

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA VOCACIONAL



PERÚ

Ministerio
de Educación



*Trabajando para
todos los peruanos*

TABLA DE CONTENIDO

	Página
1. ¿Por qué evaluamos las competencias de DESARROLLO PERSONAL?	3
2. Entrevista Diagnóstica Vocacional	6
3. Dinámica Grupal	7
4. Anexos	9

ORIENTACIONES PARA LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA VOCACIONAL

1. ¿Por qué evaluamos las competencias de DESARROLLO PERSONAL?

El proceso de admisión a la Carrera docente considera estrategias e instrumentos metodológicos que permiten aproximarnos al entorno socioemocional del postulante. De este modo podemos conocer los intereses vocacionales y, en general el contexto personal que, de alguna forma, pudiera condicionar su propia elección vocacional.

Cada postulante es portavoz de una historia personal con experiencias y un conjunto de vivencias, las que quizás han influido en su interés de elegir la profesión docente. Para conocerlas se aplican dos técnicas de evaluación: la entrevista y la dinámica grupal.

Los evaluadores mantendrán desde el inicio una conducta de acogida y respeto, de observación y empatía. Además compartirán el proceso evaluativo con atención y la debida disposición al diálogo y la interrelación respectiva, facilitando así el adecuado cumplimiento del proceso de admisión.

Para esta evaluación, se han elegido los procesos cognitivos y socioemocionales referidos al Autoconocimiento y Motivación. Ambos son factores clave que permiten dar a conocer el perfil socioemocional del postulante, así como el nivel de sociabilidad, de expectativas, metas y proyección social, entre otros.

CUADRO N°1: MATRIZ DE EVALUACIÓN DIAGNOSTICA VOCACIONAL

COMPETENCIA 1	DESCRIPCIÓN
Motivación	<p>Tendencia o capacidad para moverse. La motivación es el motor de la acción. En Inteligencia Emocional se resaltan dos aspectos de la motivación:</p> <ul style="list-style-type: none">• La “sensación de fluidez”, que aparece cuando las cosas nos salen de forma natural. Ocurre cuando realizamos acciones con entusiasmo y energía.• El “estrés positivo”, que supone una descarga de adrenalina y otras sustancias, que nos dan la energía necesaria para llevar a cabo un esfuerzo sostenido.

CAPACIDAD	DESCRIPCIÓN
Motivación de logro	<p>Consiste en tener una orientación y voluntad clara y tenaz de alcanzar los objetivos propuestos y contrastar los resultados contra estándares. Las personas con esta competencia:</p> <ul style="list-style-type: none">• Orientan su actividad a unos objetivos o resultados claros.• Buscan mejorar su desempeño, aceptan las críticas• Tienen avidez de información.• Se disponen a competir con confianza. <p>La motivación de logro se basa en un impulso directo que nos lleva a mejorar.</p>
Compromiso	<p>Consiste en la capacidad para asumir los objetivos, la misión y visión de un grupo u organización. Las personas con esta competencia:</p> <ul style="list-style-type: none">• Están dispuestas a invertir su tiempo y esfuerzo para conseguir los objetivos de la organización.• Encuentran sentido en asumir una misión colectiva elevada.• Utilizan los intereses del grupo como criterio de sus decisiones. <p>Las personas realmente comprometidas están dispuestas a hacer sacrificios a corto plazo si redundan en beneficio del grupo.</p>
Iniciativa y optimismo	<p>Es la competencia que moviliza a las personas para aprovechar las oportunidades y superar los contratiempos. Las personas con esta competencia:</p> <ul style="list-style-type: none">• Detectan las oportunidades antes que sus competidores.• Se anticipan a los problemas.• Actúan más allá de lo que se espera de ellos.• No se desaniman ante los obstáculos.• Trabajan desde las expectativas de éxito.• Crean firmemente que pueden determinar su futuro con su voluntad. <p>En definitiva estas competencias nos hablan de una firme convicción en lo que se hace, cómo se hace, y, sobre todo por qué se hace.</p>

COMPETENCIA 2	DESCRIPCIÓN
Autoconocimiento	<p>El autoconocimiento y la autoestima son el resultado de un proceso reflexivo mediante el cual la persona adquiere la noción de su persona, de sus cualidades y características.</p> <p>Como todo proceso, tiene diversas fases, como: autopercepción, autoobservación, memoria autobiográfica, autoestima, autoaceptación.</p> <p>El autoconocimiento es la base de la autoestima (concepción que tenemos de nosotros mismos). De ahí la importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal.</p>
CAPACIDAD	DESCRIPCIÓN
Conciencia emocional	<p>Es saber qué emociones se experimentan y por qué.</p> <p>Es el percibir los vínculos entre los sentimientos y lo que se piensa, se hace y se dice.</p> <p>Es reconocer qué efecto tienen las emociones sobre el desempeño.</p> <p>Es conocer los valores y metas que guían las acciones.</p>
Auto-evaluación	<p>Es conocer los puntos fuertes y débiles de uno mismo.</p> <p>Es reflexionar y aprender de la experiencia</p> <p>Es estar abiertos a la crítica sincera y bien intencionada, a las nuevas perspectivas, al aprendizaje constante y al desarrollo de sí mismos.</p>
Confianza en uno mismo	<p>Demuestra seguridad básica de sí mismo. Trabaja con muy poca necesidad de supervisión, eventualmente requiere apoyo de otros.</p> <p>Muestra confianza en sí mismo en ámbitos esperables, demuestra seguridad básica ante los demás.</p> <p>Evidencia autocontrol y ecuanimidad en situaciones estresantes.</p> <p>Actúa con decisión ante situaciones exigentes.</p> <p>Trasmite confianza a otros</p> <p>Busca retos o situaciones complejas y las resuelve con seguridad</p>

Número de preguntas y puntaje para la Evaluación Diagnóstica Vocacional

ENTREVISTA			
AREAS	PREGUNTAS	PUNTAJE	PUNTAJE TOTAL
Motivación	3	2 puntos por cada una de las respuestas	6
Autoconocimiento	4	2 puntos por cada una de las respuestas	8
Mi experiencia social	3	2 puntos por cada una de las respuestas	6
Saber y expectativas	5	2 puntos por cada una de las respuestas	10
Totales	15		30
DINÁMICA GRUPAL			
PREGUNTAS	PUNTAJE		PUNTAJE TOTAL
5	2 puntos por cada una de las preguntas		10

2. Entrevista Diagnóstica Vocacional (Anexo 1)

Este instrumento evaluativo está dirigido a recoger información del postulante referido a un conjunto de datos y referencias acerca de su personalidad, entorno socioemocional, intereses, valores, expectativas, entre otros.

A) ÁREAS A EVALUAR

Específicamente, esta técnica permite conocer:

1. Área de Motivación: El nivel de motivación del postulante al elegir la carrera docente como también el grado de proyección comunitaria en su futuro desempeño docente. Comprende 3 ítems.
2. Área de Autoconocimiento: Características de personalidad del postulante: grado de autoconocimiento, valores, su experiencia como aprendiz, etc. Comprende 4 ítems.
3. Área de Experiencia social: Ciertos aspectos de su vida familiar, responsabilidades, etc. Comprende 3 ítems.
4. Área del Saber y Expectativas Docentes: expectativas y saberes acerca de la profesión docente. Comprende cinco ítems.

B) CALIFICACION

La entrevista comprende 15 ítems con un puntaje global de 30 puntos.

La calificación en cada ítem tiene un rango de 0 a 2.

C) REGISTRO DE OBSERVACION

Cada docente entrevistador anotará en la Hoja de Observaciones, -que se adjunta en el Anexo- aquellas situaciones que ameriten ser recogidas y que sirvan para la apreciación final.

3. Dinámica Grupal

A) OBJETIVO

Conocer el desempeño de los postulantes a la carrera de educación, a través de la ejecución de consignas planteadas para ser resueltas en forma grupal.

En esta estrategia los postulantes asumirán diferentes roles según el caso o la situación planteada. Esta debe ser resuelta con la intervención de todos los integrantes del grupo, debiendo al final responder a preguntas reflexivo-críticas formuladas por el entrevistador.

De ese modo, se podrá recoger valiosa información de los postulantes, sus percepciones, sus valoraciones y expectativas sobre su experiencia acerca del entorno educativo nacional.

B) SIMULACIÓN DE ROLES EN CUATRO CASOS EDUCATIVOS (*Anexo 03):

Estas simulaciones están ubicadas en entornos de Nivel de Inicial, Primaria, Secundaria, así como en un entorno de la comunidad docente.

C) DESARROLLO DE LA DINÁMICA GRUPAL:

Los evaluadores mantendrán una conducta de observación, empatía y adecuada disposición para comunicarse con los postulantes y generar un clima de confianza. Las anotaciones y observaciones a realizar constituyen un valioso registro a tener en cuenta en el proceso total de admisión.

Cada evaluador tendrá redactado cada caso en una cartulina u hoja para entregárselo al grupo de postulantes para su escenificación.

PROCESO A SEGUIR:

1. Cada postulante coloca su nombre en una etiqueta adhesiva y la pega en su ropa.

2. Se forma equipos de seis postulantes; la conformación puede ser definida al azar por el evaluador o se puede elegir alguna dinámica de agrupación.
3. El docente entrega a cada equipo una tarjeta al azar, donde está escrito el caso que deben representar. Los integrantes leen el caso, identifican los personajes, deciden a quiénes les corresponde interpretarlos y conversan para decidir su representación.
Cuando se ponen de acuerdo, hacen un ensayo breve y comunican al encargado de la evaluación que se encuentran preparados para escenificarlo.
4. El evaluador indica el momento de inicio de la escenificación, observa y registra el desempeño de cada uno de los participantes conforme avanza la representación. Puede desplazarse por el aula para no perder de vista ningún detalle, va anotando las incidencias en la Hoja de Observaciones de la Dinámica Grupal (Anexo 2).
5. Terminada la escenificación, el evaluador formula algunas preguntas a cada participante, para recoger su sentir sobre el ejercicio grupal:
 - ¿Cómo se sintió al asumir el rol que escenificó? Por favor, explique.
 - ¿Qué opina del rol asumido por el compañero que representaba al docente? ¿Puede explicarlo?
 - ¿Qué opinión le merece el caso escenificado? ¿Se encuentra esta situación con frecuencia en las escuelas? Comente su respuesta.
 - Si Ud. hubiera sido parte del caso, ¿cómo le hubiera gustado que se produzcan los hechos? ¿Por qué?
 - ¿Alguna vez ha vivido una experiencia parecida? ¿Puede contarla? ¿Qué opinión le merece?
 -

D) CALIFICACION

El evaluador coloca el puntaje de 0 a 2 puntos para cada respuesta dada en el registro. El puntaje global es de 10 puntos.

E) REGISTRO DE OBSERVACION

Cada docente entrevistador anotará en la Hoja de Observaciones de la DINAMICA GRUPAL aquellas situaciones que ameriten ser recogidas y que sirvan para la apreciación final.

ANEXO N° 01

ENTREVISTA DIAGNÓSTICA VOCACIONAL

Postulante: Edad: IESP: Región: Fecha:

AREA	ITEMS	SÍNTESIS DE RESPUESTA	OBSERVACIONES	PUNTAJE TOTAL: /30
MOTIVACION	¿Qué te motivó a postular para ser docente?			
	¿Puedes contarnos alguna experiencia que te animó a postular? ¿Quizá alguien te ayudó a tomar esta decisión? ¿Cómo fue?			
	Cuando seas docente ¿qué acciones te gustaría hacer para mejorar tu comunidad?			
AUTOCONOCIMIENTO	¿Cuáles de tus características consideras que te pueden ayudar a desempeñarte como docente?			
	¿Qué otras de tus características podrías fortalecer y mejorar para asegurar un buen desempeño docente?			

AREA	ITEMS	SÍNTESIS DE RESPUESTA	OBSERVACIONES	PUNTAJE TOTAL: /30
AUTOCONOCIMIENTO	¿Qué valores personales guían tu vida?			
	¿Cómo te gusta aprender? ¿A partir de tu experiencia (aciertos, errores), de los libros, de observar a otros, etc.? Explica			
MI EXPERIENCIA SOCIAL	¿Con qué familiares vives?			
	¿Qué responsabilidades tienes en tu casa?			
	¿Qué actividades realizas con tus amigos en tus ratos libres?			
SABER Y EXPECTATIVAS DOCENTES	¿Qué implica ser maestro en la actualidad? ¿Puedes compartir?			
	¿Por qué el rol del docente es importante en la formación de los estudiantes? ¿Puedes explicarlo?			

AREA	ITEMS	SÍNTESIS DE RESPUESTA	OBSERVACIONES	PUNTAJE TOTAL: /30
SABER Y EXPECTATIVAS DOCENTES	¿Qué esperas de tus maestros del Instituto Pedagógico?			
	¿Qué sabes de la problemática actual de los maestros?			
	¿Qué cualidades debe tener todo docente? ¿Por qué?			

ANEXO 2

HOJA DE REGISTRO DE OBSERVACIONES Y RESPUESTAS DE LA DINAMICA GRUPAL

CASO EDUCATIVO ESCFENIFICADO	PREGUNTAS PARA EL DIALOGO	OBSERVACIONES
	1. ¿Cómo se sintió al asumir el rol que escenificó? Por favor explique	
	2. ¿Qué opina del rol asumido por el compañero que representaba al docente? ¿Puede explicarlo?	
	3. ¿Qué opinión le merece el caso escenificado? ¿Se encuentra esta situación con frecuencia en las escuelas? Comente su respuesta.	
	4. Si Ud. hubiera sido parte del caso, ¿cómo le hubiera gustado que se produzcan los hechos? ¿Por qué?	
	5. ¿Alguna vez ha vivido una experiencia parecida? ¿Puede contarla? ¿Qué opinión le merece?	

ANEXO N° 03

ENTREVISTA DIAGNÓSTICA VOCACIONAL

CASO SECUNDARIA:

En un colegio de la localidad nuestra cámara ha escogido ingresar al salón de cuarto de secundaria.

Desarrollan la clase de Historia. El profesor Julio llama al estudiante Pedro para que exponga sobre el tema asignado con días de anterioridad.

Pedro se acerca al profesor y le explica que no podrá exponer porque ha tenido una situación familiar que atender en casa y no pudo preparar su exposición. El profesor Julio delante de todos los estudiantes, le reprocha y le dice: "Alumno, es irresponsable", e insiste que cumpla como sea.... El estudiante Pedro le reitera la dificultad, ampliando la información que: "un tío que vivía con nosotros en casa ha muerto".

Un grupo de estudiantes empieza a gritar: "queremos que hable, queremos que exponga su tema"...

El profesor dirigiéndose a Pedro le dice: “¿Lo ve alumno? Todos quieren que se cumpla el rol de exposiciones”. Pedro se retira a su carpeta, sin contestar nada a sus compañeros.

Más tarde el profesor, comenta en sala de profesores lo sucedido, quejándose de la falta de responsabilidad de los alumnos “Imagínense, se armó un lío en el salón, el alumno Pedro no cumplió con la exposición. Sus compañeros, como siempre reclamando por los que no cumplen.... Además, se buscan siempre excusas y salen ganando, molestando en el rol de exposiciones. Ya uno no prepara clase porque asigna ese tiempo para que los alumnos expongan...

Algunos docentes le preguntaban a Julio... “¿pero qué tal si era verdad lo de su tío?”. Otra le dijo: “A veces ocurre que se aprovechan dando excusas, hay que prepararnos, llevando algún tema anexo para complementar”. No faltó otro que le dijo: “Colega, no será mejor, dialogar con el alumno, y darle otra fecha, darle el pésame inclusive. Así el alumno se sentirá que es comprendido y lo hará mucho mejor”.

CASO PRIMARIA:

Los alumnos de 5to.grado se encuentran en clase de matemáticas y la profesora Cecilia les informa que trabajarán grupalmente el tema de fracciones. Y añade que esta vez pueden agruparse por afinidad, máximo 6 por grupo. Toman unos 5 minutos y una alumna queda sola, sin grupo...La profesora observa y dice: “A ver...todos deben estar en grupo...a ver Patricia intégrate en uno de los grupos. La alumna, algo temerosa se va acercando a cada uno de los grupos y se escucha decir: “Aquí no...”, “tú no entras aquí”, “búscate tu grupo”, “es tu problema...Nadie te quiere”. La profesora escucha lo que le dicen y les dice a todos: “¿Qué les está pasando? A ninguno le gustaría ser rechazado”. Y decide hacerla ingresar a un grupo. ...

CASO INICIAL

Antonieta es la profesora del salón de 5 años de Inicial. Después del recreo, se escucha que la profesora le dice a una niña al entrar al salón: “Rosita, siempre llegas al salón muy despeinada y con sudor en el rostro. Y ahora, con el mandil roto ¿Qué clase de juego has tenido?” Rosita le dice: “lo que pasa profesora es que estuvimos jugando y unos niños querían quitarnos la pelota, yo no quería dársela y fue horrible, todos corrieron...claro, no les pasó nada. A mí me cogieron tres chiquitos y me patearon mucho, me tiraron del mandil, lo rompieron... Y no podía doblar mi rodilla, se lastimó, me duele mucho. ¡Me sequé la sangre con el mandil!. Es horrible jugar y que nos persigan, nadie nos defiende”.

Todos los alumnos se quedaron callados, tenían miedo de la profesora. Rosita empezó a llorar

CASO DOCENTES Y DIRECTOR

Es viernes por la tarde en un colegio de la ciudad de Arequipa. Los estudiantes ya se han retirado a sus casas y comienza la reunión de los docentes con el director y los coordinadores de las áreas curriculares.

Se lee la agenda del día. En el punto referido a los resultados de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de quinto de secundaria, se escucha decir al profesor José: “Por más que les

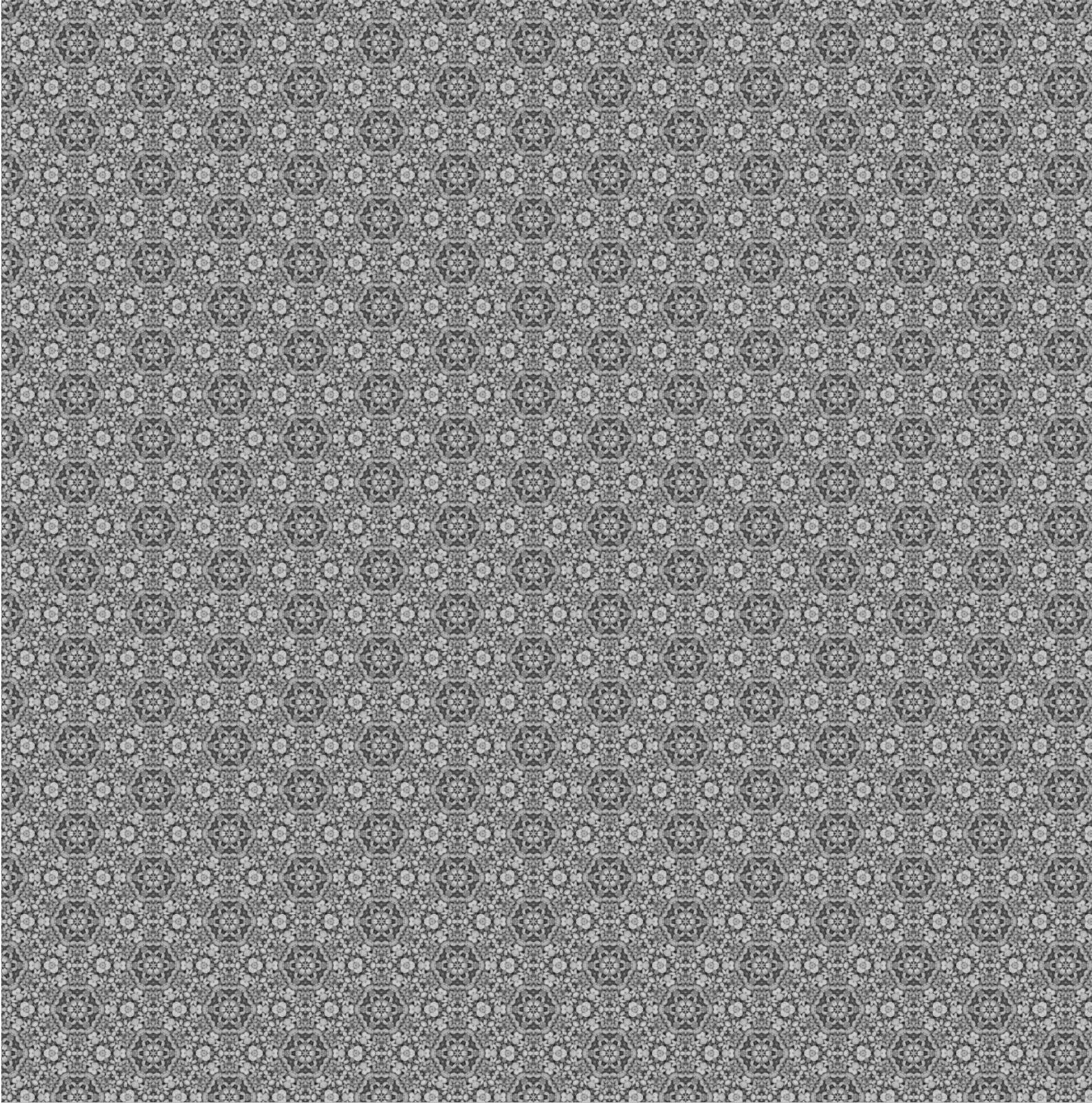
di una semana más para que repasaran el curso, ha salido desaprobado el 70%. Son muy flojos y en sus casa no los controlan.” La profesora Julia interviene y dice: “Siempre es lo mismo. Ni vacaciones tenemos, casi todos se pasan el verano en curso de nivelación. Pero de nada, o casi de nada, les sirve pues sólo les importa aprobar y uno, se ve obligada a enseñar lo mínimo. Es la pura verdad”. El director muy molesto dice: “Señores profesores, tenemos que hacer algo. No podemos seguir con la misma fama de siempre. Aquí los alumnos no aprenden, con las justas aprueban. Y en los cursos de verano, llevo ya más de 5 años y es lo mismo. ¿Qué ocurre con ustedes?

Siempre hablamos de que son flojos, de que sus padres no los controlan en casa, etc. etc. ¿Qué hacemos?

Los profesores se quedan mudos. Los coordinadores se miran entre ellos...

Referencias Bibliográficas

- LINDA DARLING-HAMMOND. “La Entrevista Educativa. Educar con calidad y equidad. Los dilemas del siglo XXI”. (PDF), 2012. Chile
- Peláez, Alicia y otros. La Entrevista. 2013, Madrid, España.
- Enlace Virtual: [http:// www.significados.com/](http://www.significados.com/) ENTREVISTA, Tipos y orientaciones.
- OIEE- España. Tipos de Entrevista y sus característica, 2015- Observatorio de Innovación en la Educación. España.
- Psicopedagogía.com/ Dinámicas de Grupo. www.psicopedagogia.com/ / 2017
- GERZA.COM Dinámicas de Grupo, 2015, Méjico
- EDUCREA. Las Dinámicas Grupales, 2016. Santiago. De Chile



Calle Del Comercio N.º 193, San Borja
Lima, Perú
Teléfono: (511) 615-5800
www.minedu.gob.pe