

Eje Temático: Evaluación, supervisión y calidad de los centros.

Tipo de trabajo: b) Investigación.

Título del Trabajo: *“La evaluación como factor de mejora en la gestión universitaria”.*

Autora: Prof. Adj. Mg. Silvana Herou Pereira.

Institución: Universidad de la República - Pro- Rectorado de Gestión
Unidad de Capacitación – José (Tito) Martínez.

Teléfono: 24085609 int. 108 – Institucional

Cel: 099282234

Mail: sherou@oce.edu.uy
licherou@gmail.com

“La evaluación como factor de mejora en la gestión universitaria”.

Mg. Silvana Herou Pereira¹

Resumen

Desde 1997, se ha venido implementando en las instituciones educativas la autoevaluación institucional en torno al desarrollo del P.E.I., como un mecanismo autorregulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes: administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad.

Los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su autoevaluación en un año lectivo, se convierten en estrategias renovadoras de la vida de la organización.

La institución es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docentes y directivos. “Evaluar para mejorar” parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto se busca contribuir al mejoramiento de las prácticas y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

1.- La evaluación como instrumento de aprendizaje institucional

Toda organización genera en su cotidianeidad una serie de actividades de enseñanza, a veces explícitas, otras implícitas, las cuales van generando diferentes tipos de aprendizajes, rutinas, usos, costumbres, prácticas, procedimientos, las cuales en algún momento deben ser evaluadas.

¹ Magíster en Educación – Diplomada en Evaluación – Licenciada en Educación. Profesora Adjunta encargada del Sector Formación, Desarrollo Curricular y Evaluación de la Unidad de Capacitación – Pro_Rectorado de Gestión – Udelar.

Esto implica que todos tengamos la misma idea sobre **qué es evaluar y para qué sirve?**

- **La evaluación es un proceso sistemático de recogida de información**, no improvisado, que permite organizar los elementos, sistematizar las fases, temporalizar las secuencias, proveer los recursos, construir y seleccionar instrumentos, etc. En cualquier caso, desde planteamientos cultivado en cuanto a los instrumentos técnicas y métodos, así como agentes.
- **Implica un juicio de valor**, que significa que no basta recoger sistemáticamente la información, sino que ésta ha de valorarse, explicando su bondad. Téngase en cuenta que la adjudicación de un valor no significa tomar decisiones, por cuanto los evaluadores pueden realizar esta tarea y otras personas ajenas a ellos pueden tomar las decisiones.
- **Orientada hacia la toma de decisiones**: el proceso evaluatorio ha de tener una unidad, en este sentido apuntamos entre otros a la toma de decisiones orientada a la mejora de las prácticas. Esto significa, además, que ***la evaluación ha de ser un medio pero no un fin en sí misma.***

Es indudable que al hablar de evaluación, surgen todo tipo de imaginarios, evaluación de proyectos, de programas, de instituciones, de diseños curriculares y no deja de aparecer la imagen de las pruebas, las calificaciones, los exámenes, que desvirtúan el sentido y significado del “proceso de evaluación”.

Si partimos de la caracterización que realiza Eisner (1985), “...evaluación como crítica educativa”, en el mismo sentido en que podríamos hablar de crítica de arte.

Así como un crítico de arte nos presenta una obra con una mirada enriquecida por sus conocimientos por la profundidad del enfoque, porque puede relacionar esa obra con otras y encontrar sentido que al lego le cuesta desentrañar, el evaluador puede “ver”, con mayor profundidad y también con mayor alcance lo que puede pasar desapercibido para la mirada ingenua del lego.

Eisner, dice: “la evaluación como crítica educativa es válida y confiables cuando capacita a alguien (...) para ver lo que de otro modo permanecería oculto”. Si observamos a la capacitación como un instrumento que facilita los procesos de cambio, será oportuno indagar sobre los diferentes procesos que se dieron en las diferentes prácticas educativas.

Una de las particularidades de “la capacitación” está vinculada con el compromiso de los capacitadores con la tarea. A veces se bromea al respecto, diciendo; “... lo docentes de la educación formal nos cuentan que si el alumno no aprende, la falla está en el alumno, mientras que en la capacitación si no se generan aprendizajes, el que se debe ir es el responsable de la capacitación” (Blake 1999).

Muchas veces a la evaluación se la piensa como aquella que tiene la función de control, y se la cuestiona y rechaza. La función de control es unilateral, la de retroalimentación y el dar cuenta son interactivas. Tanto una como otra deben involucrar a todos los actores e interesados.

En el proceso de construcción de un marco que de sustento al “sistema integrado”, es preciso rescatar dos funciones básicas de la Evaluación: a) **la de retroalimentar** y b) **la de dar cuenta de (accountability)**,

Toda evaluación es un proceso que genera información, intencionada y fundamentada, que genera conocimiento que se vuelve sobre el objeto mismo de la evaluación y lo modifica, es decir significa o representa un incremento progresivo de conocimiento ilumina los logros obtenidos o los problemas encontrados, ayudando a buscar nuevos caminos. Con este sentido se contribuye a “dar cuenta” y a “darnos cuenta” de los cambios, las apropiaciones, los logros y las carencias de los Planes, de los Programas, de la gestión educativa y administrativa de la Capacitación.

Con el gran objetivo de poder reflexionar y analizar los aportes surgidos de las evaluaciones a los diferentes actores y destinatarios de la capacitación, se propone la creación de un “**sistema integrado de evaluación**”, que genere los insumos necesarios para poder tomar decisiones informadas sobre todo lo atinente a “trayectorias formativas”, “modalidades formativas”, “uso de las tecnologías”, entre otros aspectos.

Primeros pasos:

1. Conformación de un equipo multidisciplinario que pudiera desarrollar actividades de indagación, asesoramiento, diseño de instrumentos de evaluación.
2. Profesionalización de los docentes del equipo en todo lo referente a diseño de instrumentos de evaluación, gestión de la calidad educativa, indicadores de gestión, uso de las tecnologías de la información (plataforma EVA).

Para comprender la real dimensión del sistema, es necesario partir desde la formación de los recursos humanos que por concurso pretenden a llevar a cabo la capacitación, y ya introducir la conceptualización de la evaluación como “factor de transformación de todas las acciones”.

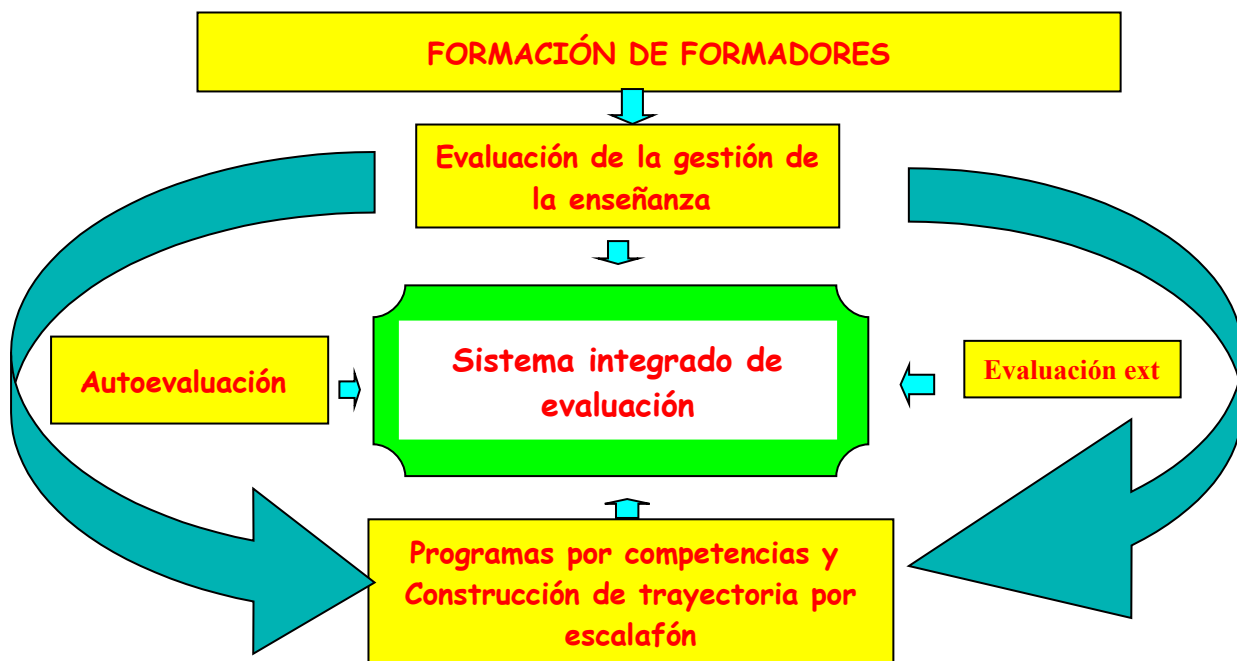


Diagrama elaborado por la autora con el objetivo de analizar actores y escenarios.

Este proceso de Evaluación de la Capacitación lleva implícito:

- **Auto- evaluaciones** de los diferentes actores y/o escenarios.
- **Heteroevaluación** o evaluación externa del proceso.
- **Metaevaluación** o evaluación para la toma de decisiones.

La propuesta de trabajo promueve el desarrollo y **conformación de un equipo multidisciplinario que pueda ser capaz de llevar a cabo la indagación, y la formación** en las temáticas de diseño curricular en Capacitación y formación continua de los adultos trabajadores y además, de la evaluación de todas las instancias de la Capacitación.

2.- Fundamentación metodológica

La propuesta tiene un enfoque de carácter descriptivo – interpretativo, para lo cual nos centramos en un primer momento en las características de la metodología cuantitativa o empírico-analítica, fundamentada en la generación de conocimiento desde una perspectiva que sigue un proceso hipotético-deductivo, para luego *aplicar técnicas e instrumentos* propios de la investigación basada en diseños, con el objetivo de permitirnos la comprensión de la “realidad” no como algo estable que se pueda objetivar. Sino como un objeto con credibilidad puesto que lo que buscamos es la confiabilidad de la información y el consenso de los todos los actores implicados.

Algunas de las características de esta perspectiva metodológica son presentadas por (Albert, 2007; Latorre, Del Rincón y Arnal, 2003; Mateo y Vidal, 2000) y que son:

- Visión **objetiva, positivista, tangible y externa al investigador** de la realidad,
- Buscar **generalizar resultados** a partir de muestras representativas,
- Centrarse en **fenómenos observables**;
- Contar con los principios de **objetividad, evidencia empírica y cuantificación**;
- Finalidad **conocer y explicar** la realidad para **controlarla y realizar predicciones**;
- Utilizando básicamente **procedimientos hipotéticos-deductivos**, es decir, la mayoría de los problemas de investigación no se fundamentan en la realidad educativa, sino que surgen de las teorías (contraste de teorías); es por esta razón que vamos para cada actores diseñar un instrumento específico.
- Establece como criterios de calidad **la validez** (interna y externa), **la fiabilidad y la objetividad**;
- Los **instrumentos**, válidos y fiables, para la recogida de datos implican la codificación de los hechos (p. ej.: cuestionarios, escalas de medida, entrevistas estructuradas, etc.)

El análisis de los datos surgidos se analizan en forma deductiva y en forma estadística y además, orientándolos a la comprobación y contrastación de los mismos a todo el universo de la población de funcionarios no docentes de la UdelaR (aprox. 5811 funcionarios TAS)².

De manera primaria se comienzan definiendo diferentes *líneas indagatorias* que den cuenta de los procesos cognitivos, de desarrollo de pensamiento y las interacciones de los actores-funcionarios-trabajadores universitarios a través de los diferentes niveles escenarios de la Evaluación.

Esta opción metodológica pondrá énfasis en la complementariedad de lo cuantitativo y cualitativo, remitiéndose al campo de la construcción de sentido y significado, el cual se expresa a través del decir de los sujetos sobre su accionar cotidiano en contextos determinados.

La implementación de esta metodología requiere que se profundice y se lleve adelante simultáneamente un proyecto de indagación del diagnóstico de oportunidades de Capacitación para los funcionarios no docentes de la Udelar.

Este equipo de trabajo orientará su actuación en el análisis de los distintos registros que surgen de las técnicas aplicadas, considerando de fundamental importancia las

² Datos del censo universitario.

opiniones de los actores involucrados cotidianamente en la construcción de la institución universitaria. Siendo la metodología de trabajo participativa, basada en el principio de autoconocimiento de las actividades y del valor sustantivo que adquiere el intercambio de experiencias entre los funcionarios de la Udelar. Aspectos recabados a través de las diferentes encuestas en línea que le fueron aplicadas a: a) diferentes niveles de conducción, b) secretarios de facultades, c) operativos y d) todo usuario de algún curso de capacitación³.

Como elemento de partida en las técnicas de intervención, se procederá al **Análisis de los datos surgidos en el Censo Universitario** efectuado en el año 2010, de esta manera se aspira a contar con una sólida información estadística para el diagnóstico de oportunidades de capacitación.

Conjuntamente con dicha actividad se elaborarán y aplicarán una **Encuesta para los funcionarios**⁴ que permita recabar información respecto a las oportunidades de capacitación, así como aproximarnos a una lectura de aspectos organizacionales referidos a las condiciones de desarrollo de las funciones y tareas.

Se realizarán una serie de **Talleres de Intercambio sobre la formación permanente de los funcionarios de la Udelar**, los cuales pretenden, mediante el intercambio conversacional, establecer la trama de sentido y significado de la formación representada en los funcionarios.

Simultáneamente, se efectuaron una serie de **Entrevistas en Profundidad** con las autoridades universitarias, funcionarios comprendidos en los distintos niveles de conducción, representantes del cogobierno y de las asociaciones gremiales de los distintos ordenes. Estas entrevistas tienen por objetivo conocer las opiniones, los sentidos, las valoraciones y las consideraciones que merece para los actores entrevistados la capacitación del personal de la Udelar.

Para el desarrollo de las distintas técnicas de relevamiento de información y análisis de los distintos datos y registros, el equipo multidisciplinario se constituye con el aporte del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, conjuntamente con el equipo técnico-pedagógico y de los Coordinadores de capacitación⁵ de los distintos servicios universitarios.

Toda esta ingeniería se complementa con acciones que se vienen desarrollando desde el año 2008, y que forman parte de los “otros escenarios” de la capacitación:

a) **llamados abiertos para Orientadores** de Capacitación – expertos en áreas que deben recibir la formación de formadores.

³ Formulario de opinión – En: www.capacitación.edu.uy

⁴ Encuesta aún en procesamiento por equipo docente de Evaluación de la Unidad.

⁵ Funcionarios referentes de la Unidad de Capacitación en los diferentes servicios universitarios.

b) **Formación de Formadores** – Programa de Formación para Orientadores de Capacitación, de más de 50 horas⁶. Estos cursos fueron diseñados específicamente para la formación de capacitadores de adultos trabajadores y cuentan con: a) módulo de características de la formación de adultos trabajadores y la planificación, b) módulo de evaluación y diseño de instrumentos y c) el módulo “uso de las tecnología de información y comunicación.

c) Diseño de los Cursos e implementación de **los cursos de capacitación por áreas** – con las respectivas evaluaciones⁷.

e) Elaboración del material educativo para los diferentes cursos por nivel y área de conocimiento.⁸

3.-Procesamiento de la información de uno de los instrumentos aplicados⁹.

Se presenta un ejemplo a partir de un instrumento¹⁰ dirigido a los participantes de los Talleres de Salud Ocupacional

El instrumento fue aplicado a la totalidad de participantes que cursaron y en su diseño el mismo contaba con tres grandes bloques de análisis (Convocatoria, Curso y Orientador) y cada uno contiene de dos a cinco preguntas que nos permitan evaluarlos y dan cuenta de:

A. Convocatoria e inscripción a los cursos: De los 131 participantes; el 55% de los asistentes se enteraron del curso por cartelera, mientras que el 25% lo hicieron por correo electrónico y el 15% se enteraron por el Coordinador de capacitación, y el restante 5% por otras vías, (Jefes, amigos, etc.).

Es de destacar que el 11% de los participantes se inscribieron sin el conocimiento de su superior.

B.- Aspectos del Curso : Frente a la pregunta “*los contenidos del curso de capacitación son relevantes*”, el 68% considera estar “muy de acuerdo”, y el 32% restante está “de acuerdo”.

En una escala de 1 a 5, la media de respuestas sobre la relevancia del curso es de **4,68**, lo que permitiría inferir la existencia de una **alta consideración de los participantes hacia el curso**.

⁶ Programa de Curso de Formación de Orientadores. En: www.capacitación.edu.uy/cursos

⁷ Instrumentos de Evaluación utilizados: a) Evaluación de las observaciones de clase, b) Del desempeño del Orientador, c) De los participantes y d) De autoevaluación del Orientador.

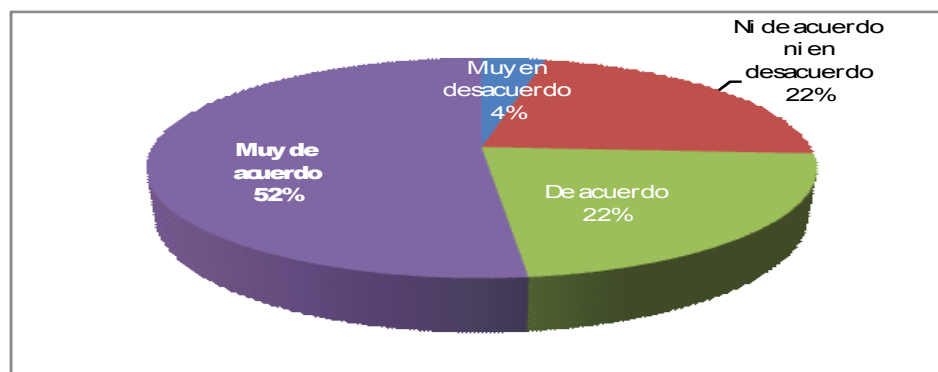
⁸ Para la trayectoria de informática se elaboraron: Programa, Guías de ejercicios para los participantes y Manual de apoyo. En: [www.capacitación.edu.uy/cursos/ptograma de informatica](http://www.capacitación.edu.uy/cursos/ptograma%20de%20informatica)

⁹ Informe de Avance de Sistema de Evaluación. En: [www.capacitación.edu.uy/trabajosde indagación](http://www.capacitación.edu.uy/trabajosde%20indagación)

¹⁰ Instrumento – Formulario de Evaluación de los participantes. En: www.capacitación.edu.uy

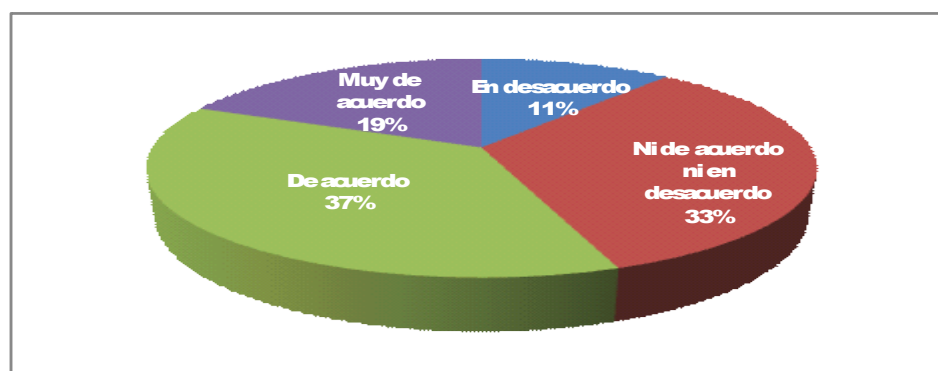
Cuando analizamos la pregunta sobre *“el interés”*, el 66,7% contesta que está “muy de acuerdo”, con los contenidos vistos en el curso, el restante 33.3% afirma estar “de acuerdo”. En esta pregunta del formulario, la media es de **4,67**.

En el cuestionario se les pregunta a los asistentes si *“los materiales del curso fueron adecuados en calidad y extensión”* obteniéndose lo siguiente:



Es de destacar que las peculiaridades de los materiales entregados por los Orientadores: CD, y material fotocopiado.

Con respecto a la pregunta *“la carga horaria del curso es adecuada para desarrollar los contenidos”*, vemos un grado mayor de desagregación de las respuestas quedando en manifiesto que el 56 % de las respuestas consideran que es acorde la carga horaria y el 44% no piensa lo mismo.

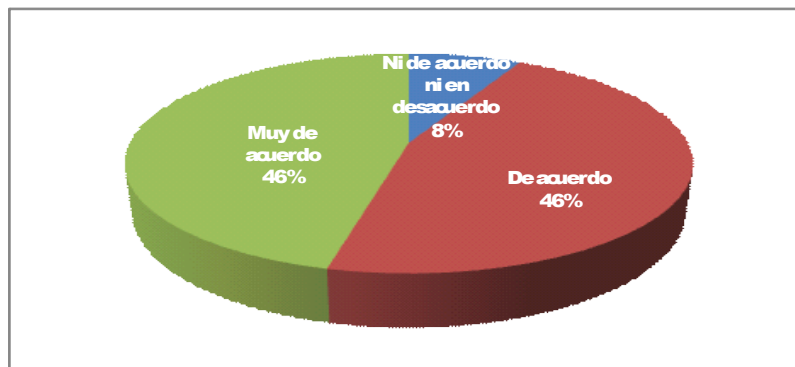


La carga horaria obtuvo un **3,63** de media, el número más bajo de todas las respuestas en esta categoría.

C.- Aspectos sobre el Orientador de Capacitación

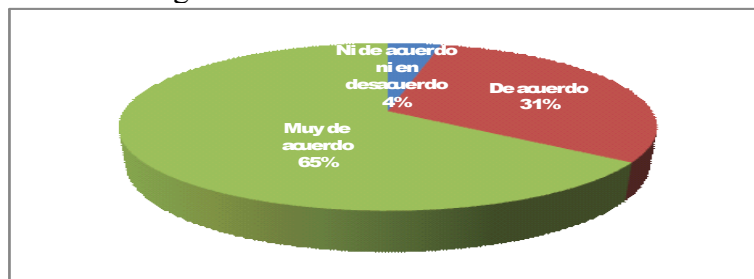
Frente a la pregunta **“los objetivos del curso fueron correctamente explicitados”**, el 63% de las respuestas determinaron estar muy de acuerdo con los objetivos, el 33% contesta estar “de acuerdo”, y el restante 4% no esta ni de acuerdo ni en desacuerdo. Algo similar sucedió con la pregunta **“los contenidos del curso fueron expuestos con claridad”**.

Cuando se enfrentaron a la pregunta **“las instancias de evaluación se ajustaron a los contenidos del curso”**, se obtuvo:

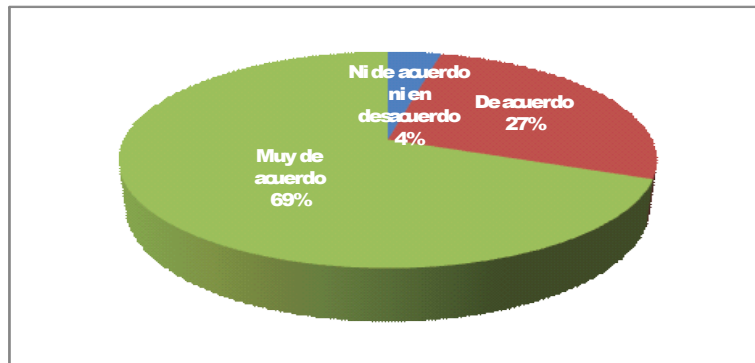


La evaluación fue valorada con un **4,38** de media.

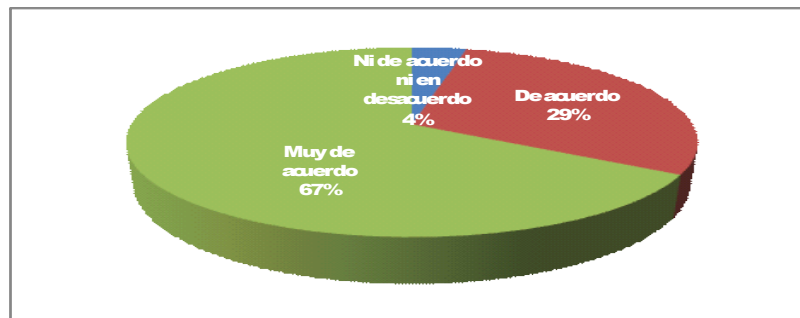
Con respecto a si **“el docente respondió satisfactoriamente las dudas y preguntas”**; los resultados fueron los siguientes:



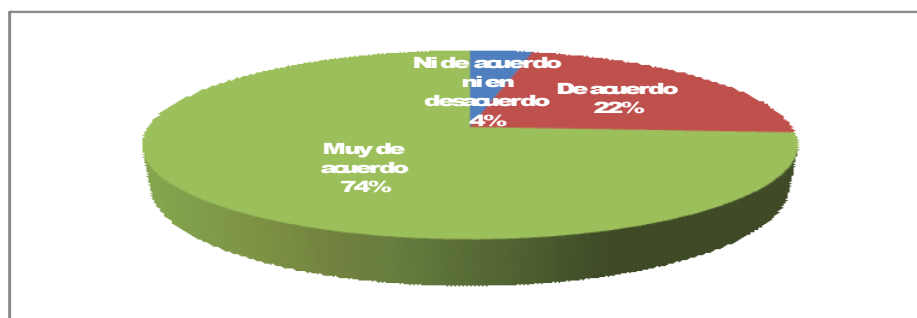
En la pregunta donde se le preguntaba si **“el docente permitió expresar los distintos puntos de vista y opiniones”**, los participantes opinan favorablemente en un 96%, frente al 4% que no se la juega en dar respuesta que de más información.



Cuando se les pregunta si ***“docente fomentó la participación activa en clase”***, el 67% considera estar muy de acuerdo, frente al 29% que los que contestaron de acuerdo y el 4% que ni de acuerdo ni en desacuerdo.



En cuanto a la pregunta que da cuenta del grado de ***“relacionamiento del docente con los participantes”***, encontramos un 96% de conformidad neta en la forma de relacionamiento. Pregunta por la que podemos inferir un muy buen clima, lo que está generando muy buenas prácticas áulicas.



Con respecto a las preguntas de “*asistencia y puntualidad a clase*”, vemos una media de 4.59 con respecto a la asistencia y un 4.7 con respecto a la puntualidad

A partir de la sistematización de la información suministrada por todos los diferentes actores podríamos empezar a marcar tendencia sobre que:

- 1.- la evaluación es un proceso de carácter dinámico.
- 2.- tiene carácter contextualizado.
- 3.- implica una rigurosa recogida de información y obtención de resultados además de un profundo análisis de los mismos. (Validez y fiabilidad).
- 4.- la evaluación conlleva a la toma de decisiones y la proyección de un después de....-

Del análisis de las Evaluaciones realizadas para el área de competencias instrumentales (Informática) surgió la necesidad de comenzar a trabajar en diferentes niveles, con requisitos formativos excluyentes para cada uno, lo que permitió en el año 2010 la construcción de la primera trayectoria formativa por competencias para el área objeto de estudio¹¹.

Para entender parte de estas afirmaciones es necesario analizar al sistema de evaluación integral de acuerdo al modelo desarrollado en el año 1995 por Ketele, en donde se pone de manifiesto los diferentes niveles para la toma de decisiones.

<i>Finalidad Evaluar</i>	<i>Acreditación</i>	<i>Ordenamiento</i>	<i>Toma de decisiones blandas</i>	<i>Toma de decisiones duras</i>	<i>incentivos</i>	<i>Rendición de cuentas</i>
Participantes	*	*	*		*	
Orientadores	*	*	*		*	
Currícula	*		*	*		*
Enseñanza	*	*	*	*	*	*
Programas	*	*	*	*	*	*
Innovaciones			*	*		
Unidad de Capacitación	*	*	*	*	*	*

4.- A modo de cierre

El objetivo de nuestra evaluación es valorar el aprendizaje del proceso y de los resultados como factor de mejora en la gestión universitaria.

Nuestra finalidad es generar aprendizajes con sentido para la toma de decisiones en cuanto a la capacitación (forma de convocatoria, desarrollo curricular de los cursos y evaluación de todos los actores institucionales).

¹¹ Trayectoria formativa para el área de Informática año 2010.

Cuando se evalúa mucho y se mejora poco, algo está fallando en el proceso. La función reoalimentadora hace que los procesos de evaluación sean útiles y permitan conocer el camino que se sigue y la calidad que se pretende. (Casanova, 1992).

Como un metalenguaje, que es un lenguaje que se usa para hablar del lenguaje mismo, la metaevaluación consiste en analizar el proceso de evaluación. Aunque el prefijo “meta” puede tener connotaciones temporales (después de), no necesariamente se debe realizar la metaevaluación una vez finalizada la evaluación, esto se puede realizar en forma paralela, ya que existe una función retroalimentadora de la evaluación que ha sido muchas veces olvidada, por falta de una cultura “de la evaluación en sí”.

La metaevaluación no es un proceso técnico solamente, sino de naturaleza política y ética. Angulo ya en la década de los 90 nos hablaba de “un proceso social de aprendizaje”.

No basta interrogarse sobre la calidad de los datos que se recogen en los informes, o sobre el rigor de los métodos que se han aplicado para extraer la información, sino que es preciso preguntarse por la naturaleza de la iniciativa, por la finalidad del proceso, por las reglas que lo han inspirado, por la utilización que se ha hecho de la información, del control democrático de los informes, de las secuelas que la evaluación ha dejado.

La metaevaluación funciona como garantía de la calidad de la evaluación, teniendo que ver con cuestiones teleológicas:

- 1.- **con el rigor** – con los métodos de exploración.
- 2.- **con la mejora** – con la capacidad de transformación de la práctica evaluada.
- 3.- **con la transferibilidad** – por las garantías de aplicación a otras experiencias.
- 4.- **con la ética** – ha de plantear las condiciones éticas en que se desarrolla la evaluación.
- 5.- **con el aprendizaje** - ya que permite aprender de los aciertos y de los errores buscando la mejora de la calidad.

La metaevaluación es una vertiente de la evaluación que cierra el proceso lógico de la reflexión sobre las prácticas profesionales.

La evaluación permite construir un conocimiento que se cimenta en los datos recogidos durante la exploración y en el trabajo que los evaluadores realizan, aunque la finalidad sea la mejora, lo cierto es que la evaluación aporta un caudal de nuevos conocimientos al acervo del saber.

Es una fuente de información y de conocimiento, es el proceso mismo de la evaluación.

Se aprende a través de la evaluación, a negociar, a explorar, a redactar, a aplicar los resultados positivos, a innovar, entre otras cosas. Ya que se necesita una actitud de curiosidad y de incertidumbre que mantenga despierto el deseo de aprender, y por último es necesario dar a conocer no sólo los contenidos de los hallazgos de la evaluación sino del proceso de análisis del proceso en sí.

5- En qué etapa estamos hoy?

Se ha generado un sistema de evaluación, y nos hemos embarcado en dar sentido a este proceso de continua búsqueda de información para dar insumos confiables a la toma de decisiones sobre: cursos, formación, escenarios, recursos, modalidades entre otros aspectos que dan sentido a la gestión de la capacitación.

Estamos caminando, sabiendo que no todos tienen el mismo sentir sobre la evaluación y menos, que de ella surgen los elementos que permiten la mejora de la gestión de la capacitación universitaria de los funcionarios Técnicos, Administrativos y de Servicios (TAS). Estamos tratando de generar estadísticas a través de los datos suministrados por Bedelía, que permitan diversificar la oferta de capacitación, para lo cual se diseñó un Libro del Orientador, que recaba información sobre asistencias de participantes, evaluaciones y planificación del curso¹²

Se ha realizado una serie de Trayectorias formativas por áreas y por escalafón.¹³
Se realizó el Primer Reglamento de las actividades de Capacitación, que se encuentra en etapa de revisión.¹⁴

Esta visión compleja de la capacitación en la UdelaR supera a todas las miradas tradicionales de la gestión universitaria, ya que constatemente se plantea la evaluación como un proceso dinámico entre el “dar cuenta de” y el “darnos cuenta de” las apropiaciones, los logros, las necesidades formativas, las carencias de propuestas innovadoras, las necesidades de planificar en función de uno de los actores (en este caso de los adultos trabajadores- funcionarios de la UdelaR), con la mirada de buscar “nuevos caminos”, buscando la mejora continua de la gestión universitaria.

“Mantener el espejo ..., situarlo de forma que pueda recibir la imagen fiel, limpiarlo de impurezas que dificulten la visión, recibir las sugerencias de quienes en él miran: he aquí la tarea de los evaluadores”...“La finalidad última es mejorar, No hay una

¹² Libro de Orientador – Años 2009, 2010 y 2011.

¹³ Sujetas a la aprobación ingresó a Consejo Delegado Académico en mayo 2011.

¹⁴ Documento en Comisión Sectorial de Gestión desde octubre de 2010.

imagen única, hay muchas imágenes. Se trata de que la que proyectan los más desfavorecidos no sea menospreciada, sino ayudada a mejorar, después de mirarse en el espejo”. (Santos Guerra, 1995)

Recién iniciamos el proceso, estamos caminando sabiendo que nos queda mucho por aprender...

Bibliografía

Angulo; J.F. (1993). “*La Metaevaluación* “. Sevilla SAS.

Angulo, J.F. (1996). “*Ningún paso adelante, dos pasos atrás*”. En:*Experiencias de investigación en la Escuela*. Sevilla SAS.

Barbier, J.M. (1993). “*La evaluación en los procesos de formación*”. Madrid : Escuela Española.

Caridé.J.A. (2002). “ *Evaluación de programas sociales*”. Barcelona: Praxis. Pp. 145-177.

Casanova, M.A. (1995). “*Manual de evaluación educativa*”. Madrid: La Muralla.

Gairín, J. (1996). “*La evaluación de los planteamientos institucionales*”. Bilbao:ICE. Univerisidad de Deusto, pp. 71-123.

House, E.R. (1995). “*Evaluación, ética y poder*”. Madrid: Morata.

KeteleJ.M. de y Roegiers X. (1995). “*Metodología de la recogida de la información*”. Madrid: La Muralla.

Ferrández, A, Jimenez B. (2000). “*La evaluación en personas adultas*”. Madrid: Diagramas.

Lukas, J.F. (2004). “*Evaluación educativa*”. Psicología y Educación. Madrid: Alianza Editorial.

Mateo,J. (1999). “*La toma de decisiones en el contexto de la evaluaciones educativas*”. En *Revista de investigación educativa*, Vol 8, número 16, pp. 95-112.

Perales, M.J. (2002). “*Estudio de la validación de un modelo de evaluación*”. Universidad de Valencia: v. 54, N1. Pp, 95-113.

Zabalsa, M.A. (1997). "*La evaluación*". Sevilla: Científica- Técnica, pp 241- 269.