

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS, Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

**INSTITUTO DE POST-GRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
PROGRAMA DIPLOMADO SUPERIOR EN EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PROYECTO DE AUTOEVALACION CON FINES DE
MEJORAMIENTO DEL COLEGIO FISCAL EXPERIMENTAL
“AGUIRRE ABAD”**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN QUE SE PRESENTA COMO
REQUISITO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE DIPLOMADO
SUPERIOR EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**AUTORAS: LCDA. SANDRA GUERRA RIOS
LCDA. ANITA LARA DE ORELLANA**

GUAYAQUIL, Noviembre del 2009

DEDICATORIA

Dedico este Proyecto de Evaluación a la memoria de mis padres, que a pesar de no estar presentes en cuerpo, espiritualmente me acompañan, a mi familia y compañeros

Lcda. Sandra Guerra Ríos

DEDICATORIA

Dedico este Proyecto de Evaluación a mi familia, profesores y compañeros que me han ayudado en esta gran tarea.

Lcda. Anita Lara de Orellana

AGRADECIMIENTO

- * Agradecemos infinitamente a Dios y a los ángeles, que siempre nos acompañan irradiando en nosotras sabiduría.

- * A la Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras, y Ciencias de la Educación.

- * A los excelentes maestros por sus sabias enseñanzas.

ÍNDICE

1.- Denominación del Proyecto	
Páginas Preliminares	
a) Portada.....	i
b) Dedicatoria.....	ii
c) Agradecimiento.....	iii
d) Índice.....	v
e) Summary.....	vii
f) Introducción.....	1
2.. Tema.....	2
2.1. Marco Conceptual: Principales conceptos del Proyecto.....	3
2.2. Marco Teórico.....	4
2.3. Marco Contextual.....	5
3.- Situación Institucional.....	7
3.1. Antecedentes Legales e Históricos.....	7
3.2. Misión, Visión, Proyectos y objetivos.....	7
3.3. Unidades y Oferta Académica.....	8
3.4. Bibliotecas.....	9
3.5. Organización Institucional (organigrama).....	10
4.- Objetivos del proyecto de Autoevaluación	
*Propósitos.....	11
5.- Modelo de Autoevaluación.....	12

6.- Delimitación	
*Funciones y ámbitos.....	13
7.- Metodología.....	15
7.1. Dimensiones y Criterios.....	15
7.2. Indicadores.....	19
7.3. Matriz de datos.....	22
7.3.1Técnicas e instrumentos.....	23
7.4. Valoración y Ponderación.....	26
7.5. Informes de Autoevaluación.....	28
8.- Organización.....	30
8.1. ¿Cómo debe estar conformada la comisión de autoevaluación?..	30
8.2. Recursos, Presupuesto.....	30
9.- Productos e impacto.....	31
Anexos.....	33
Glosario.....	63
Bibliografía.....	69

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
INSTITUTO DE POST – GRADO Y EDUCACION CONTINUA
TEMA: PROYECTO DE AUTOEVALUACION CON FINES DE
MEJORAMIENTO DEL COLEGIO FISCAL EXPERIMENTAL
“ AGUIRRE ABAD ”

AUTORAS: Lcda. Sandra Guerra Ríos
Lcda. Ana Lara de Orellana
TUTOR: Econ. Alcides Aranda Aranda
FECHA: NOVIEMBRE 8 DEL 2009

RESUMEN

Este último siglo se ha caracterizado por la necesidad de mejoramiento y Transparencia, a nivel mundial se habla de la urgencia de transformar la Calidad de vida, que esta íntimamente relacionada con la educación, En Nuestro proyecto hacemos un enfoque de la problemática que se presenta En el quehacer educativo, y a su vez lo relacionamos con la institución, motivo de nuestro proyecto; mencionamos elementos concretos de la importancia de la autoevaluación que van ligados a factores que inciden para alcanzar estos logros, especialmente en lo que tiene que ver con el pensamiento del docente, su formación profesional y la aplicación de valores éticos. En nuestra propuesta consideramos la importancia de la aplicación de un modelo sistémico, en la que con el fin de mejorar la calidad profesional y el desempeño docente, la institución como un todo integrado mejorará su desenvolvimiento. La aplicación de instrumentos evaluativos como: encuestas y cuestionarios nos ayudarán a conocer a profundidad las falencias de la institución y dar propuestas de soluciones a través de acciones mediante planes de mejoras que nos van a permitir el logro de nuestros objetivos, el mejoramiento profesional permanente de los docentes de nuestra institución. Finalmente consideramos que el éxito de esta propuesta está vinculada con sus actores académicos. Maestros, alumnos y comunidad y hacia ellos direccionamos nuestro proyecto

Autoevaluación

Mejoramiento

Acreditación

**UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
LETTERS AND PHILOSOPHY FACULTY OF SCIENCES
INSTITUTE OF EDUCATION OF GRADUATE AND CONTINUING
EDUCATION
ISSUE: SELF ASSESSMENT PROJECT FOR SCHOOL IMPROVEMENT
TAX ABBOT AGUIRRE EXPERIMENTAL**

**AUTHORS: ATTY: SANDRA GUERRA RÍOS
ATTY: ANA LARA DE ORELLANA
TUTOR: ECON. ALCIDES ARANDA ARANDA
DATE: NOVIEMBRE 8 DEL 2009**

SUMMARY

In the last time has been characterized by the necessity of improvement and transparency, all the world has of the urgency of improve the quality of the life because it is related with the education. Our proyect we approached the problem about that houseyeping of the education system, them we related with the institution, this is the reason of our project. We approached specific elements of the importance of the own evaluation, this elements are in contact with factors for achieve, specially with the thought of the teaches, their education professional and the application of the ethical values. In our proposal, we considered the importance of the application, of a systematic model, by improve the quality professional and the work of the teaches, the institution to integrate to improve their development. The application of the assesement instruments how interview, survey and questionaries, it help us to know the errors of the institution and to give solutions through the action , projects to improver, so, we allow that the achieve to our objectives in the improvement professional, to the teaches of our institution. We consider that the success of our proposal, with the actress academics, teachers, pupils, and community, our project is for them.

Self assessment	Improvement	Accreditation
-----------------	-------------	---------------

INTRODUCCION

En los últimos años la educación ecuatoriana, en todos sus niveles ha experimentado cambios y transformaciones profundos que se manifiestan en la diversificación, expansión cuantitativa de la oferta académica, en un cambio radical de los patrones de financiamiento en las exigencias de la sociedad para que se rinda cuentas, en fin todo esto ha impactado enormemente en las instituciones educativas, propiciando un escenario que requiere cada vez más de un proceso de planificación estratégica, como una forma de redimensionar el quehacer institucional.

En el entorno se observa importantes cambios en la relación de la sociedad con la institución como tal, que se traducen a su vez en requerimientos por parte de esta, en una mayor pertenencia en educación y transparencia en su gestión.

La autoevaluación es el punto de partida en el marco del desarrollo de nuevas políticas de carácter educativo, sólo con la aplicación de este nuevo proceso educativo vamos a determinar las falencias de nuestro sistema, conocer sus debilidades, el por qué nos seguimos manteniendo en esta espiral enmarañada que ha impedido que nuestro sistema mejore.

Los profundos cambios que ha experimentado la educación ecuatoriana se manifiesta en la diversificación y expansión cuantitativa de la oferta académica, en un cambio radical de los patrones de financiamiento, en las exigencias de la sociedad para que se rindan cuentas.

Este proyecto de auto evaluación dirigido al Colegio Fiscal Experimental “ Aguirre Abad “ ; tiene como finalidad ; no solo determinar estas falencias de tipo educativo en la que ha incurrido constantemente el sistema en si; sino que va más allá ; pues mediante planes de mejoras, planteamos rediseñar sus políticas educativas, logrando los cambios que la sociedad como tal nos demanda ; caminando a la par y con la misma intensidad, ritmo de vivir y afrontar los nuevos esquemas , estereotipos del momento histórico que estamos viviendo.

**2 Proyecto de Autoevaluación con fines de mejoramiento del
Colegio Fiscal Experimental “Aguirre Abad “**

2.1.- Marco Conceptual

Ámbitos.-

Áreas de evaluar en cada institución, de acuerdo a sus funciones..

Auto evaluación.-

Es un riguroso y sistemático examen que una institución realiza con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo sobre la totalidad de sus actividades institucionales o de un programa específico , a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados para mejorar la eficiencia institucional y se pueda alcanzar la excelencia académica.

Axiológico.-

Se relaciona con los principios y valores de una institución o persona.

Calidad.-

Grado en que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida.

Desempeño.-

Manera de actuar y desenvolverse en el ámbito educativo.

Evaluación.-

Proceso continuo, integral, participativo, que permite identificar una problemática analizarla y explicarla mediante información relevante.

Excelencia.-

Estadio superior de la calidad, lo que excede a la calidad, lo que excede a la calidad establecida como la requerida

Innovación.-

Cambios, nuevos paradigmas.

Modelo Educativo.-.

Sistematización de varios componentes en el proceso educativo que debe contemplar la misión, el entorno y su influencia, la visión, los objetivos, las estrategias, las acciones y seguimiento del proceso como un todo.

Sistémico.-

Modelo de evaluación que se define como un estudio interdisciplinario de una institución educativa con el fin de mejorar su desempeño.

Pertinencia.-

Relación entre lo que se dice y se hace en función de las necesidades.

2.2.- Marco Teórico.-

En el año 1971 Stufflebeam propone un modelo basado en un enfoque sistémico, nos habla de un tipo de evaluación de contexto, de insumos, de procesos, y productos.

Aquí la evaluación se define como un estudio interdisciplinario de una Institución educativa, con el fin de mejorar su desempeño.

La institución se convierte así en un de elementos interrelacionados e interactivos para lograr un propósito común.

Se espera así que la institución logre un equilibrio armónico entre sus elementos, aprender a reorganizarse y ajustarse a los cambios, y desarrollar la habilidad de comparar entre los resultados esperados y los obtenidos en la realidad.

Este modelo asume a la evaluación como aporte de información útil en la toma de decisiones.

Dentro de este modelo también nos encontramos con B. McDonald (1976) , quien ve al evaluador como una figura política , ve el problema de los valores y el ejercicio del poder, y clasifica la evaluación.

Propone una evaluación democrática, que le da un carácter axiológico a la evaluación.

Chadwick otro de los precursores de este modelo deja bien en claro el papel que juegan los distintos actores que intervienen en la evaluación : evaluadores y evaluados.

2.3.- Marco Contextual.-

Siendo el Colegio Fiscal Experimental “ Aguirre Abad “ una institución dedicada a la formación de jóvenes bachilleres , cuyo carácter visionario va orientado a la calidad académica y acorde a las exigencias de la sociedad actual y centradas en el campo científico , tecnológico y educativo.

El acelerado avance de las nuevas tecnologías, el desarrollo de la sociedad que ha nivel mundial ha fomentado el desarrollo científico y tecnológico que ha un paso gigantesco nos ha llevado al uso del Internet y al desarrollo sofisticado de las comunicaciones, nos encamina a vivir a la par de este proceso histórico.

Nuestra institución como un ente formador del desarrollo social, político, cultural, y económico del país no puede quedarse rezagado de este proceso, Al contrario al contar nuestra institución con departamentos de cómputos y laboratorios que permiten la formación y el mejoramiento constante de sus estudiantes.

El mundo actual con un sistema globalizado y socialmente sustentado en este avance ha propiciado cambios en todos los campos de la actividad humana.

Nuestro sistema educativo se debe preparar a los constantes cambios que seguirán surgiendo, haciendo frente a la nueva tecnología, a los nuevos descubrimientos científicos y tender al mejoramiento y a la calidad de vida de la sociedad, pues son herramientas que posibilitan y apoyan a la generación de nuevos conocimientos, por lo tanto constituyen un soporte importante a nivel mundial en la masificación del conocimiento,

En nuestro país la educación está en un proceso de transición, puesto que el mejoramiento del desempeño docente, y la acreditación de la misma busca en sí profesionales con un alto nivel de preparación que permita identificar la realidad de nuestra institución.

El campo tecnológico, científico, son herramientas de soporte para las actividades de tipo educativo, constituyen un elemento de primordial

interés dentro de las instituciones, en este sentido las especializaciones al formar bachilleres con este perfil esta preparando al profesional en función al tiempo y al espacio.

.

3. Situación Institucional

3.1.- Antecedentes Legales e Históricos

Gracias al advenimiento del liberalismo se crea el Instituto Superior Pedagógico en Guayaquil .El Colegio Fiscal “ Aguirre Abad “ nació como un anexo del antes mencionado Instituto Superior en la Presidencia del doctor Carlos Alberto Arroyo del Río quien expidió el Decreto 22356 . El Plantel fue declarado experimental mediante Acuerdo N° 3352, el 1 de septiembre de 1970.

3.2.- Misión, Visión, Proyectos, y Objetivos.

Misión.-

Ser una Institución Educativa que cumpla con su principal razón de ser y existir; que son nuestros alumnos, proporcionándoles una formación útil e integral de bachilleres a través de procesos pedagógicos adecuados y coherentes para obtener éxito en los Centros Educativos Superiores y en la vida diaria.

Visión.-

Mantener nuestro liderazgo educativo y la calidad de servicio, en beneficio de la comunidad Aguirrense y su proyección a la sociedad, en la formación de alumnos críticos, creativos, emprendedores, solidarios, y responsables, fundamentados en la práctica de valores y con el deseo permanente de superación.

Proyectos.-

Satisfacer a padres y alumnos mediante la excelencia académica y el mejoramiento continuo de los Procesos Educativos y Administrativos para que sean parte de una Sociedad Competitiva, que busca Progreso y Bienestar Permanente.

Objetivos

Formar Bachilleres Técnicos aplicando los Lineamientos Curriculares del Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica para el Bachillerato propuesto por el Decreto N° 3425 publicado en el Registro Oficial el 27 de

agosto del 2004, para fortalecer la Especialización vigente del Bachillerato Técnico y el Bachillerato en Ciencias con Auxiliares

Reestructurar Planes y Programas conforme los lineamientos curriculares de los Proyectos vigentes.

Fomentar nuevas estrategias en los métodos y técnicas de aprendizajes

Formar integralmente a los educandos y ofrecerles una educación completa para la vida.

Conocer los principales elementos epistemológicos - teórico de la investigación educativa así como las técnicas e instrumentos de la investigación cualitativa y cuantitativa orientada a la evaluación.

3.3.- Unidades y Oferta Académica / o que ofrece la carrera: Años de estudio, Títulos, Número de Profesores.

La carrera o unidad académica a la que pertenece tiene políticas de bienestar acordes con las exigencias legales y necesidades de los usuarios, pero estas deben ser más explotadas por la Institución en lo que se refiere al Colegio Aguirre Abad, donde sus profesores deben entregar los conocimientos de cada

Una de las especializaciones sin dejar vacíos y procurar llenar la vacante de algún profesor para que la enseñanza sea completa.

Los años de estudio en todas las especializaciones son de 6 años estas son:

- Químico Biológicas
- Ciencias Sociales
- Físico – Matemáticos
- Informática

Profesores titulares	134
Profesores contratados	66
Total =	200

3.4.- Bibliotecas

La biblioteca estará a cargo de un profesional especializado que velará por el cuidado de los libros y la buena atención al estudiante y profesores.

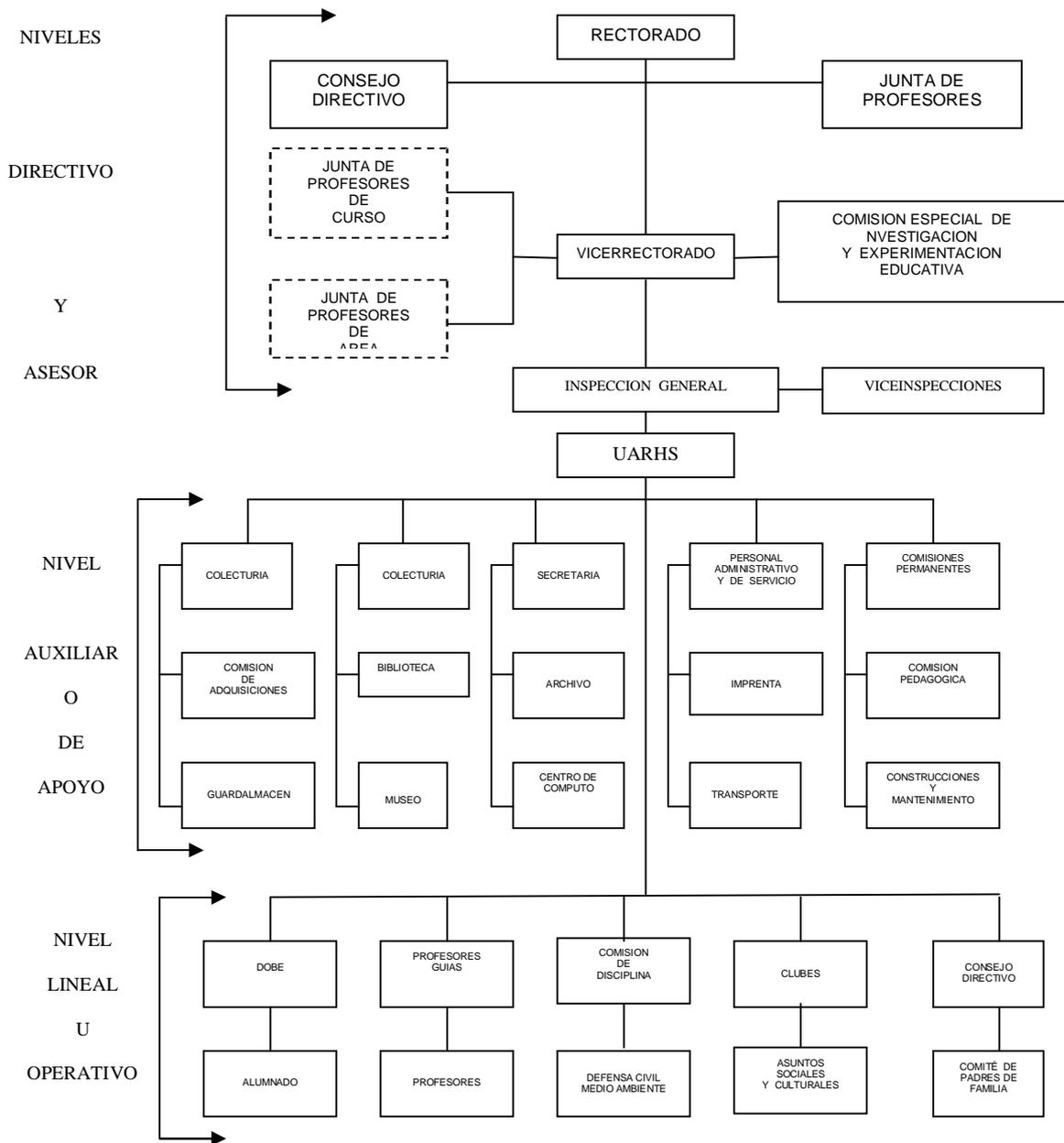
Las responsabilidades de la bibliotecaria son :

Trabajar ocho horas diarias de 60 minutos cubriendo la jornada escolar esto es de 7h: 15 hasta 18h:00 con turnos mensuales de carácter rotativo.

- a) Llevar el control de prestación de libros
- b) Mantener informada a la comunidad Aguirrense sobre la actualización de textos, obras, y publicarlas en la cartelera
- c) Mantener el aseo y la buena presentación
- d) Colaborar con el inspector general en la Planificación de actividades para aquellos alumnos que lleguen atrasados a su jornada de estudio.
- e) Planificar y ejecutar actividades con el material didáctico virtual conjuntamente con Vicerrectores, Directores de áreas y Departamentales

- f) Planificar, ejecutar, y evaluar conjuntamente con el jefe de Recursos Humanos actividades culturales.

.5.- Organización Institucional. (Organigrama)



4.- OBJETIVOS DEL PROYECTO DE AUTOEVALUACION

***OBJETIVO GENERAL**

Diseñar el proyecto de Autoevaluación mediante el modelo del Conea para el mejoramiento institucional.

*** OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1.- Promover la autoevaluación como una política institucional, que permita mejorar el desempeño docente, a través de una capacitación constante., generando una cultura de planificación, que facilite su implantación posibilitando el seguimiento de la misma.

2.- Identificar fortalezas y debilidades en los aspectos académicos como Administrativos, planteando alternativas que respondan a las exigencias del desarrollo social, científico.

3.- Desarrollar planes de mejoras partiendo de las debilidades para mejorar la calidad académica y administrativa de la Institución.

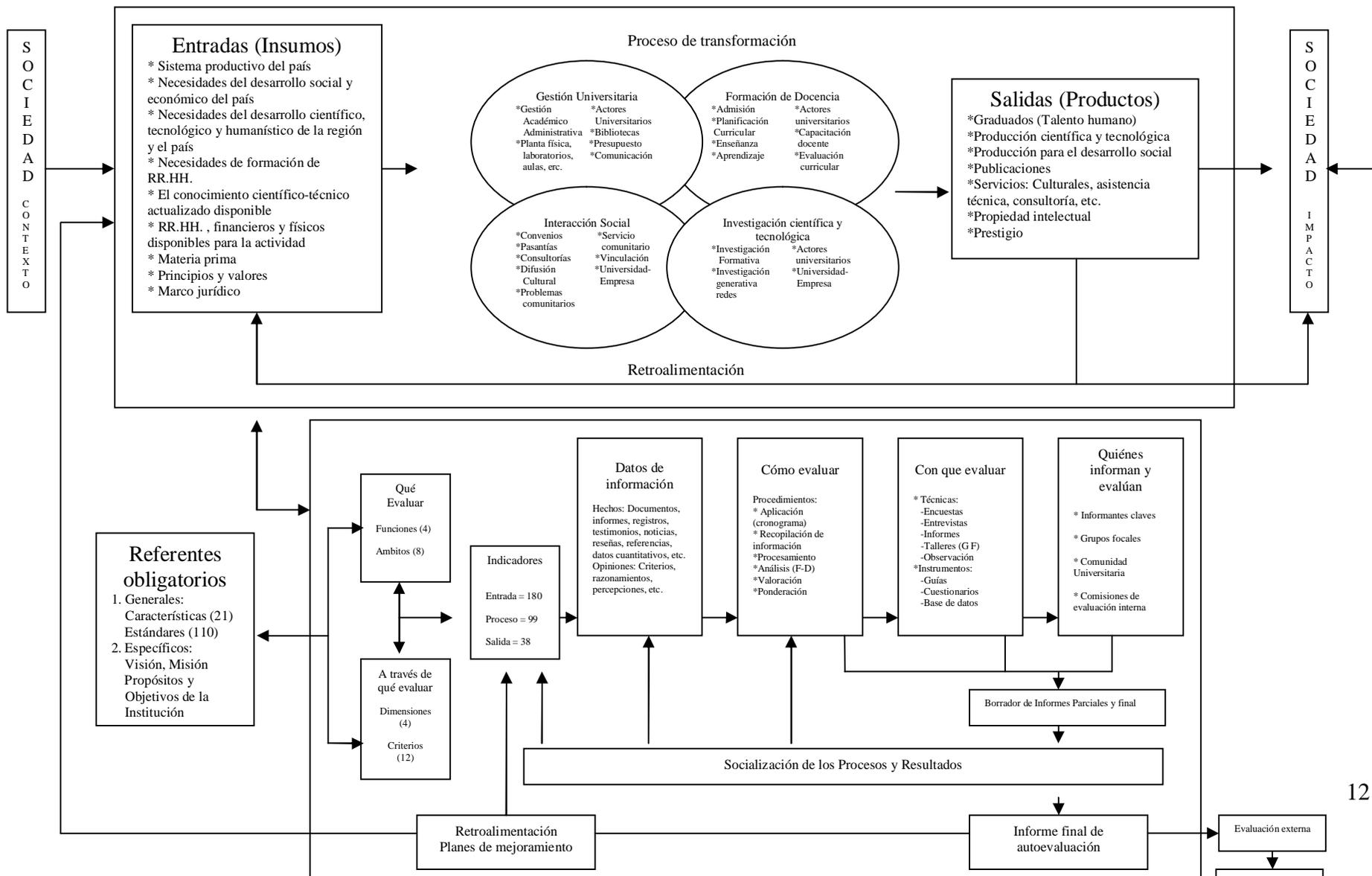
***PROPÓSITOS**

El propósito fundamental de nuestro proyecto de evaluación es desarrollar una serie de talleres, seminarios, y charlas con la participación del personal docente, administrativo de la institución. Junto con un proceso de capacitación constante.

Preocupados por alcanzar la excelencia educativa, el magisterio está logrando cambiar la mentalidad del profesor, aumentando su autoestima y resolviendo los problemas que por legado ha arrastrado.

.

5.- MODELO DE AUTO EVALUACION (CUADRO 1)



6.- DELIMITACION

6.1.- FUNCIONES Y AMBITOS

FUNCION DOCENCIA.- Esta función se concreta en los procesos de formación: científica – técnica y humanística, el Colegio Fiscal Experimental “Aguirre Abad” incluye estas políticas que aportan al crecimiento profesional de su elemento humano, a través de:

Actualización y formación permanente.

Evaluar constantemente el currículum

Vinculación con la colectividad.

Esta función incluye un ámbito: Docencia y Formación de Recursos Humanos.

6.2.- FUNCION INVESTIGACION.- Como objetivo fundamental se ha planteado: difundir las ciencias , las artes, y la tecnología, para mejorar la calidad de vida de

las familias , impulsar la investigación y crear fuentes de trabajo.

Esta función incluye un ámbito: investigación científica y tecnológica.

FUNCION VINCULACION CON LA COLECTIVIDAD.-

- La institución como componente de la sociedad, debe estar en constante interrelación con la comunidad mediante:

- Programas de asistencia educativa – comunitaria.
- Vinculación con la comunidad
- Capacitación.

Esta función incluye dos ámbitos: interacción social e impacto institucional
FUNCIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA.- Está vinculada a la organización de la institución:

- El manejo – económico - financiero
- Planificación institucional.

Esta función incluye cuatro ámbitos: Misión. y plan, administración y gestión, presupuesto y recursos financieros, bienestar universitario. (cuadro 2)

FUNCION	AMBITO
Gestión Administrativa	1.- Misión y plan institucional 2.- Administración y Gestión 3.- Presupuesto y recursos financieros 4.- Bienestar universitario
Docencia	Docencia y formación de recursos Humanos.
Investigación	Investigación científica y tecnológica
Vinculación con la colectividad	1.- Interacción social 2.- Impacto institucional

7.-METODOLOGÍA

7.1.- DIMENSIONES Y CRITERIOS.-

Las dimensiones y criterios se derivan de las características y estándares, son las perspectivas desde la cual se va a evaluar.

Las dimensiones son los aspectos fundamentales de la calidad del trabajo a evaluarse .

El proyecto de auto evaluación considera cuatro dimensiones

CRITERIOS.- Son elementos que permiten operativizar las dimensiones seleccionadas para evaluar la calidad del trabajo docente.

El proyecto de auto evaluación considera doce criterios

Así observemos el siguiente gráfico (que nos indica cada dimensión con su respectivo criterio. (cuadro 3)

DIMENSION	CRITERIOS
1.- Recursos Adecuados	1.1.- Recursos Humanos 1.2.- Recursos Materiales 1.3.- Recursos Financieros 1.4.- Recursos de Información
2.- Educación Práctica de Valores	2.1.- Declaración y Práctica de Valores. 2.2.- Educación. (Curricular y extra curricular) 2.3.- Práctica. (Relevancia de la Practica)
3.- Coherencia	3.1.- Eficiencia. (Administrativa Y Académica) 3.2.- Eficacia 3.3.- Efectividad
4.- Relevancia	4.1.- Pertinencia. (Interno y externo) 4.2.- Impacto. (Interno y Externo)

A continuación se explica brevemente cada dimensión y criterio

DIMENSION: RECURSOS ADECUADOS

La disponibilidad de recursos adecuados es una dimensión importante de la calidad del hacer institucional por cuanto permite comprender y explicar las condiciones en las que éste se desarrolla.

Al evaluar el trabajo del Colegio , es importante conocer el nivel de formación especializada de los recursos humanos, el tipo de materiales, de información y recursos financieros con los que cuenta para el cumplimiento de su misión . objetivos, y metas.

* CRITERIO: RECURSOS ADECUADOS

Permite analizar la cantidad y calidad de recursos humanos con que cuenta la Institución para desarrollar sus funciones.

* CRITERIO: RECURSOS MATERIALES

Posibilita evaluar la infraestructura física y el equipamiento de la institución en relación a sus objetivos y metas.

* CRITERIO: RECURSOS FINANCIEROS

Implica el estudio de los recursos financieros disponibles para el cumplimiento de metas institucionales.

* CRITERIO: RECIRSOS DE INFORMACIÓN

Permite verificar la existencia y uso de las fuentes de información que se encuentran al alcance de docentes, alumnos, y administrativos.

* DIMENSION: EDUCACION Y PRÁCTICVA DE VALORES

Involucra la declaración de principios y valores en el currículo y su práctica cotidiana por parte de los integrantes de la institución, y su influencia en la sociedad.

* CRITERIO: DECLARACIÓN

Se refiere a su inclusión en la visión, misión, objetivos, metas y en la normatividad institucional que le permita impulsar los procesos educativos y de gestión institucional, para fortalecer su transparencia.

* CRITERIO: EDUCACION

Es la evidencia de que en el diseño y ejecución curricular, así como en las actividades extracurriculares, se imparte enseñanza relacionada con valores.

*** CRITERIO: PRÁCTICA**

Permite verificar que los valores declarados, incluidos en el diseños curricular y extra curricular, impartidos a través de los procesos educativos y de difusión son practicados por todos los integrantes de la comunidad institucional.

*** DIMENSIÓN: COHERENCIA**

Se expresa por el grado de correspondencia entre lo que la institución o programa declara en su Misión y lo que efectivamente realiza. Se refiere a la congruencia entre el todo y las partes, entre las estructuras y los procesos, entre los propósitos y los medios, es decir, es la correspondencia entre las políticas de docencia, investigación, y vinculación social con los programas académicos, los perfiles profesionales y los objetivos de la institución, especialidad, o programa

*** CRITERIO: EFICIENCIA**

Se evidencia en el óptimo manejo de recursos institucionales en los procesos., Se trata de analizar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en los ámbitos de análisis de la autoevaluación. El trabajo institucional se analizará atendiendo a lo académico y administrativo.

*** CRITERIO: EFECTIVIDAD.**

Aprecia el grado de consecución de metas y objetivos previamente establecidos, Se evidencia en la congruencia que existe entre lo planificado y lo logrado. Para analizar el nivel de efectividad alcanzado en el trabajo institucional son útiles los siguientes criterios: formulación de metas explícitas, cumplimiento de metas, y logro de aprendizajes.

*** CRITERIO: EFICACIA**

Se refleja en la correspondencia entre los medios utilizados y los resultados obtenidos, está referida a recursos financieros. Para su análisis son útiles los criterios de adecuación de recursos y costo-beneficio

*** CRITERIO: RELEVANCIA**

Considera la importancia, pertinencia, trascendencia, alcance e impacto del trabajo institucional. Para la institución es fundamental valorar la relevancia de la misión y plan institucional, administración y gestión, presupuesto y recursos financieros, bienestar institucional, docencia y formación de recursos humanos, investigación científica, y tecnológica, interacción social e impacto institucional.

*** CRITERIO: PERTINENCIA**

Puede estimarse a lo interno y a lo externo de la institución, Se establece que el trabajo institucional es pertinente si existe correspondencia entre los fines que persigue la institución y los requerimientos de la sociedad en la cual está inmersa y si los distintos haceres de la institución son coherentes con sus declarados.

*** CRITERIO: IMPACTO**

Permite analizar el grado de influencia interna y externa de la institución, a lo interno se valora los cambios que el proceso de enseñanza–aprendizaje produce en los alumnos, y a lo externo, apreciando los cambios o transformaciones que produce en su entorno local, regional o nacional.

La calidad del trabajo de la institución se examinará a partir de las cuatro dimensiones generales anotadas y sus respectivos criterios. A la luz de estas dimensiones y criterios es posible construir un conjunto de indicadores que permiten identificar, comprender, explicar y valorar las características y atributos de cada ámbito de las instituciones de educación media.

Debe entenderse que en la auto evaluación, las dimensiones, criterios, e indicadores son nociones operativas, son herramientas importantes puesto que posibilitan establecer la información necesaria para analizar la calidad del trabajo

Los indicadores por dimensiones y criterios según funciones y ámbitos de análisis de la guía se presentan en el cuadro 1.

El diseño de este cuadro , que se presenta en forma de matriz de doble entrada, nos ayuda a:

*Ubicar y dar coherencia a los indicadores según las funciones, ámbitos, dimensiones y criterios.

*Apreciar el peso que tienen los indicadores según las funciones, ámbitos, dimensiones, y criterios.

*Apreciar el porcentaje de indicadores que se encuentran en cada parte del proceso sistémico: entradas, procesos y salidas.

*Diseñar la propuesta de ponderación.

7.2.- INDICADORES

Este proyecto considera 180 indicadores, cada uno de ellos, es una expresión cuantitativa, y cualitativa de las características estándares, dimensiones, y criterios de la evaluación.

El indicador es quizá la categoría más importante dentro del proceso de auto evaluación, porque a más de sintetizar y reflejar el comportamiento de los referentes de calidad como son las características. Y estándares, contienen también la información de la perspectiva a través de la cual se evalúa como son las dimensiones y criterios.

Los indicadores a su vez están distribuidos por funciones y ámbitos, a continuación, veamos la función docencia.

FUNCION DOCENCIA.-

AMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS

- 5.1.- Existencia y aplicación del reglamento para la selección de docentes.
- 5.2.- Definición del perfil académico y profesional de los docentes.
- 5.3.- Existencia y aplicación del reglamento de Carrera Docente (Escalafón)
- 5.4.- Clasificación docente por categorías escalafonarias, tiempo de dedicación y antigüedad
- 5.5.- Asignación del trabajo docente en correspondencia a la formación y experiencia profesional
- 5.6.- Asignación de carga académica de los docentes que incluya actividades de Investigación, gestión institucional y vinculación con la colectividad.
- 5.7.- Nómina de profesores, conformación de post-grado, que represente al menos el 40% de los docentes.
- 5.8.- Existencia de programas de educación continúa en ejecución y constancia estadística de resultados.
- 5.9.- Correspondencia de los programas de capacitación y mejoramiento docente con las necesidades institucionales.
- 5.10.- Existencia y ejecución de convenios, acuerdos y compromisos financieros Institucionales para programas de capacitación docente.
- 5.11.- Número y nivel de preparación del personal de apoyo a la docencia que trabaja en laboratorios, talleres, centro de cómputos, granjas, etc.
- 5.12.- Existencia y ejecución de un plan de capacitación para el personal de apoyo a la docencia.

- 5.13.- Certificación de la capacitación y adiestramiento recibido por el personal de apoyo a la docencia
- 5.14.- Evidencia que la institución cumple con al menos el 80% de los planes de perfeccionamiento docente – propuestos
- 5.15.- Inventario del equipo informático en uso de las bibliotecas.
- 5.16.- Evidencia de los certificados de formación profesional del personal que atiende la biblioteca
- 5.17.- Evidencia de sistemas modernos de catalogación y clasificación de documentos en la biblioteca.
- 5.18.- Existencia y aplicación de instructivos para préstamos, uso de documentos Y equipo de apoyo pedagógico en la institución.
- 5.19.- Nivel de satisfacción respecto a las características de los locales y servicios que prestan las bibliotecas
- 5.20.- Evidencia de convenios existentes y en ejecución para intercambio de información entre bibliotecas del Ecuador y el mundo.
- 5.21.- Equipos y materiales de apoyo utilizados en los servicios que ofrecen las Bibliotecas.
- 5.22.- Existencia de registros de adquisición de material bibliográfico.
- 5.23.- Existencia de procedimientos para la identificación de necesidades de adquisición de libros, publicaciones especializadas, e información digitalizada
- 5.24.- Relación del material bibliográfico e informático en función de

Las especializaciones y número de estudiantes.

- 5.25.- Relación de los requerimientos de los usuarios con los horarios de atención de bibliotecas, centros de información y documentación.
- 5.26.- Listado y estado de aulas , laboratorios, talleres, equipos y salas de capa-capacitación.
- 5.27.- Planos de ubicación de aulas , laboratorios, talleres , equipos y salas de capacitación.
- 5.28.- Disponibilidad de equipo informático y acceso de redes de información par docentes y estudiantes.
- 5.29.- Disponibilidad y distribución de recursos físicos y materiales para la docencia.
- 5.30.- Existencia de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos.
- 5.31.- Evidencia de que el número de aulas, laboratorios, talleres, equipos y salas de computación corresponden a las necesidades institucionales.
- 5.32.- Listado de áreas y campos experimentales equipados y funcionales por especialización.

- 5.33.- Existencia de objetivos y metas de docencia en relación a la misión institucional
- 5.34.- Incidencia de la demanda social y prácticas por especialización en el diseño curricular
- 5.35.- Correspondencia entre los planes y programas de estudio con la misión y objetivos institucionales.
- 5.36.- Aplicación del sistema de créditos académicos en la planificación curricular.
- 5.37.- Evidencia de la existencia de lineamientos para la planificación, ejecución Y evaluación del currículo
- 5.38.- Evidencia de la enseñanza de un segundo idioma, hasta un nivel comprensivo satisfactorio
- 5.39 . Evidencia de la enseñanza de informática hasta un nivel satisfactorio.
- 5.40.- Evidencia de que en el desarrollo curricular se ha cumplido las metas Planificadas.
- 5.41.- Evidencia que los docentes y estudiantes participan de los procesos de Investigación e interacción social en forma multi e inter-disciplinar
- 5.42.- Evidencia que la institución ha diseñado y tiene en ejecución modelos alternativos e innovadores de enseñanza – aprendizaje
- 5.43.- Evidencia que en el desarrollo y diseño curricular existen tutorías y asesoramiento académico permanente para los estudiantes.
- 5.44.- Constatación de la publicación y difusión de materiales para la docencia
- 5.45.- Evidencia de producción de materia de apoyo para la docencia.
- 5.46.- Existencia de procedimientos para la evaluación curricular y de los aprendizajes.
- 5.47.- Verificación y resultados de la aplicación de procedimientos para el seguimiento y evaluación del desempeño docente.
- 5.48.- Evidencia del cumplimiento de los programas de estudio planificados.
- 5.49.- Evidencia de la inclusión del espíritu emprendedor y de autogestión en el Currículo
- 5.50.- Evidencia de la interacción entre Pregrado y Postgrado, en los procesos de investigación con fines de graduación.
- 5.51.- Existencia de procedimientos para que estudiantes puedan tomar curso de acuerdo a sus especializaciones.
- 5.52.- Evidencia que en la planificación y en el desarrollo curricular se incluyan Principios y valores orientados hacia la búsqueda de la excelencia académica.

- 5.53.- Evidencia que el curriculum se incluyen principios y valores orientados a la aceptación de nuestra identidad multiétnica y pluricultural, y la solidaridad con el cambio social.
- 5.54.- Logros alcanzados de la aplicación de convenios o acuerdos entre el colegio y organizaciones , para que los estudiantes realicen prácticas o pasantías.
- 5.55.- Existencia y aplicación de reglamentos para el proceso de nivelación y admisión de los estudiantes de acuerdo con la ley.
- 5.56.- Existencia de procedimientos que faciliten el ingreso y permanencia de estudiantes con discapacidad física.
- 5.57.- Información estadística referente al número de estudiantes por aula.
- 5.58.- Información estadística sobre situación social y económica de los estudiantes.
- 5.59.- Existencia de estadísticas sobre matrícula e índice de promoción repitencia, deserción, graduación y separación estudiantil
- 5.60.- Existencia y cumplimiento de políticas y reglamento de graduación.
- 5.61.- Existencia y ejecución de programas para estudiantes con dificultades académicas
- 5.62.- Evidencia de la participación estudiantil en los organismos de gobierno de acuerdo con la ley.
- 5.63.- Evidencia y ejecución de un programa de seguimiento a los egresados, con soporte estadísticos,
- 5.64.- Disponibilidad de políticas, medios y acciones para la inserción de los egresados en el mercado laboral.

7.3. MATRIZ DE DATOS

La matriz de datos consta de una información básica en la autoevaluación, contiene la siguiente información:

- Función.
- Ámbito
- Dimensión.
- Criterio.
- Código.
- Indicadores.
- Datos.
- Informantes y fuentes de información.
- Técnicas e instrumentos

Existen 8 bloques de matrices, que corresponden. A igual número de ámbito, cada una de ellas me indica la función, dimensión, y el criterio, van en el encabezamiento de la matriz.

En los casilleros están: los códigos, indicadores, datos, informantes, técnicas e instrumentos.

Los códigos tienen dos partes una alfabética y una numérica, un indicador se encuentra a nivel de la función ámbito, dimensión y criterio.

Presentamos el cuadro #3 con los códigos individuales para cada categoría que interviene en la identificación de los indicadores.

Los datos que encontramos en las matrices se refieren a la información necesaria para evaluar los indicadores y son de dos tipos: cuantitativos y cualitativos.

La información cualitativa se refiere a opiniones e informes documentados; mientras que la cuantitativa se refiere a información numérica

El número de indicadores por función ayuda a marcar la importancia del peso específico que se le da a cada una de ellas

En el anexo #1 del proyecto nos referimos a las matrices tomando como punto de referencia

La función docencia..

CUADRO #3

CODIGO PARA LAS FUNCIONES, AMBITOS DE ANALISIS, DIMENSIONES Y CRITERIOS.

FUNCIÓN	CÓDIGO	AMBITO	CÓDIGO
*Gestión Administrativa	1	*Misión y plan	1
		*Administración y gestión	2
		*Presupuesto y Recursos Financieros	3
		*Bienestar Universitario	4
*Docencia	2	*Docencia y Formación de Recursos Humanos	5
*Investigación	3	*Investigación Científica y tecnológica	6
*Vinculación con la sociedad	4	*Interacción Social	7
		*Impacto Institucional	8

7.3.1 TECNICAS E INSTRUMENTOS.

Las técnicas e instrumentos son necesarias para la recopilación de la información del proyecto de autoevaluación.

Entre las técnicas tenemos: entrevista, encuesta, observación, taller y análisis de documentos.

Los instrumentos tienen estrecha relación con las técnicas; las más utilizadas son: guía de entrevista, cuestionario para la encuesta, guía de observación, de taller, etc.

ENTREVISTA.-

Es una técnica que implica la relación personal y directa entre el entrevistador y el entrevistado con la finalidad de conocer algún aspecto referente a la institución.

La guía de entrevista incluye varios ítems o preguntas que son formuladas por el entrevistador a un informante de calidad.

La entrevista es una técnica de carácter cualitativo, sus preguntas son abiertas, la guía se caracteriza por su flexibilidad en cuanto al lenguaje que se utiliza y al orden que se presentan las preguntas.

LA ENCUESTA.-

La encuesta recoge opiniones y percepciones sobre diversos aspectos de la institución; las preguntas pueden ser cerradas, de opción múltiple o abiertas.

La encuesta se la utiliza cuando los resultados son grupos numerosos de más de 10 personas, se la puede aplicar a todo un universo o a una muestra significativa del mismo.

Se debe tener en cuenta que las preguntas no se aparten de lo que expresamente desea evaluar el indicador, ya que a través de él, se está evaluando el estándar.

En una encuesta debemos tener en cuenta las siguientes recomendaciones metodológicas:

- Dotar de operatividad a los criterios de estudio.
- Determinar las escalas de valoración cualitativa.
- Identificar las preguntas pertinentes.
- Diseñar el formato del instrumento.
- Hacer una prueba piloto del instrumento.
- Diseño definitivo.

Recomendaciones sobre la construcción del instrumento.-

- Claridad en las preguntas.
- información específica.
- Cada pregunta debe permitir una sola interpretación.
- Las preguntas no deben requerir dos respuestas.
- Preguntar hechos y no razones.
- Evitar preguntas que sugieran las respuestas.
- Las preguntas deben ser concisas.
- Las preguntas deben facilitar la tabulación.

Las respuestas a las preguntas de los cuestionarios deben referirse a una sola escala de valoración, a fin de facilitar su ubicación y tabulación. Los elementos de la escala de valoración pueden variar en función de la naturaleza de las preguntas.

El grafico #5 nos muestra varias alternativas de escala de valoración cualitativa.

EVALUACION CUALITATIVA	EVALUACIÓN CUANTITATIVA (%)		RESULTADOS
	PRIMARIA	PONDERADA	
A. Muy buena: Objetivo Logrado (solución o Resultado excelente que puede servir como Modelo)	76 - 100		FORTALEZAS
B. Buena : Avance Significativo (existe preocupac ión y mejoras sustanciales faltando aprovechar Todo el potencial)	51 - 75		FORTALEZAS
C. Regular: Cierta Avance (logros parciales que dan lugar a ciertas mejoras con resultados aislados)	26 - 50		DEBILIDADES
D. Insuficiente : Ningún Avance (ninguna acción, quizá ciertas ideas buenas pero no concretadas)	0 - 25		DEBILIDADES

LA OBSERVACION.-

Con la finalidad de complementar la información obtenida a través de las entrevistas y encuestas, en ciertos casos se aplica la observación; por

ejemplo para constatar la existencia visible de recursos materiales o físicos, si así lo exige el indicador

La observación es la técnica más confiable, pero también la más sensible, ya que causa reacciones en los responsables del objeto a observar; por eso se recomienda anunciar al informante cuando se lo visita y acerca de qué se va a observar.

La observación es una técnica directa, el instrumento de esta técnica se llama guía de observación o registro observacional

La observación sirve para verificar y dar confiabilidad a la información obtenida por otras técnicas

TALLER.-

El taller es una técnica de análisis, evaluación, reflexión grupal y de construcción de acuerdos y consensos, contribuye a generar actitudes y compromisos para el cambio.

En nuestro proyecto de autoevaluación se aplicaran los talleres con la finalidad de conocer la imagen de los actores sobre la institución.

Esta técnica permite conocer o construir la percepción de un conjunto sobre algún aspecto de la realidad institucional, también para ampliar criterios fundamentados sobre el objeto de la evaluación, y verificar la información adquirida mediante la aplicación de otras técnicas.

Los talleres pueden organizarse con grupos constituidos ya sea este un equipo, área, comisión o sectores amplios de la institución.

El instrumento que se utiliza para sintetizar la información del taller es la guía del taller, que se diseña en función de las necesidades específicas de información relacionadas con el indicador.

En el anexo #2 presentamos un modelo guía para el taller.

7.4. VALORACION Y PONDERACION

La valoración de la información se realiza al final de la tabulación y paralelamente al análisis, el cuadro #5 nos indica los valores cuantitativos y cualitativos al ubicar las respuestas de cada pregunta, este cuadro sirve para la entrevista, la encuesta, la observación y el taller.

Luego viene la ponderación de ámbitos, características y estándares de calidad, que a partir de la evaluación de indicadores debe realizarse en todo proceso de autoevaluación antes de presentar el informe.

Los criterios utilizados en la ponderación son el producto de un profundo análisis, respecto a la importancia de cada función, ámbito, características y estándares

Las funciones sustantivas tienen el siguiente peso específico: Docencia con sus ámbitos Docencia y Formación de Recursos Humanos, el 32%, Investigación, con el ámbito Investigación Científica y Tecnológica, el 19%, y Vinculación con la colectividad, con Los ámbitos Interacción Social e Impacto Institucional, el 17%., la Gestión Administrativa tiene un porcentaje de 32%.

Esta propuesta refleja la realidad institucional, esta ponderación nos permite ubicar valores a las características, estándares e indicadores, (ver anexo #3 función docencia).

Consideramos que la valoración y la ponderación deben ser un ejercicio fundamentalmente cualitativo, que se puede traducir, en valores numéricos, por ello la ponderación refuerza, es explícita, pero no sustituye al análisis cualitativo.

Se debe resaltar los aspectos en que la institución se ha destacado positivamente que a la vez son sus fortalezas y también sus debilidades.

En el cuadro #6 veremos una síntesis de cada una de las funciones y ámbitos, con sus ponderaciones CUADRO #6

SINTESIS DE PONDERACION.

FUNCIÓN	ÁMBITO	CARACTERÍST	ESTÁNDARES	INDICADORES	PONDERACIÓN Por funciones y Ámbitos (%)	
	* Misión y Plan Institucional	2	4	9	4	4
1. Gestión Administrativa	*Administración y Gestión.	5	19	31	16	28
	* Presupuesto y Recursos Financieros	1	9	13	7	
	* Bienestar estudiantil	1	6	16	5	
2. Docencia	* Docencia y Formación de Recursos Humanos	6	41	64	32	51

3. Investigación	* Investigación Científica y Tecnológica	2	14	22	19
4. Vinculación con la colectividad	* Interacción social * Impacto institucional	2 2	7 10	12 12	9 8 17
TOTALES		21	110	179	100 100

7.5. INFORMES DE AUTOEVALUACION.

Durante el proceso de autoevaluación se emitirán informes parciales o de medio término y un informe final; estos informes deben ser claros precisos y concisos

Este documento debe contener los siguientes elementos:

- Introducción.
- Procedimientos.
- Resultados.
- Conclusiones.
- Propuestas de mejoramiento.
- Anexos.

En la introducción se hace referencia a los antecedentes, a los logros alcanzados, a las dificultades superadas, a los compromisos asumidos, etc.

En los procedimientos se hace referencia a la metodología a utilizar en el proceso de autoevaluación.

Los resultados son la parte más importante del informe; se informa de una manera clara, objetiva, lógica y exacta; es una síntesis valorativa de las características, y estándares, así como la misión de la carrera.

El informe debe tener conclusiones que son el resultado del pensamiento de la comisión de evaluación interna, luego se presentan las propuestas.

Finalmente es necesario incluir algunos documentos en calidad de anexos, que nos den una información detallada sobre la institución.

La redacción del informe final se desarrolla siguiendo los pasos del cuadro #6.;, el cuadro de resultados incluye información sobre la evaluación por ámbitos e indicadores (ver anexo #3).

Como anexo 9 debe incluirse alguna información detallada sobre la metodología empleada en la recolección de datos y sobre los criterios de juicios.

La información utilizada en la autoevaluación debe ser cuidadosamente archivada codificada y conservada.

Para la evaluación externa se debe enviar al Consejo Nacional de Evaluación y

Acreditación un documento original y tres copias del informe y sus anexos

8.-ORGANIZACIÓN

8.1 ¿Cómo debe estar conformada la comisión de autoevaluación'?

La comisión de evaluación interna estará conformada por:

-El Rector de la institución.

-El Vicerrector Académico.

El Consejo Directivo.

-Los Directivos de Áreas.

Esta comisión será capacitada y estará encargada de promover y difundir la autoevaluación a través de seminarios, charlas, talleres, monitoreando las diferentes actividades, con el fin de fortalecer la cultura de la evaluación

8.2 RECURSOS.

Presupuesto:

-Gastos de personal	\$100.000
-Servicio.	58.000
-Suministros	50.000
-Bienes-muebles	25.000
-Imprevistos.	17.000
TOTAL	250.000

9. PRODUCTOS E IMPACTOS.

9.1. Producto esperado ¿Qué espera que ocurra después de ejecutado el proyecto?.

Como resultado de la implantación de este proyecto; nuestro propósito es desarrollar una serie de actividades, mediante charlas, talleres, y seminarios, que mediante un proceso determinado nos permita lograr una transformación primeramente en el pensamiento del maestro; cambiar su actitud , elevando su autoestima, mejorar la calidad educativa y que la imagen de nuestra institución sea considerada de calidad y eficiencia.

9.2. IMPACTO SOCIAL.

Lo que se desea es una transformación total , y al darse un primer paso con los maestros de la institución ,habrá también un cambio en la actitud del estudiante, que al encontrarse con maestros altamente capacitados, lógicamente que la educación que ellos reciban también será de calidad.

Se desarrollará el pensamiento crítico del alumno, con una formación integral, emprendedores de su propio porvenir, que les sirva para enfrentarse a los nuevos retos que la sociedad así lo demande; a su vez a esto va a permitir que la comunidad, la sociedad en sí vea a la institución como un organismo serio, con una formación altamente pedagógica, y con una calidad y eficiencia comprobada.

9.3.- MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

AMBITO: DOCENCIA

N ^a	ACTIVIDADES	INDICADORES DE GESTIÓN	TIEMPO	CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
1	Seminario de capacitación	120 docentes capacitados	Mayo 5 hasta 12 de agosto 2009	90 %	Evento realizado
2	Monitoreo ,seguimiento, y Evaluación del perfeccionamiento Docente	120 dicente Monitoreados y evaluados	20 de agosto Hasta 30 de Octubre 2009	95%	Seguimiento Cumplido
3	Redefinición de visión, misión y Objetivos institucionales	Documentos Redefinidos y Correspondencia Con la visión, Misión, objetivos institucionales	Noviembre 3 hasta Diciembre 28 de 2009	80%	Documento Definido

Anexo 1

MATRICES DE DATOS

FUNCIÓN DOCENCIA

ÁMBITO 5 : DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: RECURSOS ADECUADOS (R A)
VARIABLE: RECURSOS HUMANOS (R H)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
RA.RH.2.5.01	* Clasificación docente por categorías escalafonarias, tiempo de dedicación, antigüedad.	Información documentada y Estadística.	Planificación Recursos Humanos	Entrevista – Guía Entrevista - Guía
RA.RH.2.5.02	* Nómina de profesores con formación de postgrado que representen al menos el 40% de los docentes	Informe documentado	Recursos Humanos Dirección Académica	Entrevista-- Guía Entrevista - Guía
RA.RH.2.5.03	*Número y nivel de preparación del personal de Apoyo a la docencia que trabaja en laboratorios, Talleres, centros de cómputos, y otros	Informe documentado	Recursos Humanos	Entrevista - Guía
RA.RH.2.5.04	* Información estadística sobre la condición social y Económica de los estudiantes	Informe documentado	Planificación Bienestar estudiantil	Entrevista – Guía Entrevista - Guía

FUNCIÓN DOCENCIA
ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: RECURSOS ADECUADOS (R A)
VARIABLE: RECURSOS MATERIALES (R M)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
RA,RM.2.5.01	* Equipo y materiales de apoyo utilizados en los servicios que ofrecen las bibliotecas .	Información documentada: Número, funcionalidad, calidad, actualidad.	Dirección financiera	Entrevista – Guía
RA.RM.2.5.02	* Existencia y registro de adquisiciones de material bibliográfico.	Informe documentado	Dirección Financiera Jefe de biblioteca	Entrevista-- Guía Entrevista - Guía
RA.RM.2.5.03	*Listado y estado de aulas, laboratorios, talleres, equipos y salas de capacitación.	Informe documentado	Departamento de obras Directivos de áreas	Entrevista – Guía Entrevista – Guía - observación
RA.TM.2.5.04	* Disponibilidad y distribución de recursos Físicos y materiales para la docencia	Informe documentado	Dirección Financiera Directivos de áreas	Entrevista – Guía Entrevista - Guía - observación

FUNCIÓN DOCENCIA

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: RECURSOS ADECUADOS (R A)
VARIABLE: RECURSOS MATERIALES (R M)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
RA.RM.2.5.05	* Listado de áreas y campos experimentales equipados y funcionales por especialización	Informe documentado	Dirección Financiera Directivos de áreas	Entrevista – Guía Entrevista – Guía – observación
RA.RM. 2.5.06	*Evidencias de producción de material De apoyo para la docencia	Informe documentado	Directivos Dirección Académica	Entrevista - Guía Entrevista - Guía

DIMENSIONES Y VARIABLES DE ANÁLISIS

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: RECURSOS ADECUADOS (R A)
VARIABLE: RECURSOS FINANCIEROS (R F)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
RA.RF.2.5.01	* Constatación de la publicación y difusión de materiales para la docencia	Informe documentado: Existencia de Equipos Informe documentado: Recursos Financieros	Directivos de áreas Dirección Financiera	Entrevista – Guía Observación Entrevista – Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: RECURSOS ADECUADOS (R A)
VARIABLE: RECURSOS DE INFORMACION (R I)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
RA.RI.2.5.01	* Inventario del equipo informático en uso de las bibliotecas	Inventario	Dirección Financiera Directivos de áreas	Entrevista – Guía Observación
RA. RI. 2.5. D2	* Constatación de la disponibilidad de equipamiento informático y acceso a redes de información para docentes y estudiantes	Informe documentado	Dirección Financiera Unidad de informática Directivos de áreas	Entrevista – Guía Entrevista – Guía Entrevista - Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: EDUCACIÓN Y PRÁCTICA DE VALORES (E V)
VARIABLE: DECLARACIÓN (D E)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
EV.DE.2.5.01	* Evidencia que en la planificación y el desarrollo curricular se incluyen principios y valores orientados hacia la búsqueda de la excelencia académica-	Informe documentado	Dirección Académica Directivos de área	Entrevista – Guía Entrevista – Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: EDUCACIÓN Y PRÁCTICA DE VALORES (E V)
VARIABLE: EDUCACIÓN (ED)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
EV.ED.2.5.01	* Evidencia de que en el curriculum se incluyan a principios y valores ,orientados a la aceptación de nuestra identidad pluriétnica-multicultural y la solidaridad con el cambio social.	Informe documentado Opinión sobre principios y valores en la ejecución curricular	Dirección Académica Directivos de área Autoridades Docentes Estudiantes	Entrevista – Guía Encuesta Cuestionario Encuesta – Cuestionario Encuesta – Cuestionario Encuesta – Cuestionario

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFICIENCIA (EF)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
C.O.EF. 2.5.01	*Existencia y aplicación de reglamento para la selección de docentes.	Informe documentado	Recursos Humanos Secretaría General Directivos de áreas	Entrevista – Guía Entrevista - Guía Entrevista - Guía
CO.EF. 2.5.02	* Definición del perfil académico y profesional de los docentes.	Informe documentado	Dirección Académica Directivos de áreas	Entrevista – Guía Entrevista - Guía
CO. EF. 2.5.03	*Existencia y aplicación de un reglamento de Carrera docente (escalafón)	Informe documentado	Recursos Humanos Dirección Académica Docente	Entrevista – Guía Entrevista – Guía Encuesta – Cuestionario
CO. EF. 2.5.04	* Asignación de carga académica de los docentes que incluya actividades de investigación, gestión institucional, y vinculación con la colectividad.	Informe documentado	Dirección Académica Directivos de área	Entrevista – Guía Entrevista – Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFICIENCIA (EF)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
C.O.EF. 2.5.05	*Existencia de programas de educación continua en ejecución y constancia de resultados.	Informe documentado	Dirección Académica Directivos de áreas Docentes	Entrevista – Guía Entrevista - Guía Encuesta - Cuestionario
CO.EF. 2.5.06	* Correspondencia de los programas de capacitación y mejoramiento docente con las necesidades institucionales.	Informe documentado	Directivos de áreas Dirección Académica Planificación	Entrevista – Guía Entrevista – Guía Entrevista - Guía
CO. EF. 2.5.07	* Existencia y ejecución de convenios, acuerdos y compromisos financieros institucionales para programas de capacitación docente.	Informe documentado	Dirección Académica Rector Dirección Financiera	Entrevista – Guía Entrevista – Guía Encuesta – Cuestionario

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFICIENCIA (EF)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CO.EF.2.5.08	* Existencia y ejecución del plan de capacitación para el personal de apoyo a la docencia	Informe documentado	Recursos Humanos Dirección Académica	Entrevista – Guía Entrevista – Guía
CO. EF. 2.5. 09	* Evidencia de los certificados de formación Profesional del personal que atiende las bibliotecas.	Informe documentado	Recursos Humanos	Entrevista – Guía
CO. EF. 2.5. 10	* Evidencia de sistemas modernos de catalogación y clasificación de documentos en las bibliotecas.	Informe documentado	Directivos de áreas	Entrevista – Guía Observación
CO.EF.2.5. 11	* Existencia y aplicación de instructivos para préstamos , uso de documentos y equipos de apoyo pedagógico den la Institución	Informe documentado	Directivos de área	Entrevista – Guía
CO.EF.2.5.12	* Evidencia de los convenios existentes y en ejecución para intercambio de información entre bibliotecas del Ecuador y el mundo	Informe documentado	Rector Directivos de área	Entrevista - Guía Entrevista – Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: **COHERENCIA (CO)**
VARIABLE: **EFICIENCIA (EF)**

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CO.EF.2.5.13	* Existencia y ejecución del plan de capacitación para el personal de apoyo a la docencia	Informe documentado	Recursos Humanos Dirección Académica	Entrevista – Guía Entrevista – Guía
CO. EF. 2.5.14	* Planos de ubicación de aulas, laboratorios, talleres, equipos, y salas de capacitación.	Informe documentado	Rector	Entrevista – Guía – Observación
CO. EF. 2.5. 15	* Correspondencia entre planes y programas de estudio de las especializaciones con la misión Y objetivos.	Informe documentado	Directivos de áreas Dirección Académica	Entrevista – Guía Observación
CO.EF.2.5. 16	* Aplicación del sistema de créditos en la planificación.	Informe documentado	Directivos de área Docentes	Entrevista – Guía Encuesta – Cuestionario
CO.EF.2.5.17	* Evidencia de la existencia de lineamientos para la planificación, ejecución y evaluación del currículo	Informe documentado	Dirección Académica	Entrevista - Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFICIENCIA (EF)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CO.EF.2.5.18	* Evidencia de que los docentes y estudiantes de Las especializaciones participan en los procesos De investigación e interacción social en forma ,multi e interdisciplinaria	Opinión sobre la investigación interdisciplinaria Informe documentado	Docentes Estudiantes	Encuesta Cuestionario
CO. EF. 2.5.19	* Evidencia que la institución ha diseñado y tiene En ejecución modelos alternativos e innovadores De enseñanza - aprendizaje	Informe documentado Opinión sobre modelos alternativos de enseñanza - aprendizaje	Dirección Académica Directivos de áreas Docentes Estudiantes	Entrevista – Guía Entrevista – Guía Encuesta Cuestionario – Taller
CO. EF. 2.5. 20	* Evidencia que en el diseño y desarrollo curricular existen tutorías y asesoramiento permanente para los estudiantes	Informe documentado	Estudiantes Directivos de áreas Dirección Académica	Cuestionario Entrevista – Guía Observación
CO.EF.2.5. 21	* Existencia de procedimientos para las evaluaciones curricular y de los aprendizajes.	Informe documentado	Dirección Académica Directivos de área	Entrevista – Guía Encuesta – Cuestionario
CO.EF.2.5.22	* Evidencia de la inclusión del espíritu emprendedor y de autogestión en el currículo	Informe documentado	Dirección Académica Directivos de área	Entrevista - Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFICIENCIA (EF)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CO.EF.2.5.23	* Evidencia de la interacción entre pregrado y Postgrado en los procesos de investigación con fines de graduación.	Informe documentado	Directivos de área	Entrevista – Guía
CO. EF. 2.5.24	*Existencia de procedimientos para que estudiantes de pregrado puedan seguir cursos de Postgrado.	I Informe documentado	Dirección Académica Directivos de áreas	Entrevista – Guía Entrevista – Guía
CO. EF. 2.5. 25	* Existencia y aplicación de reglamentos para el proceso de nivelación y admisión de estudiantes de acuerdo con la ley	Informe documentado	Secretaria General Directivos de área	Entrevista –Guía Entrevista - Guía
CO.EF.2.5. 26	* Existencia de procedimientos que faciliten el Ingreso y permanencia de estudiantes con Discapacidad física	Informe documentado	Dirección Académica Directivos de área	Entrevista – Guía Encuesta – Cuestionario
CO.EF.2.5.27	* Información estadística referente al número de estudiantes por aula	Informe documentado	Dirección Académica Directores de áreas	Entrevista - Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: **COHERENCIA (CO)**
VARIABLE: **EFICIENCIA (EF)**

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CO.EF.2.5.28	* Existencia de estadísticas sobre matrícula e índices de promoción , repitencia, deserción, Graduación, y separación estudiantil.	Informe documentado	Rector Secretaria General	Entrevista – Guía Entrevista – Guía
CO. EF. 2.5.29	*Existencia y cumplimiento de políticas y reglamentos de graduación	I Informe documentado	Rector Secretaría General	Entrevista – Guía Entrevista – Guía
CO. EF. 2.5. 30	* Existencia y ejecución de programas remediales para estudiantes con dificultades Académicas.	Informe documentado	Directivos de área	Entrevista –Guía
CO.EF.2.5. 31	* Evidencia de la participación estudiantil en los Organismos de gobierno estudiantil de acuerdo con la ley.	Verificación de la participación	Secretaría General	Entrevista – Guía Observación
CO.EF.2.5.32	* Existencia y ejecución de un programa de seguimiento a los graduados, con soporte estadístico.	Informe documentado Opinión sobre seguimiento a graduados	Dirección Académica	Entrevista - Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFICACIA (EA)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CO.EA.2.5.01	* Asignación de trabajo docente por profesor en Correspondencia a su formación y experiencia profesional	Informe documentado	Dirección Académica	Entrevista – Guía
CO. EA. 2.5.02	* Relación del material bibliográfico e informático en función de las especialidades y número de estudiantes.	Informe documentado	Directores de área	Entrevista – Guía
CO. EA.2.5. 03	* Relación de los requerimientos de los usuarios con los horarios de atención de bibliotecas, centros de información y documentación y que sean publicados.	Informe documentado	Dirección Académica Horarios publicados	Entrevista –Guía Observación
CO.EA.2.5. 04	* Existencia de recursos didácticos modernos y suficientes de acuerdo con el número de alumnos.	Informe documentado Opinión sobre recursos didácticos	Docentes Estudiantes	Cuestionario Encuesta

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFICACIA (EA)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
CO.EA. 05	* Evidencia de que el número de aulas laboratorios, equipos, y salas de capacitación corresponden a las necesidades institucionales	Informe documentado	Dirección Académica Directores de áreas	Entrevista – Guía Entrevista – Guía
CO. EA. 06	* Existencia de objetivos y metas de Docencia en relación a la Misión Institucional.	Informe documentado	Dirección Académica	Entrevista - Guía

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFECTIVIDAD (EI)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
CO. EI. 01	* Certificación de la capacitación y adiestramiento recibido por el personal de apoyo a la docencia.	Informe documentado	Recursos Humanos Dirección Académica	Entrevista – Guía Entrevista – Guía
CO. EI. 02	* Evidencia que la Institución cumpla con al Menos el 80% de los planes de perfeccionamiento docente propuestos	Informe documentado	Recursos humanos	Entrevista – Guía
CO. EI. 03	* Evidencia de la enseñanza de un segundo idioma hasta un nivel comprensivo satisfactorio	Informe documentado Opinión	Directores de área	Entrevista – Guía
CO. EI.04	* Evidencia de la enseñanza de informática hasta un nivel satisfactorio	Informe documentado Opinión	Estudiantes Directivos de área	Cuestionario Encuesta

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: COHERENCIA (CO)
VARIABLE: EFECTIVIDAD (EI)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
CO. EI.05	* Evidencias de que en el desarrollo curricular se han cumplido las metas planificadas.	Informe documentado	Dirección Académica	Entrevista – Guía
CO.EI.06	* Verificación y resultados de la aplicación de Procedimientos para el seguimiento y evaluación del desempeño docente.	Informe documentado Opinión sobre evaluación del desempeño docente.	Docentes Dirección Académica	Encuesta- Cuestionario Entrevista – Guía
CO.EI.07	* Evidencia del cumplimiento de los programas de estudio planificados	Informe documentado Opinión sobre cumplimiento de programas de estudio	Docentes Estudiantes	Encuesta – Cuestionario Encuesta – Cuestionario
CO.EI.08	* Logros alcanzados de la aplicación de convenios o acuerdos entre organizaciones para que estudiantes realicen prácticas o pasantías	Informe documentado	Directivos de áreas	Encuesta – Cuestionario

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: RELEVANCIA (RE)
VARIABLE: PERTINENCIA (PE)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
RE.PE2.5.01	* Incidencia de la demanda social y de las prácticas profesionales en el diseño curricular	Opinión Informe	Autoridades Docentes Estudiantes	Encuesta- Cuestionario Encuesta – Cuestionario Encuesta – Cuestionario

ÁMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIMENSIÓN: RELEVANCIA (RE)
VARIABLE: IMPACTO (IM)

CÓDIGO	INDICADORES	DATOS	INFORMANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
RE.IM.2.5.01	* Nivel de satisfacción de los usuarios respecto a las características de los locales y servicios que prestan las bibliotecas.	Opinión sobre los servicios de las Bibliotecas.	Docentes Estudiantes	Encuesta- Cuestionario Encuesta – Cuestionario

ANEXO 2 ENCUESTA

ENCUESTA – CUESTIONARIO DIRIGIDA A ESTUDIANTES

Sr./ Srta./ Sra :

EL Colegio Fiscal Experimental “ Aguirre Abad “ a través de la Comisión de Evaluación Interna , ha iniciado el proceso de autoevaluación como parte de la política de mejoramiento de la calidad con fines de acreditación. Sus opiniones son importantes para valorar el desempeño docente.

La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer en forma tabulada e impersonal.

Le agradeceremos se sirva contestar el cuestionario consignando una x en el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala de valoración.

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Muy satisfecho	Satisfecho	Parcialmente satisfecho	Insatisfecho
4	3	2	1

AMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS INDICADOR (CO.EF.2.5.05)

1	Las aulas y laboratorios de computación de su institución son cómodas y funcionales	4	3	2	1
2	Están debidamente equipados los talleres de electricidad de su Institución	4	3	2	1
3	Hacen uso adecuado de los equipos y materiales utilizados en los Laboratorios	4	3	2	1
4	La enseñanza aprendizaje en los laboratorios y talleres están de Acorde con la tecnología	4	3	2	1

..... Lugar y fecha de entrega
Encuesta parcial a docentes

ANEXO 2.1 ENCUESTA

ENCUESTA – CUESTIONARIO DIRIGIDA A DOCENTES

Sr./ Srta./ Sra :

EL Colegio Fiscal Experimental “ Aguirre Abad “ a través de la Comisión de Evaluación Interna , ha iniciado el proceso de autoevaluación como parte de la política de mejoramiento de la calidad con fines de acreditación. Sus opiniones son importantes para valorar el desempeño docente.

La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima cuyos resultados se darán a conocer en forma tabulada e impersonal.

Le agradeceremos se sirva contestar el cuestionario consignando una x en el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala de valoración.

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Muy satisfecho	Satisfecho	Parcialmente satisfecho	Insatisfecho
4	3	2	1

AMBITO 5: DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS INDICADOR (CO.EF.2.5.14)

1	La Institución ejecuta programas de educación continua, orientados a la actualización permanente a los docentes	4	3	2	1
2	Los programas de educación continua dentro de la Institución contempla eventos de actualización	4	3	2	1
3	Conoce la Institución sus fortalezas y debilidades	4	3	2	1
4	Ha planificado la Institución acciones de mejoramiento al respecto	4	3	2	1

.....
Lugar y fecha de entrega
Encuesta parcial a estudiantes

MATRIZ DE INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ANEXO 3

INSTITUCIÓN: PERÍODO DE
EVALUACIÓN:.....

AMBITO
EVALUADO:.....
.....

PONDERACIÓN (%):.....
EVALUACIÓN OBTENIDA (%): -.....

INDICADORES	EVALUACION OBTENIDA	RESULTADOS	DOCUMENTO CODIFICADO
CÓDIGO -- CONCEPTO	PRIMARIA (%) PONDERADA ALFABETICA	(F -- D)	CODIFICADO

(f) Responsable de Comisión de Evaluación Interna:
.....
.....

Ligar y Fecha:

- (1) Valor derivado de la aplicación y procesamiento de los instrumentos
- (2) Ponderación que corresponde a acuerdo con el anexo 4
- (3) Se refiere a la información de respaldo que justifica la evaluación y que está sujeta a verificación.

PONDERACIÓN

ANEXO 4

PROPUESTA DE PONDERACIÓN PARA EL COLEGIO FISCAL EXPERIMENTAL “AGUIRRE ABAD”

FUNCIONES, ÁMBITOS, CARACTERÍSTICAS, ESTÁNDARES	CÓDIGO DEL INDICADOR	ESPECÍFICO	PUNTAJES SUBTOTAL	TOTAL
II FUNCIÓN DOCENCIA				32
ÁMBITO 5 : DOCENCIA Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS				32
Característica 10. El Colegio tiene un cuerpo académico calificado para sus propósitos, que se selecciona y promueve atendiendo las especializaciones de cada programa o unidad académica, propiciando su mejoramiento permanente, profesional, y humano			5.33	
Estándares 10.1 Que la institución tenga y aplique procedimientos que l a selección de los docentes, atendiendo a las normas Legales y a las características de formación, experiencia Profesional e integridad personal.	CO.EF.2.5.01	0.59		
10.2 Que la Institución aplique un sistema de escalafón cuyo Incentivo económico este vinculado estrechamente a la Formación , experiencia, capacitación , y desempeño, evidenciado por procedimientos idóneos de evaluación de la calidad del docente	CO.EF.2.5.02 CO.EF.2.5.03 RA.RH.2.5.01	0.59		
10.3 Que todos los docentes tengan asignada su distribución de trabajo de acuerdo a su tiempo legal de dedicación, en correspondencia a su formación y experiencia profesional	CO.EA.2.5.01	0.59		
10.4 Que la distribución de trabajo de los docentes considere A más de actividades relacionadas con la docencia , otras como investigación , gestión institucional, y vinculación con la colectividad.	C.O.E.F.2.5.04	0.59		
10.5 Que la Institución posea un cuerpo docente con formación de postgrado en áreas relacionadas con la cátedra o actividad que realiza	R.A.R.H.2.5.02	0.59		

10.6 Que la Institución tenga programas de educación continua en ejecución , orientadas a la actualización permanente de los docentes en el campo de especialización.	C.O.E.F.2.5.05 C.O.E.F.2.5.06	0.59		
---	----------------------------------	------	--	--

FUNCIONES, ÁMBITOS, CARACTERÍSTICAS, ESTÁNDARES	CÓDIGO DEL INDICADOR	ESPECÍFICO	PUNTAJES SUBTOTAL	TOTAL
10.7 Que la Institución tenga establecidos mecanismos para pasantías e intercambio académico de sus Docentes.	C.O.E.F.2.5.07	0.59		
10.8 Que el personal de apoyo a la docencia haya recibido capacitación y adiestramiento en el manejo de laboratorios, talleres, centros de informática, diseño de material didáctico y uso de equipos audiovisuales y otras destrezas relacionadas con sus funciones,	RA.RH.2.5.03 CO.EF.2.5.08 CO.EI.2.5.0	0.59		
10.9 Que la Institución evidencie el cumplimiento de los planes de perfeccionamiento docente.	CO. EI.2.5.02	0.59		
Característica 11. La Institución cuenta con servicios de apoyo, bibliotecas, talleres, laboratorios, equipos, instalaciones para el desarrollo de sus funciones académicas, cuyas características corresponden al avance de la ciencia y la tecnología				5.-33
Estándares: 11.1 Que las bibliotecas estén manejadas por profesionales especializados, organizadas de acuerdo a técnicas modernas, informatizadas y con normas de uso y préstamo adecuado.	RA.RI. 2.5. 01 CO.EF.2.5.09 CO.EF.2.5.10 CO.EF.2.5.11 RE.IM.2.5. 01	0.88		
11.2 Que las instituciones mantengan para sus bibliotecas convenios con otras Instituciones, para el acceso E intercambio de información impresa y digitalizada	CO.EF.2.5.12	0.88		
113 Que las bibliotecas mantengan en forma actualizada un Número adecuado de libros, textos, revistas, videos, discos compactos, y programas informáticos en función de las especializaciones y cantidad de usuarios.	RA.RM.2.5.01 RA.RM.2.5.02 CO.EF.2.5.13 CO.EA.2.5.02	0.88		
11.4 Que los horarios de atención de bibliotecas y otros centros de información y documentación estén en función de los requerimientos de	CO.EA.2.5.03	0.88		

alumnos, docentes Y público en general				
11.5 Que la Institución disponga de aulas, laboratorios, talleres. sala para capacitación , equipos y materiales para la enseñanza e investigación para las respectivas especializaciones en tamaño, número., tamaño, y actualidad, necesarios para el cumplimiento de sus funciones	CO.EF.2.5.14 RA.RM.2.5.03 RA.RI. 2.5 .02 RA.RM.2.5.04 CO.EA.2.5.05 CO.EA.2.5.04	0.88		

FUNCIONES, ÁMBITOS, CARACTERÍSTICAS, ESTÁNDARES	CÓDIGO DEL INDICADOR	ESPECÍFICO	PUNTAJES SUBTOTAL	TOTAL
11.6 Que la Institución disponga de áreas y superficies equipadas y funcionales , destinadas a prácticas y experimentación de las respectivas especializaciones.	RA.RM.2.5.05	0.88		
Característica 12. La Institución orienta y responde a la demanda social a través de una oferta académica pertinente ,renovada y actualizada que garantiza una sólida formación Científica, técnica, y humanista.			5.33	
12.1 La Institución posee objetivos y metas de docencia en correspondencia con la Misión Institucional	CO.EA.2.5.06	0.31		
12.2. Que la oferta académica sea flexible y el diseño curricular este basado en estudios de necesidades sociales y prácticas pertinentes	RE.PE.2.5.01	0.31		
12.3 Que los planes y programas de estudio de las especializaciones estén en correspondencia con la Misión y objetivos institucionales	CO.EF.2.5.15	0.31		
. 12.4 Que la propuesta curricular de la Institución contemple lineamientos generales para la planificación ,ejecución Y evaluación del currículo de las especializaciones.	CO.EF.2.5.17	0.31		
12.5 Que la organización curricular de las especializaciones (malla curricular) evidencie decuada secuencia	CO.EF.2.5.16	0.31		

12.6. Que el currículo asegure la formación integral, Básica, especializada, científica, técnica, actualizada, y pertinente	CO.EI.2.5.03 CO.EI.2.5. 04	0.31		
12.7. Que los docentes y estudiantes de las especializaciones estén integrados a los procesos de investigación y de Interacción social en forma multi e interdisciplinar	CO.EF.2.5.18	0.31		

FUNCIONES, ÁMBITOS, CARACTERÍSTICAS, ESTÁNDARES	CÓDIGO DEL INDICADOR	ESPECÍFICO	PUNTAJES SUBTOTAL	TOTAL
12.8 Que la Institución desarrolle procesos de aprendizajes Innovadores, dinámicos participativos e inter actuantes, que aseguren una formación significativa relacionada con la realidad.	CO.EF.2.5.19	0.31		
12.9 Que durante el desarrollo del currículo los estudiantes reciban tutorías y asesoramiento académico eficiente y riguroso.	CO,EF.2.5.20	0.31		
12.10 Que los profesores produzcan materiales para el desarrollo de la docencia y que existan condiciones apropiadas para su publicación y difusión.	RA.RF.2.5.01 RA.RM.2.5.06	0.31		
12.11 Que en la propuesta curricular de las especializaciones consten detalladamente los sistemas de evaluación Curricular , del desempeño docente y de los aprendizajes y que estos se encuentren en aplicación	CO.EF.2.5.21 CO.EI.2.5.06	0.31		
12.12 Que se cumpla los programas de estudio planificados	CO.EI.2.5.05 CO.EI.2.5.07	0.31		
12.13 Que los currículos de las especializaciones incorporen Orientaciones hacia el fomento de un espíritu emprendedor y autogestionario en los alumnos.	CO.EF.2.5.22	0.31		
12.14 Que en los currículos de investigación y graduación Haya una estrecha interacción entre los niveles de Pregrado y postgrado.	CO.EF.2.5.23	0.31		
12.15 Que los mejores estudiantes tengan prioridad para Realizar cursos	CO.EF.2.5.24	0.31		
12.16 Que los currículos evidencien la vigencia de principios Y valores.	EV.DE.2.5.01 EV.ED.2.5.01	0.31		

FUNCIONES, ÁMBITOS, CARACTERÍSTICAS, ESTÁNDARES	CÓDIGO DEL INDICADOR	ESPECÍFICO	PUNTAJES SUBTOTAL	TOTAL
12.17 Que los estudiantes tengan facilidades para realizar prácticas en empresa otras organizaciones a fines a su formación y posibilidades de movilidad en el espacio del colegio y con el exterior a través de Convenios y decisiones institucionales.	CO.EI..2.5.01	0.31		
Característica 13. La Institución capta estudiantes cualificados Y los selecciona de acuerdo con los requisitos académicos establecidos por la ley . El número de alumnos que ingresa está en relación con las capacidades de la institución, que aseguran las condiciones necesarias para que los alumnos que cumplan con los requisitos académicos exigidos y culminen exitosamente el bachillerato.			5.33	
Estándares 13.1. Que la institución aplique eficientemente un sistema de Admisión estudiantil, que incluya nivelación de conocimientos acorde con la naturaleza de la especialización	CO.EF.2.5.25	1.77		
13.2 Que las Instituciones facilite el ingreso y permanencia de estudiantes con discapacidad física y académicamente capaces.	CO.EF.2.5.26	1.77		
13.3 Que la Institución ejecute una política que defina el número de estudiantes por curso y especialización, de manera que se garantice una atención pedagógica, eficiente Y altos niveles de permanencia	CO.EF.2.5.27	1.77		
Característica 14. La Institución cumple los objetivos y metas en lo pedagógico : relación docente- alumno , índice de permanencia, egreso, y titulación.			5.33	
Estándares 14.1 Que la Institución genere periódicamente información cuali - cuantitativa sobre matrícula , promoción, egreso, repitencia, deserción, escolaridad y separación estudiantil	CO.EF.2.5.28	1.33		
14.2 Que la Institución aplique políticas de graduación Donde se definan las metas de eficiencia del sistema.	CO.EF.2.5.29	1.33		
14.3 Que la Institución elabore estadísticas y emita reporte periódicos sobre la situación social,	CO.EF.2.5.28 RA.RH.2.5.04	1.33		

económica, y académica de los estudiantes , que permitan diseñar programas académicos complementarios de ayuda	CO.EF.2.5.30			
--	--------------	--	--	--

FUNCIONES, ÁMBITOS, CARACTERÍSTICAS, ESTÁNDARES	CÓDIGO DEL INDICADOR	ESPECÍFICO	PUNTAJES SUBTOTAL	TOTAL
Característica 15. La Institución prepara bachilleres que llenen sólida formación científica , técnica, humanista y un alto compromiso social ,reflejados en la legitimación y aceptación de los graduados por parte de la sociedad.			5.33	
Estándares 15.1 Que la Institución tenga diseñado y en ejecución un programa de seguimiento a los graduados con soporte estadístico , que permita la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad y pertinencia del currículo	CO.EF.2.5.32	2.66		
15.2 Que la Institución disponga de políticas ,medios y acciones concretas , que apoyen la inserción de sus graduados en el mercado laboral	CO.EF.2.5.33	2.66		

Glosario

1. Actividades extracurriculares

Actividades que no forman parte del plan curricular de la especialidad y que están dirigidas a complementar la formación integral de los estudiantes.

2. acreditación

Es la certificación que el consejo de evaluación y acreditación confiere a una institución, carrera, programa o unidad académica del Sistema Nacional de Educación Superior; haciendo público al país. La claridad de la misión, visión, objetivos de calidad académica, eficiencia de su gestión, coherencia de sus propósitos y recursos y existencias de mecanismo permanente de evaluación, investigación y planeamiento que garanticen un desempeño sostenido de calidad de la institución acreditada.

3.Ámbito

Grandes áreas a evaluar en cada institución de acuerdo con las funciones universitarias de docencia, investigación., interacción social y gestión administrativa, que se desglosan en 8 ámbitos.

4. Ambientes de trabajo

Conjuntos de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. Estas condiciones incluyen factores físicos, sociales, psicológicos y medios ambientales.

5. Ámbitos de la evaluación

. Son los objetos a valorar que se concretan, como áreas de observación. Los ámbitos articulan los procesos universitarios, los mismos que para su análisis y valoración deben valorar sus recursos y los resultados.

. Estos ámbitos en el contexto de la Guía de Autoevaluación Institucional del CONEA son: Misión y Plan Institucional, Administración y Gestión, Presupuesto, Recursos Financieros, Bienestar Universitarios, Docencia y Formación de R.R.H.H, Investigación científica y tecnológica, Interacción Social e Impacto Institucional.

6. Autoevaluación

Es el riguroso y sistemático examen que una Institución realiza. con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un dialogo reflexivo sobre la totalidad de las actividades institucionales o de un programa específico, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y alcanzar la excelencia académica

7. Autoridades académicas

Académicos elegidos o designados que tienen a su cargo la dirección y la administración de las unidades responsables del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la investigación: incluye a decanos, vicedecanos, jefes

de departamento, coordinadores de especialidad, directores de institutos o centros, directores de escuelas y otros.

8. Autorregulación

Proceso sustentados en la autoevaluación permanente institucional orientado al mejoramiento continuo de la calidad. Se caracteriza por que la propia institución realiza las modificaciones a sus planes y proyectos de manera permanente y sin el recurso de evaluadores externos

9. Calidad

Grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria

10. Calidad en educación

Conjuntos de factores que inciden en la formación profesional, el desarrollo científico –tecnológico, la formación de valores y su difusión social y que se sustentan en el logro de estándares adecuados a sus fines, objetivos y metas consignados en la misión y el plan institucional

11. Características de calidad

.Marco de rasgos deseables y posibles con los cuales cada institución, carrera o programa se comparará, a fin de desplegar con integridad y coherencia una serie de esfuerzos, gestiones, recursos y procesos hacia el logro de propósitos relevantes en lo disciplinarios, profesional, institucional y social.

. Son enunciados que constituyen aspiraciones factibles de alcanzar e impulsar el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior, convirtiéndose en referentes fundamentales para la autoevaluación y la evaluación externa

12. Código

Sistema de letras y números ordenados de manera lógica para identificar un ítem.

13. Conformidad

Cumplimiento de un requisito

14. Credibilidad

Aceptación de un proceso, concepto o idea por parte de los diferentes sectores académicos, estatal, social, profesional, etc.

15. Criterio

Condición que debe cumplir un indicador o atributo en virtud de su evidencia como punto de partida para la emisión de juicios evaluatorios.

16. Cuestionario

Instrumento destinado a captar respuesta a preguntas previamente elaboradas

17. Cultivo de valores

Preocupación permanente por educar en principios éticos y morales y sus propósitos para una mayor convivencia ética y social

18. Cultura de evaluación

Conjuntos de actitudes y conductas de los miembros de la institución que reflejan su disposición para participar en procesos de evaluación

19. Documento

Publicación que contiene información y sus medios de soporte.

20. Educación en valores

Es la evidencia de que el diseño y ejecución curricular así como en actividades extracurriculares, se imparte enseñanza y práctica relacionada con valores.

21. Encuesta

Técnica de recolección de hechos mediante la formulación de preguntas cuyas respuestas son anotadas por el entrevistador en forma personal

22. Enseñanza-aprendizaje

Proceso conducido por los docentes para producir cambios cualitativos y cuantitativos en los niveles de conocimientos, actitudes, y destrezas a través de métodos de estimulación y orientación de los alumnos.

23. Estándares de calidad

. Es el marco de referencia para la emisión de juicios evaluatorios que resultan de las Características. Son elementos medibles, equiparables, confrontables, confiables y pertinentes que se utilizan para realizar la evaluación de la calidad de una institución, carrera o programa

.Valor de referencia de un indicador. Definición cuantitativa o cualitativa que expresa clara y objetivamente el nivel deseable contra el que se contrastara un indicador determinado.

.Valor de referencia de los indicadores y que expresan clara y objetivamente el nivel deseable contra el que se contrastarán todos los indicadores

24. Estatuto

Conjunto de normas que orientan, definen y regulan la organización y el funcionamiento de una institución superior, en el marco legal aplicable.

25. Equidad

Principio por medio del cual se otorga y exige a cada quien lo que corresponde

26. Evaluación

Es un proceso continuo, integral, integral, participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante. Como resultado, proporciona juicios de valor, que sustenta la consecuente toma de decisiones. Permite mejorar, de manera gradual, calidad del objeto de estudio. Descansa en el uso de indicadores numérico como de orden cualitativo

27. Evidencia objetiva

Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo

28. Excelencia

Estadio superior de la calidad lo que excede a la calidad establecida como la requerida.

29. Función

.Series de actividades realizadas por un grupo organizado de personas de una sociedad en servicio de sus miembros.

.Tipos de acciones de que es notoriamente capaz de realizar una institución o estructura social.

30. Gestión

Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización

31. Gestión administrativa

Aplicación de los métodos de planificación, administración, y evaluación organizacional en las diversas instancias y toma de decisiones en el ámbito administrativo de las instituciones académicas.

32. Gestión de la calidad

Actividades coordinadas para dirigir y controlar al más alto nivel una organización

33. Guía de entrevista

Lista de puntos o temas que orientan una entrevista de carácter personal y que se concreta con una serie de preguntas lógicamente valorizada

34. Homologación

Equiparar, poner en relación de igualdad los estudios realizados en dos situaciones.

35. Idoneidad

Capacidad que tienen la institución de cumplir a cabalidad con las tareas específicas que se desprende de su misión. Propósitos y objetivos de sus programas.

36. Imagen institucional

Percepción que el público, tanto interno como externo tienen de la institución.

37. Impacto Institucional

Grado de influencia interna y externa de la institución, carrera o programa, valorando los cambios experimentados por los estudiantes debido al proceso de formación profesional y reflejados en los cambios que se realizan en su entorno social.

38. Indicadores

Expresión cuantitativa o cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno

39. Información

Datos que poseen significado

40. Información confiable

Información cualitativa o cuantitativa que es reproducida con exactitud

41. Infraestructura

Sistema de instalaciones físicas, equipos y servicios necesario para el funcionamiento de una institución.

42. Institución

Ente público o privado dotado de una organización orientada hacia el logro de ciertos objetivos reconocidos y actualizados.

43. Investigación

Proceso riguroso y científico de análisis e interpretación de la realidad, que constituye un aporte al conocimiento y a la solución de los problemas del

44. Modelo

Es una representación ideal de la realidad, en el cual se abstraen los elementos considerados irrelevantes, con el propósito de concretar la atención en aquellos considerados esenciales.

45. Organización

Conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones orientadas a la consecución de objetivos comunes.

46. Parámetros

Marco de referencia o estándar de medida para la emisión de juicios evaluatorios a partir de los criterios de evaluación.

47. Plan estratégico institucional.

Reflexión colectiva en la que se cuestionan las bases más profundas en las que se asientan la visión y misión de la institución y en la que se establecen declaraciones, objetivos y metas pensando en un futuro a mediano y largo plazo

48. Proceso.

Conjunto de actividades mutuamente relacionadas, las cuales transforman elementos de entrada en resultados

49. Producto.

Resultado de un proceso.

50. Proyecto.

Conjunto de actividades coordinadas y controladas con fecha de inicio y de terminación, llevadas a cabo para lograr un objetivo.

51. Registro

Documento que presenta resultados obtenidos y que proporcionan evidencia de actividades desempeñadas.

52. Sistema.

Conjunto de.

Elementos mutuamente relacionados que interactúan, incluyen entrada, procesos y resultados

53. Validación.

Confirmación mediante el suministro de evidencia objetiva, de que se ha cumplido los requisitos para la utilización o aplicación específica prevista.

54. Criterio.

Elementos, rasgos o cualidades. que caracterizan las dimensiones y delimitan el objeto a evaluar, cuya magnitud puede variar, cuando dos factores se encuentran relacionados.

55. Verificación

Confirmación mediante la aportación de evidencia objetiva que se ha cumplido los requisitos especificados.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- 1.- Aranda Aranda , Alcides (2007),Planificación Estratégica Educativa: Orientación Metodológica , Ed. Cosmos, Loja , Ecuador.
- 2.- Álvarez , Andino (1997) , Calidad de la Educación ,Ed. Magisterio Del Río de la Plata, Buenos Aires.
- 3.- Alban, Ernesto (1990..) , agonía de la Educación Media, Ed..Porvenir, quito
- 4.- Carvajal, Iván (1996), Estudio: La Calidad Universitaria y los Procesos de Evaluación .Criterios e Indicadores. Para los procesos de Evaluación de La Calidad de Instituciones de Educación Superior. Quito
- 5., Conea, Guía de Autoevaluación con fines de acreditación para las Universidades Escuelas Politécnicas del Ecuador2003 Quito – Ecuador
- 6.- González González, Jorge, (2004) Los Paradigmas de la Calidad Educativa. De la autoevaluación a la acreditación, Ed. Ciudad Universitaria, México D.F.
- 7.- Gutiérrez, Abraham (1985), Métodos y Técnicas de Investigación. Ed. Época. Ecuador.
- 8.-Ortiz y Grecia M (2005, metodología de la Investigación. Ed. Lemusa, Noruega,
- 8.-Nieto, Jesús (2001) , la autoevaluación del profesor. Ed. Escuela Española. Madrid.
- 9.- Uquillas Vallejo, Sonia, Aranda Aranda, Alcides (1996)
- 10.-Bases conceptuales para la evaluación Carreras. Universidad Nacional de LOJA.