

Universidad Autónoma de Coahuila

FORMACIÓN DE INSTRUCTORES



Introducción a la Materia

FORMACIÓN DE INSTRUCTORES

INTRODUCCIÓN A LA MATERIA

Los enfoques de la enseñanza han variado con los tiempos, los conceptos tradicionales de maestro-discípulo o profesor-alumnos, donde el que enseñaba era considerado autoridad absoluta, en la actualidad han mostrado su obsolescencia. La operación lineal donde el alumno era solo un individuo pasivo y estático que aceptaba y obedecía, ha cedido su lugar a la educación moderna en la que el que aprende es concebido como una persona con sus propios intereses y capacidades, que interactúa, participa, decide y colabora en su propio aprendizaje. El binomio moderno facilitador-participante está encontrando su sitio, aun dentro de la escuela tradicional que se empeñaba en aferrarse a esquemas herméticos y obsoletos. El instructor no enseña, propone, no impone, sugiere, no dicta cátedra, ayuda a buscar respuesta, es un factor de cambio, es espejo reflejante cuya misión es orientar y facilitar el aprendizaje para que este resulte permanente, significativo y útil. La meta del instructor es ayudar al adulto a alcanzar los objetivos de aprendizaje dentro del tiempo previsto y, para ello, debe valerse de los recursos didácticos necesarios y debe saber planear un programa de estudio realmente productivo que permita al participante el traslado efectivo de lo aprendido a su trabajo cotidiano.

Introducción a la Materia

La materia de Formación de Instructores pretende instruir al grupo para desempeñarse como instructores, contando con habilidades y conocimientos de enseñanza-aprendizaje necesarios para enfrentar el constante cambio y ser más que instructores, agentes de cambio, pues hoy en día la capacitación ha cobrado cada vez mayor importancia para el éxito de las organizaciones modernas. Basta recordar que estas rivalizan en base a las capacidades de cada una; luego, la capacitación juega un destacado papel en la mantención y refuerzo de estas capacidades, convirtiéndose en pilar de la dirección de las estrategias. Por otra parte, las tecnologías exigen una continua actualización de los conocimientos, aptitudes y habilidades a fin de operar de manera correcta nuevos procesos y sistemas. Actualmente, los puestos que exigen pocas habilidades son rápidamente reemplazados por otros donde las aptitudes técnicas, personales y de solución de problemas son lo importante. Las organizaciones, partiendo de lo que tienen, construyen un proceso activo para desarrollar el conocimiento que se necesita. Los Programas de Capacitación apuntan en esa dirección, de lo contrario se pierden valiosos recursos que agregan valor a las empresas. El desafío es entonces adoptar nuevos enfoques, que pueden entregar respuestas concretas como la preparación del capital humano a las necesidades estratégicas de los negocios, la administración eficiente de los recursos centrados en los individuos, la evaluación del desempeño, y la supresión costosa, inorgánica e improductiva de la capacitación por capacitar.

Introducción a la Materia

PRESENTACIÓN A LA MATERIA

La Universidad Autónoma de Coahuila, a través de la Coordinación General de Educación a Distancia, te da la más cordial bienvenida al curso de Formación de Instructores. Esta es una alternativa que responde a la demanda creciente de educación superior, en la que puedes aprender y organizar tus actividades escolares de acuerdo con tu ritmo y necesidades, sobre todo cuando no puedes estudiar en un sistema presencial.

Actualmente, con la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación, se fortalece y consolida el modelo educativo centrado en el estudiante y su aprendizaje autónomo, haciendo la instrucción más cómoda y práctica.

El curso de Formación de Instructores, tiene como objetivo sentar las bases para que en un futuro no lejano o en la actualidad, puedas desenvolverte como instructor. Esta materia nos ofrece un preámbulo de las pedagogías y teorías del aprendizaje y nos da las herramientas para la estructuración de objetivos en base a la detección y determinación de necesidades de capacitación. Nos enseña a elaborar contenidos y llevar un control y evaluación del programa.

Introducción a la Materia

Es de suma importancia que realices todos los ejercicios, foros y actividades, ya que han sido diseñados para que adquieras no solo conocimientos teóricos, sino que también desarrolles habilidades muy específicas que deberás ejercer como agente de cambio en la comunidad.

OBJETIVO DE LA MATERIA

Contar con los conocimientos y habilidades necesarias para estructurar Programas de Capacitación de acuerdo a objetivos orientados a necesidades de capacitación, contenidos, estrategias de aprendizaje y habilidades para manejar recursos y medios en la facilitación de los procesos de enseñanza-aprendizaje frente a individuos y grupos.

Al concluir el curso, el alumno tendrá las bases para diseñar y realizar un curso de capacitación, establecer el rol de instructor dentro de una capacitación y evaluar y retroalimentar todo el proceso.

CONTENIDO TEMÁTICO

UNIDAD I: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS INTERACTUALES

- Identificación de significados entre Adiestramiento, Entrenamiento, Capacitación, Educación y Desarrollo de Adultos.

Introducción a la Materia

- Capacitación, adiestramiento, desarrollo, entrenamiento.
- La capacitación de adultos.
- Educación y desarrollo de adultos.
- Aprendizaje, Enseñanza y su Expresión.
 - El proceso de enseñanza-aprendizaje.
 - ¿Cuál es la diferencia entre teoría y modelo?
 - Modelos de aprendizaje.
 - Teorías de aprendizaje.
 - Teorías de aprendizaje y la práctica del diseño instruccional.
 - ¿Qué funciona y cómo lo podemos usar?
 - Constructivismo.

UNIDAD II: ESTRUCTURACIÓN DE OBJETIVOS EN BASE A DETECCIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- Diseño de Objetivos de Capacitación.
 - La capacitación.
 - Diseño de cursos de capacitación.
 - Taxonomía del Bloom.
 - Prevención y evaluación.

Introducción a la Materia

- Temarios y su Relación con los Objetivos, Métodos y Ayudas en la Realización de la Capacitación.
 - Plan de capacitación.
 - Factores que afectan la capacitación y el desarrollo.
 - Principios de capacitación.
 - Características de los instructores.

UNIDAD III: ELABORACIÓN DE CONTENIDOS Y SELECCIÓN DE MÉTODOS

- Actividades, Metodología y Técnicas de Instrucción.
 - Estrategias de instrucción.
 - Técnicas de instrucción.
 - Ayudas y materiales.
 - Elaboración de materiales didácticos.
 - Cronogramas.
- Actuación frente al grupo.
 - El instructor.
 - Preparación.
 - Manejo de grupo.
 - Manejo de conflicto.

Introducción a la Materia

- Teorías de motivación.
- Impartir una sesión de capacitación.
- Habilidades de conducción.

UNIDAD IV: CONTROL Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

- Control del Desarrollo de los Eventos, Evaluación del Proceso de Aprendizaje, Conocimientos, Habilidades y Actitudes.
 - Evaluación del proceso de aprendizaje.
 - Aplicación y evaluación de las competencias.
 - Cómo medir los resultados de una capacitación.
- Evaluación de resultados.
 - Seguimiento y evaluación del impacto de la capacitación.
 - La evaluación.
 - Evaluación de resultados y revisión del sistema.
- Impacto en la Empresa.
 - Impacto de la capacitación.
- Mecanismos de retroalimentación al sistema.
 - La retroalimentación.
 - Mecanismos de retroalimentación.
 - Verificar la aplicación del aprendizaje por parte de los participantes.

Introducción a la Materia

- La experiencia en las organizaciones.

EVALUACIÓN GENERAL

Para reportar tu *calificación* final obtenida de la suma de puntos de unidad deberás haber cumplido de forma obligatoria con la realización o entrega de lo siguiente:

- Desarrollo de las lecciones.
- Responder a todos los cuestionarios de evaluación por unidad.
- Realizar y entregar dentro del tiempo establecido el Proyecto Final.
- Responder a la Evaluación Final.

La falta de cualquiera de estos requerimientos causará la no acreditación del curso y tendrás la posibilidad de integrar los elementos faltantes durante la semana posterior al cierre del curso (denominado Periodo de Recuperación).

NP (No Presentó)

- Si no cumples con la entrega de al menos con el 50% del Portafolio de Actividades y Ejercicios, se reportará como calificación NP (sin derecho a evaluación extraordinaria).

RECUERDA QUE LA CALIFICACIÓN MÍNIMA APROBATORIA ES 70

Introducción a la Materia

PROYECTO FINAL

Instrucciones:

- Después de haber realizado todas y cada una de las lecturas, ejercicios, actividades y foros de discusión del curso, tienes las herramientas necesarias para desarrollar el siguiente proyecto.
- Este proyecto consta de hacer un curso de capacitación sobre Manejo de Conflicto. En la empresa Nissan, ubicada en Lerma, Estado de México, se decidió dar a los obreros y personal en general una capacitación sobre: “Manejo de Conflicto”. Elabora un temario, el objetivo general del curso, su cronograma y la forma de evaluarlo.
- Incluye también el perfil del instructor del curso de capacitación, las estrategias de instrucción, qué motivación ocupará con sus alumnos, el impacto que tendrá esta capacitación en la empresa, los mecanismos de retroalimentación, entre otros.
- Por lo que puedes ver, tienes que aplicar todos los conocimientos revisados en esta materia para desarrollar esta capacitación. A continuación, te mostramos

Introducción a la Materia

un pequeño formato con alguna de la información que debe incluir tu curso de capacitación, aun así te recordamos que es solo una idea, tu proyecto debe ser mucho más completo y complejo, pues debes abarcar todo lo visto en clase.

Nombre del curso:

Detección de necesidades:

Objetivo:

Competencias requeridas:

Duración total del curso:

Número de participantes:

Material didáctico a emplear:

Lugar de impartición:

Introducción a la Materia

Equipo requerido:

Temas y subtemas que se abordarán en el curso de capacitación:

Cronograma de trabajo:

Impacto en la empresa:

Introducción a la Materia

Evaluación:

Retroalimentación:

Características del instructor:

Estrategias de instrucción:

Motivación:

Introducción a la Materia

LISTA DE COTEJO

Elemento
<ul style="list-style-type: none">• El proyecto incluye nombre del curso.
<ul style="list-style-type: none">• Describe la detección de necesidades.
<ul style="list-style-type: none">• Menciona el objetivo de la capacitación.
<ul style="list-style-type: none">• Da a conocer las competencias requeridas.
<ul style="list-style-type: none">• Describe la duración y el número de participantes.
<ul style="list-style-type: none">• Hace mención del material didáctico que se utilizará.
<ul style="list-style-type: none">• Describe el lugar de impartición.
<ul style="list-style-type: none">• Refiere el equipo requerido.
<ul style="list-style-type: none">• Elabora temario con temas y subtemas.
<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla cronograma de actividades.
<ul style="list-style-type: none">• Define como se evaluarán los conocimientos.
<ul style="list-style-type: none">• Describe qué tipo de retroalimentación se utilizará.
<ul style="list-style-type: none">• Realiza un perfil del instructor ideal para la capacitación.
<ul style="list-style-type: none">• Menciona las técnicas y estrategias de instrucción a utilizar.
<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla esquemas de motivación.
<ul style="list-style-type: none">• Describe el impacto que tendrá la capacitación en la

Introducción a la Materia

organización.

- El proyecto es completo y complejo.

Total 20 Puntos

DINÁMICA DE TRABAJO

Cada unidad consta de los siguientes elementos:

- Contenido Temático: presentación y análisis de conceptos, fundamentos teóricos, implicaciones y aplicaciones del tema al que se refiere la unidad correspondiente.
- Controles de Lectura: cuestionamientos específicos acerca de las lecturas realizadas bajo un sistema de opción múltiple o relacionar, los cuales permitirán comprobar que has revisado y leído cada una de las lecturas que te han sido asignadas. Recuerda que pueden tener valor en tu evaluación.
- Actividades: aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos. Son evaluables bajo listas de cotejo específicas y adquieren una ponderación en la evaluación.
- Ejercicios: prácticas que ayudan a reforzar el conocimiento para un mejor resultado en las evaluaciones.
- Evaluación por unidad: consta de una serie de reactivos que se evalúan para comprobar el conocimiento adquirido dentro de la unidad.
- Antes de terminar tu materia deberás responder una evaluación final que comprende los contenidos de toda la materia.

Introducción a la Materia

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Libros

- ANON (2000): Cuarta evaluación: plan de desarrollo 1996-2000. Toluca; (Otra Facultad), UAEM.
- Aquino, Jorge y Arecco, Marcelo J. Recursos Humanos, Buenos Aires, Ediciones MACCHI, 1996.
- ARMO. (1981) Antecedentes para la elaboración de programas de adiestramiento. Armo, México, 1981.
- Avolio de Cois, Susana (1977). Conducción del Aprendizaje. Buenos Aires Marymar.
- BOYDELL (1971) Una guía a la identificación de las necesidades de adiestramiento. Londres, British Association for Commercial and Industrial Education, 1971, pp. 32.
- BRIGGTS, LESLIE. Manual para el diseño de la instrucción. Edit. Guadalupe, México, 1974.
- CARRILLO, Rocha Esperanza. "Formación de instructores empresariales" México (1995) NAFIN.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill
- Chiavenato, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración, México, Mc Graw-Hill, 1998.

Introducción a la Materia

- Craig, R. & Bittel, L. (1973) Manual de entrenamiento y desarrollo de personal. Editorial Diana: México.
- D. Ausubel, J. Novak y H. Hanesian, Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo, Trillas, México, 1983.
- David A. Kolb, Experiential learning: experience as the source of learning and development, Prentice Hall, Estados Unidos, 1983.
- David E. Bartz, David R. Schwandt y Larry W. Hillman, “ Difference Between “T” and “D”, Personnel Administrator, 1989.
- Dr. Donald Kirkpatrick. Evaluación de Programas de Capacitación (1994) - USACH.
- Dr. Jorge Costa. Desarrollo de la Eficacia en los RRHH - Facultad de Economía - USACH (2000).
- Dr. Jorge Moutafián. La Organización Orientada al Aprendizaje - Editorial Panorama - Edición 1997.
- Educación para la ciencia y la cultura, Organización de estados Iberoamericanos, 1993.
- Elaboración de programas de capacitación, (2009). Secretaria del trabajo y prevención social. México, DF.
- Fabiola María Betancur (2007). Procesos de formación y aprendizaje organizacional. Impreso Rojo. Medellín, Colombia.
- Fernando Arias Galicia. Administración de Recursos Humanos, México, Editorial Trillas, 1979.

Introducción a la Materia

- Ford, Leroy (1982). Pedagogía Ilustrada. Texas. Editorial Mundo Hispano.
- FRENCH, W. Y Bell, C. (1996) Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización (5ª edición). México: Pearson / Prentice Hall. Pp. 297 – 298.
- Gagné, Robert; Briggs, Leslie (1978). La planificación de la Enseñanza. México: Editorial Trillas.
- Gardner Howard, Assessment in context: the alternative to standardized Testing.
- Howard, Les formes d'intelligence. Our la cience, decembre 1988.
- Garry Mitchell. Manual del capacitador, Grupo editorial Ibero América, 1995.
- Gary Dessler. Administración de Personal, Ed. Prentice Hall.
- Gil Daniel, Enseñanza de las matemáticas, Tendencias e innovación.
- Gili, M., Rotondo, M. & Squella, I. (1982) La administración de la capacitación ocupacional en la empresa. Ediciones Universidad Católica de Chile: Santiago.
- GONZÁLEZ Pérez, M. (2002) La evaluación del aprendizaje. CEPES Universidad de La Habana, Cuba GURRÍA, Ángel (2009) Presentación del Estudio Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS) de la OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), México.
- Goodrich Heidi, Understanding Rubrics Educational leadership, 54(4), pág 14-17. 1996.
- GRASHA, Anthony (1996): Teaching with Style, Pittsburgh, Alliance Publishers.

Introducción a la Materia

- GUTIÉRREZ Nava, A. Y Castañeda, G. (2001) Propuesta teórica de evaluación en la Educación Basada en Competencias. Rev Enferm IMSS, México; 9 (3): 147 – 153.
- Guzmán Valdivia, Isaac. Capacitación y Desarrollo de Personal, México, Editorial Trillas, 1989.
- HELLRIEGEL, D. Y Slown, J. (2004) Comportamiento Organizacional (10ª edición) México: Thomson MSH (2007). Gerentes que liderean. Un manual para mejorar los servicios de salud.
- Humberto Maturana y Francisco Varela, El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del conocimiento, Debate, Madrid, 1996. P. 19.
- La Organización Orientada al Aprendizaje - Editorial Panorama - Edición 1997.
- MAGER ROBERT F. Formación operativa de objetivos didácticos. Ed. Marova, Madrid, 1980.
- Mendoza de M., Rosa (1987). Planificación de la instrucción. Caracas UNA.
- MERCADO Gasca, Ignacio (1998): Primera evaluación del plan de desarrollo 1997-2001. Toluca; Facultad de Contaduría y Administración, UAEM.
- Ministerio de Educación. (1986). Manual del Docente. Caracas.
- Molina B., Zaida. Elementos del Planeamiento Didáctico, Apuntes, 1996.
- Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. Administración de Recursos Humanos, México, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, 1997.
- Nérci, Imideo. (1980). Metodología de la Enseñanza. México: Kapeluz.

Introducción a la Materia

- Newman, William. H. Capacitación del Servidor Público, México, Nueva Editorial Interamericana S.A., 1990.
- NTCL de "Diseño e impartición de cursos de capacitación.
- PALOS Rodríguez, José (1998). Educar para el futuro: temas transversales del currículum. Bilbao. Desclee De Brouwer.
- PEF: Poder Ejecutivo Federal (1989): Programa para la modernización educativa 1989-1994. México: SEP.
- POLANCO Bueno, R. (1994) Observación y retroalimentación del comportamiento docente en el salón de clases: sus efectos sobre el desempeño de profesores universitarios. Bogotá, Colombia: Revista Latinoamericana de Psicología vol. 26, no. 001, pp. 35 - 49. Consultado en: redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/805/80526103.pdf
- R. Wayne Mondy Robert M. "Administración de Recursos humanos". Ed. Prantice Hall.
- Rafael Echeverría, El observador y su mundo, volumen II, Granica, Buenos Aires, 2009.
- Rafael Echeverría, Ontología del lenguaje. Dolmen ediciones, Santiago de Chile, 2002, pp. 407-409.
- ROBBINS, S. (2004) Comportamiento Organizacional (10ª edición). México: Pearson Educación. Pp. 465.
- RODRIGUEZ ESTRADA, MAURO. Formación de instructores. Editorial Mc. Graw Hill, México, 1991.

Introducción a la Materia

- Rodríguez S., Manuel. Recursos Humanos: Su Misión Trascendente y ética, México, Editorial Grijalbo, 2000.
- Rodríguez, Estrada Mauro. “Comunicación y superación personal” México (1999) Manual moderno.
- Estrada Mauro. “Integración de equipos” México (2000) Manual moderno.
- Rodriguez, J. & Medrano, G. (1993) La formación en las organizaciones. Editorialeudema: Madrid.
- Rodriguez, M. & Ramirez-Buendía, P. (1991) Administración de la Capacitación. mcgraw-Hill: México.
- Sadpro (1986). Talleres de Microenseñanza. Caracas UCV.
- Sánchez de N., Nelly. (1986). Estrategia de Instrucción. Módulo 6. Serie modular sobre diseño de sistemas de instrucción. IPC.
- Schering Experiences A. C. Diseño e Impartición de cursos de capacitación, México, 2003.
- Schultz, Duane P. Psicología Industrial, México, Editorial Mc Graw-Hill, 1991.
- Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo del personal, México, Editorial Limusa, 1980.
- Sciffman, Instructional Systems Design, Instructional Technology: Past, Present and Future, Anglin, 1995.
- SORIANO Peña, Reinalda (1999): La dimensión ambiental en el currículum universitario. Toluca; CEU, UAEM.
- Stone Martha, Teaching for understanding, Jossey-Bass Publishers, 1997.

Introducción a la Materia

- STUFFLEBEAM, D. Y Shinkfield, A. (1995) La evaluación orientada hacia los objetivos: la tradición tayleriana. En: Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. España: Paidós, pp. 91 – 102.
- Szczurek, Mario (1989). La Estrategia Instruccional. Investigación y Postgrado, 4 (2) 7-26.
- UAEM (1998): Programa de carrera docente 1999. Toluca; Universidad Autónoma del Estado de México.
- UUU y VVV (s/f): Estilos de enseñanza en dos facultades universitarias: algunas inferencias del piloteo de un instrumento. Estudio en proceso todavía. Toluca; CIDIE: Centro de Innovación, Desarrollo e Investigación Educativa, Universidad Autónoma del Estado de México.
- VVV et al (2001): Diagnóstico del estilo de enseñanza en la Facultad de Química. Reporte producido por el CIDIE, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca.
- Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición ed). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Werther, William B. Y Keith, Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. México, Mc Graw-Hill, 1995.
- WHETTEN, D. Y Cameron, K. (2005) Desarrollo de habilidades directivas (6ª edición) México: Pearson / Prentice Hall.
- William B. W, Jr. Y Heinth Davis. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc. Graw Hill.

Introducción a la Materia

- WILSON, D. (2002) La Retroalimentación a través de la Pirámide y la Escalera de Retroalimentación. En “Seminario: Cerrando la brecha: I Encuentro de tutores latinoamericanos en línea”, Miami.

Videos

- Emprendedores –Líder del Emprendimiento (2015) Recuperado 24 de octubre 2015 a través de <https://youtu.be/qXrfQXqa7C4>
- Management Sciences for Health, Cambridge, MA. Consultado en: <http://erc.msh.org/mainpage.cfm?file=Mwltoolkit.htm&module=toolkit&language=Spanish>
- Universidad Internacional de Valencia VIU (2014), VIU - Evaluación y retroalimentación en educación, Recuperado el 10 de diciembre de 2015 a partir de: <https://www.youtube.com/watch?v=WUqqyNywbT4>

Sitios Web

- <https://www.autoliv.com/>
- http://biblioteca.itson.mx/oa/educacion/oa35/diseno_cursos_capacitacion/d5.htm

Introducción a la Materia

- 7 pasos para ordenar tu cronograma de actividades. Magazine Organizarte. <http://www.organizartemagazine.com/7-pasos-para-elaborar-tu-cronograma-de-actividades/> Consultado el 7 de diciembre de 2015.
- URESTI Charre, E. (2003) Evaluación y retroalimentación automatizada en la enseñanza: una implementación específica. Monterrey, México: Centro de Sistemas Inteligentes, ITESM. Consultado en: <http://homepages.mty.itesm.mx/euresti/e-learning/uresti-rieee03.pdf>.
- URESTI Charre, E. Et al. (2007) Sistema de retroalimentación basado en la evaluación. Monterrey, México: ITESM. Consultado en: <http://homepages.mty.itesm.mx/euresti/elearning/uresti-brena-castanon-icm07.pdf>.
- URIBE, R. y Cameratti, C. (2007) La asesoría docente como herramienta para el desarrollo de innovaciones en la enseñanza y aprendizaje de la ingeniería. Un análisis a partir de la experiencia. XXI Congreso Chileno de Educación en Ingeniería. Chile. Consultado en: www.ici.ubiobio.cl/ccei2007/papers/111.pdf.
- CERNUDA del Río, A. (2004) Retroalimentación a los alumnos tras los exámenes finales: un caso práctico. España: Universidad de Oviedo, Departamento de Informática. Consultado en: <http://156.35.81.1/geidi/pubs/jenui2004-b.pdf>.
- CONTRERAS, G. (s/f) Retroalimentación de la docencia por pares. Chile: Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Unidad de Evaluación Curricular. Consultado en:

Introducción a la Materia

http://ucv.altavoz.net/prontus_unidacad/site/artic/20080624/asocfile/20080624131231/retroalimentacion_de_la_docencia_por_pares.pdf.

- FERNÁNDEZ, M. (2008) Comunicación de la evaluación educativa. 10^a Congreso REDCOM: Conectados, hipersegmentados y desinformados en la era de la globalización. Universidad Católica de Salta. Consultado en: http://www.ucasal.net/novedades/archivos/redcomponencia/Ejes23y4/Eje4/Mesa4-3/FernandezMonica_PN_.pdf.
- Dirección de Desarrollo Académico de la Universidad del Valle de México (2009) de la serie Diálogos y prospectivas del desarrollo Curricular “Método Andragógico Fundamentos” recuperado el 24 de oct. de 15 a través de: <https://my.laureate.net/faculty/docs/Faculty%20Documents/Andragogia.Fundamentos.pdf>.
- <http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/capacitacion/G4-EPG.pdf>.