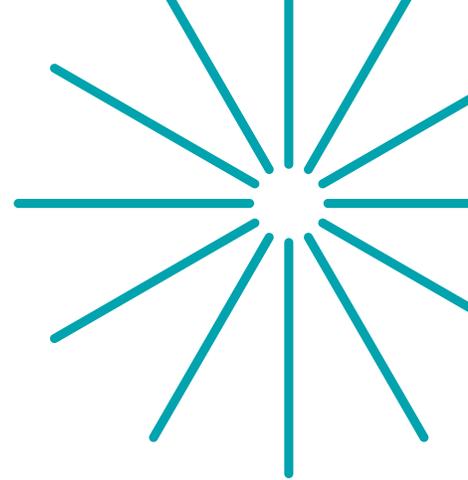
Ejemplos de las clases que se ofrecen, son: Creatividad para el manejo y liberación de emociones, Mujeres en la música, Filosofía para el bienestar, Mujeres en la música y Cómo y por qué pensamos.

¿Más información?

<https://web.iberopuebla.mx/oferta-academica/cursos-y-diplomados/diplomados/programa-universitario-para-adultos-pupa-presencial>

²⁵⁴ Programa Universitario para Adultos (PUPA) <https://web.iberopuebla.mx/oferta-academica/cursos-y-diplomados/diplomados/programa-universitario-para-adultos-pupa-presencial>

²⁵⁵ Entrevista realizada a la maestra María del Carmen Mota González el 3 de marzo de 2020.



Un lugar para el crecimiento intelectual y para establecer conexiones sociales después de la jubilación.

→ SOCIEDAD PLATO DE LOS ÁNGELES / ESTADOS UNIDOS (PLATO SOCIETY OF LOS ANGELES)

La Sociedad PLATO de Los Ángeles (antes conocida como Sociedad PLATO de UCLA) es un instituto de aprendizaje a lo largo de la vida ubicado en el barrio de Westwood, al sur del campus de la Universidad de California, Los Ángeles (UCLA). La Sociedad PLATO (por *Partners in Learning Actively Teaching Ourselves*) nació en 1980 como resultado del estudio sobre aprendizaje a lo largo de la vida que llevaban a cabo Elizabeth Lawrence Cless, Rosemary Park y Leonard Freedman.²⁵⁶ Lawrence Cless, pionera en el desarrollo de la educación continua para mujeres y fundadora de PLATO, quería proporcionar un foro para personas mayores de 50 años que buscaran un lugar para su crecimiento intelectual y para establecer conexiones sociales después de la jubilación. En 2013, PLATO se independizó de la UCLA y hoy es una organización sin fines de lucro que cuenta con sus propias instalaciones.

La misión de la Sociedad es “brindar a una población diversa de adultos activos e intelectualmente curiosos, con diferentes trayectorias profesionales, oportunidades para aprender a través de grupos de estudio y discusión, coloquios, conferencias, viajes, eventos culturales y actividades sociales”.²⁵⁷ Los miembros de PLATO tienen acceso a más de 70 grupos de discusión y de estudio (SDG por sus siglas en inglés) que son creados y dirigidos por ellos mismos, en los cuales pueden aprender bajo un modelo no de clases magistrales sino de enseñanza-aprendizaje por pares.

La gama de temas -también sugeridos y elegidos por ellos- es ilimitada (física cuántica, historia de Europa, poesía moderna, etc.).

Además de asistir a los grupos de discusión, los miembros tienen acceso a conferencias, eventos sociales, excursiones y otras estimulantes actividades ideadas por ellos mismos.

La cuota anual de membresía es de 530 dólares²⁵⁸ y les da acceso a todos estos grupos y eventos.

Cabe mencionar que durante la pandemia de COVID-19, todas las actividades de PLATO se llevaron a cabo de forma virtual.

¿Más información?

<https://theplatosociety.org/>

256 PLATO History, 1980 to Present. <https://theplatosociety.org/history>

257 The PLATO Society of Los Angeles. Who We Are. <https://theplatosociety.org/who-we-are>

258 Información obtenida de la página de la Sociedad PLATO. Cuota al momento de la elaboración de este reporte. <https://theplatosociety.org/apply-to-plato>



→ UNIVERSIDAD AL ALCANCE DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA / ESPAÑA (UNIVERSITAT A L'ABAST DE LA UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA)

En el año 2000, la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y su Escuela de Posgrado abrieron las puertas de la institución “a toda la población, sin límites generacionales, sociales ni geográficos”,²⁵⁹ esto a través del programa *Universitat a l'Abast*, propuesta de integración social y desarrollo de las personas mayores. Como iniciativa de aprendizaje a lo largo de la vida, ésta tiene por objetivo el desarrollo personal a través de la convivencia multigeneracional y el envejecimiento activo.

El plan de estudios de la *Universitat a l'Abast* tiene tres líneas de acción complementarias:

1. Plan formativo “Aprendiendo en el Campus”.²⁶⁰

Está pensado para personas mayores de 50 años que deseen cursar estudios universitarios en el campus. Sus opciones de formación son:

- **Asignaturas de grado.** Los interesados eligen entre una amplia gama de asignaturas, las cuales pueden cursar “a la carta” junto a los estudiantes regulares de la UAP. Su objetivo es promover la convivencia y el aprendizaje multigeneracional.

- **Actividades propias.**

- El ciclo *Seminarios al alcance* es un espacio formativo para la dinamización y la participación, en el que se abordan temas de actualidad. Comprende 8 sesiones de 2 horas, cada una independiente de las otras.

- Los *cursos monográficos* están abiertos al público en general y tienen una duración de 6 horas, divididas en tres sesiones.

2. Aulas de Extensión Universitaria.

La *Universitat a l'Abast* cuenta con Aulas de extensión universitaria para personas mayores, mismas que ofrecen formación a quienes no pueden asistir al campus de la UAB o prefieren tomar clases directamente en su localidad.

En esta modalidad, son las personas mayores quienes crean el aula en la que están interesados, gestionando ellas mismas el apoyo y la asesoría de expertos de la UAB para el diseño del programa y la elección del profesorado, de los programas, de los horarios, etc.

Actualmente hay 18 aulas de extensión universitaria vinculadas a la UAB en 14 municipios, con más de 4,500 participantes.

3. Aprender en tu ciudad.

Esta línea de acción lleva a cabo actividades formativas de actualidad en diferentes poblaciones de Cataluña.

Todos los programas formativos de la *Universitat a l'Abast* tienen tres características generales:

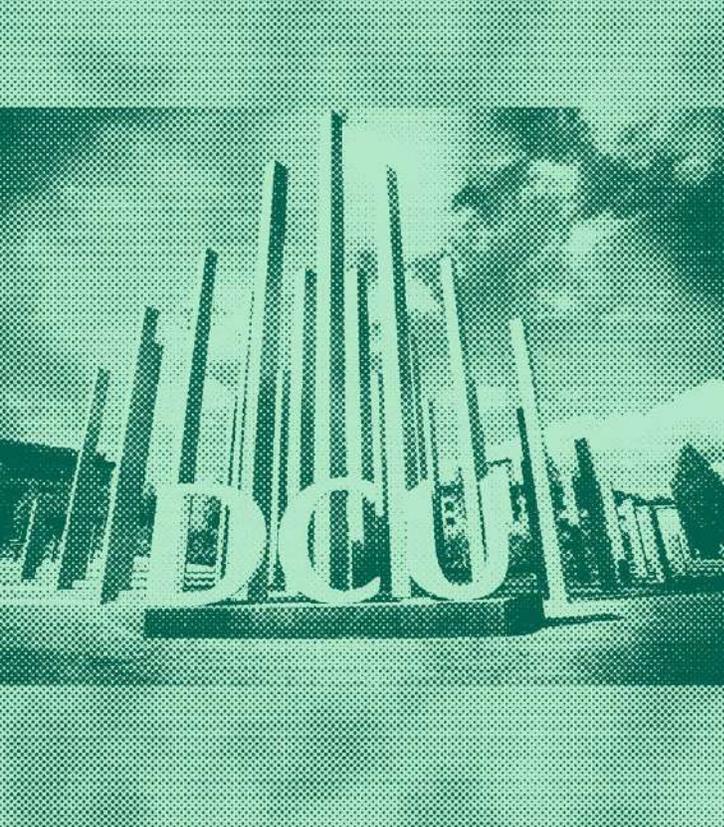
- No exigen ningún examen para el acceso.
- Los estudios que en ellos se realizan no tienen validez académica, aun cuando sean exactamente los mismos que los que cursan los estudiantes “regulares”.
- Toda evaluación, así como la elaboración de trabajos y exámenes, son totalmente voluntarios. Cada estudiante establece su ritmo de trabajo.

¿Más información?

<https://www.uab.cat/web/estudiar/universitat-a-l-abast/oferta-formativa-1345830992596.html>

²⁵⁹ Programa Institucional *Universitat a l'Abast* (Universidad al Alcance). Presentación. <https://www.uab.cat/web/estudios/universitat-a-l-abast/presentacion-1345830992551.html>

²⁶⁰ Para más información sobre la oferta formativa, visita: <https://www.uab.cat/web/estudiar/universitat-a-l-abast/oferta-formativa-1345830992596.html>



→ UNIVERSIDAD CIUDAD DE DUBLIN / IRLANDA (DUBLIN CITY UNIVERSITY)

En Irlanda se encuentra la universidad fundadora de la Red Global de Universidades Amigables con las Personas Mayores, *Dublin City University* (DCU). Consciente de que la población irlandesa envejecía de manera constante desde la década de 1980, en el 2010 DCU creó un grupo interdisciplinario de personas interesadas en investigar cómo involucrar a la creciente población de adultos mayores en la universidad.

La primera actividad de este grupo interdisciplinario fue desarrollar los [diez principios](#) de la red de universidades amigables con las personas mayores que mencionamos anteriormente. De esta manera, se pudo crear un marco de referencia que permitió abrir un diálogo sobre envejecimiento. Con este marco de referencia, DCU se dio a la tarea de investigar qué estaba pasando en otros países de Europa con mayor porcentaje de personas adultas mayores, y encontró que muy pocas universidades estaban haciendo algo al respecto. Fue así como dos años después, en 2012, nació la Red Global de Universidades Amigables con las Personas Mayores o Red AFU.

Tras la creación de esta red, la universidad abrió una [oferta educativa totalmente inclusiva](#) para los adultos mayores. En lugar de desarrollar cursos especiales para ellos, lo que hizo fue integrar a los adultos mayores a los programas existentes. “No íbamos a reinventar la rueda”, señaló Christine O’Kelly, coordinadora de la Red Global de Universidades Amigables con las Personas Mayores en DCU.²⁶¹ Con este enfoque, los estudiantes (tanto de pregrado y posgrado como los adultos mayores) pueden realizar en el aula un intercambio intergeneracional de experiencias.

En DCU, los adultos mayores tienen la oportunidad de utilizar el campus para actividades deportivas, culturales, académicas y de investigación, así como socializar con una comunidad intergeneracional e incluso hacer amigos.

En DCU, los adultos mayores tienen la oportunidad de utilizar el campus para actividades deportivas, culturales, académicas y de investigación.

DCU ofrece dos tipos de programas para adultos mayores. En el primero, las personas pueden asistir como oyentes a las clases que deseen y solo tienen que cubrir una cuota de 100 euros, que les da acceso a las instalaciones del campus, a la biblioteca y a una cuenta de correo electrónico de estudiante. La cuota no incluye ningún certificado ni créditos; para aquellas personas que deseen llevar el curso completo, con proyectos, exámenes y créditos académicos, el costo es de 500 euros.²⁶²

El segundo programa ofrece clases exclusivas y personalizadas para adultos mayores en diversas temáticas y áreas, como escritura, fotografía digital, genealogía, literatura inglesa y filosofía. El costo de estos cursos es 60 euros²⁶³ por asignatura.

Al principio, algunos adultos mayores se muestran un poco temerosos de vivir la experiencia universitaria completa asistiendo a clases con jóvenes universitarios. Es por eso por lo que en el primer semestre la mayoría opta por el segundo tipo de programa, donde pueden asistir a clases con personas de su misma edad; ello les permite sentirse poco a poco más confiados no sólo para continuar sino para probar cursos con alumnos de otras edades.

²⁶¹ En entrevista para el Observatorio IFE, realizada en septiembre 2019.

²⁶² Para más información sobre los tipos de cursos y los costos, visita: <https://www.dcu.ie/agefriendly/news/2022/jun/taste-dcu-2022>

²⁶³ Los costos pueden variar

“Dar la bienvenida a las personas mayores a nuestra universidad aporta al capital social y económico de ésta, contribuye e informa la agenda de investigación y fortalece a la comunidad en general para aprovechar las oportunidades de la educación superior para apoyar el envejecimiento de una manera positiva y saludable.”

Palabras de bienvenida del programa

Antes de la pandemia de COVID-19, más de 2,000 personas mayores visitaban semanalmente el campus de DCU para participar en actividades culturales, de bienestar, sociales, educativas y de investigación, aportando con su presencia riqueza al campus universitario, y promoviendo el compromiso intergeneracional para desafiar los estereotipos y combatir la discriminación por edad.

... desafiar los estereotipos y combatir la discriminación por edad.



COVID-19 Y SUS ENSEÑANZAS

Cuando en abril del 2020 quedó claro que la universidad tendría que cerrar durante varios meses debido a la pandemia, DCU comenzó a impartir clases gratuitas para el público en general a través de la plataforma Zoom.²⁶⁴ En los primeros meses de la contingencia, la universidad capacitó a más de 1,000 participantes en el uso de tecnología. Hoy, existe una lista de espera continua de personas interesadas en recibir capacitación para usar el teléfono inteligente como enlace a los cursos.

Ciertamente, la universidad ya contaba con infraestructura para la enseñanza en línea a través de su sistema *Loop* y *DCU Connected*. Sin embargo, cuando la COVID-19 se extendió mundialmente, la universidad analizó cómo podía ofrecer sus servicios a una audiencia más amplia y extender su impacto social. Poco a poco, todas las clases y cursos se fueron llevando a cabo en línea a través de *DCU Connected*. La capacitación impartida a principios de 2020 dio sus frutos y muchos de los participantes migraron sin problemas hacia la plataforma en línea. Incluso en los programas de pregrado que tradicionalmente ofrecen conferencias virtuales, muchas veces los adultos mayores llegaban mejor preparados que los estudiantes en el aspecto de vinculación. “Nos sorprendió el nivel de compromiso que mostraron los estudiantes mayores. Habíamos pensado que sería mucho menor”.²⁶⁵

El nuevo formato tuvo ventajas y desventajas: por una parte, aumentó la audiencia de los cursos, pues los participantes ya no estaban limitados por su ubicación geográfica; por otra, se tuvo que hacer cambios al programa *Love of Lifelong Learning* a fin de evitar la fatiga tecnológica (o Fatiga Zoom) entre los adultos mayores (por ejemplo, se redujo la duración de las clases y conferencias, y el número de personas en cada sesión).

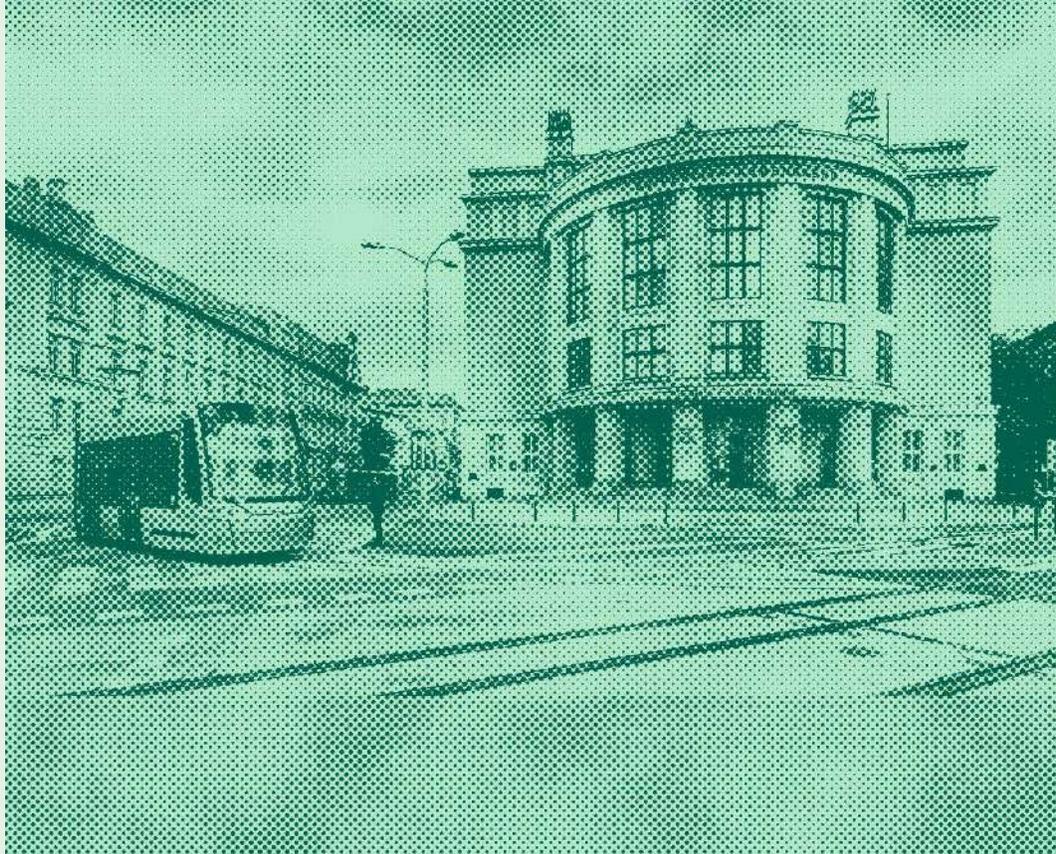
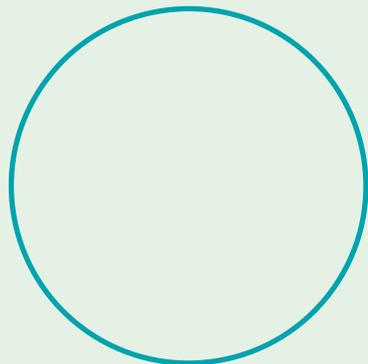
Para Christine O’Kelly, la crisis sanitaria trajo dos enseñanzas fundamentales: una fue poder advertir que los sistemas de salud, educativos y sociales no están preparados para una población que envejece cada vez más; la otra fue reconocer la importancia de continuar con el trabajo de DCU, así como impulsar más iniciativas como ésta.

¿Más información?

<https://www.dcu.ie/agefriendly>

²⁶⁴ En entrevista para el Observatorio IFE, realizada en febrero de 2021.

²⁶⁵ En entrevista para el Observatorio IFE, realizada en febrero de 2021.



→ UNIVERSIDAD DE LA TERCERA EDAD - (UNIVERSIDAD COMENIUS DE BRATISLAVA / ESLOVAQUIA)

La Universidad de la Tercera Edad de la Universidad Comenius de Bratislava fue fundada en 1990. En su primer curso, la institución contó con 235 alumnos. Actualmente la cifra se acerca a los 2,000 alumnos.

Los programas son diseñados en colaboración con las facultades de la Universidad Comenius, la Universidad de Economía, la Facultad de Arquitectura de la Universidad Técnica de Eslovaquia en Bratislava y la Universidad de Agricultura de Eslovaquia en Nitra.

La institución ofrece cursos en más de 35 ramas del conocimiento, mediante un tipo de formación no formal.

Entre los docentes se encuentran profesionales académicos y científicos de la Universidad Comenius y las demás universidades participantes, así como profesores invitados tanto del país como extranjeros.

La Universidad está dirigida a personas mayores de 50 años que cuenten con estudios de bachillerato. No hay exámenes de admisión; para ingresar, los interesados solo tienen que presentar su solicitud.

Entre los objetivos de la Universidad de la Tercera Edad de la Universidad Comenius de Bratislava se encuentran:²⁶⁷

- Contribuir a garantizar el derecho a la educación de las personas mayores.
- Crear un nuevo programa de vida de alta calidad para las personas mayores.
- Ayudar a crear valiosas actividades de tiempo libre.
- Ampliar horizontes y conocimiento, y ayudar a que los adultos mayores tengan a la mano la información más reciente en materia de ciencia y sociedad.
- Ayudar a las personas mayores a afrontar el nuevo contexto social que encuentran desde la jubilación.
- Contribuir a la mejora continua de la salud de las personas mayores y a inhibir el envejecimiento psicológico.

El programa tiene una duración de tres años. Durante el primer año, los estudiantes asisten a cursos de interés general, y después, durante el segundo y tercer año, se enfocan por completo en la rama de estudio de su elección. Al cabo de los tres años, los graduados reciben un certificado.

¿Más información?

<https://cdv.uniba.sk/en/university-of-the-third-age/about-us/>

²⁶⁶ Centre for Continuing Education. Comenius University Bratislava. About Us. <https://cdv.uniba.sk/en/university-of-the-third-age/about-us/>

²⁶⁷ Centre for Continuing Education. Comenius University Bratislava. About Us. <https://cdv.uniba.sk/en/university-of-the-third-age/about-us/>



→ UNIVERSIDAD DE LOS MAYORES - UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN / MÉXICO

En octubre del 2018, la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) creó el programa Universidad de los Mayores (UM-UADY) como parte de su Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022. Dicha institución está dirigida a personas de 55 años o más, interesadas en participar en actividades educativas, culturales y recreativas. El objetivo de la institución es "fomentar la participación de las personas adultas mayores en actividades académicas que contribuyan (a su) desarrollo humano y a su calidad de vida mediante la generación de una oferta educativa..."²⁶⁸

Esta oferta consiste en talleres prácticos presenciales y virtuales en las siguientes áreas: arte y cultura, bienestar psicológico, alimentación, cuidado del cuerpo, economía familiar, emprendimiento y uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

Los instructores que imparten estos talleres están especializados en atención a adultos mayores.

¿Más información?

<https://umayores.uady.mx/>

268 Universidad de los Mayores. Quiénes somos. <https://umayores.uady.mx/#/Quienessomosobjetivogeneral>

→ UNIVERSIDAD DEL TIEMPO LIBRE - UNIVERSIDAD DE AIX-MARSELLA / FRANCIA (UNIVERSITÉ DU TEMPS LIBRE)

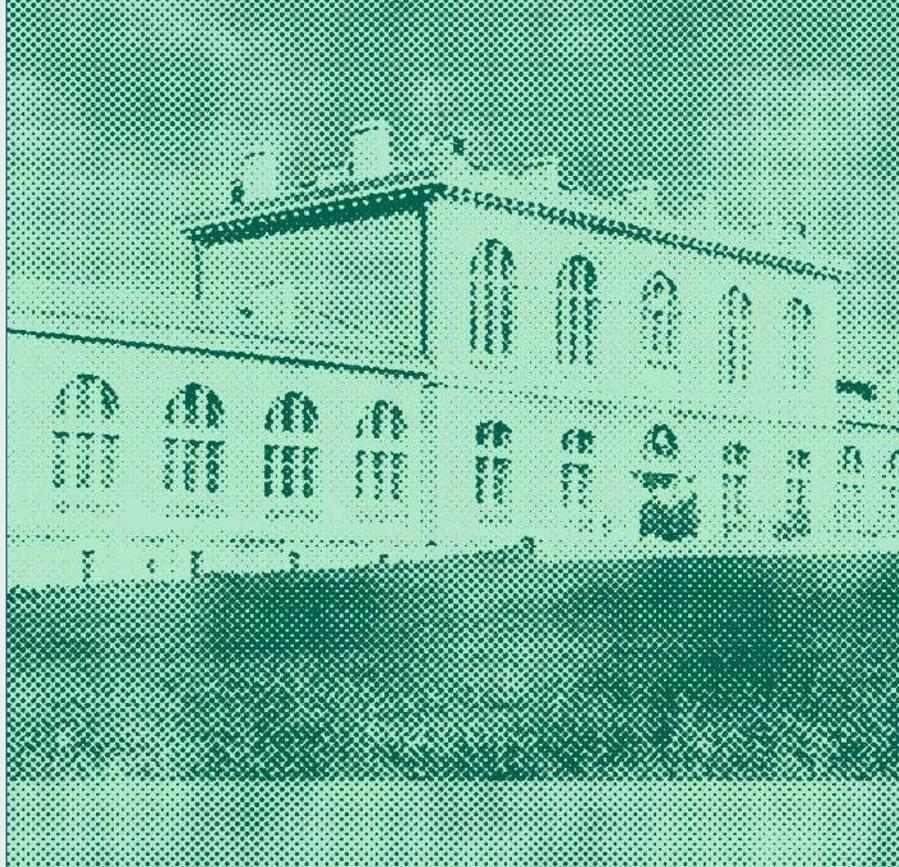
La Universidad del Tiempo Libre (UTL por sus siglas en francés) de la Universidad de Aix-Marsella está dirigida a todas aquellas personas que quieran desarrollar conocimientos y adquirir habilidades. Desde 1974, sus dos campus -ubicados en Aix-en-Provence y en Marsella- han abierto sus puertas a personas de todas las edades y todos los orígenes sociales y culturales.

Sus dos campus han abierto sus puertas a personas de todas las edades y todos los orígenes sociales y culturales.

La institución es dirigida desde septiembre de 2018 por Solange Hernández, quien tiene por objetivo "permitir que el mayor número posible de personas accedan al conocimiento".²⁶⁹ La UTL Aix-Marsella "moviliza a la comunidad científica, a expertos de la sociedad civil y a especialistas en deporte y cultura, para ofrecer formación amplia en las más diversas áreas de conocimiento y bienestar".²⁷⁰

Las personas interesadas pueden inscribirse en cualquier momento del año sin presentar ningún tipo de exámenes ni tener una edad específica. El objetivo es cultivarse por diversión.

Los cursos son sobre múltiples temas: idiomas extranjeros, historia, ciencia, yoga, marcha nórdica, natación, pintura, dibujo, escritura, enología, informática, música y astronomía, entre otros.



Los cursos, y las inscripciones a los mismos, se ofrecen en cuatro formatos diferentes.²⁷¹

Conferencia.

- Conferencia individual (se paga en la entrada unos minutos antes del evento, cada uno de los cuales tiene un costo de 6 euros).²⁷²
- Paquete de 12 conferencias (la tarjeta de acceso, con un costo de 65 euros, tiene validez indefinida hasta completar las doce conferencias).
- Paquete de conferencias completas (con un costo de 130 euros).

Seminario (cada uno con un costo de 85 euros).

Actividad individual (cada una con un costo de 140 euros).

Stage o etapa (con un costo de 70 euros).²⁷³

¿Más información?

<https://utl.univ-amu.fr/>

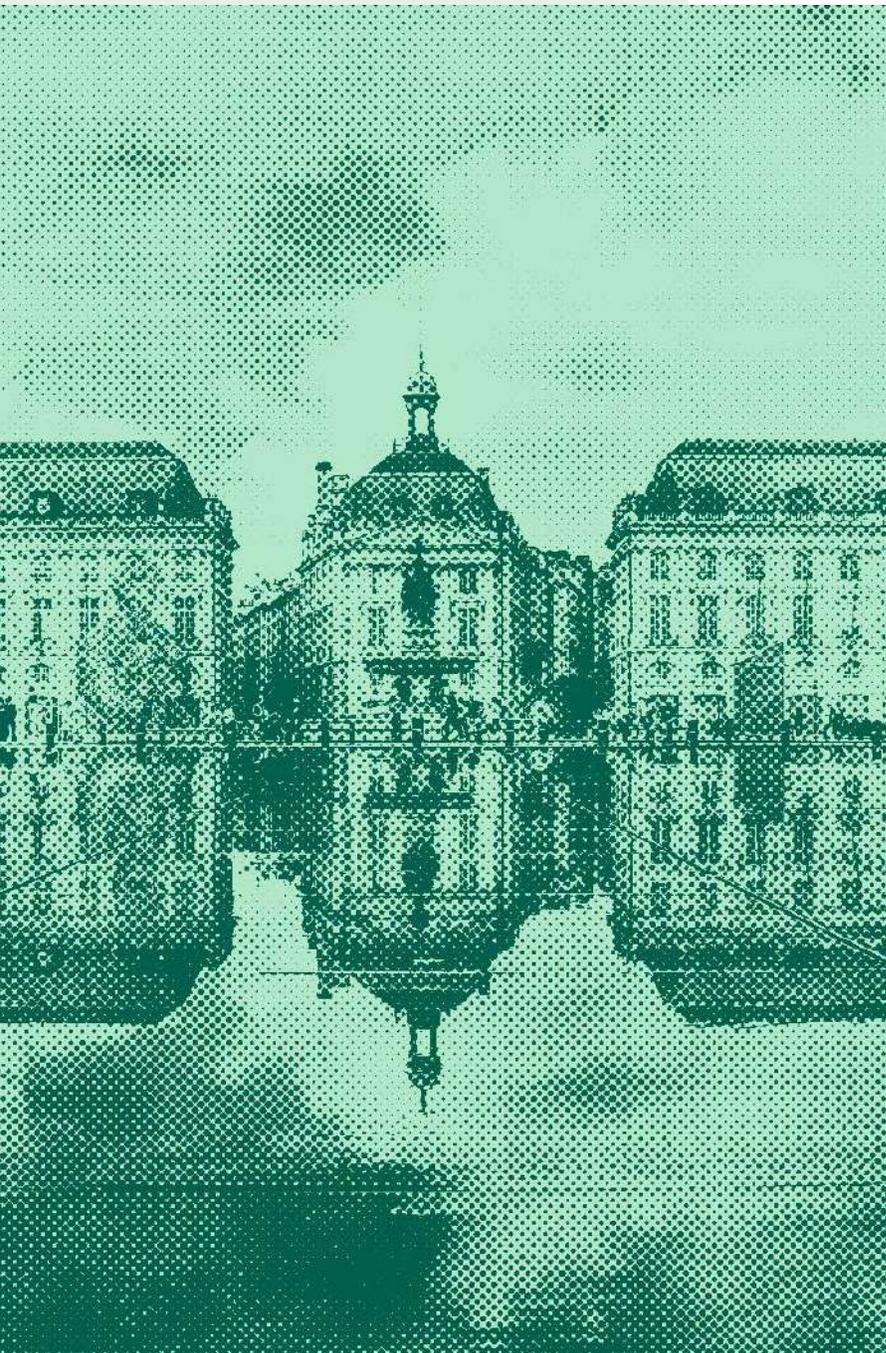
²⁶⁹ Sitio web de la Université du Temps Libre de la Universidad de Aix-Marsella. <https://utl.univ-amu.fr/>

²⁷⁰ Ibíd

²⁷¹ Modalités d'inscription – Tarifs. (Tarifas para el curso académico 2020- 2021). Université du Temps Libre de la Universidad de Aix-Marsella. <https://utl.univ-amu.fr/modalites-dinscription-tarifs>

²⁷² Costo al momento de la elaboración de este reporte

²⁷³ Costo al momento de la elaboración de este reporte



→ UNIVERSIDAD DEL TIEMPO LIBRE - UNIVERSIDAD DE BURDEOS / FRANCIA (UNIVERSITÉ DU TEMPS LIBRE)

La *Université du Temps Libre* (UTL) de la Universidad de Burdeos -creada en 1976 como parte de la Oficina de Investigación, Estudios, Información y Enlace de Aquitania sobre problemas de las personas mayores (OAREIL, por sus siglas en francés) - cuenta con cerca de 5,000 participantes,²⁷⁴ a los que ofrece 110 talleres y actividades, así como prácticas, charlas, debates, viajes y oportunidades de formación continua.

...Talleres, prácticas, charlas, debates, viajes y oportunidades de formación continua.

Este programa no exige examen de admisión ni edad mínima. Los talleres se llevan a cabo en pequeños grupos, creados con base en el nivel de los participantes. Las temáticas de los talleres, conferencias y actividades son variadas: lenguas modernas y antiguas, economía, derecho, filosofía, historia, arte, religión, nuevas tecnologías, [aprendizaje a distancia \(mediante tutorales\)](#), cicloturismo, meditación y primeros auxilios.

Aunque durante la pandemia de COVID-19 las actividades presenciales tuvieron que posponerse, la UTL continuó su labor de manera virtual y a distancia, como la mayoría de las universidades y programas para mayores.

¿Más información?

<https://www.oareil.org/presentation-de-l-universite-du-temps-libre.html>

²⁷⁴Présentation de l'Université du temps libre. <https://www.oareil.org/presentation-de-l-universite-du-temps-libre.html>



→ UNIVERSIDAD DE TECNOLOGÍA Y DISEÑO DE SINGAPUR / SINGAPUR (SINGAPORE UNIVERSITY OF TECHNOLOGY AND DESIGN)

La *Singapore University of Technology and Design* (SUTD) es una institución pública, fundada en 2009 para promover el conocimiento y forjar líderes y ciudadanos innovadores que atendieran a las necesidades de la sociedad.²⁷⁵

En cuanto al aprendizaje a lo largo de la vida, la *SUTD Academy* plantea que éste va más allá de la educación formal.²⁷⁶ Así, sus cursos cortos y sus cursos modulares para obtener maestría, tienen la flexibilidad para adaptarse a una educación autodirigida y autoplanificada.

Sus cursos tienen la flexibilidad para adaptarse a una educación autodirigida y autoplanificada.

SUTD Academy se instauró para permitir que los profesionales de la industria se actualicen, reforzando y ampliando sus conocimientos y competencias. A través de sus cursos, los alumnos pueden desarrollar habilidades para sobresalir en el ámbito laboral y superar desafíos.²⁷⁷ El presidente de SUTD, Chong Tow Chong, indica que “el concepto de institutos de educación superior debe transformarse para proporcionar vías de aprendizaje permanente, desde la formación previa al empleo hasta la educación y formación continuas. Esto ayudará a los estudiantes a mantenerse ágiles y resistentes, toda vez que las habilidades con las que se hallan equipados les garantizan que seguirán siendo relevantes en lugares de trabajo que se hallan en rápida evolución. Todo ello es el soporte de una sólida economía para el futuro”.²⁷⁸

Que las personas puedan seguir siendo relevantes en lugares de trabajo que se hallan en rápida evolución.

La SUTD y el Tecnológico de Monterrey

En agosto de 2022, la *Singapore University of Technology and Design* firmó un convenio de colaboración con el Tecnológico de Monterrey a fin de explorar juntos una nueva plataforma digital con miras a innovar en aprendizaje ciberfísico para la educación superior y para el aprendizaje a lo largo de la vida, presentes y futuros.

El convenio contempla las siguientes actividades:

Fomentar el intercambio de prácticas y experiencias en materia de:

- Montaje y uso de infraestructura
- Evaluación de programas educativos
- Modelos de entrega

Llevar a cabo experimentos e investigaciones conjuntos sobre aprendizaje ciberfísico en temas como: aprendizaje habilitado por tecnología, neurociencia cognoscitiva, innovaciones pedagógicas, análisis de aprendizaje, aprendizaje personalizado, y otros.

Explorar la viabilidad de intercambiar datos y realizar estudios evaluativos transculturales/comparativos.

Llevar a cabo experimentos conjuntos para probar modelos educativos transfronterizos innovadores.

¿Más información?

<https://www.sutd.edu.sg/Admissions/Academy>

²⁷⁵ Singapore University of Technology and Design. About. <https://www.sutd.edu.sg/About>

²⁷⁶ Singapore University of Technology and Design. <https://www.sutd.edu.sg/>

²⁷⁷ SUTD Academy (CET). <https://www.sutd.edu.sg/Admissions/Academy>

²⁷⁸ SUTD. (2022, julio). SUTD hosted SkillsFuture Festival@SUTD – Equipping Singapore’s workforce for the future economy. <https://www.sutd.edu.sg/About/happenings/Press-Releases/2022/7/SkillsFuture-Festival-SUTD-design-future-economy>

→ UNIVERSIDAD DE TODAS LAS EDADES - UNIVERSIDAD LYON 2 "LUMIÈRE" / FRANCIA (UNIVERSITÉ TOUS ÂGES)

La Université Tous Âges (UTA) de la Universidad Lyon 2 "Lumière", nació hace más de 40 años con la misión de difundir el conocimiento entre adultos, sea cual fuere su nivel de formación, y abrir la universidad a la comunidad. Hoy la UTA opera dentro de la Universidad y en diferentes regiones de Lyon y sus municipios: Ain, Isère y Rhône.

La Universidad de Lyon II, a través de la UTA, ofrece al público en general un programa formativo cuyo fin es despertar la curiosidad, ejercitar la reflexión y el pensamiento crítico, y compartir los conocimientos producidos en la Universidad.²⁷⁹ El programa está abierto a todos los adultos mayores sin requisitos de admisión ni exámenes; los participantes acuden por el placer de aprender y tienen acceso a los cursos y conocimientos que en materia de ciencia y cultura se generan en la Universidad y en sus laboratorios de investigación.

Los participantes tienen acceso a los conocimientos que en materia de ciencia y cultura se generan en la Universidad y en sus laboratorios de investigación.

El cuerpo docente de la UTA son profesores e investigadores de la Universidad de Lyon 2, especialistas en una amplia variedad de disciplinas, mismas que comparten con los alumnos: arqueología, arte, cine, derecho, economía, literatura, psicología, ciencias de la educación y ciencias políticas, entre otras.

El programa se divide en tres modalidades:²⁸⁰

Ciclos de conferencias. Se componen de 8 conferencias de 2 horas, que finalizan con un espacio para preguntas, intercambio de ideas y debate. Se realizan en diferentes recintos, con cupos que varían entre 80 y 500 asistentes (el promedio en el curso 2019-2020 fue de 98 personas).

Cursos. Se llevan a cabo en pequeños grupos (en 2019-2020, la media fue de 22 personas). Tienen duración variable, según la materia, y por su naturaleza permiten una interacción más cercana entre el profesor y los participantes.

Cursos y conferencias virtuales. A partir de enero de 2021, las actividades presenciales fueron canceladas debido a las restricciones por la pandemia de COVID-19 y parte del programa de la UTA se ofreció en plataformas virtuales. Hoy, esta modalidad sigue funcionando, e incluso algunos cursos solo son accesibles en ella. Las conferencias están limitadas a públicos de entre 50 y 150 personas, y los cursos a públicos de entre 15 y 35 (en ambos casos, el número de participantes depende de la elección del profesor).

Los alumnos de UTA tienen estatus de oyentes y no cuentan con los beneficios completos de los estudiantes de grado o posgrado de la Universidad de Lyon II.

La inscripción anual es de 20 euros, a los que se añade el costo separado por cada curso o ciclo de conferencias (40 euros por el primer ciclo de conferencias, 30 por el segundo y 20 por los subsecuentes, y 7.5 euros por hora²⁸¹, en el caso de los cursos).²⁸²

En el ciclo académico 2019-2020,²⁸³ 60 profesores e investigadores de la UTA impartieron 677 horas de cursos y conferencias a más de 2,000 asistentes (durante el ciclo 2021-2022 no se pudieron llevar a cabo actividades presenciales debido a la pandemia y no se cuenta con datos del número de personas que se inscribieron a las actividades en línea).

¿Más información?

<https://uta.univ-lyon2.fr/>

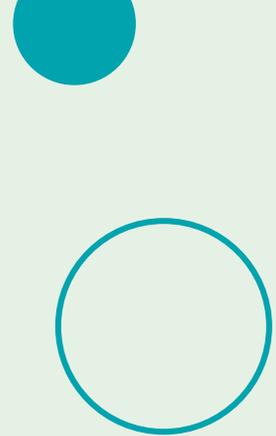
²⁷⁹ Qu'est-ce que l'UTA? <https://uta.univ-lyon2.fr/universite-tous-ages/>

²⁸⁰ Qu'est-ce que l'UTA? <https://uta.univ-lyon2.fr/universite-tous-ages/>

²⁸¹ Costos al momento de la elaboración de este reporte

²⁸² Qu'est-ce que l'UTA? <https://uta.univ-lyon2.fr/universite-tous-ages/>

²⁸³ Ibíd



→ UNIVERSIDAD DE UN DÍA (ONE DAY UNIVERSITY)

One Day University fue fundada en 2006 por Steven Schragis y John Galvin, pensando en aquellas personas que querían “volver a la universidad, pero solo por un día” (de ahí su nombre).²⁸⁴ Inició en la ciudad de Nueva York, pero rápido se fue extendiendo a lo largo de los Estados Unidos debido al creciente éxito de sus conferencias. En 2022, el programa tiene presencia en más de 61 ciudades de los Estados Unidos.

¿A qué se debe este éxito? Los miembros de *One Day University* son atendidos por profesores de las universidades más destacadas del mundo, quienes les presentan versiones especiales de sus mejores conferencias, en una amplia gama de temas. La experiencia es como “un día divertido en la universidad con tu profesor favorito, pero sin las tareas ni los exámenes”.²⁸⁵

“Un día divertido en la universidad con tu profesor favorito, pero sin las tareas ni los exámenes”.

Antes de la pandemia, las actividades se llevaban a cabo de manera presencial, pero la crisis de salud obligó al equipo directivo a mudarse al entorno virtual. Este formato resultó sumamente exitoso y ha proporcionado a los adultos mayores un nivel de flexibilidad completamente nuevo. “Ahora aprenden lo que quieren,

cuando quieren, a su propio ritmo. Si desean ver una conferencia y hacer una pausa para cenar y regresar, pueden hacerlo”, señala Steven Schragis.²⁸⁶

Además, la virtualidad ha bajado considerablemente el costo de las clases. La entrada para un evento presencial solía costar más de 100 dólares por persona. Ahora, siguiendo el modelo de Netflix o Spotify, se puede pagar una suscripción de 8.95 dólares al mes, 89 dólares al año o 139 por dos años,²⁸⁷ y tener acceso a las charlas que se transmiten en vivo cinco días a la semana, así como a una biblioteca de videos con más de 400 conferencias.

¿Más información?

<https://www.onedayu.com/>

²⁸⁴ Schragis, S. (23 de Marzo de 2021). How This Adult-Education Entrepreneur Did a 180 in the Pandemic. Obtenido de Next Avenue: <https://www.nextavenue.org/adult-education-entrepreneur-pandemic/>

²⁸⁵ One Day University's Pandemic Pivot Is A Stay At Home Winner. <https://www.prnewswire.com/news-releases/one-day-universitys-pandemic-pivot-is-a-stay-at-home-winner-301188104.html>

²⁸⁶ Schragis, S. (23 de Marzo de 2021). How This Adult-Education Entrepreneur Did a 180 in the Pandemic. Obtenido de Next Avenue: <https://www.nextavenue.org/adult-education-entrepreneur-pandemic/>

²⁸⁷ Información obtenida del sitio oficial de One Day University. Costos al momento de la elaboración de este reporte. <https://www.onedayu.com/membership-options>

→ UNIVERSIDAD PARA ADULTOS - BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA / MÉXICO

En agosto del 2016, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) dio inicio al Programa Universitario para Adultos 50 y Más (PUA), a fin de proporcionar espacios que permitieran a las personas de más de 50 años alcanzar metas de desarrollo profesional, académico y laboral, en un ambiente de aprendizaje flexible que promoviera la creatividad. En otoño de 2016 se abrieron los primeros cursos y diplomados, y en 2018 egresó la primera generación de tres de estos últimos.²⁸⁸ La educación para adultos mayores reclama modelos educativos y propuestas didácticas que permitan reducir las insuficiencias heredadas en los niveles básicos. En este sentido, las universidades tienen un rol clave en la edificación de un sistema para la formación y recualificación de la población trabajadora, así como también de un sistema integrado que soporte a la educación a lo largo de la vida con nuevos modelos y propuestas didácticas diversas, inclusivas y flexibles. A partir de esa experiencia, y reconociendo que el entorno requiere preparar y desarrollar capacidades a los adultos en el campo laboral, el 9 de enero del 2020 se creó, por acuerdo del H. Consejo Universitario, la Universidad para Adultos (UpA), orientada a ampliar las oportunidades de formación.

Un sistema integrado que soporta a la educación a lo largo de la vida con nuevos modelos y propuestas didácticas diversas, inclusivas y flexibles.

La UpA es un sistema institucional orientado a la atención de la población mayor de 25 años para ofrecer profesionalización y formación integral, permanente, asequible y pertinente, que genere un impacto positivo en las dimensiones social, económica y de sostenibilidad ambiental.

UpA PRINCIPAL POBLACIÓN ATENDIDA

Adultos jóvenes

Necesidades detectadas

- Título profesional
- Certificación de competencias laborales
- Cursos que concluyan con certificación
- Horarios flexibles

Adultos maduros

Necesidades detectadas

- Título profesional
- Concluir una carrera trunca
- Aprender a usar las TIC
- Certificación de competencias laborales
- Cursos que concluyan con certificación
- Actualización mediante diplomados o cursos
- Cursos prácticos que permitan dominar una competencia
- Horarios flexibles

Adultos en plenitud

Necesidades detectadas

- Aprender a usar las TIC
- Formación profesional en áreas distintas a la suya
- Cursos sin evaluación y de frecuencia semanal
- Horarios flexibles

La misión de la Universidad para Adultos es ser un "espacio para profesionalizar y desarrollar aprendizajes permanentes e innovadores de los adultos a partir de 25 años, que potencien sus capacidades y propicien una vida

saludable, plena y trascendente, con el fin de favorecer su contribución continua y activa a la sociedad".

La misión de la Universidad para Adultos es ser un "espacio para profesionalizar y desarrollar aprendizajes permanentes e innovadores de los adultos a partir de 25 años, que potencien sus capacidades y propicien una vida saludable, plena y trascendente, con el fin de favorecer su contribución continua y activa a la sociedad".²⁸⁹

1. Desarrollo/aprendizaje permanente para la vida
2. Profesionalización para la formalización de saberes laborales
3. Inclusión
4. Igualdad de oportunidades
5. Desarrollo humano y realización personal
6. Movilidad social
7. Cultura de envejecimiento activo
8. Formación de ciudadanía
9. Desarrollo integral
10. Vinculación y diálogo intergeneracional

Actualmente, la UpA tiene una [amplia oferta de cursos y talleres](#) que se ofrecen en modalidades híbrida, en línea y presencial. Las temáticas de los cursos van desde arteterapia, cocina saludable, herbolaria y yoga, hasta computación básica, odontología preventiva y vanguardias artísticas.

¿Más información?
<https://upa.buap.mx/>

²⁸⁸ Vázquez López, J. "Inicia una historia: Programa Universitario para Adultos 50 y Más (PUA)".

²⁸⁹ Ibíd

→ UNIVERSIDAD PARA MAYORES - UNIVERSIDAD JAUME I UNIVERSITAT PER A MAJORS (UNIVERSITAT JAUME I / ESPAÑA)

En 1998, la Universidad Jaume I (UJI) puso en marcha el programa académico *Universitat per a Majors* (Universidad para Mayores), dirigido a personas mayores de 55 años que deseen continuar sus estudios y ampliar sus conocimientos generales.

A través de este programa, la Universidad Jaume I busca "contribuir a la formación, integración y desarrollo social de las personas mayores";²⁹⁰ su idea no es formar a los estudiantes para el ámbito profesional o laboral, sino fomentar el desarrollo humano y contribuir al avance cultural de la sociedad. *La Universitat per a Majors* provee "espacios de reflexión y libertad que posibilitan el intercambio de conocimientos y experiencias".²⁹¹

En el contexto mundial actual, en el que el acceso a la educación superior y a la vida universitaria está restringido a muy pocas personas y, en general, a un grupo demográfico específico, la Universidad Jaume I desea promover que todos los ciudadanos tengan acceso a las universidades y a los cursos que se imparten en ellas.

... *Que todos los ciudadanos tengan acceso a las universidades y a los cursos que se imparten en ellas.*

La Universitat per a Majors busca contribuir al envejecimiento activo, la inclusión social y la participación de los adultos mayores en sus entornos.

La *Universitat per a Majors* tiene los siguientes objetivos:²⁹²

- Proporcionar un espacio adecuado para el debate científico y cultural.
- Facilitar el desarrollo de habilidades en estudiantes mayores que deseen ampliar sus conocimientos.
- Facilitar el acceso al conocimiento científico para fomentar la creatividad y la participación social y cultural.
- Facilitar el acceso y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, para que los estudiantes puedan aprovechar al máximo los avances científicos y tecnológicos actuales.
- Fomentar las relaciones intergeneracionales y el intercambio cultural.
- Desarrollar un conjunto básico de habilidades útiles para aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a vivir juntos.



La oferta educativa de la *Universitat per a Majors* se divide en tres grandes ramas:²⁹³

1. Grado universitario sénior

- En Ciencias Humanas y Sociales

2. Posgrado universitario sénior

- En Expresiones e imágenes del poder
- En El humor y el espectáculo en la sociedad
- En Una visión humanística
- En diversos cursos monográficos

3. Aulas para mayores en las cuatro sedes de la Universidad Jaume I (UJI)

Asimismo, de manera transversal se imparten cursos para el desarrollo de competencias tecnológicas y lingüísticas que complementan la formación integral de los estudiantes.

Además de la docencia, la *Universitat per a Majors* participa activamente en el ámbito de la investigación, la cual se promueve y desarrolla a través de proyectos, publicaciones, congresos e intercambios universitarios.

²⁹⁰ Universitat per a Majors. About page. <http://mayores.uji.es/about/>

²⁹¹ Ibíd

²⁹² Universitat per a Majors. About page. <http://mayores.uji.es/about/>

²⁹³ Universitat per a Majors. Docencia. <http://mayores.uji.es/docencia/>



Una de las iniciativas de investigación que ha liderado la UJI es el [Proyecto Erasmus+ Live eLearn, Educación experiencial en línea para adultos](#). Este proyecto -coordinado por la UJI en colaboración con socios de Italia, República Checa y Finlandia- inició en noviembre de 2019 y finalizó en febrero de 2022.

El proyecto europeo *Live eLearn* tuvo los siguientes resultados:²⁹⁴

- Desarrollo de una herramienta de evaluación en línea, que ayudará a evaluar el nivel de competencia en TICs (Tecnologías de Información y Comunicación) y brindará sugerencias sobre contenidos del curso y sobre sus demás herramientas y métodos.
- Desarrollo de un catálogo de métodos educativos experienciales y de una serie de casos de estudio, que ayudarán a integrar las TICs en los diferentes cursos.

El programa *Universitat per a Majors* inició en 1998 en el Campus de Castellón de la Plana (Comunidad Valenciana) con tan solo 38 estudiantes. Diez años después ya contaba con 752 estudiantes matriculados, cifra que fue creciendo hasta 2019, año en el que se registró la mayor participación, con 1,089 alumnos.²⁹⁵ Debido a la pandemia de COVID-19, en 2020-2021 la participación tuvo una disminución considerable, con solo 483 estudiantes en el primer trimestre y 327 estudiantes en el segundo trimestre. Mientras que en el 2022 se registraron un total de 946 estudiantes.²⁹⁶

La UJI reitera su compromiso con la educación a lo largo de la vida a través no solo de la oferta de programas de formación para personas mayores sino también a través de iniciativas de investigación en ámbitos de envejecimiento activo, pedagogías aplicadas a adultos y uso de TICs para personas mayores, así como en la creación de redes de conocimiento ([Wikisénior](#), programa de radio [Vox Sènior](#), [Revista Renaixement](#) y [Biblioteca Virtual Sènior](#)).

¿Más información?

<http://mayores.uji.es/>

²⁹⁴ Proyecto Erasmus+ LiveeLearn. <http://mayores.uji.es/7752-2/>

²⁹⁵ Anàlisi del perfil de l'alumnat. Curs 2019-2020. <http://mayores.uji.es/memorias-e-informes/>

²⁹⁶ Anàlisi del perfil de l'alumnat. Curs 2019-2020. <http://mayores.uji.es/memorias-e-informes/>



→ UNIVERSIDAD PARA PERSONAS MAYORES DE SHANGHAI / CHINA

Entre las primeras universidades para adultos mayores que se abrieron en China se encuentra la Universidad para Personas Mayores de Shanghai. Fundada en 1985, inició con solo dos clases y 58 estudiantes,²⁹⁷ y para 2018 contaba ya con 10 departamentos y 179 cursos sobre temas como caligrafía y pintura, idiomas extranjeros, piano, literatura, arte, historia y uso de computadoras, entre muchos otros.

Hoy, el requisito para inscribirse a esta universidad es tener más de 50, años en el caso de las mujeres y más de 60, en el de los hombres. Los mayores de 80 años pueden inscribirse, siempre y cuando tengan una carta de consentimiento firmada por sus familiares.

Con el fin de ampliar la oferta educativa, la Universidad cuenta con 21 escuelas filiales en la ciudad, incluidas cinco a nivel de distrito, nueve universidades y siete empresas e instituciones, las cuales conforman la Liga de Educación para Personas Mayores de la Universidad de Shanghai. Su objetivo es "promover el desarrollo equilibrado de la educación para personas mayores en toda la ciudad".²⁹⁸

En el semestre de primavera de 2018, la Liga contaba con 1,161 cursos y más de 61,000 estudiantes,²⁹⁹ según cifras ofrecidas por Xiong Fangjie, vicepresidente ejecutivo de la Universidad.

Investigación

La Universidad para Personas Mayores de Shanghai cuenta con un programa exhaustivo de investigación sobre teoría de la educación de personas mayores. En un mismo espacio físico, la institución concentra cuatro instancias de investigación, favoreciendo así la colaboración interdisciplinaria entre ellas y la posibilidad de compartir recursos. Dichas instancias son:

- Centro de Investigación de Shanghai para la Teoría de la Educación de Personas Mayores
- Academia de Educación de Personas Mayores de Shanghai
- Centro de Investigación Internacional para la Educación de Personas Mayores
- Asociación China de Universidades para Personas Mayores

Siguiendo el estándar de evaluación y los criterios establecidos por la Asociación de Universidades Chinas para la Tercera Edad (CAUA, por sus siglas en inglés), la Universidad para Personas Mayores de Shanghai ha desarrollado siete estándares educativos para sus cursos:³⁰⁰

1. Combinación de conocimiento y entretenimiento
2. Aprendizaje de las culturas tradicional y moderna
3. Apreciación de las culturas china y occidental
4. Oferta de cursos de larga y corta duración
5. Mejora mutua en la enseñanza y el aprendizaje
6. Adopción de enseñanza *online*
7. Escolarización estratificada (es decir, enseñar a los estudiantes de acuerdo con su aptitud)

²⁹⁷ Xiong, F. (2018). Educational Standards of the University for The Elderly. Standards of Education among U3as and the Intergenerational Formation. https://selid.efos-europa.eu/wp-content/uploads/2020/11/Using_Technology_to_Motivate_Senior_Stud-2.pdf

²⁹⁸ Xiong, F. (2018). Educational Standards of the University for The Elderly. Standards of Education among U3as and the Intergenerational Formation. https://selid.efos-europa.eu/wp-content/uploads/2020/11/Using_Technology_to_Motivate_Senior_Stud-2.pdf

²⁹⁹ Ibíd

³⁰⁰ Xiong, F. (2018). Educational Standards of the University for The Elderly. Standards of Education among U3as and the Intergenerational Formation. https://selid.efos-europa.eu/wp-content/uploads/2020/11/Using_Technology_to_Motivate_Senior_Stud-2.pdf



→ UNIVERSIDAD PARA PERSONAS MAYORES DE TIANJIN / CHINA

Fundada en 1985 y nombrada en 2011 como la “Universidad más avanzada para personas de la tercera edad”³⁰¹ del país, esta Universidad cuenta con nueve facultades en las que se enseñan idiomas extranjeros, caligrafía, pintura, habilidades para la vida, salud y estado físico, medicina y atención médica, danza y teatro, música y tecnología de la información. Los cursos están organizados en niveles básico, intermedio, avanzado y profesional, y tienen una duración de hasta dos años cada uno.

En 2017, la Universidad contaba con una matrícula de cerca de 26,000 estudiantes.

Los cursos son tan buscados que las colas de inscripción a menudo comienzan un día antes del día de registro.

*Tan Guan Hong
en [Revista Urban Solutions](#).*

Se dice que esta Universidad es “de séniors para séniors”,³⁰² pues gran parte de su plantilla de 358 empleados está constituida por personas mayores, de las cuales alrededor de 70% son personal docente.

Los estudiantes de último año y los graduados suelen formar clubes para enseñar a otros adultos mayores y ofrecer clases comunitarias gratuitas.

En general, la universidad cumple con una función social de integración intergeneracional.

³⁰¹ Guan Hong, T. (2017, January). Lifelong Learning for Seniors, by Seniors. *Urban Solutions* (10), pp. 68-73. <https://www.clc.gov.sg/research-publications/publications/urban-solutions/view/issue-10>

³⁰² Guan Hong, T. (2017, January). Lifelong Learning for Seniors, by Seniors. *Urban Solutions* (10), pp. 68-73. <https://www.clc.gov.sg/research-publications/publications/urban-solutions/view/issue-10>



→ UNIVERSIDAD PERMANENTE DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE / ESPAÑA

La Universidad Permanente de la Universidad de Alicante fue fundada en 1999, siguiendo la filosofía de que las universidades “no deben contemplarse sólo como un lugar de preparación profesional sino también como una escuela para la vida”.³⁰³

Las universidades “no deben contemplarse sólo como un lugar de preparación profesional sino también como una escuela para la vida”.

La Universidad de Alicante -pionera en estudios de gerontología y envejecimiento activo, y en la idea de que todas las personas deben seguir aprendiendo a lo largo de la vida- creó hace más de veinte años la Universidad Permanente con el objetivo de “facilitar a las personas adultas su desarrollo personal y social a través de un programa dirigido a promover la Ciencia y la Cultura, al mismo tiempo que las relaciones intergeneracionales, para (así) mejorar (su) calidad de vida y fomentar (su) participación como dinamizadores sociales”.³⁰⁴

La Universidad Permanente está dirigida a personas mayores de 50 años residentes en la comunidad valenciana, que tengan aspiraciones de superación socioculturales, sin necesidad de titulación previa.

El programa persigue los siguientes objetivos:³⁰⁵

- Contribuir al proceso de adaptación continua del adulto mayor a los cambios acelerados de su entorno.
- Ofrecer una oportunidad de cursar estudios superiores a aquellas personas en edad adulta que no hayan tenido oportunidad de formarse.
- Ofertar alternativas educativas a aquellos profesionales que deseen ampliar sus conocimientos o incursionar en otro campo del conocimiento.
- Fomentar, reconocer y enriquecer las experiencias adquiridas por el adulto mayor en su vida laboral y profesional.
- Estimular a las personas mayores para que tengan una mayor participación social en su entorno familiar, comunitario y nacional.
- Fortalecer la participación colectiva y la solidaridad social a través de las relaciones intergeneracionales.
- Facilitar la oportunidad de compartir conocimientos y experiencias mediante distintos grupos de trabajo intergeneracionales.
- Establecer líneas especiales para la mujer en colaboración con el Instituto universitario de investigación de Estudios de Género.

- Fomentar el conocimiento del español, cultura e historia de España entre aquellas personas de otras nacionalidades que residen en la provincia de Alicante.

El programa de la Universidad Permanente se sostiene en tres pilares:

- 1. La docencia:** a través de cursos diseñados *ad hoc* para las necesidades e inquietudes de los adultos mayores y utilizando una metodología activa basada en el diálogo y el intercambio.
- 2. La investigación:** mediante la participación activa en diversos grupos y proyectos de investigación a nivel nacional e internacional en diferentes temáticas relacionadas con el envejecimiento activo y la inmersión sociocultural de los adultos mayores.
- 3. La Incubadora de Valores;** un *clúster* de ideas e iniciativas de los propios estudiantes de la Universidad Permanente, ideado para apoyar y promover el liderazgo social de las personas mayores como motor de cambio.

³⁰³ Universidad Permanente. Introducción. <https://web.ua.es/es/upua/informacion/introduccion.html>

³⁰⁴ Universidad Permanente. Introducción. <https://web.ua.es/es/upua/informacion/introduccion.html>

³⁰⁵ ¿Qué es la Universidad Permanente? <https://web.ua.es/es/upua/informacion/presentacion.html#objetivos>

Marian Aleson Carbonell, directora de la Universidad Permanente, comenta que uno de los mayores desafíos que tiene la institución es convencerse a sí misma y convencer a la sociedad de que es crucial cubrir el hueco existente en la atención y formación de la población adulta mayor, ávida de continuar aprendiendo y participando de manera activa en sus comunidades.³⁰⁶ Tomando en cuenta esta necesidad patente, la Universidad Permanente ha implementado una serie de proyectos intergeneracionales que fomentan el intercambio y discusión de ideas, experiencias y valores entre alumnos de distintas edades. Uno de sus proyectos estrella, señala Carbonell, es el programa de *mentoring*, en el cual adultos mayores con experiencia profesional asesoran a los alumnos de la Universidad de Alicante ante algún reto empresarial, en temas como estrategia, finanzas, producto, comercialización y financiación. Estas iniciativas crean sinergias intergeneracionales con un impacto real y directo en la sociedad.

En el programa de mentoring, adultos mayores con experiencia profesional asesoran a los alumnos de la Universidad de Alicante ante algún reto empresarial.

Según datos del curso académico 2021-2022³⁰⁷ de la Universidad Permanente, en este curso se registraron un total de 936 estudiantes, de los cuales la mayoría eran mujeres (64.96%); por otra parte, el grupo de edad que predomina es el de 61 a 70 años. En el ciclo 2017-2018, la Universidad Permanente registró la mayor matriculación desde su creación, con un total de 1,459 estudiantes (versus los 249 estudiantes de 1999),³⁰⁸ y se espera que la cifra vaya en aumento.

La oferta académica de la Universidad Permanente está a cargo del profesorado de la Universidad de Alicante, y muchas clases se llevaban a cabo en el campus sede de ésta, lo que favorece la interacción y convivencia intergeneracionales.

Los estudiantes de la Universidad Permanente tienen los mismos derechos que cualquier otro alumno universitario (cuentan con su tarjeta universitaria, acceso a las instalaciones, etc.). La idea es que, sin importar en qué etapa de tu vida te encuentres, tengas acceso a la experiencia universitaria.

Si bien al finalizar sus estudios no reciben un título profesional, sí se les otorga un diploma sénior que acredita la terminación del programa para adultos mayores. Por otro lado, tienen la oportunidad de optar por un programa de intergrado que les permite matricularse en asignaturas de las carreras que ofrece la universidad.

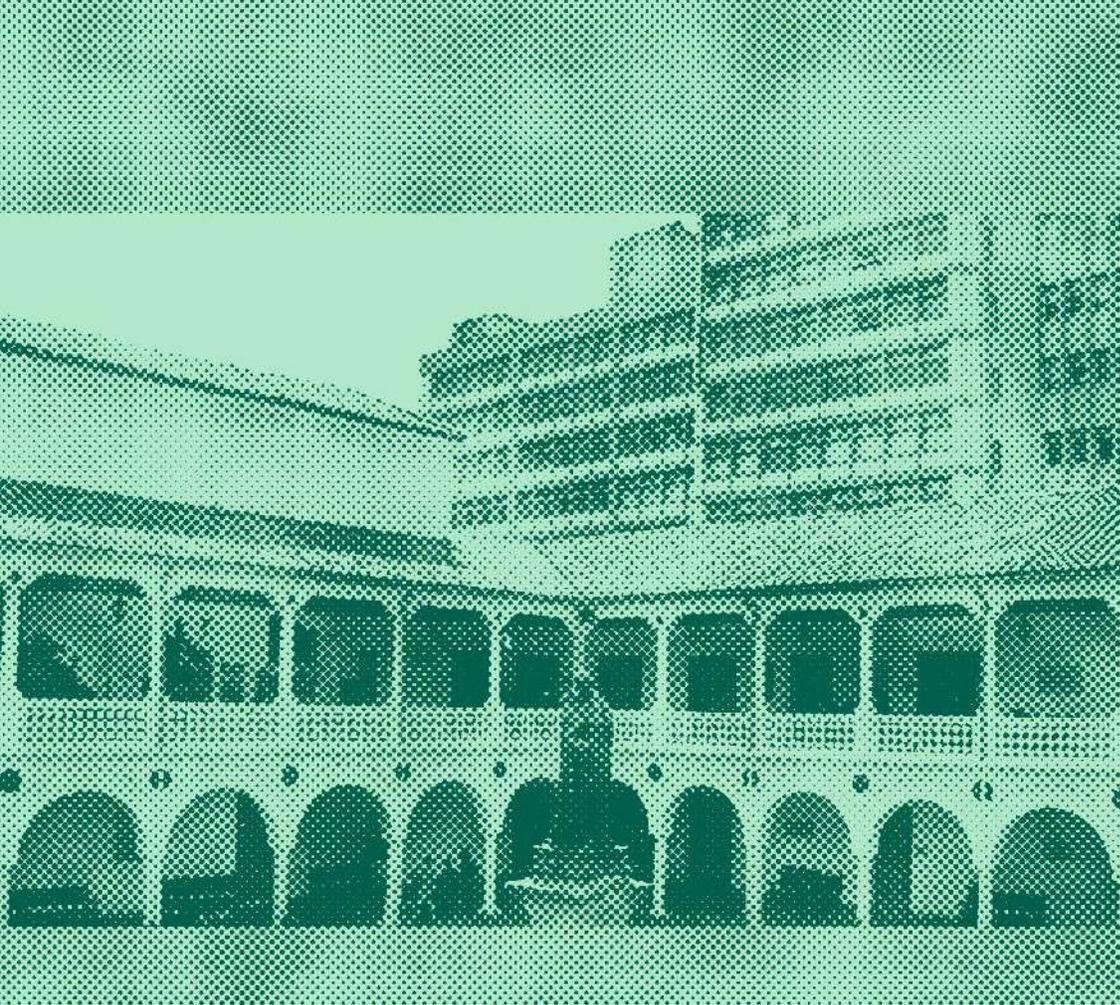
¿Más información?

<https://web.ua.es/es/upua/>

306 En entrevista para el Observatorio IFE, realizada en septiembre de 2019

307 Estadísticas del curso 2021-2022. Universidad Permanente. https://www.universidadpermanente.com/main.php?q2_itemId=54421

308 *Ibíd*



→ UNIVERSIDAD SENIOR - UNIVERSIDAD DEL ROSARIO / COLOMBIA

La Universidad Senior (UR Senior) es una apuesta de la Universidad del Rosario, Colombia, por la educación a lo largo de la vida y la integración de los mayores en el ámbito universitario. Con el lema “Más por contar, más por vivir”, la UR Senior busca “propiciar espacios de formación con compromiso social, haciendo efectiva la igualdad de oportunidades para el desarrollo de valores culturales y vocacionales de las personas mayores en el marco de un proceso de educación continua a lo largo de toda la vida”.³⁰⁹

Dos objetivos de la UR Senior son:

- Potenciar en los adultos mayores (actuales y de las futuras generaciones) capacidades que les permitan mejorar su calidad de vida, esto a través de la creación de espacios para aprender, concientizar y desarrollar habilidades y actitudes para una vida activa y productiva.
- Contribuir a la reducción de la brecha digital con cursos y talleres sobre uso activo de las nuevas tecnologías.

Contribuir a la reducción de la brecha digital con cursos y talleres sobre uso activo de las nuevas tecnologías.

Actualmente, la UR Senior cuenta con una amplia oferta de cursos en modalidades presencial y virtual, sobre temas como arquitectura, nutrición, coro, plantas medicinales, bordado y tejido, uso de dispositivos digitales, mindfulness, envejecimiento activo, jardinería, autogestión financiera, salud integral a través del teatro y preparación para el retiro laboral.

¿Más información?

<https://educacioncontinua.urosario.edu.co/ur-senior>

³⁰⁹ UR Senior. Universidad del Rosario. <https://educacioncontinua.urosario.edu.co/ur-senior>

03 EL TECNOLÓGICO DE MONTERREY EN EL APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

→ INSTITUTE FOR THE FUTURE OF EDUCATION

El Tec de Monterrey lanzó en diciembre de 2020 el *Institute for the Future of Education* (IFE), dedicado al impulso de la innovación educativa y a la generación de investigación y emprendimiento para mejorar la calidad de la educación superior y del aprendizaje para la vida.

... investigación y emprendimiento para mejorar la calidad de la educación superior y del aprendizaje para la vida.

5 grandes retos



El objetivo principal del IFE es encontrar soluciones a retos en educación superior y aprendizaje a lo largo de la vida, tales como:

- Favorecer el desarrollo de habilidades para apoyar la movilidad laboral de los trabajadores y la transformación de las empresas.
- Diseñar sistemas efectivos de educación basada en competencias y aprendizaje a lo largo de la vida.
- Ampliar el acceso a educación superior de calidad y las oportunidades de aprendizaje permanente para todos los segmentos de la población.
- Hacer que la educación sea asequible y relevante para los diferentes segmentos estudiantiles.

Principios guía para el futuro de la educación



El IFE cuenta con iniciativas de investigación, divulgación, emprendimiento, credenciales alternativas, medición de impacto y promoción de la innovación educativa. Una de las iniciativas del IFE centradas en el aprendizaje a lo largo de la vida es el recién creado *Hub Comillas*, una iniciativa de creación conjunta entre el *Tecnológico de Monterrey*, el Gobierno de Cantabria y la *Universidad de Cantabria*.

El *Hub Comillas* inició operaciones durante el primer trimestre del 2022 buscando fomentar la colaboración entre profesores del Tecnológico de Monterrey y la Universidad de Cantabria para participar en la co-creación del futuro de la educación y el aprendizaje a lo largo de la vida.

El Hub Comillas tiene tres principales áreas de desarrollo:

- Inteligencia artificial y ciencia de datos aplicados en educación.
- Neuroeducación, aplicando todo el aprendizaje en neurociencias cognitivas al entendimiento de cómo aprenden las personas.
- Aprendizaje a lo largo de la vida, para que las universidades cambien hasta convertirse en socios formadores de sus estudiantes a lo largo de su vida.

¿Más información sobre el Institute for the Future of Education?

<https://tec.mx/es/ife>

→ PLATAFORMAS: CONEXIÓN - APRENDIZAJE - CREACIÓN

La iniciativa Plataformas es una *startup* que construye procesos de valor a través de habilitaciones ágiles; su intención es “crear un ecosistema de plataformas que faciliten un viaje de aprendizaje para toda la vida para líderes y aprendedores”. Los beneficiarios se conectarán, accederán y participarán en distintas experiencias de aprendizaje personalizadas que brindan la oportunidad de aplicar lo aprendido y generar impacto.

Como proyecto estratégico del plan 2025 del Tec de Monterrey, busca conectar con públicos nuevos fuera de la institución mediante alianzas con otras empresas y universidades.

Como indica el siguiente esquema, para visibilizar nuevos modelos de creación de valor plataformizables hay que partir de un data central que funciona como receptorio de información, especie de conectoma que genera un mapa de conexiones.

Dicho mapa contiene dos ecosistemas, uno de aprendizaje y otro de creación.

El ecosistema de aprendizaje se enfoca en el *lifelong learning* hiperpersonalizado, donde un conjunto de plataformas acompaña a los aprendedores de cualquier edad en su viaje de aprendizaje por medio de experiencias adaptadas a ellos, con calidad. En este ecosistema

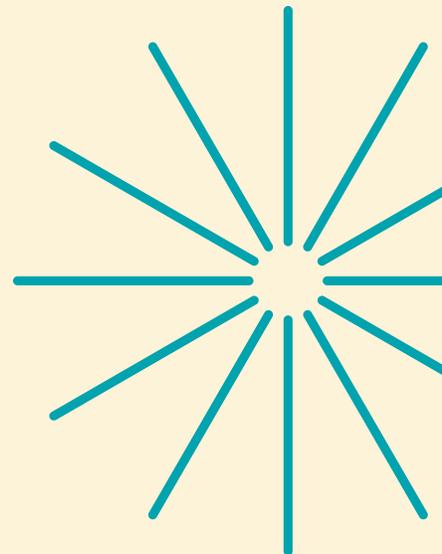
es importante tomar en cuenta que el mundo cambia y las personas pueden impactar en él también. Por lo tanto, existen distintas herramientas y recursos que se han desarrollado como prototipos para guiar la ruta de aprendizaje de las personas en distintas fases de la vida, incluyendo desde la preparatoria hasta la vida profesional y las transiciones intermedias.

Dentro del ecosistema de aprendizaje se creó Soy Tutor, una plataforma de tutorío para estudiantes de preparatoria que tiene como objetivo reducir las brechas de conocimiento generadas por la pandemia. La iniciativa funciona mediante un *match* automatizado entre los estudiantes, los tutores y las temáticas, con una modalidad de red de pares.

En esta fase inicial, estudiantes del Tec de Monterrey revalidan horas de servicio becario como tutores de alumnos de preparatoria en matemáticas, física y química, que son las materias que más se han visto afectadas por la pandemia.

En un futuro, la plataforma pretende estar abierta no sólo para estudiantes de la institución sino para cualquier tutor bajo un modelo de validación de calidad y uso de datos.

La idea de Plataformas es robustecer la oferta académica para acompañar a los estudiantes durante sus etapas de transición.





Plataformas cuenta con recursos como el *Proof of Concept* (POC), que en su versión POC Talent se propone construir una herramienta de inteligencia artificial con un algoritmo alimentado con datos del mercado laboral que apoye a estudiantes de preparatoria a definir su futuro universitario durante la transición a esta etapa. Por otra parte, la versión POC Tokenización permite a los estudiantes la tokenización de sus contenidos audiovisuales para su monetización *peer-to-peer*.

Entre sus iniciativas en producción, Plataformas ha desarrollado *Marketplace* de Socios Formadores (MPS Tec), una plataforma de retos que tiene la intención de llevar la investigación al mercado al conectar con los Institutos del Tec de Monterrey y atraer soluciones que se desarrollen como emprendimientos de base tecnológica. Este proyecto está en su primera fase.

Otra herramienta de Plataformas es Tooltec, que facilita la innovación y la detección de necesidades e intereses de distintas organizaciones con ayuda del registro de datos.

En cuanto al ecosistema de creación, se basa en la resolución de retos para la humanidad mediante la creación de comunidades a partir de redes de universidades, con innovación y emprendimiento.

Este ecosistema atiende las etapas de *Lifelong Creation* (LLC) manteniendo el aprendizaje con retos formativos y de innovación abierta. La resolución de retos se da mediante:

- Conexiones de valor con equipos conformados por una búsqueda inteligente.
- Acceso a oportunidades que facilitan el escalamiento y la transferencia de tecnología.
- Ayuda de inteligencia artificial para obtener recursos curados.

Para 2025, Plataformas busca consolidar una versión que capitalice recursos, infraestructura, experiencias y actividades actuales.



→ **TEC4SENIORS**

El programa *Tec4Seniors*, iniciativa educativa del Tecnológico de Monterrey pensada para la comunidad de la tercera edad, se creó en agosto de 1999 con el nombre de "Adultos en la Universidad" en el campus León, Guanajuato, con la finalidad de atender al mercado de adultos mayores de 65 años en esa ciudad.

El curso inaugural contó con la participación de 80 alumnos que se inscribieron a un total de seis cursos. En 2005, el programa extendió el rango de edad a 50 años o más y amplió también su oferta educativa con un total de 15 cursos y un promedio de 220 alumnos.

Con el paso del tiempo, este programa universitario para adultos mayores ha ido evolucionando y adaptándose para atender las necesidades de la comunidad de adultos mayores (Comunidad de padres y madres TEC, EXATEC (exalumnos del Tec) o público en general).

Hoy el programa *Tec4Seniors* se ha extendido a los campus de León, Querétaro, Guadalajara, San Luis Potosí, Zacatecas, Monterrey y Sinaloa.

Con más de 20 años de experiencia y un promedio de 450 participantes inscritos por semestre, la oferta educativa de *Tec4Seniors* abarca diferentes áreas:

- Tecnología
- Cuidado de la salud
- Desarrollo cultural
- Desarrollo personal
- Idiomas
- Inteligencia emocional
- Deportes

El objetivo de *Tec4Seniors* es la formación y empoderamiento de los adultos mayores a través de los diversos cursos que ofrece. Además, busca fomentar un ambiente de comunidad y convivencia que genere un sentido de pertenencia y productividad personal, así como una vinculación directa con el Tecnológico de Monterrey.

...Fomentar un ambiente de comunidad y convivencia que genere un sentido de pertenencia...

Actualmente, *Tec4Seniors* está en proceso de modernización para integrar en su estructura y en su oferta académica las nuevas necesidades y las lecciones derivadas de la pandemia de COVID-19.



→ TECMILENIO

La Universidad Tecmilenio es una institución privada fundada en 2002 en la ciudad de Monterrey. Su modelo permite al alumno estudiar bajo un ecosistema de bienestar y felicidad; cuenta con una plataforma abierta y personalizable para el desarrollo y reconocimiento de competencias, al igual que un acompañamiento cercano durante toda la vida, según el propósito de cada estudiante.

Tecmilenio tiene programas de educación formal y también ha apostado por una oferta de educación abierta. Una de sus iniciativas es el Centro de Competencias (CDC), espacio digital donde la universidad colabora con distintas empresas para producir programas de aprendizaje en diversos formatos. Por medio de metodologías, modelos de diagnóstico e instrumentos de evaluación, se desarrollan competencias para quienes buscan ser aprendedores durante toda su vida. Así, a través de su modelo personalizado, CDC ofrece tanto a empresas como a aprendedores, asesorías, capacitaciones y mentorías ajustadas a sus necesidades.

CIMA

Tecmilenio invierte en la generación de nuevos modelos de negocio, con propuestas de valor que parten de las necesidades de aprendizaje del usuario. Por ello, ha comenzado a funcionar como un laboratorio I+D (Investigación y Desarrollo) para generar evidencias experimentales que permitan producir propuestas de valor únicas y diferenciales. Con este propósito se ha creado el plan CIMA, un ecosistema con visión a 2025 que involucra (y así crea su acrónimo) la Cocreación con empresas, la Integración en plataformas digitales, un espacio Modular (apilable, flexible y accesible) y un Acompañamiento personalizado y escalable. CIMA atenderá directamente a aprendedores y a líderes que desarrollan equipos de trabajo, y les ayudará al desarrollo de competencias.

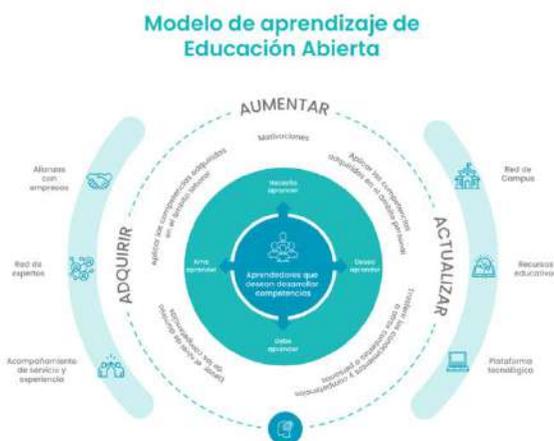
Al concebir la educación como un producto que está integrado de una serie de servicios (cursos, acompañamiento, gestión de comunidad y empleabilidad), CIMA ha optado por desarrollar prototipos que digitalicen modelos para cada uno de esos servicios y le permitan ofrecer productos personalizados y flexibles.

Los dos recursos en los que CIMA trabaja actualmente están enfocados en reinserción laboral y perfiles profesionales digitales. El servicio de reinserción laboral brinda apoyo a las personas que están en proceso de desvinculación y deben encontrar un nuevo empleo, orientándolas para que descubran a qué quieren dedicar la siguiente etapa de su vida. Mediante un acompañamiento técnico y con algoritmos automatizados, este recurso arroja una trayectoria de aprendizaje personalizado que permitirá a la persona desarrollar las habilidades necesarias para su próximo puesto de trabajo.

El sistema de perfiles profesionales digitales, aún en fase experimental, apuesta por reducir la brecha entre la oferta y la demanda de profesionales, para atender a las empresas que no encuentran en el mercado a los expertos que están buscando. La función de este sistema consiste en crear perfiles dinámicos con base en *assessments* dirigidos por una parte a los trabajadores, y por otra a las empresas. Con la información recabada, el sistema identifica el conjunto de habilidades que requiere un profesional y da una guía para entrenar a personas a través de retos de aprendizaje activo.

¿Más información sobre CIMA?

<https://cima2025.tecmilenio.mx/>





→ **THE LEARNING GATE**

Con el objetivo de redefinir el concepto tradicional de aprendizaje, el Tec de Monterrey ha creado *The Learning Gate*, un espacio interactivo, inmersivo y multidisciplinario dirigido a personas que, sin importar su rango de edad, busquen un desarrollo profesional y humano a través de trayectorias flexibles y modulares que se adapten a sus necesidades.

Así, la Vicerrectoría de Educación Continua del Tecnológico de Monterrey aspira a alcanzar la visión holística del *lifelong learning* introducida por la UNESCO, creando planes de estudios y modelos innovadores que ayuden a las personas y organizaciones a cumplir sus objetivos de aprendizaje a lo largo de la vida.

The Learning Gate ofrece recursos educativos diferenciados y un modelo de aprendizaje personalizable que toma lo mejor de la teoría y la práctica.

The Learning Gate impulsa el desarrollo de competencias a lo largo de la vida al brindar:

- Experiencia digital bajo demanda y personalizada: lo que necesitas, cuando lo necesitas y a tu ritmo.
- Contenidos relevantes y de vanguardia.
- Retroalimentación experta.
- Aprendizaje significativo a través del modelo basado en desarrollo de competencias del Tec de Monterrey.
- Aplicación inmediata de lo aprendido.
- Acceso a conferencias, recomendaciones de líderes de la industria y contenidos de tendencias clave.

Esta plataforma de aprendizaje transformador bajo demanda trabaja con las escuelas del Tec de Monterrey y profesionales externos para crear módulos compactos de diez horas que permiten personalizar la ruta de aprendizaje de cada estudiante. Según sus necesidades, intereses inmediatos y el rol en el que se desempeñe, cada persona encuentra un perfil que le muestra una ruta educativa a seguir; a partir de ahí, puede tomar la ruta completa o recorrerla por segmentos. Actualmente, el proyecto cuenta con tres rutas de liderazgo y tres de ciencia de datos, y avanza en la producción de otras tres de finanzas y tres de mercadotecnia y ventas.

... una plataforma de aprendizaje transformador bajo demanda... un espacio interactivo, inmersivo y multidisciplinario... con trayectorias flexibles y modulares que se adaptan a las necesidades de cada estudiante.

The *Learning Gate* propicia la transformación de la vida de la persona mediante ejercicios que requieren interiorización, cápsulas de microaprendizaje, material detallado y una cuidadosa evaluación.

Después de cinco horas de teoría, los estudiantes deben aplicar lo aprendido enfrentando retos en un entorno simulado. En las últimas dos horas, el desafío es aplicar lo aprendido en la vida personal y dejar evidencia de sus resultados en la plataforma.

Un experto en el área evalúa el desempeño y define si el estudiante tiene la capacidad de aplicar la teoría en su realidad; de ser así, recibe una insignia digital y una constancia física que avalan la competencia y subcompetencias desarrolladas en el recorrido de aprendizaje.

Flujo de aprendizaje



Aunque por el momento *The Learning Gate* se enfoca en el aprendizaje a lo largo de la vida dentro de un entorno profesional, en un futuro comenzará a ampliarse. La intención es incentivar el florecimiento humano integral en todos los contextos, favoreciendo siempre la inteligencia emocional y el balance entre salud, trabajo y vida.

¿Más información sobre *The Learning Gate*?
<https://mylearning.tec.mx/>

BIBLIOGRAFÍA

- Ainsworth, Heather, y Sarah E. Eaton. Formal, Non-Formal and Informal Learning in the Sciences. Canada: Onate Press and Eaton International Consulting (EIC), 2010.
- Zygmunt, Bauman. Tiempos líquidos. Tusquets, 2007.
- Bru Ronda, Concepción, et al. "Propuesta de documento marco para el reconocimiento de los Programas Universitarios para Personas Mayores (PUMs)". (2017).
- Commission of the European Communities. Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. 2001.
- Cropley, A. J. y Dave, R. H. Foundations of lifelong education / edited by R. H. Dave; with contributions by A. J. Cropley... [et al.] Publicado por la UNESCO Institute for Education by Pergamon Press Oxford; 1976.
- Delors, Jacques. Learning: The Treasure Within. UNESCO, 1996.
- Elfert, Maren. UNESCO's utopia of lifelong learning: an intellectual history. Routledge, 2018.
- Faure, Edgar, Felipe Herrera, Abdul Razzak, Henri Lopes, Arthur V. Petrovsky, Majid Rahnema, y Frederick Champion. Learning to be: the world of education today and tomorrow. UNESCO, 1972.
- Foreman, K. J., et al. "Forecasting life expectancy, years of life lost, and all-cause and cause-specific mortality for 250 causes of death: reference and alternative scenarios for 2016–40 for 195 countries and territories." The Lancet 392/2018:2052-2090. Web.
- Guan Hong, T. "Lifelong Learning for Seniors, by Seniors." Urban Solutions 10/2017: 68-73.
- Jarvis, Peter. Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society Sociological Perspectives. Routledge, 2007.
- Jarvis, Peter. Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice. Routledge, 2010.
- Marsick, Victoria J., y Karen E. Watkins. Informal and Incidental Learning. New Directions for Adult and Continuing Education 2001:25-34.
- Mears, W. R. "The Evolution from DILR to OLLI." OLLI at Duke - Member Website. 2017. Web. <https://www.olliatduke.org/olli-at-40.html#mearsoct15>
- Morgan-Klein, Brenda y Michael Osborne. The Concepts and Practices of Lifelong Learning. Routledge, 2007.
- Nordstrom, N. M. "The Learning in Retirement Movement in North America". WorldU3A. s.f. Web. <https://worldu3a.org/resources/ein.htm>
- OECD. "Lifelong learning for all: meeting of the Education Committee at Ministerial level". 16-17, (1996).
- OECD. Health at a Glance 2017. OECD Publishing, 2017. Obtenido de OECD: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2017_health_glance-2017-en#page1
- OECD. Education at a Glance 2019: OECD Indicators. OECD Publishing, 2019.
- OECD. Education at a Glance 2021: OECD Indicators. OECD Publishing, 2021. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>
- Pérez Díaz, Julio, Antonio A. García, Pilar A. Nieto, y Diego R. Fariñas. "Un perfil de las personas mayores en España, 2020. Indicadores estadísticos básicos". Informes Envejecimiento en red 25/2020: 1-39
- Pontificia Universidad Católica de Chile. Guía Calidad de Vida en la Vejez. Herramientas para vivir más y mejor. Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011.
- Raleigh, Veena S. Trends in life expectancy in EU and other OECD countries: Why are improvements slowing? OECD Health Working Papers 108/2019.
- Schragis, S. "How This Adult-Education Entrepreneur Did a 180 in the Pandemic". Next Avenue. 23 de marzo de 2021. Web. Obtenido de <https://www.nextavenue.org/adult-education-entrepreneur-pandemic/>
- Schwab, Klaus. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. World Economic Forum, 14 de enero de 2016, <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>. Accedido en octubre de 2018.
- Shinagel, Michael. The Third Age at Harvard: A Personal History of the Harvard Institute for Learning in Retirement. Xlibris Corp, 2021.
- Tuijnman, Albert y Ann K. Boström. Changing Notions of Lifelong Education and Lifelong Learning. International Review of Education, 2002: 94-110.
- UNESCO. Constitución de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Portal UNESCO, s.f. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=15244&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNESCO. Towards knowledge societies: UNESCO world report. UNESCO, 2005.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Ageing 2019: Highlights. United Nations, 2019.
- Usher, Robin y Richards Edwards. Lifelong Learning - Signs, Discourses, Practices. Springer, 2007.
- Vellas, Francois. Curricula of the Universities of the Third Age. Working Paper No. 8. AIUTA - Association Internationale des Universités du Troisième age, s.f.
- World Bank. Priorities and Strategies for Education. The World Bank, 1995.
- World Health Organization. Active Ageing. A Policy Framework. World Health Organization, 2002.
- World Health Organization. Global Health Observatory (GHO) data - Life expectancy. World Health Organization. Web. Obtenido de https://www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en/
- World Health Organization. World health statistics 2020: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. World Health Organization, 2020.
- Xiong, F. "Educational Standards of the University for The Elderly". Actas del AIUTA International Conference Barcelona: AIUTA - Association Internationale des Universités du Troisième Age, 2018.

→ CRÉDITOS Y AGRADECIMIENTOS

AUTORA

Karina Forte Cortés

AUTOR INVITADO

Andrés García Barrios

EQUIPO DEL OBSERVATORIO

Esteban Venegas Villanueva

Karina Forte Cortés

Christian Guijosa Ocegueda

Rubí Román Salgado

Paulette Delgado Roybal

Sofía García-Bullé Garza

Nohemí Vilchis Treviño

Mariana Sofía Jiménez Nájera

Melissa Guerra Jáuregui

Andrea Cristina Álvarez Pacheco

DISEÑO EDITORIAL

Nacional de Marca

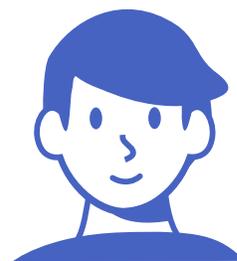
PORTADA

Pau Masiques Mas

AGRADECIMIENTOS

El Observatorio del Instituto para el Futuro de la Educación del Tec de Monterrey agradece de manera especial a la Dra. Maren Elfert por su tiempo, disposición, y sobre todo, por hacernos llegar su libro que ha sido parte fundamental de este reporte.

También queremos agradecer a las siguientes personas por abrirnos un espacio en sus agendas; sin su tiempo, apertura y disponibilidad, este reporte no hubiera sido posible: Christine O'Kelly, de la Dublin City University; Lourdes Goy Vendrell, de la Universitat de Girona; Marian Alesón-Carbonell, de la Universidad de Alicante; Elsa González-Esteban, de la Universitat Jaume I; Tomás Peire Fernández y Sergi Arenas i Guarch, de la Universitat Autònoma de Barcelona; Elsa María Fueyo Hernández, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; y a Juan Freire. También agradecemos a las y los colegas del Tec de Monterrey que nos dieron su tiempo en entrevistas para este reporte: Jorge Limón Robles, Laurence Bertoux, María de Jesús Oros Luengo y Yolanda del Carmen Gasca Gallegos.





Institute
for the Future
of Education
Tecnológico de Monterrey

Observatory

Suscríbete en nuestro sitio: observatorio.tec.mx
DOI: <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/650927>

ISBN digital: 978-607-501-765-5



Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir este material en cualquier medio o formato, adaptar, remezclar, transformar y crear a partir del material sin cargo o cobro alguno de los autores, coautores o representantes de acuerdo con los términos de la licencia Creative Commons: Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Algunas de las imágenes pueden tener derechos reservados.