



EVALUACIÓN DE 360°: UNA MIRADA DESDE LOS ACTORES DEL TRABAJO DOCENTE DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL DEL BINE

María Anabell Aguilar Zaldívar

Benemérito Instituto Normal del Estado "Gral. Juan Crisóstomo Bonilla"

María del Rocío Juárez Eugenio

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

María del Rosario Bringas Benavides

Benemérito Instituto Normal del Estado "Gral. Juan Crisóstomo Bonilla"

Área 12. Evaluación Educativa.

Línea Temática 1: Evaluación del y para el aprendizaje.

Reporte parcial de investigación.

Resumen:

En la asignatura de Trabajo Docente los futuros docentes de la Licenciatura en Educación Especial del Benemérito Instituto Normal del estado "Gral. Juan Crisóstomo Bonilla", realizan la práctica intensiva en condiciones reales de trabajo, las actividades incluyen la participación de tres tipos de actores: los docentes en formación, los tutores de los servicios de educación especial y los asesores de la escuela normal. La Evaluación de 360° es una metodología que permite evaluar el desempeño de los diferentes actores que participan en dicho proceso. El objetivo del presente estudio fue identificar las características del desempeño de los actores implicados en la asignatura de Trabajo Docente de acuerdo a los campos del perfil de egreso, mediante la metodología de Evaluación de 360°, con la finalidad de mejorar dicho desempeño. Se trata de un estudio descriptivo, con enfoque cuantitativo en el que participaron la totalidad de los actores incluidos en el Trabajo Docente del ciclo escolar 2018-2019: 34 docentes en formación, 34 tutores y 5 asesoras; se aplicó un instrumento en línea de 38 ítems, divididos en cinco dimensiones relacionadas con los cinco campos del perfil de egreso; los resultados obtenidos en el primer momento de la evaluación revelaron que los niveles más bajos de desempeño fueron: en el caso de los alumnos los relacionados con la evaluación; en los tutores, el registro sobre el desempeño del estudiante normalista; y en el caso de los asesores, que al observar la práctica docente se hagan recomendaciones.

Palabras claves: Evaluación de 360°, evaluación del desempeño, trabajo docente, escuela normal.

Introducción

Planteamiento del problema

En la Licenciatura en Educación Especial en el Área: Intelectual (LEEI) del Benemérito Instituto Normal del estado “Gral. Juan Crisóstomo Bonilla” (BINE), como en las demás escuelas normales del país, uno de los principales desafíos en la formación docente inicial es lograr concretar los rasgos del perfil de egreso en los futuros docentes, en este caso a través de las actividades que se realizan en la asignatura de Trabajo Docente (TD) que los normalistas cursan durante el último grado de la licenciatura. El proceso en el que participan los tres tipos de actores: docentes en formación, tutores de los servicios de educación especial y asesores de la escuela normal, presenta las siguientes particularidades: las actividades que los docentes en formación realizan se llevan a cabo por periodos, en este caso fueron en total seis, tres por cada semestre; y se llevan a cabo en dos espacios: las actividades preparatorias del trabajo docente y de su análisis en la escuela normal; y las del TD propiamente dicho, en los servicios de educación especial; en esta ocasión las actividades se llevaron a cabo en los siguientes servicios: nueve Centros de Atención Múltiple (CAM) y dos Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación (USAER). Estas actividades que deben desempeñar los actores durante 7° y 8° semestres, se encuentran especificadas a manera de “responsabilidades” en la normatividad vigente y se organizan en un calendario que se difunde a todos los actores al inicio del ciclo escolar (SEP, 2012, pp. 23-35).

En la LEEI desde hace diez años se vienen realizando respetables esfuerzos para evaluar y conocer el desempeño de dichos actores, sin embargo, hasta el momento, no queda claro qué características presenta el desempeño de los actores implicados en el TD y cuáles contribuyen a concretar los rasgos del perfil de egreso, lo que a su vez limita la posibilidad de tomar decisiones que permitan mejorar su participación en el proceso.

Ante esto, nos planteamos las siguientes *preguntas de investigación*: ¿Qué características presenta el desempeño de los actores que participan en el TD y cuáles contribuyen a concretar los campos del perfil de egreso de los docentes en formación de la LEEI del BINE?, ¿Qué tipo de evaluación permitirá tener una visión integral de dicho desempeño?

El *objetivo* que planteamos fue identificar las características del desempeño de los actores implicados en la asignatura de TD de acuerdo a los campos del perfil de egreso,

mediante la metodología de Evaluación de 360°, con la finalidad de mejorar dicho desempeño y en consecuencia contribuir a concretar los campos del perfil de egreso.

Partimos de la *hipótesis* de que identificar las características del desempeño de los actores que participan en el TD de acuerdo a los campos del perfil de egreso, permitirá conocer cuáles son las áreas de oportunidad que presentan en su desempeño, lo que a su vez hará posible proponer las acciones que permitan a los futuros docentes de educación especial concretar los rasgos del perfil de egreso vía TD.

Desarrollo

a) Enfoque teórico

Evaluación educativa

Las siguientes consideraciones se vuelven pertinentes antes de abordar la Evaluación de 360°.

La evaluación educativa tiene como propósito hacer más conscientes a todos los agentes que participan en el proceso educativo de cuál es su nivel de competencias, qué puntos deben potenciar y cuáles otros deben corregir (Jiménez, González y Hernández, 2010, p. 44).

Para Frola (2008):

La evaluación educativa debe reunir las siguientes particularidades para darle sentido y relevancia a lo evaluado: *Funcionalidad*: dado que se realiza para alcanzar propósitos específicos. *Sistematicidad*: dado que requiere de una organización control, regulación y justificación de los pasos metodológicos. *Continuidad*: porque es una actividad a realizar en diferentes momentos. *Integralidad*: porque no solo debe considerar los aspectos cognoscitivos, sino también los psicomotores y afectivos. Y *Cooperatividad*: porque debe ser un proceso socializado desde su concepción, fases y procedimientos. (p. 15)

La *evaluación del desempeño* se llama también *evaluación alternativa* y permite medir no sólo los conocimientos, sino también habilidades y actitudes para valorar el comportamiento de las personas (Zabalza, 1991, p. 246). Existen varias formas de clasificar a la evaluación del desempeño, Casanova (1998) ha mencionado que es posible hacerlo por su *funcionalidad, normotipo, temporalización y por el agente que la desarrolla*. Este trabajo se centrará en la última forma que plantea dicho autor. Los agentes evaluadores son aquellas personas, grupos o instituciones que desempeñan la función evaluadora.

Existen tres tipos de evaluación: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación; en el primer tipo una persona, grupo o institución se evalúa a sí mismo o a sus productos; el segundo tipo tiene lugar cuando una persona, grupo o institución evalúa a otra persona, grupo o institución, o a sus productos; y el tercer tipo se refiere a que dos o más personas, grupos o instituciones se evalúan entre sí o a sus productos (Jiménez, González y Hernández, 2010, p. 46). Aunque los tres tipos de evaluación presentan bondades, en este trabajo se destaca a la autoevaluación, que en el caso del alumno puede contribuir a desarrollar la capacidad crítica, independencia y creatividad, así como la reflexión (Calatayud, 2002).

Evaluación de 360°

La Evaluación de 360 grados o Feedback de 360° es una metodología que consiste en evaluar el rendimiento de todos los actores que participan en un proceso, se realiza desde varios observadores, por lo que también se considera una evaluación integral (Gómez, Balkin y Cardy, 2001). Consiste en que las actuaciones de un individuo sean valoradas por todos los agentes de su ámbito (Barba-Aragón, 2018, p. 233).

Para algunos autores es considerada como una técnica que se utiliza frecuentemente en las empresas para evaluar el rendimiento y las competencias de sus empleados (Gómez-Mejía, Balkin, y Cardy, 2016). Mientras que para otros es una metodología que surge en los ochentas para evaluar a ejecutivos de alto nivel (Bisquerra, Martínez, Obiols y Pérez, 2006) (Hurtado, 2017), sin embargo, es posible aplicarla en el medio educativo como en este caso, para identificar cómo es el desempeño de los tres tipos de actores que participan en el TD; dicha metodología tiene la ventaja de aportar mayor objetividad al promover la evaluación de la totalidad de los actores implicados dentro de un mismo proceso.

Dentro de esta forma de evaluar, la *sensibilización*, es considerada como un punto importante, ya que el evaluado y los evaluadores se hacen conscientes de que los resultados obtenidos no son para sancionar o reprobar (Arzate-Ortíz, 2014), más bien se trata de “la evaluación que brinda retroalimentación esencial para analizar fortalezas y debilidades, así como para mejorar el desempeño” (Alles, 2005, p. 21).

Trabajo Docente

El Plan de estudios 2004 de la Licenciatura en Educación Especial que se imparte en las escuelas normales establece que:

El futuro docente de educación especial debe responder a la misión de la educación especial establecida en la legislación vigente que consiste en favorecer el acceso y la permanencia en el sistema educativo de niños, niñas y jóvenes que presenten necesidades educativas especiales, otorgando prioridad a aquellos con discapacidad, proporcionando los apoyos indispensables dentro de un marco de equidad, pertinencia y calidad, que les permita desarrollar sus capacidades al máximo. (SEP, 2004, p. 30)

Dicho Plan consta de cuatro años, el mapa curricular considera entre otras, a las actividades de acercamiento a la práctica escolar, iniciando con Escuela y contexto social y Observación del proceso escolar (del primero y segundo semestres respectivamente) y culminando con las actividades de práctica intensiva en condiciones reales de trabajo con dos asignaturas: TD I y II, cuyo propósito es que los estudiantes normalistas sean capaces de:

aplicar y evaluar planes de trabajo y de clase para la atención de niños y adolescentes que presenten necesidades educativas especiales con o sin discapacidad, a través de la identificación de los elementos para la organización y el desarrollo de actividades de aprendizaje en los servicios de educación especial. (p. 145)

estas actividades se realizan en los servicios de educación especial, con el apoyo de un docente bajo la figura de *tutor*. La otra asignatura es Taller de análisis del trabajo docente y diseño de propuestas didácticas I y II, donde los estudiantes sistematizan las experiencias del TD, diseñan propuestas didácticas, analizan y reflexionan los resultados de la aplicación de dichas propuestas. Siendo en total tres las actividades

fundamentales que realizan los estudiantes normalistas en el último año de su formación inicial: a) TD, b) Taller y c) Elaboración del documento recepcional, que les permitirá titularse.

Como se puede apreciar, aunque la totalidad de las actividades durante estos dos semestres son conducidas por el *asesor* de la escuela normal, hay una responsabilidad compartida con los *tutores* de los servicios en lo que se refiere al TD.

Los campos del perfil de egreso que considera el Plan de estudios son cinco: 1) Habilidades intelectuales específicas; 2) Conocimientos de los propósitos, enfoques y contenidos de la educación básica; 3) Competencias didácticas; 4) Identidad profesional y ética; y 5) Capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales de sus alumnos y del entorno de la escuela. (pp. 43-50)

b) Enfoque metodológico

Sustentamos el presente estudio en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo (Bisquerra, 1996, pp. 63,65,123). Participaron 73 sujetos que corresponden a la totalidad de los actores: 34 estudiantes, 34 tutores y 5 asesoras.

Se utilizó la versión reestructurada de un cuestionario elaborado en el 2009 por algunos docentes de la LEEAI; la versión reciente fue generada por la academia de 7° y 8° semestres del ciclo escolar 2018-2019, integrada por cinco docentes; cabe mencionar que este instrumento fue elaborado a partir del plan de estudios vigente. Quedando de la siguiente manera: se incluyeron treinta y ocho ítems, divididos en cuatro segmentos: 1) Datos generales: fecha, nombre, tipo de actor y el servicio de educación especial en el que se encuentra ubicado. 2) Evaluación al alumno: con 15 ítems. 3) Evaluación al tutor con 12 ítems y 4) Evaluación al asesor con 11 ítems.

En cuanto a la evaluación del tutor y del asesor se consideraron las características de su desempeño teniendo en cuenta lo que aportan con dichas actividades para que el estudiante logre el perfil de egreso. Como ya se comentó, la validación del instrumento se llevó a cabo previa aplicación

Tabla 1: Correspondencia entre los campos del perfil de egreso y los ítems del instrumento por tipo de actor.

CAMPOS DEL PERFIL DE EGRESO. PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL (2004)	ÍTEMS (38)		
	ALUMNO (15)	TUTOR(12)	ASESOR (11)
1. HABILIDADES INTELECTUALES ESPECÍFICAS.	1, 8 Y 14	1,3 Y 5	9, 10 Y 11
2. CONOCIMIENTOS DE LOS PROPÓSITOS, ENFOQUES Y CONTENIDOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA.	3, 4, 5 Y 7	3,4,5,7,8,9 Y 10	1,2,6,7,8, Y 10
3. COMPETENCIAS DIDÁCTICAS.	2, 3, 5, 9 Y 14	3,4,6,7,8,9 Y 10	1,2,3,5,7,9 Y 10
4. IDENTIDAD PROFESIONAL Y ÉTICA.	6, 10, 12 Y 15	1,2,3,4,7,11 Y 12	1,2,3,4,7 Y 9
5. CAPACIDAD DE PERCEPCIÓN Y RESPUESTA A LAS CONDICIONES SOCIALES DE SUS ALUMNOS Y DEL ENTORNO DE LA ESCUELA.	11 Y 13	7 Y 8	3,7,9 Y 10

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan de estudios 2004 para la Licenciatura de Educación Especial (SEP, 2004).

Se trabajó con una escala Likert de tres valores: Siempre, algunas veces y nunca.

Se decidió llevar a cabo la evaluación en dos momentos, al término del primero y del segundo semestres del ciclo escolar 2018-2019, por lo que en este trabajo se presentan los resultados que se obtuvieron en el primer momento de la evaluación. Se planeó que el instrumento fuera respondido por los 73 actores: cada estudiante se autoevaluó y fue evaluado por su tutor y asesor; cada tutor fue evaluado por el estudiante a su cargo y por el asesor; y cada asesor fue evaluado por su estudiante y el tutor correspondiente.

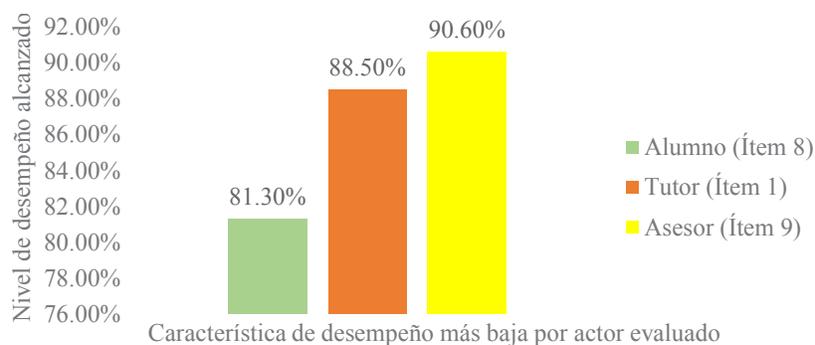
Dada la dinámica de trabajo de los actores (diferentes turnos y horarios, así como diferente ubicación en los servicios de educación especial), se decidió facilitar la accesibilidad al instrumento mediante un sitio de Google (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScjd2eqI4jZZULCsV4DfHKdrH6NbKmeO8CFsESnMlVf8RcoQ/viewform?vc=0&c=0&w=1>).

Previo a la aplicación de dicho instrumento se llevó a cabo la fase de sensibilización, donde se habló con todo el grupo de estudiantes y con todos los tutores, explicando la importancia de la participación de todos los actores (se consideró pertinente solicitarles a los estudiantes que además de contestar el instrumento propio, apoyaran a sus tutores para tener la certeza de que lo contestaran). Se difundió la liga del instrumento y se procedió a que lo contestaran.

c) Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos que caracterizan el desempeño de los tres tipos de actores, se incluyeron los datos más significativos que dan cuenta del nivel de desempeño alcanzado por cada actor y dimensión.

Figura 1: Dimensión I. Habilidades intelectuales específicas



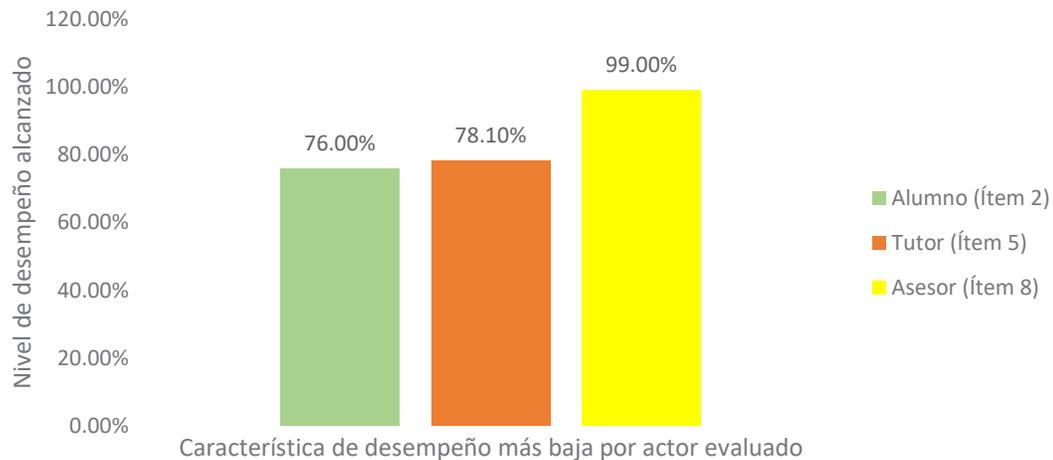
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario.

Alumnos (ítem 8): El 81.3% reflexiona sobre su práctica docente y reorienta su intervención en caso de ser necesario.

Tutores (ítem 1): El 88.5% observa el desempeño del estudiante normalista en el aula y en el servicio.

Asesores (ítem 9): El 90.6% guía el proceso de elaboración del documento recepcional en los servicios.

Figura 2: Dimensión 2. Conocimientos de los propósitos, enfoques y contenidos de la educación básica

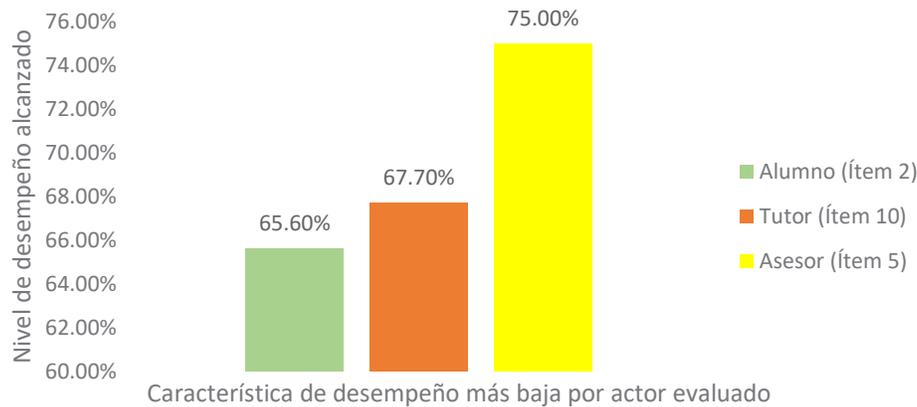


Alumnos (ítem 4): El 76% tienen una secuencia lógica las actividades de planeación o situación didáctica, considerando el nivel de desempeño de los alumnos y los resultados del diagnóstico inicial y/o plan de intervención.

Tutores (ítem 5): El 78.1% ofrece sugerencias que permiten al estudiante normalista preparar y/o diseñar la planeación del próximo periodo de trabajo docente.

Asesores (ítem 8): El 99% guió y revisó la elaboración del plan general de trabajo, planeación didáctica o situación didáctica, para su autorización.

Figura 3: Dimensión 3. Competencias didácticas

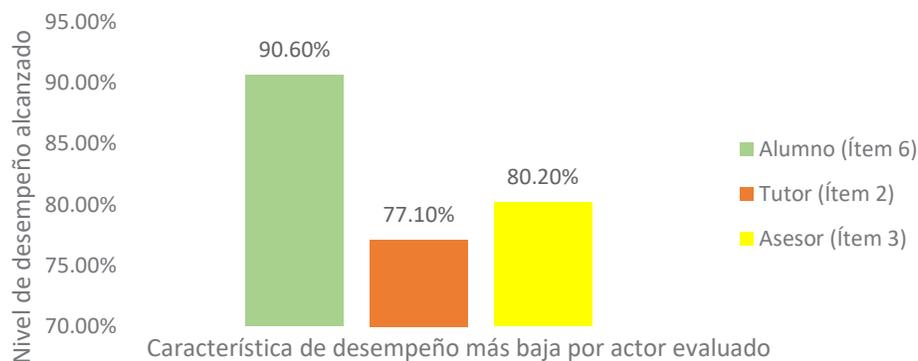


Alumnos (ítem 2): El 65.6% diseña instrumentos pertinentes para recabar información sobre el desempeño y características de los alumnos.

Tutores (ítem 10): El 67.7% lleva a cabo un registro sobre el desempeño del estudiante normalista.

Asesores (ítem 5): El 75% observa la práctica docente en grupo y brinda sugerencias al alumno normalista.

Figura 4: Dimensión 4. Identidad profesional y ética

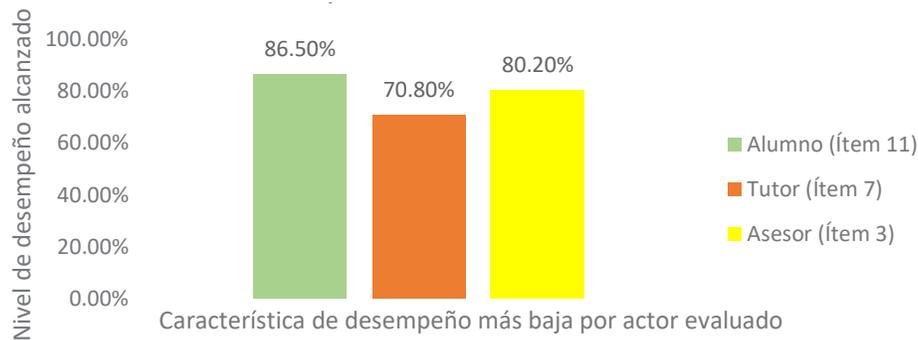


Alumnos (ítem 6): El 90.6% asume como una responsabilidad ética y profesional la atención diversificada específica propiciando ambientes de aprendizaje inclusivo.

Tutores (ítem 2): El 77.1% realiza recomendaciones oportunas al estudiante sobre aspectos de su desempeño que presentan dificultades o limitaciones.

Asesores (ítem 3): El 80.2% mantiene comunicación con los actores involucrados con el trabajo docente.

Figura 5: Dimensión 5. Capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales de sus alumnos y del entorno de la escuela



Alumnos (ítem 11): El 86.5% contribuye para que el contexto educativo respete la diversidad y las diferencias.

Tutores (ítem 7): El 70.8% mantiene comunicación con el asesor para desarrollar una labor coordinada en apoyo al trabajo del estudiante.

Asesores (ítem 3): El 80.2% mantiene comunicación con los actores involucrados con el trabajo docente.

Conclusiones

En cuanto a las Habilidades intelectuales específicas (campo 1), es necesario propulsar en los estudiantes la reflexión sobre su práctica, identificar lo que hace en el aula, cómo lo hace y para qué lo hace, le permitirá entrar en consciencia y bajo esta claridad poder decidir cuáles serán las siguientes decisiones pedagógicas que le permitan dar una respuesta educativa acorde a las necesidades de sus alumnos. Los tutores y los asesores pueden contribuir a impulsar dicha reflexión en los estudiantes mediante las observaciones que hagan sobre su desempeño, por lo que es importante que estén presentes durante la aplicación de las sesiones y hagan las observaciones correspondientes.

Con respecto a los Conocimientos de los propósitos, enfoques y contenidos de la educación básica (campo 2), el desempeño de los alumnos es bajo. Al llegar a séptimo semestre ya deben contar con estos conocimientos para poder elaborar unidades didácticas, considerando las necesidades educativas especiales de sus alumnos, lo que representa una franca área de oportunidad. El bajo desempeño que se identificó en los tutores también influye en el bajo desempeño de los estudiantes al elaborar las planeaciones o situaciones didácticas.

Dentro de las Competencias didácticas (campo 3), en los estudiantes conocer y aplicar estrategias de evaluación forma parte medular de su desempeño, si las técnicas que eligen y los instrumentos que elaboran no corresponden a los aprendizajes que quieren evaluar no tendrán claro el tipo de decisiones

pedagógicas que deberán tomar, ni la reorientación de sus estrategias de intervención didáctica. Cabe mencionar que este hallazgo confirmó lo que ya se había detectado durante el trabajo en el aula. El desempeño del tutor es bajo si se toma en cuenta que llevar el registro del desempeño del estudiante es una de sus actividades básicas, hacerlo le permitirá ser más más preciso en sus sugerencias.

En lo que se refiere a Identidad profesional y ética (campo 4), destaca sobre todo que los tutores aportan menos con su desempeño al logro de este campo del perfil, si no proporciona retroalimentación del desempeño al estudiante, es posible que debilidades o errores en su práctica docente pasen desapercibidos y por lo tanto continúen, propiciando limitados aprendizajes en los alumnos con necesidades educativas especiales de los servicios.

En cuanto a Capacidad de percepción y respuesta a las condiciones sociales de sus alumnos y del entorno de la escuela (campo 5), el desempeño del tutor y del asesor son los que aportan menos a esta dimensión, sin embargo hay que advertir que el instrumento se diseñó a partir de las responsabilidades de los tutores y asesores que marca el Plan de estudios, en el que por lo visto no queda claro cómo debe ser su participación para poder contribuir a que los alumnos consoliden este campo del perfil de egreso.

Aunque en ocasiones el desempeño del tutor o del asesor en lo individual parecieran ser buenos, si el desempeño del alumno muestra áreas de oportunidad, hay que tomar con reserva los datos favorables de los otros dos actores.

Coincidimos ampliamente con Hurtado (2017) respecto a la objetividad que arroja el trabajar con la evaluación de 360°, por lo que es una herramienta valiosa para identificar áreas de oportunidad.

La Evaluación de 360° nos permitió identificar cuáles fueron las características del desempeño de los actores del TD, precisando cuáles corresponden a cada campo del perfil de egreso, así como también permitió identificar las correspondientes áreas de oportunidad.

Otra de las ventajas que pudimos apreciar de este tipo de evaluación es su carácter integral (Gómez, Balkin y Cardy, 2016) al poder contrastar las evaluaciones de una sola dimensión o indicador desde varios ángulos; sin soslayar el potencial de la autoevaluación (Calatayud, 2002), con la fuerza reflexiva que despliega y que cobra especial importancia para el caso de los estudiantes en quienes además contribuye a la capacidad crítica y creatividad.

Para realizar la Evaluación de 360° es importante ser sistemáticos y ser cautos en el diseño del instrumento.

En próximas investigaciones sería interesante conocer cuáles son las percepciones de los evaluados.

Finalmente, las escuelas normales como instituciones de educación superior tienen el compromiso social de encontrar cada vez mejores formas de evaluar, de contar con resultados más objetivos, esto será posible en la medida en que los formadores de docentes nos atrevamos a incursionar en nuevas rutas para evaluar superando la inercia de la evaluación unidireccional que habitualmente realiza sólo el docente,

compromiso que se vuelve altamente relevante cuando se trata de una evaluación que aporta a la mejora de la formación docente inicial de los futuros licenciados como en el caso de la evaluación al desempeño de los actores implicados en el TD de la Licenciatura en educación especial.

Referencias

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. México, Ediciones Granica.
- Arzate-Ortiz (2014). Evaluación de 360° para conocer el desempeño de los alumnos de la CyBENP. *Ra Ximhai*, vol. (10), pp. 22-27.
- Barba-Aragón, M. I. (2018). Efectos de la autoevaluación y de la Evaluación 360° en el proceso de la enseñanza-aprendizaje. *Journal of Management and Business Education*, 1(3), 226-239.
- Bisquerra, A. R. (1996). *Métodos de Investigación Educativa*. CEAC, Barcelona.
- Bisquerra, A. R., Martínez, O. F., Obiols, S. M. & Pérez, E. N. (2006). Evaluación de 360°: Una aplicación a la educación emocional. *Revista de Investigación Educativa*, vol. (24), núm. 1, pp. 187-203.
- Calatayud, A. (2002). La cultura autoevaluativa, piedra filosofal de la calidad en educación. *Educadores*. 204. 357-375.
- Frola, R. P. (2008). *Competencias docentes para la evaluación*. México: Trillas.
- Gómez, L. R. Balkin, D. B. & Cardy, R. L. (2001). *Dirección y Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: Prentice-Hall.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Hurtado, S. (2017). Evaluación 360°: aprende a utilizar esta herramienta. Recuperado de https://es.eadbox.com/evaluacion-360/#Como_funciona_la_evaluacion_360
- Jiménez, G. Y., González, R. M. & Hernández, J. J. (2010). Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza.aprendizaje). *Innovación Educativa*. 10 (53), 43-53.
- Secretaría de Educación Pública (2004). *Licenciatura de Educación Especial. Plan de Estudios*. México, SEP.
- Secretaría de Educación Pública (2006). *Orientaciones Generales para el funcionamiento de los servicios de Educación Especial*. México, SEP.
- Secretaría de Educación Pública (2012). *Taller de Análisis del trabajo docente y diseño de propuestas didácticas I y II. Licenciatura en Educación Especial*. México, SEP.
- Zabalza, M. A. (1991). *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid: Narcea.