

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2012.

Formación continua y conocimiento proyectual en la trayectoria de los jóvenes.

Fevre, Roberto, Castresana, Andrea, Malluk, Cesar y Plans, Roberto.

Cita:

Fevre, Roberto, Castresana, Andrea, Malluk, Cesar y Plans, Roberto (2012). *Formación continua y conocimiento proyectual en la trayectoria de los jóvenes*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/25>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/emcu/4Hg>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

FORMACIÓN CONTINUA Y CONOCIMIENTO PROYECTUAL EN LA TRAYECTORIA DE LOS JÓVENES.

Fevre, Roberto - Castresana, Andrea - Malluk, Cesar- Plans, Roberto

Proyecto de investigación acreditado y financiado por UBACyT. Universidad de Buenos Aires.

Resumen

El mundo laboral, sus organizaciones asociadas y la formación que estos requieren están cambiando rápidamente. Es fundamental para las instituciones educativas replantearse y repensarse como organizaciones orientadas al aprendizaje permanente, que induzcan a una formación constante, durante toda la vida y en cualquier contexto.

El proyecto de investigación La competencia proyectual en la trayectoria formativa y laboral de jóvenes profesionales. Nuevas demandas y desafíos, que se desarrolla en el marco de la convocatoria UBACyT, discute estas nuevas formas de aprendizaje a partir de la exploración de las demandas laborales a jóvenes profesionales y la experiencia del curso de Conocimiento Proyectual que se dicta en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires.

Resulta relevante en el marco de este Proyecto, profundizar acerca de las interrelaciones que se dan entre la educación superior como generadora de conocimiento aplicado a nuestra realidad y el campo laboral en constante transformación. Esta discusión involucra a los procesos de enseñanza – aprendizaje orientados a formar competencias que permitan a los estudiantes, desarrollar una capacidad de respuesta pro activa en el campo laboral, acorde a la situación permanente de cambio, y que al mismo tiempo aporte a su formación como ciudadanos comprometidos.

Palabras Clave

Formación, Competencias, Laboral, Colaborativo.

Abstract

CONTINUOUS FORMATION AND PROYECTUAL KNOWLEDGE IN THE TRAJECTORY OF YOUNG PEOPLE.

The labor world, its associate organizations and the formation that these requireis changing quickly. It is fundamental that educative institutions reframe and rethink themselves like organizations oriented to the permanent learning, which induce to a constant formation, during lifetime and in any context. The investigation project “The proyectual competition in the career training and employment of young professional. New demands and challenges”, that are developed within the framework of the UBACyT call, discuss these new ways of learning from the exploration of labor demands to professional young people and the experience of Proyectual Knowledge course, that take place in the C.B.C of the University of Buenos Aires. Become relevant in the context of this Project to deepen on the interrelations that occur between the superior education which generates of applied knowledge to our reality and the labor

field in constant transformation. This discussion involves the teaching -learning processes targeted to form skills that enable students to develop a proactive response capacity in work field according to the permanent situation of change, and that at the same time contributes to its formation as committed citizens.

Key Words

Learning Skills labor field

El escenario institucional universitario.

En el escenario institucional universitario ha habido cambios que se seguirán profundizando en distintas direcciones.

Desde la perspectiva de Rué (2009) las instituciones destinadas a la formación y el desarrollo del conocimiento, su reproducción y su generación, modificarán su organización, funcionamiento y formas de trabajo actuales en concordancia con las transformaciones económicas, culturales y sociopolíticas de las dinámicas sociales, en un mundo cada vez más globalizado.

La llamada globalización está ya influyendo en la transformación de las Universidades. La noción de “nuevo espacio global” habilita nuevas posibilidades de cambio en una nueva relación entre instituciones superiores. En la sociedad del conocimiento, la interacción entre la actividad universitaria y el ámbito productivo empresarial privado toma una nueva dimensión y potencialidad. Rué (2009), explica también distintos grados de influencia y de relación entre universidad y el entorno productivo, afirmando que la formación universitaria, institucional y de calidad, difícilmente puede seguir siendo considerada al margen de las redes socio-productivas que dan sentido a la noción de lo local. Estos cambios estructurales e institucionales, tienen en paralelo implicancias en estudiantes y profesores, y en las múltiples articulaciones que en estas redes se generan. En este contexto, formar a los estudiantes para que sean capaces de desenvolverse en un contexto que cambia constantemente, supone un desafío clave para la educación superior actual.

En generaciones anteriores, los estudiantes tenían como objetivos, sacar buenas notas, entrar a la Universidad, recibirse en alguna carrera tradicional y utilizar los conocimientos adquiridos para conseguir un buen empleo (Zabalza, 2009). Las carreras tradicionales eran garantía de inserción laboral y social y el sistema educativo había sido pensado y organizado de esa forma. Según Pink (2009), el sistema se estructuró para producir capacidades funcionales a este esquema propias de abogados, ingenieros y contables. Si bien estas habilidades continúan siendo importantes hoy en día, resultan serlo

en menor grado, y se reconoce a un conjunto diferente de habilidades con mayor relevancia para los desafíos de la época, (Pink 2011)

Indudablemente, las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) constituyen otro factor que ha acelerado y modificado a los nuevos enfoques y a novedosas formas de aprendizaje y enseñanza.

“...Si la cultura y el conocimiento tradicional, entendidos como un continuo lineal y argumental –sustentados principalmente en el libro y otros soportes físicos como vehículo de transmisión– han sufrido durante años el asedio del mundo audiovisual, Internet parece haber acelerado su transformación de manera irreversible...” (Cerezo, 2008)

No obstante esto, a pesar de estos profundos cambios, continúa existiendo una laguna entre lo que es necesario en el mundo laboral y lo que se enseña en las Universidades. (Pink, 2009)

La experiencia desarrollada en el curso de Conocimiento Proyectual, entrena en el taller una dinámica de intercambio y construcción del conocimiento, como proceso de aprendizaje continuo. No basta con poner a un grupo a interactuar para que se produzca el aprendizaje, la colaboración en términos de construcción de conocimiento, no se produce con facilidad. En ese proceso, los estudiantes deben cuestionarse preguntas y respuestas, incluso la de sus docentes, Esta elaboración se constituye en nuevo conocimiento.

Para Álvarez et al (2005) “...El aprendizaje colaborativo traslada la responsabilidades del aprendizaje desde el profesor, como experto, al estudiante, asumiendo que el profesor es también un aprendiz...” Ken Robinson (2006) plantea que la mayoría del gran aprendizaje sucede en grupos, donde la colaboración es la fuente del crecimiento. En contraposición si se atomiza a la gente, si trabajan individualmente, creamos una especie de disyunción entre ellos y su ambiente natural de aprendizaje. Como ya se ha mencionado resulta relevante en el contexto actual adquirir la capacidad de resolver problemas complejos, de trabajar en equipo, del trabajo interdisciplinario, de contar con habilidades comunicativas y la de operar en contextos de incertidumbre.

Para articular y organizar los conocimientos en función de la formación de competencias y así reconocer y conocer los problemas del mundo, es necesaria una reforma epistemológica. “Ahora bien, esta reforma es paradigmática y no programática y es la pregunta fundamental para la educación ya que tiene que ver con nuestra aptitud para organizar el conocimiento” (Morin, 1999).

A su vez debe considerarse que, en un mundo en permanente transformación tecnológica y social, los saberes anclados en prácticas establecidas, (oficios, procedimientos técnicos, manuales, etc.) perderán vigencia al momento que los estudiantes deban aplicar estos conocimientos en un escenario renovado (Fèvre et al, 2011).

Finalmente debe reconocerse que las posiciones clave en el campo laboral, y por lo tanto las mejor remuneradas, son aquellas que operan en resolución de problemas complejos, con la concurrencia de variables múltiples que escapan y/o exceden los campos disciplinarios tradicionales. (García, 2006).

Expectativas y Desafíos en relación al Campo Laboral

Pink (2009), en un estudio que comparó las actitudes de los directores de escuelas de negocios y los empresarios, comenta: los directores definieron la creatividad como algo asociado a la “resolución de problemas”, mientras que los potenciales empleadores la definieron como “identificación de problemas”.

En el marco del proyecto de investigación UBACyT mencionado, se realizaron entrevistas a jóvenes recientemente incorporados al mercado laboral, y a profesionales en ejercicio, que desempeñan el rol de empleadores. Algunos de los rasgos salientes de la investigación que aún está en proceso, con relación a la formación, es que los jóvenes profesionales entienden como parte de su formación a las primeras experiencias laborales. Es decir consideran que es lógico iniciarse en la tarea sin dominarla, e ir aumentando en la experiencia su propia idoneidad. Incluso en esta dinámica aparece con cierta recurrencia la valoración positiva respecto de cambiar de empleo frecuentemente, como forma de aprender y capacitarse en diferentes tareas y roles. En contraposición, en los empleadores entrevistados, surge la interpretación sobre este mismo fenómeno como rasgo negativo, que identifica a una formación deficiente o insuficiente, que en algunos casos requiere de una instancia que debió aportar la universidad, y en otros a una actitud de falta de compromiso del empleado.

Respecto al trabajo en equipo o colaborativo, empleadores y jóvenes profesionales destacaron la importancia y el valor estratégico que se reconoce a esta capacidad; y como esta capacidad resulta relevante al momento de desempeñar eficazmente la tarea, así como también cuando se trata de procesos de aprendizaje en el plano personal.

“(...)saber interactuar con otras áreas, encontrar la vuelta a la tarea de coordinar entre distintas áreas, eso es más difícil; la universidad no te lo da. Se trabaja en equipo en trabajos prácticos en armar proyectos, pero no alcanza (...)”[1]

Esta caracterización resulta aún más relevante en aquellas actividades vinculadas al proyecto, dado que la interacción entre los distintos especialistas y los múltiples actores involucrados, demandan de capacidades empáticas y proactivas en todos los niveles de actuación.

La empatía según Pink (2009) “...es la capacidad de imaginarse en el lugar de otra persona e intuir lo que siente... exige sintonizar... La empatía nos permite ver el punto de vista de la otra parte en las discusiones... es algo que hacemos de forma muy espontánea...”. La empatía como destreza, requiere de instancias formativas que la estimulen. Dado que hablamos de proyectos y de interacción esto supone también pensar en el otro (como cliente, asesor, desarrollador, proveedor, asociado, operario, etc.) y poder comprender e interpretar sus verdaderas expectativas y necesidades. Competencia en trabajo en equipo también involucra a la capacidad de comprender de los demás, cómo operan, fortalezas y debilidades, individuales y del grupo, qué los motiva y cuáles son las relaciones entre quien lo forman. Operar en equipo adecuadamente resulta una capacidad particularmente valorada tanto por empleadores como por los jóvenes profesionales, devenida en forma de ética que permite comprender a otros seres humanos y que nos conecta más allá de las diferencias.

En cuanto a la proactividad, mayoritariamente los empleadores la valoran positivamente como una actitud clave en relación a la eficiencia, a la vez que los jóvenes profesionales reconocen que operar proactivamente es indispensable en ámbitos laborales ligados a la resolución de problemas.

“(..) lo que demandan es pro actividad, que significa voluntad propia de salir a hacer cosas y no esperar que alguien venga a decirte que hacer, si bien siempre tendrás una guía, es valorada la iniciativa de arrancar por sí mismo, de buscar de generar de proponer tus propias ideas para resolver problemas.”[2]

En algún caso incluso, en la opinión de empleadores surgió una fuerte identificación entre el compromiso con la tarea y la organización, y la pro actividad:

“que sea (el empleado) proactivo, que le ponga sangre al tema (...)”

Incluso aparece como necesaria la interacción entre proactividad como condición necesaria para la formación permanente:

“(..) es importante que muestren pro actividad, que sean abiertos, con muchas ganas de aprender (...)”[3]

En este sentido los talleres del curso de Conocimiento Proyectual, están orientados permanentemente a trabajar en entornos que favorecen la construcción de conocimiento colaborativo. Por ejemplo, las modalidades de trabajo para las tareas en taller, permiten la actuación en equipo, con dos o más estudiantes trabajando en el mismo problema/consigna en complementariedad y sincronía. Las formas de participación y la distribución de los roles que van cambiando en el desarrollo del ejercicio, posibilitan establecer responsabilidades disímiles alternativamente, que favorecen las condiciones del aprendizaje en equipo y en situaciones colaborativas, pero también donde cada uno es responsable de su propio trabajo. No obstante, la mayoría de las actividades que se plantean, en virtud de su naturaleza proyectual, exigen una impronta personal que garantice un imprescindible desarrollo de la subjetividad. (Fèvre, 2008)

“Es muy importante el intercambio y el trabajo en equipo. Frente a un problema se generan diversas miradas, puntos de vistas que amplían la capacidad de resolver. Me ha pasado muchas veces que llegar a un resultado, fue gracias al proceso en el que una propuesta de una persona, llevo a que otro propusiera, y a que otro propusiera y así sucesivamente, hasta llegar a una resolución o una idea misma. Este encadenamiento hacia el resultado no hubiese sido posible sin la multiplicidad de voces. Una idea lleva a otra idea, no sólo eso sino que tiene el respaldo de un equipo trabajo (...)”[4]

Consideraciones similares respecto de la potencialidad del trabajo en equipo también surgen de la opinión de empleadores y profesionales a cargo de equipos de trabajo.

Algunos autores como Zabalza (2009) plantean que la formación académica se completa necesariamente con una instancia de formación en el campo laboral (formación en servicio). Este criterio ha dado pie a la generalización de pasantías en espacios laborales, en general en las instancias finales de las carreras de grado. Una opinión generalizada entre los entrevistados se orienta

en este sentido, considerando que la formación universitaria requiere de un completamiento en las tareas específicas de la profesión. A la vez esta opinión valoriza particularmente en esta capacitación, al entrenamiento en trabajo en equipo, resolución de problemas reales y aprendizaje en acción.

“(..)evaluamos especialmente su capacidad de diseñar estrategias para resolver problemas, interesa que sepa arriesgarse, pensar y comprometerse con el trabajo del equipo.” [5]

Empleabilidad, capacitación continua y conocimiento proyectual.

El reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales no sólo se están convirtiendo en una práctica habitual en los países desarrollados, sino que están obligando a reevaluar postulados y certidumbres vigentes en el campo de la educación (Medina Fernández et al, 2009). En este contexto, resultan sumamente vigentes los objetivos del Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires, que plantea que el estudiante afiance sus conocimientos y habilidades en el uso de diversos lenguajes y en el manejo de información; que se oriente hacia una elección de carrera adecuada, desde el punto de vista personal, y hacia una futura ubicación profesional relacionada con la comunidad; que asuma la responsabilidad del aprendizaje de modo de iniciarse en la educación permanente universitaria; que tome conciencia del trabajo grupal e interdisciplinario; que se inicie en el conocimiento científico de diversas disciplinas y en la interpretación de sus fundamentos filosóficos, epistemológicos y metodológicos; que adquiera una visión interdisciplinaria respecto de las distintas áreas del conocimiento; y que se acerque a los problemas reales con un enfoque sistemático y metodológico.

En este marco, aprendizajes y experiencias ligados a la capacidad de proyectar resultan valiosos para los jóvenes que se insertan en el mercado laboral, aún y sobre todo cuando la mayoría de ellos no lleguen a completar su carrera de grado.

Antes les era fácil conseguir un empleo a las personas que pasaban por la universidad, pero hoy, la empleabilidad presenta otras complejidades, y tener un título universitario mejora las posibilidades pero no garantiza automáticamente un empleo.

En este sentido, se perciben algunos cambios incipientes por el momento, pero significativos en el ámbito del propio conocimiento y la preparación de los futuros profesionales (formación por competencias). Un nuevo enfoque posibilitaría cambiar de una universidad excesivamente centrada en el conocimiento teórico, a un modelo de universidad que integre a la formación teórica con los desafíos propios de la época. Al respecto deben considerarse escenarios de trabajo profesional que incorporan complejidades crecientes (económicas, sociales, ambientales, tecnológicas, etc.), con una dinámica que excede la propia especificidad de las disciplinas tradicionales en forma incremental, y que por tanto requiere de prácticas cada vez más asociadas a la formación continua y la transdisciplinariedad.

Una apreciación generalizada que surge entre los jóvenes profesionales convocados en el marco del proyecto de investigación, es que la formación universitaria requiere de un completamiento en las tareas específicas de la profesión, que permita relacionar con más claridad los contenidos del conocimiento adquirido en el aula.

“(..) lo que estudias en la Facultad no tiene que ver con el afuera. Las materias duras que ves en la Facultad afuera no tienen nada que ver. No adquirís el verdadero conocimiento, sólo adquirís en el mejor de los casos dosis de teoría.

La facultad es la línea de tierra, es el punto de partida a partir de allí tiene que ver con las herramientas que vas adquiriendo con lo que aprendes en los trabajos y lo que necesitas saber a partir de buscarlo vos.(..)”[6]

De muchas de las expresiones recogidas en relación a esta temática, se desprende también el valor formativo de la autonomía y de la necesidad de la formación continua y el aprendizaje permanente.

Asociadas a la proactividad, capacidades como las de dar respuestas creativas, de observación e improvisación para la solución de problemas, son valoradas positivamente por los empleadores.

“(..) lo que importa es la cabeza, en las entrevistas (para selección de personal) no te preguntan por el título sino por la creatividad, no te pagan por el título, en este momento lo que importa es tu porfolio... tu cabeza...

... ahora terminé la facultad. Para mí el título “era importante”· hice muchas cosas. El pos grado no pesa tanto sino lo que sos. En el mercado laboral importa mucho cómo sos más que lo que sabes. Tenés la necesidad de formarte por fuera de la facultad siempre, sino no alcanza, hoy los títulos no son el 100%, sino privilegian lo que puedes hacer y resolver, como te manejas en situaciones de no saber y lo mismo resolverlo (...)”[7]

El aprendizaje, entendido como un cambio en la comprensión basado en la indagación y el debate, involucra a los individuos en una cultura de la investigación (la investigación de fenómenos reales), a la vez que fomenta el desarrollo de habilidades intelectuales que generan nuevos conocimientos.

En este sentido podemos agregar, que no solo los individuos aprenden, sino también las organizaciones. Situado el conocimiento en contexto, se hace centro en nuevos procesos de enseñanza aprendizaje donde las mismas organizaciones académicas se transforman en organizaciones que aprenden, donde cada espacio debe funcionar como un centro de investigación y desarrollo.

Conclusiones

“Aquello que se aprende más solidamente y que se recuerda mejor, es aquello que se aprende, de alguna manera, por sí mismo.”
E. Kant

El mercado laboral hoy, pero también el contexto más amplio en el que deben desenvolverse los jóvenes, requieren de un perfil dúctil, ágil, capaz de dar respuesta en temas que a veces conoce poco, pero que necesita abordar. Para esto deberá ser capaz de aprender, participar y trabajar en equipo reconociendo liderazgos de otros o afrontando el propio.

Esto implica para la trayectoria subjetiva, la modificación de esquemas interpretativos, explicativos y valorativos, y requiere la reformulación de prácticas y procesos. Estamos frente a un escenario local y global

sumamente competitivo y de complejidad creciente, que demanda actualización y formación continua, ampliaciones disciplinares y conocimientos diferentes, muchos de los cuales deben reformularse sobre la marcha.

Para la universidad, ofrecer una buena formación, supone un cambio en los modelos centrados en la enseñanza académica tradicional en favor de estrategias que fortalezcan las dinámicas de aprendizaje, y que van mucho más allá del trabajo de un profesor que organiza contenidos. Por el contrario con este encuadre, el foco debería centrarse en profundizar la autogestión formativa que en la coyuntura actual exige desarrollar capacidades y hábitos inmersos en la investigación permanente.

Esta orientación, resulta particularmente relevante en las instancias iniciales de la formación universitaria, teniendo en cuenta que por un lado el estudiante se debe insertar en un proceso de aprendizaje que le exigirá estas capacidades; por otro, la mayoría de los estudiantes en nuestro medio se inserta en el mundo laboral sin alcanzar el título de grado donde sus posibilidades se verán favorecidas en la medida que haya adquirido esas capacidades. Que esta inserción sea exitosa, también es un desafío para nuestra universidad.

El curso de Conocimiento Proyectual en los inicios de su formación superior, pretende aportar a construir las bases de una dinámica de aprendizaje que incorpore a la investigación y la autogestión desde el principio de su trayectoria.

Notas:

[1] Expresiones de jóvenes profesionales entrevistados en el marco del proyecto de investigación La competencia proyectual en la trayectoria formativa y laboral de jóvenes profesionales. Nuevas demandas y desafíos, que se desarrolla dentro de la convocatoria UBACyT de la Universidad de Buenos Aires.

[2] Ibidem

[3] Opinión de un profesional empleador entrevistado en el marco del proyecto de investigación mencionado.

[4] Opinión de un joven profesional integrante de un equipo de diseño de software entrevistado en el marco del proyecto de investigación La competencia proyectual en la trayectoria formativa y laboral de jóvenes profesionales. Nuevas demandas y desafíos, que se desarrolla dentro de la convocatoria UBACyT de la Universidad de Buenos Aires.

[5] Opinión de un profesional empleador entrevistado en el marco del proyecto de investigación mencionado.

[6] Opinión de un joven profesional entrevistado en el marco del proyecto de investigación mencionado.

[7] Expresiones de jóvenes profesionales entrevistados en el marco del proyecto de investigación mencionado.

Bibliografía

Álvarez, Isabel, Ayuste, Ana, Gros, Begoña, Guerra, Vania y Romañá, Teresa, 2005. “Construir Conocimiento con Soporte Tecnológico para un Aprendizaje Colaborativo”. Universidad de Barcelona, España. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

Cerezo, José M. 2009. “Hacia un nuevo paradigma. La era de la información fragmentada”. Revista TELOS. Cuadernos de comunicación e innovación. Fundación Telefónica, Buenos Aires, Argentina.

Fèvre, R.; Castresana, A.; Facchinetti, M.; Plans, R. 2008. “Subjetividad en el proceso de aprendizaje”. 4ª Jornada Material Didáctico y Experiencias Innovadoras en Educación Superior. Centro Universitario Paternal. Ed. CBC.

Buenos Aires, Argentina.

Fèvre, R. 2010. "Transdisciplina y competencia en nuestra universidad". Revista ISEL, Instituto Superior de Lomas de Zamora. Lomas de Zamora, Argentina.

Fèvre, R.; Faccio, C; Facchinetti, M.; Kuschnir, G.; 2011. "Aprendizaje transdisciplinario en el campo proyectual". Rol de la Subjetividad en el Aprendizaje Proyectual. III Congreso de Investigaciones de la Facultad de Psicología UBA, "Interrogantes y Respuestas de la Psicología a las Problemáticas Sociales Actuales", Buenos Aires, (ISSN 1669-5097, formato CD-ROM).

García, R. 2006. "Sistemas complejos. Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria". Gedisa, Barcelona.

Kant, E. 1803. Tratado de Pedagogía. Citado en Rué, Joan 2009 "El Aprendizaje Autónomo en Educación Superior". España: Narcea, S. A. de Ediciones. ISBN: 978-84-277-1632-2

Medina Fernández, O y Sanz Fernández, F. 2009. "Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica". Gobierno de España, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Revista de Educación, ISSN 0034-8082, Nº 348.

Morin, Edgar. 1999 "Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro", Ed. UNESCO, París.

Pink, Daniel. 2008. "Una mente nueva". Ediciones Kantolla. España.

Pink, Daniel. 2011. Charla inaugural sobre la evolución del aprendizaje [Wharton Evolution of Learning Symposium] <http://www.wharton.upenn.edu/evol/velearning/index.cfm>. Abril 2011. Fuente: Universia Knowledge@Wharton.

Robinson, Ken. 2006. Charla Editada en video HQ 1/2 en TED. "Las Escuelas matan la Creatividad".

Rué, Joan 2009 "El Aprendizaje Autónomo en Educación Superior". España: Narcea, S. A. de Ediciones. ISBN: 978-84-277-1632-2-

Zabalza, Miguel Ángel. 2009. "Competencias Docentes". Universidad de Santiago de Compostela, España. Conferencia pronunciada en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia.

Zabalza, Miguel Angel. 2009. "Competencias Docentes". Universidad de Santiago de Compostela, España. Conferencia pronunciada en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, Colombia.