

UTILIZACIÓN DEL CONCURSO PÚBLICO COMO MOTIVACIÓN PARA FAVORECER LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Inglés Gosálbez, Beatriz

Departamento de Tecnología de la Edificación
Escuela de Arquitectura
Universidad Europea de Madrid
c/ Tajo s/n, Villaviciosa de Odón, 28670 Madrid
beatriz.ingles@uem.es

Resumen. *En este trabajo se plantea cómo el uso del Concurso Público, propuesto tarea de curso, puede ser la motivación de un grupo de alumnos y favorecer la evaluación por competencias. Para ello se partió, durante tres años, de la impartición de la docencia de una asignatura de dos maneras diferentes. Los alumnos de un mismo grupo recibían, durante el primer período del semestre, unos conocimientos a partir de un tema teórico propuesto, y los alumnos respondían a partir de un análisis explicado con anterioridad. Durante este período solo se motivaba al alumno de manera intrínseca. En el segundo período del curso, el tema propuesto era real, con una motivación del alumno por parte del profesor intrínseca y extrínseca. Los alumnos daban respuesta al problema a partir de la construcción de conocimientos por investigación individual y el trabajo en equipo. Los resultados mostraron que el período en que el tema era un Concurso Público, los alumnos mostraban una mejora en la motivación, con un aumento de interés por la adquisición de conocimientos, aumento de habilidades individuales, un buen trabajo en equipo y un mayor aprendizaje de la materia por la interacción en la investigación individual y colectiva.*

Palabras clave: Concurso público, Evaluación por competencias, Motivación intrínseca y extrínseca.

1. INTRODUCCIÓN

Encontrar la motivación de un alumno puede ser relativamente fácil, encontrar la de un grupo, con sus diferencias, es difícil. En los cursos superiores, los alumnos ya tienen sus preferencias, objetivos, iniciativas propias, y éstas no son siempre comunes a todos ellos.

La dedicación de un alumno a una materia no depende de los créditos de esta, sino de la ilusión que el alumno ponga en ella. El profesor es quien debe encontrar como la materia puede enamorar al alumno y que le dedique el tiempo necesario para su aprendizaje.

Los objetivos que se buscaban son:

- Introducir al alumno en la investigación e innovaciones.
- Favorecer la capacidad de toma de decisiones y crítica a partir de soluciones aportadas por terceros.
- Mejorar la asimilación de conocimientos.
- Mejorar la capacidad expositiva y comunicativa en público.
- Introducir a la gestión de trabajo en equipo propio dentro del ámbito laboral.

2. EL CONCEPTO DE MOTIVACIÓN. DEFINICIÓN, ACCIÓN Y OBJETIVO.

Recogemos algunas de las definiciones que podemos encontrar:

- El término motivación se deriva del verbo latino *movere*, que significa ‘moverse’, ‘poner en movimiento’ o ‘estar listo para la acción’. Cuando un alumno quiere aprender algo, lo logra con mayor facilidad que cuando no quiere o permanece indiferente. En el aprendizaje, la motivación depende inicialmente de las necesidades y los impulsos del individuo, puesto que estos elementos originan la voluntad de aprender en general y concentran la voluntad. De esta forma podemos ver que la motivación es un acto volitivo. (Xóchiti de la Peña).
- La motivación es lo que induce a una persona a realizar una acción. En el caso de la enseñanza nos referimos a la estimulación de la voluntad de aprender. No debemos entender la motivación como "una técnica" o un "método de enseñanza" sino como "un factor" que siempre está presente en todo proceso de aprendizaje. (Mora, C., 2007).
- En psicología y filosofía, motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.
- La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.
- Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.
- Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación. Motivación por logros. (McClelland 1989).
- Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. Motivación por expectativas. (Vroom 1964, Porter-Lawler 1968).
- La motivación es algo que energiza y dirige la conducta. (Xóchiti de la Peña).
- Son los factores o elementos que intervienen para que alguien halle una finalidad en su obra. Es el impulso que le otorga a las acciones humanas una causa fuente en vistas a una causa fin.
- Una meta es una fuente básica de motivación. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Las metas pueden tener varias funciones: Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea; Movilizan la energía y el esfuerzo; Aumentan la persistencia; Ayuda a la elaboración de estrategias. (Locke y Latham, 1985).
- Se propone la existencia de tres motivaciones básicas: Motivaciones de Existencia: Se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad; Motivación de Relación: Interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo; y Motivación de Crecimiento: Se centran en el desarrollo y crecimiento personal. (Teoría ERC de Alderfer).

Podemos plantear estas definiciones con sus acciones y objetivos finales, como se muestra en la siguiente tabla:

DEFINICIÓN	ACCIÓN	OBJETIVO
Estímulos.	Realizar acciones.	Persistir hasta la culminación.
Ensayo mental preparatorio.	Ejecutar.	Interés y diligencia.
Impulso.	Tener éxito.	Lograr una meta.
Expectativa.	Percibir.	Alcanzar metas e incenditos.
Algo que energiza.	Dirigir la conducta.	Actuar sobre la conducta.
Factor o elemento.	Finalidad en la obra.	Tendencia a un fin.
Impulso.	Otorgar causa fuente.	Conocer una causa fin.
Fuente Básica.	Guiar los actos.	Impulsar el rendimiento.
Acto volitivo	Impulso y necesidad.	Crear la voluntad.
Lo que induce	Estimular	Tener voluntad de aprender.

Tabla 1. Fuente, elaboración propia.

Si nos fijamos en las distintas definiciones, podemos agrupar estas en dos grupos: Las definiciones de empuje y las definiciones de atracción. Tomando como base el alumno, la motivación le es inducida desde un punto anterior o desde un punto posterior. Una motivación de empuje es crear el clima adecuado, dar los medios necesarios y usar un lenguaje alentador. La motivación de atracción es el reconocimiento, la expectativa, el hito, o un premio material final.

Las acciones son todas ellas de carácter positivo y podemos agruparlas en acciones intrínsecas y acciones extrínsecas. La primera se refiere a acciones internas del individuo, se refiere a la satisfacción personal de enfrentarse a un proyecto propuesto. La segunda no depende del individuo, es la aceptación y aprobación que recibe de los demás.

Los objetivos podemos agruparlos en objetivos de desarrollo y objetivos de obtención de un hito. Ambos son evolutivos, el alumno mejora sus capacidades iniciales. Los objetivos de desarrollo se centran en la gestión de la mejora. Los objetivos de obtención de un hito se central en el resultado final o meta.

Conjugando las distintas definiciones, acciones y objetivos, obtenemos 8 clases de motivación: -De empuje - intrínseca - de desarrollo; -De empuje - intrínseca - de obtención de un hito; -De empuje - extrínseca - de desarrollo; -De empuje - extrínseca - de obtención de un hito; -De atracción - intrínseca - de desarrollo; -De atracción - intrínseca - de obtención de un hito; -De atracción - extrínseca - de desarrollo; y -De atracción - extrínseca - de obtención de un hito.

3. METODOLOGÍA .

El ámbito de estudio fueron cinco grupos de cuarto de arquitectura en dos anualidades y cuatro grupos en quinto de arquitectura durante dos semestres. En cada grupo se utilizó de forma alternativa la motivación intrínseca y la motivación intrínseca-extrínseca.

Durante el período de motivación intrínseca, los alumnos reciben unos conocimientos a

partir de un tema propuesto teórico. Las respuestas eran a partir de un análisis y un proceso explicado con anterioridad. La motivación de los alumnos al finalizar la tarea era puramente personal por el trabajo ejecutado. Durante este período la asimilación de conocimientos era superficial y fácilmente olvidados a las dos semanas de finalización de la tarea. Por otro lado el alumno no aportaba más que lo explicado en clase al grupo, por lo que el debate y exposición estaban llevados al desastre como medio de aprendizaje común.

En el segundo período del curso se optó por una motivación intrínseca acompañada de una motivación extrínseca. Como trabajo de curso se tomó un concurso internacional real. Lo que permitió que el alumno entrase en relación con otros alumnos de otras universidades e incluso llegando a la fase final, viajar al extranjero. Este concurso tienen tres fases: una interna de cada Escuela, una Nacional entre los seleccionados de cada universidad y una última Internacional, donde se compite entre distintas universidades europeas. Aunque en la primera fase se seleccionan dos y en la segunda tres, el objetivo común del curso era que uno o dos grupos de la UEM llegasen a la fase internacional.

Tras la explicación del concurso, la introducción de conocimientos y apertura de vías de investigación, el alumno comienza el trabajo. Cada semana, cada equipo expone su investigación en el aula, que es debatida por el resto de compañeros. Este debate permite que los conocimientos se interioricen más en el alumnado. A la vez el profesor, que actúa como moderador, guía y aliciente, encuentra la motivación individualizada de cada grupo, apoyando en la comprensión de nuevos conocimientos.

Este punto era importante, ya que la puesta en común de las diferentes investigaciones era parte de los conocimientos que iban adquiriendo. De esta forma había un continuo intercambio de ideas, que se asentaban al tener que ser explicadas y defendidas. Este proceso reiterativo facilita que los alumnos aprendan otros valores, responsabilidades, toma de decisiones, y ver cómo estos influyen en un proyecto real. Este proceso genera una apertura de miras y alternativas que modifican la investigación personal a la vez que enriquece las distintas líneas de aprendizaje.

Si bien puede parecer que se fomentaba la competencia entre el alumnado, cosa que como aprendizaje en la búsqueda de los valores individuales no era adecuado, lo cierto es que fomentó más el compañerismo, el intercambio de información era fluida y el apoyo hasta el último momento del concurso entre grupos fue bueno, no existiendo rivalidades.

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS.

En ambos momentos del curso la actitud del profesor era la misma, basada en: - Mantener una actitud positiva en el aula; -Generar un clima en clase cordial y de respeto mutuo; -Detectar el conocimiento previo del grupo de alumnos para encontrar el punto de partida; -Plantear y suscitar problemas que el alumno debe resolver activando su curiosidad e interés; -Cuidado en el mensaje que transmite el profesor alentando a los alumnos; -Organización de actividades en grupo, exposiciones públicas y debates; y - Evaluación continua del alumno para que este conozca sus debilidades y puntos de mejora y que siga esforzándose.

La diferencia era el tema propositivo de trabajo. En un período la propuesta era irreal o no cercana al alumno, su resolución únicamente aportaba una satisfacción personal. En el otro período la propuesta era real, el alumno se identificaba con el problema, le parece cercano y alcanzable, además de una obtención final de reconocimiento y premio.

Cómo se ha indicado con anterioridad, durante el período de una tarea irreal, el alumno olvida los conocimientos adquiridos a las dos semanas y la aportación al grupo es escasa. Durante el período del Concurso el alumno da respuestas a los problemas a partir de la construcción de conocimientos por investigación individual y el trabajo en equipo.

En la actualidad se tiene acceso a un exceso de información, no es fácil ser capaz de procesarla, tratarla, interpretarla y generar un conocimiento consciente que se expone al grupo para su debate. El alumno adquiere la capacidad de la flexibilidad y adaptabilidad de conocimientos, aprende por asimilación consciente del conocimiento garantizando la profunda comprensión de hechos, definiciones y leyes, es capaz de saber explicar públicamente y compartir dichos conocimientos a través de la palabra.

Esta diferencia entre ambos períodos es la atracción - extrínseca - de obtención de un hito. Se coloca ante el alumno una meta atrayente con la mención de una recompensa personal, de reconocimiento y material.

Tras los tres años de experiencia el nivel de asistencia de aquellos alumnos que continúan el curso es del 100%, y el conocimiento del alumno ha aumentado. Y por tanto las calificaciones han tenido un alza.

"La práctica, es el criterio de la verdad". Mao Tse Tung.

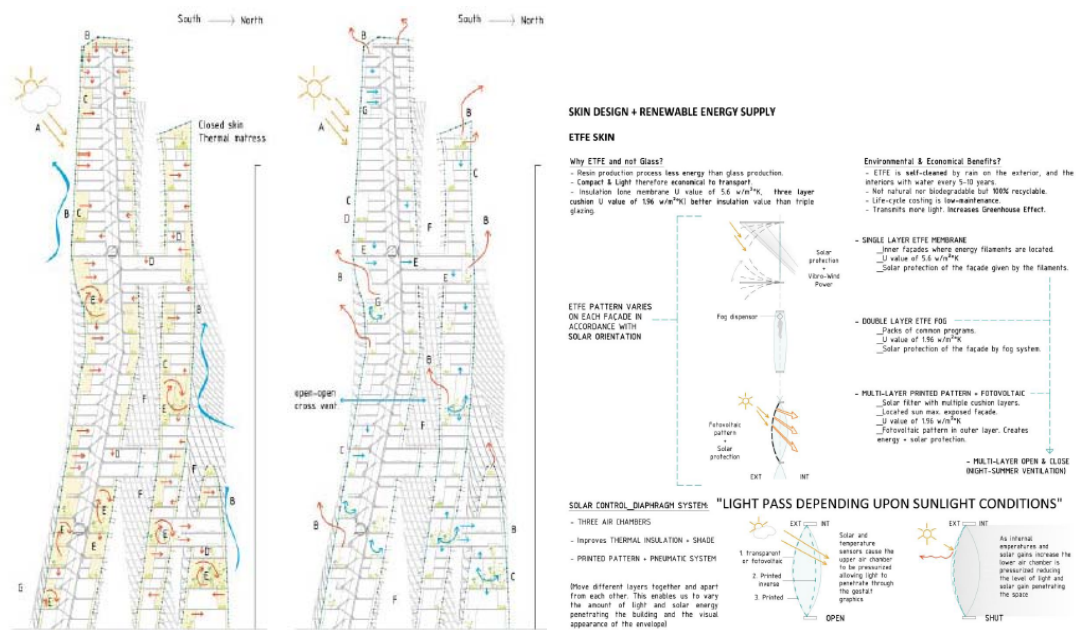


Figura 1. Concurso ISOVER 2011. Tercer premio en la fase Nacional. Irene Ayala, Francisco Muñoz e Ignacio Alvarez.

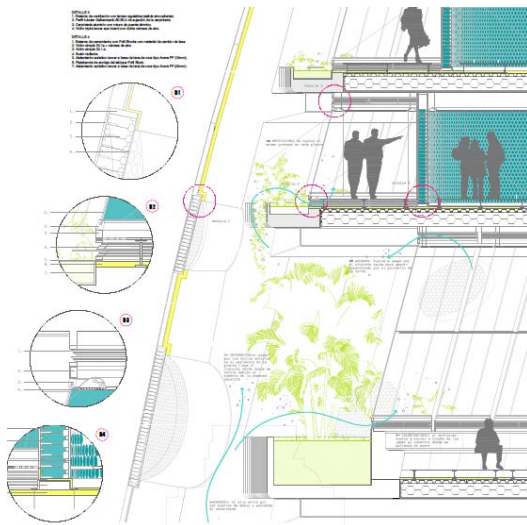


Figura 2. Concurso ISOVER 2011. Seleccionado fase UEM. Adriana de Cola, Tomás Pizá y Fiona Zayas

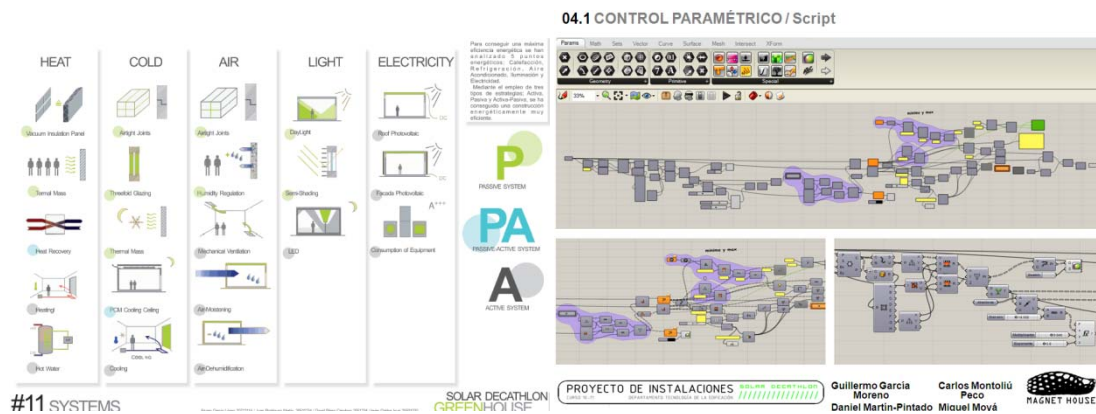


Figura 3. Concurso SDE 2011. Seleccionados UEM. Alvaro García, Juan Rodríguez, David Pérez, Javier Galdós, Guillermo García, Daniel Martín, Carlos Montoliu y Miguel Moya.

5. CONCLUSIONES

Tras la experiencia desarrollada en concursos públicos durante los tres últimos años, se ha apreciado una mejora en la motivación de los alumnos, así como un mayor interés por la asignatura, que se ha visto reflejado en:

- Un mayor aprendizaje por la interacción en la investigación individual y colectiva.
- Aumento de la capacidad de toma de decisiones y actuación con juicio crítico.
- Adquisición de los conocimientos de forma razonada y duradera.
- Se han potenciado las habilidades individuales.
- Concienciación del trabajo en equipo.
- Todos los alumnos adquirieron una clara mejora en la comunicación y exposición.

REFERENCIAS

- Cano García, Elena. (2008). Universidad de Barcelona. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 12, 3. *La evaluación por competencias en la educación superior*. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>
- De Miguel, M. (Dir.) (2005). *Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el EEES*. Madrid: MEC/Universidad de Oviedo. Disponible en: http://www.ulpgc.es/hege/almacen/download/42/42376/modalidades_ensenanza_competencias_mario_miguel2_documento.pdf
- Díaz Barriga Arceo, Frida y Hernández Rojas, Gerardo. (1998). Mc. Graw Hill (Ed.), *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*.
- Flor Peris, María Luisa, Oltra Mestre, María José y García Palao, Cristina. (2009) Universitat Jaume I. *La relación entre la capacidad de absorción del conocimiento externo y la estrategia empresarial: un análisis exploratorio*. Disponible en: <http://www.aedem-virtual.com/articulos/129633016900.pdf>
- Hernandez Santiago, René Gastón. (1991). 4ta., ed., 2da. Reimp. México, Trillas (Ed). *El éxito en tus estudios. Orientación del aprendizaje*.
- Locke, E. A. y Latham, G. P. (1985). Journal of Sport Psychology, 1985 7, 205-222. *The application of goal setting to sports*.
- McClellan, D.C. (1989) Narcea (Ed). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid.
- McGregor, Douglas. (1966). MIT Press, Cambridge. *The human side of Enterprise*.
- Martín, E. y Moreno, A. (2007). Alianza (Ed). *Competencia para aprender a aprender*. Madrid.
- McDonald, R.; Boud, D.; Francis, J. y Gonczi, A. (2000). Boletín Cinterfor, 149, 41-72. *Nuevas perspectivas sobre la evaluación*.
- Tejada, J. (2005). Conferencia magistral presentada en el VII Symposium Internacional sobre el Practicum y las Prácticas en Empresas en la formación Universitaria, Poio. *El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo*. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-tejada.html>.
- Villa, A. y Poblete, M. (Dirs.) (2007). Bilbao: Mensajero/ICE Universidad de Deusto. *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*.
- Villar Angulo, Luis Miguel y García, Carlos Marcelo. (1987). Enseñanza: anuario interuniversitario de didáctica (4-5), 1986-1987, p. 93-108. ISSN 0212-5374. *Juicio y*

toma de decisiones didácticas de alumnos de una escuela universitaria de formación del profesorado de E.G.B.

Zabala, Z. y Arnau, L. (2007). Graó (Ed). *11 Ideas Clave. Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona.

Zabalza, M.A. (2003). Narcea (Ed). *Competencias didácticas del profesorado universitario. Diseño curricular en la universidad*. Madrid.

Zabalza, M.A. (2004). *Guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria*. Documento de trabajo. Disponible en:
www.usc.es/~ffarma/EEES/guia_prof_miguel_zabalza.doc o
www.unavarra.es/conocer/calidad/pdf/guiaplan.PDF

Zabalza, M.A. (2007). *Simulación práctica de la guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria*. Documento de trabajo. Disponible en:
http://www.uib.es/ice/cfp_univ/3.pdf