



Tomado de: <https://pixabay.com/es/illustrations/auditor%C3%ADa-informe-verificaci%C3%B3n-4576720/>

Socioformación y evaluación institucional en Bachillerato Socioformation and institutional evaluation in Baccaureate

Hugo Isaías Molina-Montalvo*

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar, mediante el enfoque de la socioformación, la percepción del personal docente, administrativo y directivo de un Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario sobre la evaluación institucional que realiza el Consejo para la Evaluación de la Educación del tipo Media Superior. El diseño fue de tipo anidado o incrustado concurrente de modelo dominante. Se trabajó con 22 participantes, 11 hombres y 11 mujeres, con puestos docentes, administrativos y directivos. El instrumento utilizado consistió en 26 ítems, y se elaboró a partir de tres categorías para el análisis del trabajo colaborativo en las instituciones educativas: desempeño sinérgico, actuación con metacognición y la interacción con comunicación asertiva. Se logró concluir que existe una predominante percepción positiva acerca de la importancia del trabajo colaborativo y las experiencias significativas que se han obtenido de ello, así como del impacto que tienen las evaluaciones del PC-SINEMS en el rendimiento académico de los estudiantes, en tanto que la función directiva, la infraestructura y la falta de compromiso fueron identificados como áreas de oportunidad en la evaluación institucional.

Palabras clave: Evaluación, trabajo en equipo, bachillerato.

ABSTRACT

The purpose of this paper was to analyze, from a socio-formative approach, an institutional evaluation performed by the Council for the Evaluation of Upper Secondary Education. The evaluation assessed the perceptions of the teaching, administrative and management staff of the Agricultural Technological Highschool Center. The design was a concurrent nested or embedded dominant model. There were 22 participants (11 men and 11 women) with teaching, administrative and managerial positions. The instrument used here consisted of 26 items and was developed based on three categories of collaborative work in educational institutions: synergistic performance, performance with metacognition and interaction with assertive communication. It was concluded that there is a predominating positive perception regarding the importance of significant experiences gained through collaborative work and regarding the impact of PC-SINEMS evaluations on student academic performance. Managerial function, infrastructure and commitment were identified as areas of opportunity in the institutional evaluation.

Keywords: Evaluation, group work, upper secondary.

Fecha de recepción: 25/05/2020 Fecha de aceptación: 26/06/2020

*Autor para correspondencia: himolina@docentes.uat.edu.mx/Dirección: Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT)/profesor de Tiempo Completo en la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el sistema educativo mexicano ha implementado diversos cambios buscando ofrecer una educación de calidad a la población. De los cambios más significativos podemos resaltar el realizado por el ex presidente Felipe Calderón, en el año 2011, en donde se integró como obligatoria la educación media superior en el artículo tercero constitucional. De igual forma, es importante mencionar el último cambio realizado al artículo tercero por el también ex presidente de los Estados Unidos Mexicanos, Enrique Peña Nieto, el cual incorpora la palabra calidad dejando en claro que todas las instituciones encargadas de brindar educación a la población deben garantizarla en su servicio. (Diario oficial de la Federación, 2012).

Lo anterior llevó al sistema educativo a demostrar la importancia que tiene la educación media superior, pues la educación se debe entender como un proceso formativo en los individuos permitiendo que estos adquieran el conocimiento, habilidades y destrezas para que llegue a realizar una función específica durante su vida. León (2007) menciona que la educación debe ocupar un lugar importante en la vida de los seres humanos y que esta va cambiando con el paso del tiempo con el fin de buscar la perfección y seguridad del ser humano.

En este sentido, la manera en la que la educación media superior busca garantizar educación de calidad es mediante la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) (SEP, 2017), la cual consiste, precisamente, en resolver los principales problemas de este nivel por medio de la creación del Sistema Nacional de Bachilleratos (SNB), hoy llamado Padrón de Calidad del Sistema Nacional de Educación Media Superior (PC-SINEMS), el cual tuvo como base cuatro pilares (Cázares y Gallardo, 2010):

- Un marco curricular común (MCC) con base en competencias. Articula las distintas opciones de educación media superior al comprender una serie de desempeños terminales expresados como competencias genéricas, competencias disciplinares básicas, competencias

disciplinares extendidas (de carácter propedéutico) y competencias profesionales (para el trabajo).

- Definición y regulación de las modalidades de oferta. La RIEMS contempla la definición precisa de las distintas modalidades que ofertan las instituciones de educación media superior (escolarizada, no escolarizada y mixta).
- Mecanismos de gestión (profesionalización de los servicios educativos). Formación y actualización de la planta docente; Generación de espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de los alumnos; Definición de estándares mínimos compartidos aplicables a las instalaciones y el equipamiento; Profesionalización de la gestión escolar; Flexibilización para el tránsito entre subsistemas y escuelas y; Evaluación para la mejora continua.
- Certificación complementaria del SNB. El SNB otorga una certificación complementaria que, además de contribuir al logro de la calidad educativa ayuda a mejorar la cohesión entre las distintas instituciones de educación media superior a través de una identidad compartida de bachillerato.

A su vez, la institución objeto de estudio en la presente investigación, ofrece un servicio educativo de bachillerato tecnológico con una duración de tres años, el cual prepara a los estudiantes de una forma bivalente: por un lado, les forma para continuar sus estudios de nivel superior, y por otro lado para recibir formación profesional ya que otorga una carrera técnica que los prepara para su inserción en el mercado laboral. Cabe mencionar que esta institución pertenece al PC-SINEMS (antes SNB) y se encuentra ubicada en el nivel III.

De tal forma que, el presente trabajo tuvo como objetivo conocer los factores que inciden en la evaluación institucional del Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario desde un enfoque socioformativo, siendo éste un enfoque poco utilizado en dicha evaluación. Asimismo, se buscó determinar las fortalezas y áreas de oportunidad por medio del análisis de la percepción de docentes, administrativos y

directivos, buscando con ello contribuir en la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad de dicha institución.

II. MARCO TEÓRICO

En toda institución educativa es fundamental contar con procesos de evaluación, ya que éstos permiten “emitir juicios de valor que sirvan de base para tomar decisiones que permitan la mejora institucional” (Martínez, 2016, p.15). La evaluación institucional hace referencia a las prácticas, métodos, y conocimientos desarrollados en el transcurso de los años con la finalidad de mejorar las instituciones para que estas puedan alcanzar sus objetivos y fortalecer la calidad de sus actividades. Una evaluación institucional deseable debe surgir de una necesidad de mejora continua y tener como finalidad alcanzar el perfeccionamiento de la institución, pero para lograrlo es necesario que la evaluación abarque al alumno, personal docente, administrativo y la alta dirección. Asimismo, es de suma importancia tener en cuenta que la evaluación se realiza en función de ciertas normas o modelos establecidos. (Carillo, 2008; Valenzuela, 2004; Rodríguez, 1998)

La evaluación institucional ha llegado a los diferentes niveles de educación, principalmente partiendo de la idea de que por medio de esta se puede elevar la calidad de las instituciones, tal es el caso de la educación media superior en México, en donde gracias a la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) y a la creación del Sistema Nacional de Bachilleratos (SNB) se ha mejorado la calidad de los servicios en los centros educativos, puesto que las instituciones se alinean a los indicadores de calidad establecidos (Cáceres, Pérez, Chong, y De la Rosa, 2016).

En este sentido, para que una institución de nivel medio superior se considere de calidad debe pertenecer al PC-SINEMS y para ingresar a estas instituciones deben ser evaluadas por el Comité para la Evaluación de la Educación Media Superior (COPEEMS), el cual tiene como función evaluar:

1. La normativa del plantel
2. El currículo
3. Los programas de orientación
4. El personal docente
5. El perfil del director
6. Los servicios escolares
7. Las instalaciones

Asimismo, es el encargado de otorgar un reconocimiento a las instituciones que logren su ingreso al PC-SINEMS (COPEEMS, 2016). El PC-SINEMS está integrado de cuatro niveles, que van del IV al I, siendo este último el más alto y exigente pues para que una institución logre establecerse en el nivel I debe cumplir con ciertas características, relacionadas con los siete aspectos mencionados anteriormente, en el proceso de evaluación, pero al mismo tiempo sus estudiantes deben obtener resultados satisfactorios en el Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA) por ser este el establecido por COPEEMS. (COPEEMS, 2016). Dicha evaluación, es una prueba estandarizada que está diseñada para obtener información sobre el logro académico de las escuelas y de los estudiantes, esta prueba abarca áreas como la comprensión lectora y matemáticas la cual consta de 50 reactivos para comprensión lectora y 60 para matemáticas. (SEP, 2017 b)

Por su parte, la socioformación es un enfoque que fue propuesto por Sergio Tobón a finales de los años 90 (CIFE, 2013), buscado con este asegurar la formación humana integral. En la actualidad este enfoque tiene como objetivo orientar la formación de los ciudadanos a partir del contexto, trabajo colaborativo, el proyecto ético de vida, el emprendimiento, la gestión y co-creación de los saberes teniendo como base las tecnologías de la información y la comunicación. (Tobón, González, Nambo y Vázquez, 2015); asimismo, es un enfoque que se apoya en el socioconstructivismo y en el pensamiento complejo el cual busca atender las necesidades y los retos de la sociedad por medio del talento humano promoviendo su esencia, desarrollando sus potencialidades desde su actuar en el papel en que se desempeñen. (Tobón, 2012)

De igual forma, éste enfoque se puede definir como una perspectiva educativa que se orienta a la formación integral de los ciudadanos a partir del abordaje de problemas del contexto, en un marco de trabajo colaborativo, considerando el proyecto ético de vida de cada uno de los actores, el emprendimiento mediante proyectos transversales, la gestión y co-creación de los saberes y la metacognición (Tobón, et.al, 2015).

En este sentido, para poder realizar un análisis del trabajo evaluativo en las instituciones educativas Tobón (2013) propone que el trabajo colaborativo debe contar con 6 puntos fundamentales.

- Acuerdo de una meta.
- Actuación con un plan de acción
- Desempeño sinérgico
- Actuación con metacognición
- Responsabilidad personal
- Interacción con comunicación asertiva

De estos seis puntos fundamentales se decidió profundizar en 3 categorías, ya que por medio de estas se pretenden analizar los factores que los docentes, directivos y administrativos perciben como importantes en los procesos evaluativos realizados en su institución, así como en sus resultados finales. Estos tres puntos son:

1)Desempeño sinérgico: hace referencia al desarrollo de habilidades, actitudes y conocimientos para el logro de una meta en común por medio de la interacción y distribución de los roles, buscando que sean flexibles, móviles y que se alternen en los estudiantes conforme a los retos.

2)Actuación con Metacognición: se basa en un proceso de mejoramiento continuo para alcanzar unas metas mediante una reflexión en torno a lo que se hace para sí prevenir, corregir y reconocer errores a tiempo.

3)Interacción con comunicación asertiva: se trata del desarrollo de habilidades de comunicación en el trabajo colaborativo poniendo en práctica el saber escuchar, resolución de con-

flictos, negociación y acuerdos.

Por lo tanto, el enfoque de la socioformación se propone como una manera de coadyuvar en la búsqueda de la calidad de instituciones educativas, la calidad de los resultados evaluativos e incluso la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, ya que existen factores institucionales que intervienen en el rendimiento de los estudiantes tales como: académicos, de infraestructura, psicosociales y administrativos (García, 2001; McKenzie y Schweitzer, 2001, citados en Becerra y Reidl, 2015). Para lograrlo es necesario trabajar de manera colaborativa, entendiendo como trabajo colaborativo lo que señala Tobón (2013b, p.15) “proceso mediante el cual varias personas comparten ideas, recursos y competencias para alcanzar una meta que han acordado uniendo sus fortalezas y trabajando con comunicación asertiva”, pues solo trabajando en conjunto con los diversos actores educativos, y con el compromiso de los mismos, es que se puede mejorar la calidad de los planteles.

En relación a la importancia del desempeño sinérgico en instituciones educativas, Díaz y Delgado (2015), diseñaron un modelo de competencias gerenciales para directivos de instituciones educativas de nivel secundaria, y encontraron que es importante la existencia de redes de apoyo y cooperación, así como el desarrollo de sinergias para la consecución de objetivos y metas institucionales. Por su parte, Jiménez (2009), propone éste tipo de desempeño, incluso, como una estrategia de trabajo en instituciones educativas, estableciendo la importancia de transitar del mero trabajo en grupo a un verdadero trabajo en equipo, en el que todos vayan en la misma dirección, lo cual propicia un clima organizacional propenso al mejoramiento continuo, permitiendo alcanzar la excelencia en las instituciones.

En cuanto a la actuación con metacognición en las instituciones educativas, Cuglievan y Rojas (2008) encontraron que los procesos de reflexión de los actores educativos son fundamentales para favorecer actitudes hacia el

cambio y que, por el contrario, en las instituciones donde no existen dichos procesos se genera una inercia que no permite una mejora, siendo para ello de suma importancia llevar a cabo una autoevaluación institucional. A su vez, Stable (2011) determinó que la metacognición es una herramienta que posibilita conocer a la institución y sus acciones, además de cierta efectividad frente a las decisiones que se tomen, lo cual al ser compartido por sus integrantes permite mantener un control cooperativo y estratégico permitiendo el desarrollo de sus capacidades y del cumplimiento de las metas institucionales.

Con respecto a la interacción con comunicación asertiva, Molina, Rodríguez y Medrano (2017) encontraron, al analizar dos instituciones educativas, que a mayor existencia de ella mayor cumplimiento de metas institucionales y un mejor trabajo colaborativo. Por su parte, Matos (2009) encontró que es necesario mejorar los procesos de comunicación al interior de las instituciones ya que de ésta manera se mejorará el desempeño y la participación todos los actores involucrados, de lo contrario el trabajo colaborativo podría ser inefectivo.

III. Metodología

El diseño de la investigación fue tipo anidado o incrustado concurrente de modelo dominante, el cual recolecta los datos cualitativos y cuantitativos de manera simultánea, (Hernández y Mendoza, 2018), siendo el método cuantitativo el que guía la presente investigación, y del cual se reportan los resultados en ésta ocasión.

La población objeto de estudio fueron docentes, directivos y administrativos del Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario. En la etapa cuantitativa se seleccionó al personal presente al momento de la recolección de datos (11 hombres y 11 mujeres), de un total de 28. Del personal seleccionado, 3 eran directivos (de un total de 3), 12 docentes (de un total de 16) y 7 administrativos (de un total de 9). El instrumento utilizado, en la etapa cuantitativa, se elaboró a partir de tres puntos fundamentales, propuestos por Tobón en el 2013,

para el análisis del trabajo colaborativo en las instituciones educativas, consistió en 26 ítems agrupados en 3 categorías de análisis identificadas de la siguiente manera, 1) desempeño sinérgico (7 ítems), 2) actuación con metacognición (10 ítems), 3) interacción con comunicación asertiva (9 ítems). Dicho instrumento fue diseñado con escala tipo Likert conteniendo 5 opciones de respuesta. Una vez recabados los datos se analizaron con el software SPSS versión 19, calculándose frecuencias y porcentajes.

La consistencia interna estima la fiabilidad de los test cuando se usan grupos de ítems que se espera midan un mismo atributo, es decir, todos los ítems deben medir un mismo constructo y tener correlación entre ellos (Frías, 2019). Ésta consistencia se analizó mediante el coeficiente de Cronbach, en cada uno de los tres grupos de ítems que constituyen el instrumento de medición, considerándose aceptable para ésta investigación un coeficiente mayor a 0.80, ya que es un coeficiente considerado como fuerte (Taber, 2018).

IV. Análisis y Resultados

Se obtuvo en el análisis de la consistencia interna del instrumento, en cada uno de los tres grupos de ítems que lo conforman, que: para los ítems de la categoría Desempeño sinérgico el coeficiente de Cronbach fue de 0.86; para la categoría de Interacción con comunicación asertiva fue de 0.95; y para la categoría de Actuación con metacognición fue de 0.87. De esta manera se puede afirmar que la consistencia interna, en los tres grupos de ítems, es fuerte.

En cuanto a los resultados de las encuestas aplicadas al personal de la institución, éstos arrojaron que existe una percepción positiva sobre la importancia del trabajo colaborativo y las experiencias significativas que se han obtenido de ello, así como del impacto que tienen las evaluaciones del PC-SINEMS en el rendimiento académico de los estudiantes. Por otra parte, la función directiva, la infraestructura y la falta de compromiso fueron identificados como áreas

de oportunidad en la evaluación institucional. A continuación, se presentan 3 tablas con un concentrado de tendencias sobre las percepciones negativas y positivas de los encuestados sobre la evaluación institucional a partir de las 3 categorías de análisis propuestas.

En la tabla número 1, referente al desempeño sinérgico, se puede observar que las percepciones positivas son variadas. La mayoría supera el 35%, solo llama la atención el ítem referente a la confianza de los directivos en su equipo de trabajo, el cual solo alcanzó el 22.7%. En tanto que las tendencias en las percepciones negativas oscilan entre un 4.5% a un 27.3% en la mayoría de los ítems, siendo el más alto el relacionado con la confianza de los directivos en su equipo de trabajo. Lo anterior indica que el personal de la institución, aunque con una minoría, sienten un compromiso con su institución

lo cual se refleja en la importancia que dan al trabajo colaborativo, sin embargo, resaltan la poca confianza que los directivos tienen hacia ellos y su labor.

En la tabla número 2, sobre la actuación con metacognición, se puede apreciar que la mayoría de las percepciones positivas superan el 30%, destacando el ítem que hace referencia a la influencia de la evaluación institucional sobre el rendimiento académico de los estudiantes. Mientras que las percepciones negativas oscilan entre el 4.5% y el 22.7% destacando los ítems donde se menciona la responsabilidad de los directivos y su toma de decisiones, lo cual pone de manifiesto la poca confianza que se tiene en sus directivos, ya que casi una cuarta parte de los trabajadores del plantel lo consideran así.

■ Tabla 1. Desempeño sinérgico.
Table 1. Synergistic performance.

Indicador	Ítem con mayor porcentaje de percepción positiva		Ítem con mayor porcentaje de percepción negativa	
Difusión de las competencias profesionales	De acuerdo	36.4%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13.6%
Trabajo colaborativo	Totalmente de acuerdo	50%		
Compromiso con la institución	De acuerdo	31.8%	En desacuerdo	4.5%
Confianza del directivo en su equipo	Frecuentemente	22.7%	Algunas veces	27.3%
Supervisión y evaluación del trabajo	Frecuentemente	31.8%	Algunas veces	13.6
El cambio se da de acuerdo al entorno	Frecuentemente	45.5%	Nunca	4.5%
			Algunas veces	4.5%
Experiencias del trabajo en equipo	Ha sido muy bueno	45.5%	No hay trabajo en equipo	18.2%

■ Tabla 2. Actuación con metacognición.

Table 2. Acting with metacognition.

Ítem	Ítem con mayor porcentaje de percepción positiva		Ítem con mayor porcentaje de percepción negativa	
Evaluación institucional favorece rendimiento académico	De acuerdo	45.5%	En desacuerdo	4.5%
Es posible mejorar el rendimiento académico de los estudiantes si se mejora en el SNB	Totalmente de acuerdo	31.8%	En desacuerdo	4.5%
Hacen trabajo de manera eficiente	De acuerdo	36.4%	En desacuerdo	9.1%
Se evalúan las tutorías	De acuerdo	22.7%	En desacuerdo	18.2%

En la tabla número 3, relacionada con la interacción con comunicación asertiva, se observa que las percepciones positivas superan el 30% en los ítems relacionados con la comunicación entre el personal, sin embargo en los ítems que se refieren a la comunicación entre el personal

y los directivos apenas y superó el 20%. Entre tanto, las percepciones negativas oscilan entre el 4.5% y el 18.2% destacando con mayor porcentaje aquellos que, de alguna u otra manera, implican interacción con los directivos.

■ Tabla 3. Interacción con comunicación asertiva.

Table 3. Interaction with assertive communication.

Ítem	Ítem con mayor porcentaje de percepción positiva		Ítem con menor porcentaje de percepción negativa	
Considera que el trabajo en equipo le ha dejado gratas experiencias	De acuerdo	50%	Totalmente en desacuerdo	4.5%
Buena comunicación entre el personal de su dependencia	De acuerdo	27.3%	Totalmente en desacuerdo	13.6%
Se realiza trabajo colegiado para determinar los métodos de evaluación en el aula	De acuerdo	36.4%	En desacuerdo	13.6%
El directivo demuestra empatía	Frecuentemente	22.7%	Algunas veces	22.7%
El directivo acepta la diversidad de opinión	Frecuentemente	22.7%	Algunas veces	18.2%
El directivo ante un conflicto asume una postura de búsqueda de soluciones	Frecuentemente	22.7%	Algunas veces	13.6%
Buena comunicación y de manera frecuente	Frecuentemente	27.3%	Nunca o rara vez	13.6%
Se escucha pacientemente y se explican las ideas claras	Siempre	22.7%	Algunas veces	9.1%
Escucha de manera activa, y no se deja llevar por la opinión pública	Frecuentemente	22.7%	Algunas veces	18.2%

V. Discusión y Conclusiones

La evaluación institucional es un trabajo multifactorial, pues en esta labor intervienen diferentes actores que deben trabajar en conjunto y articuladamente para lograr obtener buenos resultados, asimismo hay que recordar que cuando se hace referencia a los resultados de la evaluación institucional, se pueden tener perspectivas favorables y desfavorables, pues una evaluación para algunos puede ser indicador de que se están realizando prácticas limitantes y que puede haber consecuencias negativas, sin embargo, para otros más la evaluación es simplemente un proceso que posibilita una mejora continua.

De igual forma, la socioformación es un enfoque que permite evaluar las instituciones por medio de una perspectiva formativa que implica desarrollar el talento de las personas a través de competencias que le permitan llegar a la calidad. Tomando como referencia a la Socioformación y el trabajo colaborativo como elementos importantes para el logro de la calidad en educación, es de suma importancia mencionar que los hallazgos más importantes en esta investigación fueron los siguientes:

- En cuanto a la categoría de Desempeño sinérgico, la mayoría del personal de la institución considera importante el trabajo colaborativo, por lo tanto, están comprometidos con la realización de las actividades además de que consideran importante las supervisiones y evaluaciones de su trabajo. Asimismo, el personal considera que los directivos no tienen la confianza suficiente en su trabajo realizado. En conclusión, podemos decir que, si bien existe un desempeño sinérgico entre el personal administrativo y docente, se tiene la percepción de poca confianza hacia su trabajo por parte del personal directivo, lo cual puede llegar a representar un obstáculo al desempeño sinérgico, partiendo del hecho de que para que exista éste, ambas partes deben dar algo positivo hacia el cumplimiento de los objetivos finales, lo cual complementa lo señalado por Díaz y Delgado (2015) y por Jiménez (2009).
- En cuanto a la categoría de actuación con me-

tacognición, el personal de la institución está de acuerdo en que la evaluación del PC-SINEMS favorece en cierto grado al rendimiento académico de los estudiantes, ya que la perciben directamente relacionada con el rendimiento académico. Son conscientes de que una manera efectiva de mejorar el resultado de la institución es mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, por eso es que se reflexiona sobre la eficiencia del trabajo que realizan, así como de las actividades que se llevan a cabo al interior de la institución al considerarlas acordes a las necesidades del entorno. Para el personal de la institución una manera de tener mejores resultados es por medio de la preparación docente y el mejoramiento de la infraestructura de la institución. Con esto se puede decir que en el análisis de la categoría de actuación con metacognición arroja que existen buenas prácticas para su desarrollo, ya que se han logrado resultados positivos en las evaluaciones, lo cual conlleva a ejercicios de reflexión sobre su labor, reforzando lo encontrado por Cuglievan y Rojas (2008) y Stable (2011), quienes mencionan a la metacognición como elemento fundamental para la mejora continua y el cumplimiento de las metas institucionales

- En cuanto a la interacción con comunicación asertiva, es importante mencionar que para el personal de la institución se da de buena forma sobre todo al realizar trabajo colegiado, lo cual a la mayoría del personal les ha dejado experiencias significativas, por lo que se puede decir que existe una buena comunicación entre el personal docente y administrativo. Por otra parte, casi una cuarta parte del personal manifestó que dicha comunicación asertiva no se presenta del todo con los directivos, lo cual es de destacarse ya que fue casi una constante en el análisis de los resultados, y a la vez representa un foco de atención, ya que si se toma en cuenta lo reportado por Matos (2009) y Molina, Rodríguez y Medrano (2017) es fundamental que exista éste tipo de comunicación con los directivos, de lo contrario se corre el riesgo de que se deteriore el trabajo colaborativo o, peor aún, no se cumplan las metas institucionales.

Lo reportado anteriormente es de gran relevancia pues, como se menciona, según sus propios actores, resaltan la importancia del trabajo colaborativo en la evaluación institucional, ya que posibilita mejoras en la calidad del servicio educativo, en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes e incluso en la práctica docente, ya que se mejora continuamente a través de los procesos y mecanismos establecidos por el PC-SINEMS y el COPEEMS. Asimismo, se destaca a la socioformación como un enfoque que puede ser utilizado para determinar los factores que inciden en mejores resultados de dichas evaluaciones, ya que tal enfoque permite “que las personas se formen para ser emprendedoras con base en el trabajo colaborativo, a partir de un proyecto ético de vida sólido de y con competencias necesarias para afrontar los retos del contexto personal, social, comunitario, ambiental, científico, disciplinario, deportivo, recreativo y cultural” (Tobón, 2009, citado en Tobón, 2014, p. 58). Por este motivo, este enfoque se recomienda sea utilizado por las instituciones educativas para la búsqueda y desarrollo de estrategias que promuevan y evalúen el trabajo colaborativo, ya que apoyamos la idea de que la calidad educativa es resultado de la participación de todos los involucrados en el proceso educativo. Se sugieren posteriores estudios en ésta temática para corroborar su utilidad en el campo de la evaluación educativa.

REFERENCIAS

Becerra, C. y Reidl L. (2015). Motivación, autoeficacia, estilo atribucional y rendimiento escolar de estudiantes de bachillerato. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 79-93. Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-becerra-reidl.htm>

Carrillo, M. (2008). *Propuesta de sistema de evaluación de indicadores de educación media superior y superior en el distrito federal*. Recuperado de: <http://www.ieia.com.mx/materialesreuniones/1aReunionInternacionaldeEvaluacion/PO-NENCIAS18Septiembre/1.Calidadyestandares/CE.2MarioCarrillo.pdf...>

Cáceres, M., Pérez, C., Chong, M. y De la Rosa, N. (2016). La evaluación de las instituciones edu-

cativas para el ingreso en el Sistema Nacional del Bachillerato. Reflexiones teóricas-metodológicas. *En Revista de Educación*, Cooperación y Bienestar Social IEPC. 10(1), 59-68.

Cázares, R., y Gallardo, S. (2010). El enfoque de competencias y el currículum del bachillerato en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 8(1), 481-508.

CIFE. (2013). *Inicio de la socioformación*. Recuperado de: <https://cife1.wordpress.com/tag/socioformacion/>

COPEEMS. (2016). *Bienvenidos a Copeems*. Recuperado de: <http://www.copeems.mx/>

Cuglievan, G., y Rojas, V. (2008). La gestión escolar en el marco de la autonomía: una mirada desde el cotidiano a cinco instituciones educativas estatales de Lima. En M. Benavides (Ed.). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate*. (págs. 297-342). Perú:Grade.

Diario Oficial de la Federación. (2012). DECRETOS por el que se declara reformado el párrafo primero; el inciso c) de la fracción II y la fracción V del artículo 3o., y la fracción I del artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5233070&fecha=09/02/2012

Díaz, D. y Delgado, M. (2015). Propuesta de Competencias Gerenciales Desde la Socioformación Para Directivos de las Instituciones Educativas de Chiclayo. *Educare et Comunicare* 1 (4) 19-33.

Frias-Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Recuperado de: <https://www.uv.es/friasnav/Alfa-Cronbach.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. 1 edición. Mc Graw Hill:México.

Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista Educación*, 33 (2), págs. 95-107. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/440/44012058007/>

León, A; (2007). Qué es la educación. *Educere*,

-10) 595-604. Recuperado de: <http://colpos.re-dalyc.org/articulo.oa?id=35603903>

Matos, M. (2009). *Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes*. (Tesis de maestría). Universidad de Zulia, Maracaibo. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/111/TDE-2010-07-09T08:01:58Z317/Publico/matos_rojas_maria_elizet.pdf

Martínez, M. (2016). Autoevaluación institucional, el papel de las variables sociodemográficas en la percepción de los docentes. En Montes, F., Ceniceros D. y Aldama C. (Ed.) *Evaluación institucional, práctica educativa y desarrollo académico*. (págs. 13-23). Durango, México:ReDIE

Molina, H., Rodríguez, A. y Medrano, F. (2017). Interacción con comunicación asertiva y su impacto en las evaluaciones institucionales de dos bachilleratos de Tamaulipas. *Quaderns Digitals: Revista de Nuevas Tecnologías y Sociedad*. (86), 6. págs. 96-108.

Rodríguez, S. (1998). El Proceso de Evaluación Institucional. *Revista de Educación*. Madrid (315): 45-65. Recuperado de: <https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre315/re3150300463.pdf?documentId=0901e72b81270c55>

SEP. (2017). *Subsecretaría de educación media superior*. La reforma integral de la educación media superior. Recuperado de: <http://cosdac.sems.gob.mx/portal/index.php/riems>

SEP. (2017 b). PLANEA en educación media superior. Recuperado de: <http://planea.sep.gob.mx/ms/>

Stable, Y. (2011). Modelo de aprendizaje organizacional para organizaciones de información. *ACIMED*, 22(3), 237-250. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-4352011000300005&lng=es

Taber, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments. *En Science Education. Res Sci Educ* 48, págs. 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Tobón, S. (2012). *Evaluación de las competencias en la educación básica* (2 ed.). México: Santillana.

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. 4ta Ed. Bogotá: ECO.

Tobón, S. (2013b). *Proyectos formativos: Transversalidad y desarrollo de competencias para la sociedad del conocimiento*. México: CIFE

Tobón, S. (2014). *Proyectos Formativos: Teoría y metodología*. México: Pearson.

Tobón, S., González, L., Nambo, J., y Vazquez, J. (2015). *La Socioformación: Un Estudio Conceptual*. *Paradigma*, 36(1), 7-29.