



INSTITUTO NACIONAL  
DE EVALUACIÓN  
EDUCATIVA

HETEROEVALUACIÓN  
AGENTE EVALUADOR: DIRECTIVO

**MANUAL PARA  
APLICAR LA MATRIZ DE  
VALORACIÓN**

## Contenido

Introducción .....	3
¿Cuál es el propósito de la heteroevaluación?.....	4
¿Por qué es importante que el directivo evalúe al docente? .....	4
¿Cómo es el instrumento que va a utilizar el directivo? .....	4
¿Cómo se aplica la matriz de valoración? .....	4
¿Cuánto tiempo requiere el directivo para llenar la matriz de valoración? .....	4
Cinco pasos para la aplicación de la matriz de valoración.....	6
¿Cuáles son los pasos para realizar la evaluación? .....	7
Paso 1. Acceso al sistema de heteroevaluación.....	7
Paso 2. Ingreso de credenciales.....	7
Paso 3. Ingreso a la matriz de valoración .....	8
Paso 4. Evaluación al docente.....	9
Paso 5. Finalización .....	10
Fuentes de referencia.....	11

## Introducción

El proceso de evaluación docente en Ecuador reconoce que el ejercicio de esta profesión implica un conjunto complejo de habilidades, conocimientos y capacidades para planificar y ser gestor del aprendizaje (Ineval, 2016).

Con el fin de recabar información certera, precisa y completa sobre el desempeño docente se han elaborado una diversidad de instrumentos que, a través de la perspectiva de los diferentes actores de la comunidad educativa, valoran el desempeño y las prácticas profesionales de los maestros.

La **heteroevaluación** considera al directivo como agente de valoración del proceso, debido a su relación institucional, jerárquica y laboral con el docente. La valoración del desempeño docente, desde la perspectiva del director, es llevada a cabo con planteamientos organizados en una matriz de valoración, en la que se evalúa el cumplimiento, la responsabilidad y el compromiso del docente sobre sus actividades profesionales, relacionadas con la gestión del aprendizaje y el liderazgo profesional que demuestra.

### ¿Cuál es el propósito de la heteroevaluación?

Orientar a los directivos en la aplicación de la matriz de valoración para evaluar a los docentes de la institución educativa a su cargo en el proceso de heteroevaluación del proyecto Ser Maestro

### ¿Por qué es importante que el directivo evalúe al docente?

La participación de los directivos en la evaluación del desempeño docente es importante a fin de obtener una valoración amplia del quehacer profesional del maestro, pues los directivos son quienes impulsan el proyecto de desarrollo institucional escolar y están en permanente relación con los docentes en cuanto a su compromiso y responsabilidad profesional con la institución.

### ¿Cómo es el instrumento que va a utilizar el directivo?

Para la heteroevaluación, el directivo utilizará una matriz de valoración con 16 planteamientos. Cada uno presenta cuatro niveles de desempeño, de los cuales el directivo debe seleccionar el que corresponda a la labor que realiza el docente evaluado.

### ¿Cómo se aplica la matriz de valoración?

La matriz de valoración se aplica en formato digital y en línea. El directivo puede realizar la evaluación en cualquier lugar, a través de un dispositivo electrónico con acceso a internet en el momento que tenga disponibilidad. La plataforma de evaluación estará habilitada por un período apropiado de tiempo, establecido por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

### ¿Cuánto tiempo requiere el directivo para llenar la matriz de valoración?

El directivo requiere un tiempo aproximado de 40 minutos para realizar la evaluación de cada docente de su institución.

En caso de instituciones que no cuentan con un directivo definido, la responsabilidad de evaluar a los docentes será a través de un agente o autoridad proporcionada por el Ministerio de Educación.

En las instituciones que posean una planta docente superior a 70, se distribuirá la evaluación a todas sus autoridades aleatoriamente. Si con esta asignación cada autoridad supera el número máximo de 70 docentes, se procede con la designación de otras autoridades definidas por el Ministerio de Educación para apoyar en el proceso de evaluación, con lo cual se logra cubrir las evaluaciones en el periodo de tiempo destinado.

Para las autoridades que constan con carga horaria, es decir son también docentes se aplicara la siguiente asignación:

- El rector o director puede evaluar a las demás autoridades como vicerrector o subdirector, inspector general y demás autoridades.
- El vicerrector o subdirector puede evaluar al inspector general y demás autoridades.
- El inspector general puede evaluar a demás autoridades, de forma que se logre cubrir a toda la planta de funcionarios que tienen carga horaria y que tienen que ser evaluados como docentes.
- Dado que ninguna autoridad de la institución podría evaluar al director o rector por la asignación de funciones, a estos los evaluarán los agentes definidos por el Ministerio de Educación.

## Cinco pasos para la aplicación de la matriz de valoración

La matriz de valoración de referencia de directivos tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño docente relacionada con la gestión del aprendizaje que se logra a través de la perspectiva de compromiso, responsabilidad y relación profesional, relativa a la elaboración de actividades sistematizadas, con las cuales el docente guía y dirige el aula. Además, dicha matriz sirve para conocer el liderazgo profesional que depende del impacto de las habilidades que tiene el maestro dentro de la institución.

Para construir la matriz de valoración se recabaron los planteamientos, de acuerdo con los niveles de desempeño descritos en la estructura desarrollada por el modelo de evaluación docente.

A continuación, se describen los pasos a seguir para el desarrollo de la matriz de valoración:


## ¿Cuáles son los pasos para realizar la evaluación?

### Paso 1. Acceso al sistema de heteroevaluación

- Para acceder al aplicativo, el directivo contará con un **usuario** y una **clave**, por cada docente a ser evaluado, que le serán asignados y enviados por correo electrónico previamente por Ineval. Asegúrese de tenerlas consigo cuando vaya a ingresar al sistema.
- Ingrese a la dirección electrónica: <https://www.evaluacion.gob.ec/>
- Identifique el banner que indica “**Heteroevaluación docente, agente evaluador directivo**” y haga clic.
- Será direccionado al sistema de calificación y aparecerá la siguiente pantalla:



### Paso 2. Ingreso de credenciales

- Escriba su usuario y clave de acceso
- Haga clic en 
- Una vez que ingresó al sistema se mostrará la siguiente pantalla:

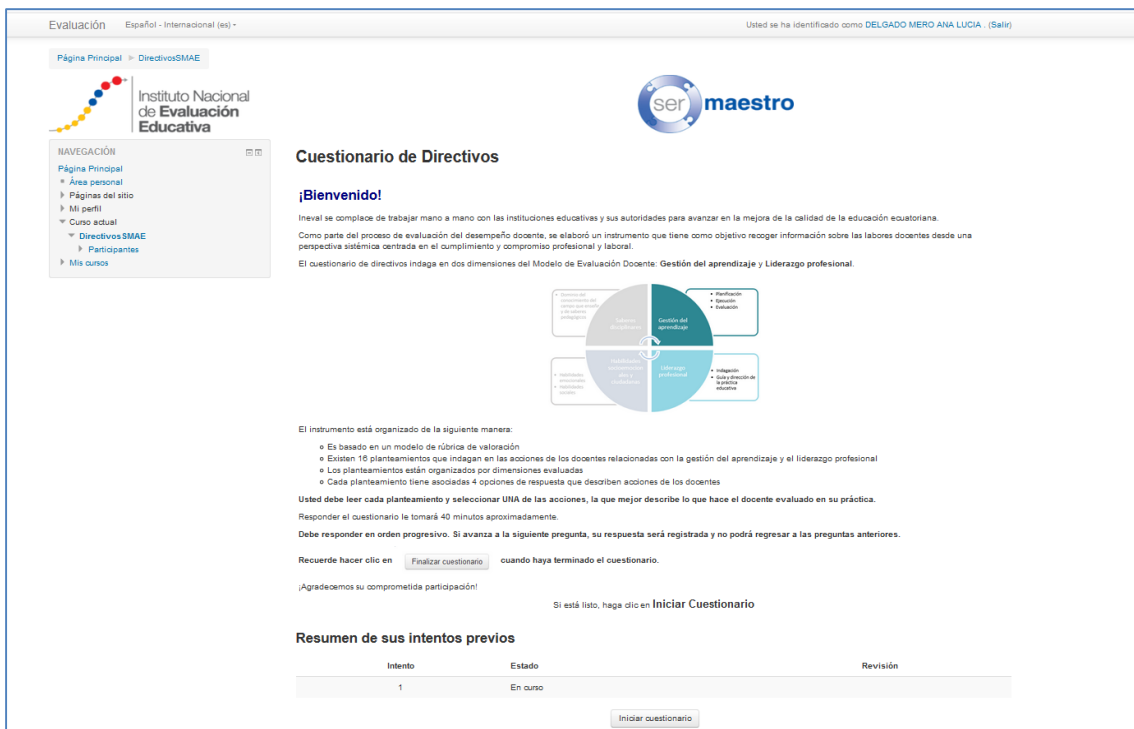


**Nota importante:** recuerde, a cada directivo se le entregará una nómina con los docentes a los cuales debe evaluar con las respectivas credenciales de acceso. Debe ingresar al sistema el número de veces que le corresponda, según, la cantidad de docentes que le han sido asignados.

Dependiendo del número de docentes que debe evaluar, cada dos semanas, usted, como directivo, recibirá un nuevo listado de docentes que debe evaluar. Este nuevo grupo de docentes deberán ser evaluados en el plazo de dos semanas.

### Paso 3. Ingreso a la matriz de valoración

- Haga clic en [Cuestionario de directivos](#)
- Aparecerá la pantalla de bienvenida y las instrucciones del aplicativo:



Evaluación Español - Internacional (es) Usted se ha identificado como DELGADO MERO ANA LUCIA (Salir)

Página Principal > DirectivosSMAE

INSTITUTO NACIONAL de Evaluación Educativa

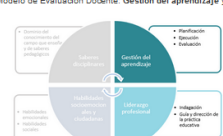
ser maestro

### Cuestionario de Directivos

**¡Bienvenido!**

Inevál se complace de trabajar mano a mano con las instituciones educativas y sus autoridades para avanzar en la mejora de la calidad de la educación ecuatoriana. Como parte del proceso de evaluación del desempeño docente, se elaboró un instrumento que tiene como objetivo recoger información sobre las labores docentes desde una perspectiva sistémica centrada en el cumplimiento y compromiso profesional y laboral.

El cuestionario de directivos indaga en dos dimensiones del Modelo de Evaluación Docente: **Gestión del aprendizaje y Liderazgo profesional.**



El instrumento está organizado de la siguiente manera:

- Es basado en un modelo de rúbrica de valoración
- Existen 16 planteamientos que indagan en las acciones de los docentes relacionadas con la gestión del aprendizaje y el liderazgo profesional
- Los planteamientos están organizados por dimensiones evaluadas
- Cada planteamiento tiene asociadas 4 opciones de respuesta que describen acciones de los docentes

Usted debe leer cada planteamiento y seleccionar **UNA** de las acciones, la que mejor describe lo que hace el docente evaluado en su práctica. Responder el cuestionario le tomará 40 minutos aproximadamente. Debe responder en orden progresivo. Si avanza a la siguiente pregunta, su respuesta será registrada y no podrá regresar a las preguntas anteriores.

Recuerde hacer clic en [Finalizar cuestionario](#) cuando haya terminado el cuestionario.

¡Agradecemos su comprometida participación!

Si está listo, haga clic en [Iniciar Cuestionario](#)

#### Resumen de sus intentos previos

Intento	Estado	Revisión
1	En curso	

[Iniciar cuestionario](#)

- Lea detenidamente toda la información
- Haga clic en [Iniciar cuestionario](#)



#### Paso 4. Evaluación al docente

- Aparecerá la matriz de valoración del desempeño docente:



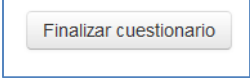
- Existen 16 planteamientos, en dos dimensiones, que indagan sobre las acciones de los docentes: gestión del aprendizaje y liderazgo profesional.
- Los planteamientos están organizados de acuerdo a las dos dimensiones evaluadas.
- Cada planteamiento tiene asociadas 4 opciones de respuesta que describen los niveles de desempeño docente.
- Lea cada planteamiento y seleccione UNA de las acciones, la que mejor describe al docente evaluado en su desempeño profesional.
- Responda el cuestionario en orden progresivo, **no podrá regresar a las preguntas anteriores**. Llenar la matriz de valoración le tomará 40 minutos aproximadamente, por cada uno de los docentes que evalúe.

**Nota importante:** El directivo debe procurar realizar, sin interrupciones, de principio a fin, la evaluación del desempeño de cada docente. Si el sistema registra una hora de inactividad entonces la sesión se cerrará. El directivo podrá re abrir el sistema recuperando la última información guardada.

## Paso 5. Finalización

- Luego de responder el planteamiento número 16, aparecerá la siguiente pantalla:



- Haga clic en 
- Repita el procedimiento por cada uno de los docentes que le fueron asignados, considerando el usuario y clave para cada docente remitido por Ineval.

**Recuerde:** Dependiendo del número de docentes que debe evaluar, cada dos semanas, usted, como directivo, recibirá un nuevo listado de docentes que debe evaluar. Este nuevo grupo de docentes deberán ser evaluados en el plazo de dos semanas.

## ¡Felicitaciones!

Usted ha concluido la inducción para aplicar la matriz de valoración en el proceso de heteroevaluación del desempeño docente.

Tiene las herramientas necesarias para que consigamos un proceso exitoso de evaluación que ayude a mejorar la calidad educativa de nuestro país.

Juntos, ¡lo hacemos mejor!

#### Fuentes de referencia

Ineval (2016). *Modelo de Evaluación Docente*. Quito, Ecuador.

Ineval (2018). *Ficha técnica de heteroevaluación: directivos*. Quito, Ecuador.

Ineval (2018). *Simulador del aplicativo de heteroevaluación: directivos*. Quito, Ecuador.