

PROYECTO FIN DE MÁSTER

Análisis de la efectividad de las estrategias didácticas motivacionales aplicadas a una unidad didáctica

Iranzu Soto Ortigosa



Tutora del Proyecto: Raquel Chocarro Eguaras

2012

ÍNDICE

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO TEÓRICO	6
a. Definición de la Motivación	6
b. Estrategias didácticas para incrementar la motivación	6
i. Modelos teóricos y principios para la organización de la instrucción en la motivación	7
ii. Características del profesor que favorecen la motivación	9
iii. Estrategias motivacionales adaptadas al alumno	10
2. CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN.....	11
3. DISEÑO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	12
a. Muestra	12
b. El instrumento para la recogida de información: El MSLQ o Motivated Strategies Learning Questionnaire	12
c. Metodología.....	14
d. ¿Cómo se puntúa el MSLQ?	14
e. La Unidad Didáctica	14
i. Contenido.....	14
ii. Tarea.....	15
iii. Actitud del Profesor	16
4. RESULTADOS	17
a. Análisis de los resultados	17
b. Diferencias en las puntuaciones en dos momentos distintos	19
5. CONCLUSIONES	23
6. BIBLIOGRAFÍA.....	24
7. ANEXOS.....	25

Dime..., olvido
Muéstrame..., recuerdo
Involúcrame..., entiendo
(Proverbio chino)

RESUMEN

La falta de motivación es señalada como una de las primeras causas del deterioro y uno de los problemas más graves del aprendizaje (Míguez, 2005). En la enseñanza occidental siempre se ha puesto énfasis en la información, apelando a un trabajo esencialmente memorístico y repetitivo, no significativo, por parte de un estudiante pasivo, sin tener en cuenta la emoción del sujeto para implicarlo e involucrarlo en su proceso de aprendizaje (Míguez, 2005).

Han sido mucho los autores que han querido dar solución al problema de la desmotivación en las aulas formulando estrategias didácticas capaces de provocar un cambio motivacional en el alumnado. En esta investigación se han querido evaluar la valía de algunas de esas estrategias.

El experimento se ha llevado a cabo con las alumnas de segundo curso del Grado Superior de Administración y Finanzas para adultos del C.I.P. Donapea. Para evaluar los cambios motivacionales en los alumnos, se ha comparado el nivel de motivación de los alumnos antes y después de la aplicación de estrategias didácticas motivacionales. El instrumento utilizado para medir el nivel de motivación ha sido un cuestionario basado en el *Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ)*, Pintrich, Smith, García y McKeachie., 1991).

Las nuevas estrategias didácticas se implementaron en el transcurso de la unidad didáctica *La Selección de Personal en la Administración Pública* que se imparte en el módulo de Administración Pública. Para motivar al estudiante se han puesto en práctica técnicas motivacionales y se ha diseñado una unidad didáctica con el mismo fin.

Los resultados obtenidos a través de los cuestionarios se han interpretado en base a seis aspectos motivacionales distintos: la motivación extrínseca, la motivación intrínseca, valoración de tarea, creencia de control de aprendizaje, autoeficacia y ansiedad. Tras el experimento las alumnas han visto aumentada ligeramente su motivación y más en concreto, el aspecto intrínseco de la motivación, pero los resultados no son lo suficientemente significativos para poder confirmar que verdaderamente ha existido un cambio motivacional.

INTRODUCCIÓN

El aumento del fracaso escolar y el bajo rendimiento académico del alumnado han dado fruto a numerosas investigaciones que tratan de explicar cuáles son las variables que determinan la motivación (Broc, 2006; González, Mendiri y Arias, 2002). Desgraciadamente, aún no se puede afirmar con rotundidad cómo se produce la motivación, pero sí podemos saber qué factores pueden influir en ella y por consiguiente, en la actitud.

Hasta la fecha, sabemos que la motivación viene determinada tanto por variables personales e internas como externas o variables procedentes del contexto en el que se desenvuelve el estudiante. Mientras que las variables personales son difíciles de controlar, las variables externas, como por ejemplo, la relación alumno-profesor o las interacciones académicas y sociales del alumno, pueden redefinirse con relativa facilidad.

Con el objetivo de provocar un cambio motivacional positivo en los alumnos, algunos autores han diseñado estrategias didácticas capaces de influir en las variables externas de la motivación (Alonso, 1992; Huertas, 1997). Otros autores han investigado sobre cuáles deben ser las características del profesor para favorecer la motivación por el aprendizaje (Núñez del Río y Fontana, 2009; Sevillano, 2005). Finalmente, otras investigaciones muestran que las estrategias motivacionales deberían estar adaptadas a las características personales de cada alumno (Martín y Kempa, 1991).

Aunque el concepto de la motivación en el aula ha sido objeto de muchas investigaciones, la medida de la motivación de los alumnos no ha seguido el mismo camino. Resulta muy complicado medir algo tan complejo como la motivación. No obstante, también se han diseñado algunos instrumentos con dicho fin. Uno de los más valorados es el Motivated Strategies for Learning Questionnaire o MSLQ (Pintrich, Smith, García y McKeachie., 1991).

El propósito de mi investigación es evaluar la efectividad de las estrategias de enseñanza motivacionales que nos proponen, entre otros, los autores Alonso, Huertas, Núñez del Río y Fontana. Estos autores nos aconsejarán cómo abordar los siguientes aspectos de forma que consigamos motivar al alumno:

- La forma de presentar y organizar la tarea.
- La manera de exponer los contenidos.
- Cómo diseñar la evaluación.
- Cómo relacionarse con el alumno.

Siguiendo sus pautas he llevado a cabo la programación de una unidad didáctica sobre la Selección de Personal en las Administraciones Públicas, uno de los temas del módulo de Administración Pública del segundo curso del

Grado Superior de Administración y Finanzas. Además, he impartido personalmente las clases correspondientes a dicho tema.

Antes de comenzar con la unidad didáctica diseñada para el proyecto, los alumnos han respondido a un cuestionario que mide su nivel de motivación con respecto al módulo de Administración Pública. Para la elaboración del cuestionario he tomado como modelo el Motivated Strategies for Learning Questionnaire o MSLQ. Una vez que se impartieron las clases correspondientes a la unidad didáctica, los alumnos volvieron a responder dicho cuestionario. Finalmente, los resultados de los cuestionarios realizados en los dos periodos de tiempo distintos se compararon y se observó si realmente ha existido un cambio positivo en su motivación. Los datos recogidos a través de los cuestionarios se analizaron a través del programa estadístico SPSS 19.0.

1. MARCO TEÓRICO

a. Definición de la Motivación

La palabra motivación deriva del latín *motivus* que significa “causa del movimiento” y puede definirse como el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento del individuo hasta alcanzar la meta y objetivo deseado. Por lo tanto, la motivación no es un estado mental (se está o no se está motivado), sino que es un proceso (Alvarez y Figueroa, 2009).

El proceso de motivación de un estudiante va a depender de las actitudes, percepciones, expectativas y representaciones que tenga de sí mismo, de la tarea a realizar, y de las metas que pretenda alcanzar. Además de variables personales e internas, la motivación del alumno también va a depender de variables externas, procedentes del contexto en el que se desenvuelve, por ejemplo, la relación con el profesor.

Todo ello hace que medir la motivación de un estudiante sea una tarea complicada y más si añadimos el hecho de que la medida de la motivación no se ha estudiado tanto como los conceptos motivacionales. Algunos de los instrumentos que se utilizan en este campo son la Escala de Motivación Académica o *EMA* (Vallerand et al., 1989) y el *Motivated Strategies for Learning Questionnaire* o *MSLQ* (Pintrich, Smith, García y McKeachie., 1991). Ambos modelos evalúan aspectos motivacionales y diferencian entre motivación intrínseca y extrínseca.

Los autores coinciden en vincular a la motivación intrínseca con aquellas acciones realizadas por el interés que genera la propia actividad. Así, el estudiante motivado intrínsecamente seleccionará y realizará actividades por el interés, curiosidad y desafío que éstas le provocan. Generalmente, los alumnos motivados intrínsecamente están dispuestos a esforzarse más durante la realización de la tarea, a realizar procesamientos más ricos y elaborados y a emplear estrategias de aprendizaje más profundas.

Por otra parte, la motivación extrínseca se caracteriza como aquella que lleva al individuo a realizar una determinada acción para satisfacer otros motivos que no están relacionados con la actividad en sí misma, sino más bien con la consecución de otras metas que en el aula suelen fijarse en obtener buenas notas, lograr reconocimiento, etc. Por este motivo, los alumnos motivados extrínsecamente se comprometen sólo en actividades que reportan recompensas externas y es posible que opten por tareas más fáciles, cuya solución asegure la obtención de la recompensa.

b. Estrategias didácticas para incrementar la motivación

Por estrategias didácticas se entienden los métodos utilizados en el aula para lograr que los alumnos alcancen unos ciertos conocimientos y habilidades

(Martín y Kempa, 1991). Una estrategia didáctica motivacional es, además, aquella que logra activar en el alumno el sentimiento de capacidad, la autoestima de competencia y autonomía, la sensación de liderazgo y la potenciación de futuras conductas.

Algunos autores han formulado modelos teóricos y principios tratando de esclarecer cuáles pueden ser las claves para incentivar la motivación. Otros autores han investigado sobre cuáles deben ser las características del profesor para favorecer la motivación por el aprendizaje. Finalmente, otras investigaciones muestran que las estrategias motivacionales deberían estar adaptadas a las características personales de cada alumno.

i. Modelos teóricos y principios para la organización de la instrucción en la motivación

1. El Modelo Target

El modelo TARGET (en inglés, diana o meta), desarrollado originariamente por Epstein (1989), establece una serie de pautas que deben seguirse para favorecer la motivación, entorno a seis dimensiones: Tarea, Autoridad, Reconocimiento, Grupos, Evaluación y Tiempo.

La dimensión Tarea hace referencia a la selección y presentación de las tareas que el profesor propone. Para lograr promover la motivación entre los estudiantes, es conveniente proponer diferentes tareas (todas encaminadas a los mismos objetivos) en vez de proponer la misma tarea a todo el alumnado. En segundo lugar, las tareas de dificultad intermedia son las que más favorecen la motivación. Finalmente, cuando presentamos la tarea debemos referirnos a los diferentes pasos que permiten llegar al resultado y no limitarnos al punto de vista del producto final.

La segunda dimensión, la Autoridad, se refiere a la autoridad que el profesor ejerce en el aula. El perfil de profesor que más favorece la motivación, el profesor democrático o colaborador, que consigue un grado razonable de control pero de un modo indirecto, presentándose como facilitador de la realización de las tareas, a la vez que promoviendo la participación de los alumnos en la toma de decisiones, así como su asunción de la responsabilidad para llevarlas a cabo.

El Reconocimiento por parte del profesor, tiene un gran poder reforzador. Sin embargo, se recomienda que el elogio se realice de forma personal y anónima, ya que de lo contrario, podría favorecer la aparición de las comparaciones entre los alumnos dentro del aula.

El cuarto parámetro, Grupos, hace referencia al desarrollo de tareas mediante el trabajo en grupos. Trabajar en cooperación con otros compañeros tiene ventajas motivacionales. En el caso de alumnos con miedo al fracaso, el

trabajar en grupo les permite mejorar sus expectativas y en caso de fallar, la responsabilidad queda dividida entre los integrantes del grupo.

La Evaluación juega un papel importante en la aparición y consolidación de los patrones motivacionales. El uso de las formas clásicas de evaluación (referidas a normas, centradas en el resultado final y de carácter público) potencia el desarrollo de la motivación por el lucimiento en el caso de los alumnos con altas puntuaciones, y del miedo al fracaso en los alumnos de bajo rendimiento. Por eso, es preferible realizar una evaluación referida a criterios concretos de logro, centrada en el proceso y con carácter privado.

Por último, el Tiempo es la dimensión que menos se ha estudiado. No obstante, se sabe que un ritmo acelerado de realización de tareas suele resultar negativo y es preferible ser tolerante con los tiempos medios para la resolución de las tareas que se proponen.

2. Principios para el diseño motivacional de la instrucción

Alonso Tapia (1991) estableció pautas específicas para la intervención motivacional y las agrupó en base a cuatro criterios:

- La forma de presentar y organizar la tarea.
- La manera de organizar la actividad.
- Cómo diseñar la evaluación.
- Cómo relacionarse con el alumno.

Dichas pautas se resumen en la tabla 1.

Tabla 1: Pautas de Tapia

A) En relación con la forma de presentar y organizar la tarea:

1. Activar la curiosidad y el interés del alumno por el contenido del tema o la tarea a realizar.

Estrategias para ello:

- Presentar información nueva, incierta, sorprendente o incongruente con los conocimientos previos del alumno.
- Plantear o suscitar en el alumno problemas que haya de resolver.
- Variar los elementos de la tarea para mantener la atención.

2. Mostrar la relevancia del contenido o la tarea para el alumno.

Estrategias para ello:

- Relacionar el contenido de la instrucción con las experiencias, conocimientos previos y valores de los alumnos.
 - Mostrar, a ser posible mediante ejemplos, la meta para la que puede ser relevante aprender lo que se presenta como contenido de la instrucción.
-

B) En relación con la forma de organizar la actividad en el contexto de la clase:

3. Organizar la actividad en grupos cooperativos, en la medida en que lo permita la naturaleza de la tarea.

4. Dar el máximo posible de opciones de actuación para facilitar la percepción de autonomía.

C) En relación con los mensajes que el profesor transmite a sus alumnos:

5. Orientar la atención de los sujetos:

- Antes de la tarea:

Hacia el proceso de solución, más que hacia el resultado.

- Durante la tarea:

Hacia la planificación y el establecimiento de metas realistas, dividiendo la tarea en pasos.

Hacia la búsqueda y comprobación de posibles medios de superar las dificultades.

- Después de la tarea, al informar al sujeto sobre lo correcto o no del resultado:

Hacia el proceso seguido.

Hacia la toma de conciencia de lo que se ha aprendido y de las razones que han posibilitado el aprendizaje.

Hacia la toma de conciencia de que, aunque se haya equivocado, nos sigue mereciendo confianza.

6. Promover explícitamente la adquisición de los siguientes aprendizajes:

- La concepción de la inteligencia como algo modificable.

- La tendencia a atribuir los resultados a causas percibidas como internas, modificables y controlables.

- La toma de conciencia de los factores que les hacen estar más o menos motivados.

D) En relación con el modelado que el profesor puede hacer de la forma de afrontar la tarea y valorar los resultados:

7. Ejemplificar los mismos comportamientos y valores que se tratan de transmitir con los mensajes que se dan en clase.

E) En relación con la evaluación:

8. Organizar las evaluaciones a lo largo del curso de forma:

- Que los alumnos las consideren como una ocasión para aprender.

- Que se evite en la medida de lo posible la comparación de unos con otros.

Estrategias:

- Diseñar las evaluaciones de forma que permitan saber no sólo si sabe algo o no sino, en caso negativo, donde está el problema.
 - Proporcionar información cualitativa relativa a lo que el alumno debe corregir o aprender.
 - Acompañar la comunicación de resultados con mensajes para optimizar la confianza del alumno en sus posibilidades.
 - No dar públicamente la información sobre los resultados de la evaluación.
-

ii. Características del profesor que favorecen la motivación

La figura del profesor es una pieza clave en el afán por motivar al alumno. Según un trabajo de investigación realizado por Núñez del Río y Fontana Abad (2009), todo profesor que pretenda mejorar los índices de motivación de sus alumnos debería seguir las siguientes pautas:

- Transmitir pasión por la labor realizada, a través de la conversión del aula en un verdadero centro de aprendizaje dinámico y sorprendente.
- Promover actividades que desarrollen el aprendizaje cooperativo y utilizar estrategias de control de clase positivas
- Ofrecer el feedback necesario y clarificar dudas y errores de forma que favorezca la implicación del alumno en su propio proceso de aprendizaje.

Además de las anteriores, existen estrategias verificadas (Sevillano, 2005) que ayudan en la motivación y que corresponde al profesor implementarlas en el aula. Entre ellas destacan:

- Despertar la curiosidad

- Crear interés durante la actividad
- Apelar a las vivencias y emociones
- Presentar ilustraciones y ejemplos
- Explicar la funcionalidad de las actividades a realizar
- Permitir la intervención de los estudiantes
- Escucharles de modo activo
- Asentir y hacerse eco de sus intervenciones y respuestas
- Señalar lo positivo de sus logros
- Promover el trabajo colaborativo
- Facilitar la percepción de que se actúa con autonomía
- Minimizar los fracasos

iii. Estrategias motivacionales adaptadas al alumno

Un estudio llevado a cabo por Martín Díaz, M.J. y Kempa, R.F. (1991) revela que los alumnos prefieren diferentes estrategias didácticas en función de sus características motivacionales. Pero dirigir un método de enseñanza adaptado a las características internas de cada alumno resulta imposible ya que los profesores tienen que lidiar con clases con un elevado número de alumnos. Por eso, es recomendable que los docentes usen un amplio espectro de estrategias didácticas, en lugar de limitarse a una o dos y que las combinen en el desarrollo de la programación didáctica.

2. CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de mi investigación es evaluar la efectividad de las estrategias motivacionales formuladas por Alonso (1991), Núñez y Fontana (2009) y Sevillano (2005), así como del modelo *Target*, para la instrucción motivacional de los alumnos.

Para ello he diseñado una unidad didáctica aplicando las pautas y técnicas que dichos autores han desarrollado. La unidad didáctica lleva por título “La Selección de Personal en la Administración Pública” y corresponde al módulo de “Administración Pública” que se imparte en el segundo curso del Grado Superior de Administración y Finanzas. Además, he impartido las clases correspondientes a la unidad para poner en práctica la teoría de Núñez y Fontana referente a la actitud que debe tener el profesor para motivar al alumnado, y a así, poder valorar después su efectividad.

3. DISEÑO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

a. Muestra

Las participantes de esta investigación son 10 alumnas del segundo curso del Grado Superior de Administración y Finanzas que se imparte en el Centro Politécnico Donapea de Pamplona. Para todas ellas, era la primera vez que cursaban la asignatura de Administración Pública.

Al tratarse de un curso dirigido a adultos la edad de las participantes es muy variada y oscila entre los 19 y los 35 años. Por otro lado, existen hasta 6 nacionalidades diferentes en la muestra. En la siguientes dos tablas se resumen los datos referidos a la edad y nacionalidad de las participantes:

Nacionalidad	Total participantes	Porcentaje
Española	3	30%
Boliviana	3	30%
Colombiana	1	10%
Brasileña	1	10%
Ecuatoriana	1	10%
Búlgara	1	10%

Rango de edades	Total participantes	Porcentaje
18-21	3	30%
22-25	2	20%
26-29	3	30%
30-33	1	10%
33-36	1	10%

b. El instrumento para la recogida de información: El MSLQ o Motivated Strategies Learning Questionnaire

El cuestionario utilizado para la recogida de información está diseñado a partir del MSLQ o Motivated Strategies Learning Questionnaire (Pintrich, Smith, García y McKeachie, 1991).

El MSLQ lo conforman un total de 81 ítems divididos en dos secciones: una referida a la motivación y la otra relativa al uso de estrategias de aprendizaje. La sección de motivación la integran 31 ítems de los cuales sólo he escogido 18 para la elaboración del cuestionario utilizado en esta investigación (ver anexo 1).

Las respuestas a los ítems se dan en base a una escala Likert de 7 puntos en la que los estudiantes marcan el acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones expresadas en cada uno de ellos. Así, los valores más bajos son indicadores de poco acuerdo, mientras que los más altos indican buena

sintonía con lo expresado en el ítem. Abajo se muestra la escala Likert utilizada en el cuestionario:

1	2	3	4	5	6	7
Nada en absoluto	Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho	Totalmente

Los 18 ítems se dividen en seis escalas relativas a distintos aspectos motivacionales:

- Metas de orientación intrínseca
- Metas de orientación extrínseca
- Valoración de la tarea
- Creencias de autoeficacia
- Creencias de control del aprendizaje
- Ansiedad

Las metas de orientación intrínseca aluden al grado en que los estudiantes realizan las tareas y acciones por el interés que les genera la actividad en sí misma y no como medio para alcanzar otras metas. Los ítems 1, 10 y 13 del cuestionario evalúan la orientación intrínseca.

Las metas de orientación extrínseca, al contrario que las de orientación intrínseca, miden el grado en que los estudiantes realizan las tareas y acciones con el fin de satisfacer otros motivos que no están relacionados con la actividad en sí misma, tales como, lograr reconocimiento por parte del profesor, ganar recompensas, etc. Los ítems 5, 7 y 18 del cuestionario tratan de medir la orientación extrínseca.

La valoración de la tarea se refiere a la evaluación por parte del estudiante de la utilidad, importancia e interés de las actividades o materiales del módulo de Administración Pública. Los ítems 11, 14 y 16 del cuestionario evalúan esta escala.

La creencia de autoeficacia que el alumno posee de sí mismo hace referencia a la percepción que tiene sobre su capacidad para desempeñar las tareas requeridas en el módulo. Los ítems 2, 12 y 15 evalúan la creencia de autoeficacia.

La creencia de control se refiere al grado de control que el estudiante tiene sobre su propio aprendizaje. Los ítems 4, 9 y 17 miden la creencia de control.

La escala de ansiedad mide la ansiedad de los estudiantes frente al aprendizaje y la conforman los ítems 3, 6 y 8.

c. Metodología

Antes de comenzar con las clases de la unidad didáctica diseñada para el proyecto, los alumnos han respondido al cuestionario descrito en el apartado anterior, con el fin de medir su nivel de motivación con respecto al módulo de Administración Pública. Una vez que se impartieron las clases correspondientes a la unidad didáctica, los alumnos volvieron a responder dicho cuestionario. Finalmente, los resultados de los cuestionarios realizados en los dos periodos de tiempo distintos se comparan y se observa si realmente ha existido un cambio positivo en su motivación.

d. ¿Cómo se puntúa el MSLQ?

Como he explicado anteriormente, cada aspecto motivacional viene definido por tres ítems. La puntuación para cada aspecto motivacional se obtiene calculando la media.

Veámoslo con un ejemplo. Para evaluar la motivación intrínseca tenemos los ítems 1, 10 y 13. Imaginemos que el sujeto ha respondido a estos ítems de la siguiente manera:

Ítem	Puntuación escala Likert
1	6
10	5
13	6

La motivación intrínseca del sujeto, según el cuestionario MSLQ, será de 5,7 $[(6+5+6)/3]$.

El resto de los aspectos motivacionales se evalúan de la misma manera a excepción de la ansiedad, cuya puntuación debe ser revertida. Así, si el sujeto ha marcado un 6 en la escala Likert de cualquiera de los ítems 3, 6 y 8, deberá puntuarse como un dos. Esto se deduce del hecho de que cuanto más ansiedad muestre el sujeto menor será su motivación. En definitiva, un 7 en esta escala pasa a ser un 1, un 6 pasa a ser un 2, un 5 a un 3, un 4 se mantiene, un 3 pasa a un 5, un 2 a un 6 y un 1 a un 7.

e. La Unidad Didáctica

El diseño de la Unidad Didáctica es fundamental para el desarrollo del experimento. En este epígrafe voy a explicar cómo se dieron las clases correspondientes a dicha unidad en lo referente a contenido, tarea y actitud del profesor.

i. Contenido

El primer día de clase se explicó cuál iba a ser el contenido de la unidad y en qué les podría servir en el futuro. La unidad lleva por título “La Selección de Personal en las Administraciones Públicas” por lo que es evidente que

sobretudo puede servir de orientación a aquellas alumnas que estén interesadas en opositar. Al tratarse de un grupo de alumnas adultas muchas se mostraron interesadas desde el principio.

Para la exposición del contenido se prepararon unas diapositivas (ver anexo 2) en *power point* de manera que yo, como docente, pudiera dar la clase de manera más ordenada y así los alumnos también pudiesen seguir la clase más fácilmente. En las diapositivas aparecían viñetas al inicio de cada uno de los tres epígrafes de la unidad didáctica con el fin de despertar la curiosidad del alumno por la teoría que fuese a encontrar después, tal y como señalaba Sevillano (2005). Con la misma intención, el primer día de clase también se proyectó un vídeo en clave de humor sobre los opositores.

Durante las explicaciones teóricas se presentaron ejemplos para hacer más fácil y atractivo el contenido. Uno de los ejemplos fue un artículo de opinión en el que se criticaba la gestión de la última oposición de nivel E en Navarra (ver anexo 3). Casualmente, una de las alumnas había participado en las mismas oposiciones así que nos contó su experiencia y el resto de alumnas también compartió su opinión. Cuando se explicaron los sistemas de selección de personal en las Administraciones Públicas llevé a clase la convocatoria para la provisión de puestos de trabajo de auxiliar administrativo del Gobierno de Navarra, donde se describía el sistema de oposición, y el Real Decreto 276/2007 del 23 de febrero por el que se aprueba el reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpo docentes, donde se describe el sistema de concurso oposición.

ii. Tarea

Para la unidad didáctica diseñe una única tarea (ver anexo 4) cuyo objetivo era que las alumnas aprendieran a usar el buscador de empleo público del Gobierno de Navarra, conociesen de manera más real los requisitos que exige una convocatoria de empleo público y el funcionamiento de las pruebas de selección, y finalmente que fuesen capaces de reflexionar sobre la viabilidad de presentarse a unas oposiciones. El objetivo de la tarea lo transmití a las alumnas.

Siguiendo los consejos de Alonso (1991) la tarea se realizó en grupos cooperativos. En un principio iban a ser grupos de tres personas pero al ser 10 alumnas se hicieron dos grupos de dos y dos de tres.

Cada grupo debía buscar una convocatoria de empleo público diferente y analizar alguno de sus contenidos. Según el modelo *Target*, es más motivador para los alumnos que las tareas propuestas sean distintas para cada alumno.

Tras la realización de la tarea las alumnas comentaron al resto de alumnos los contenidos de las convocatorias correspondientes y se compararon unas con otras. En esta fase de la tarea, las estudiantes tomaron mayor conciencia de lo realizado.

En cuanto al tiempo dedicado a la realización de la tarea, se procuró ser flexible y finalmente se dedicó toda una clase a su realización.

iii. Actitud del Profesor

Los autores Núñez del Río y Fontana afirman que el profesor debe transmitir pasión por la labor que realiza y además ofrecer el feedback necesario a los alumnos. Conozco de primera mano los sistemas de selección de personal en la Administración Pública ya que he sido opositora y además conseguí un puesto en la Administración. Por ello, creo que he tratado el tema con cierta pasión y que he podido transmitirles esa sensación a los alumnos. En cuanto al feedback, nuestras clases han sido muy participativas. Las alumnas no tenían vergüenza en preguntar cualquier duda que tuviesen y yo he intentado contestarlas todas.

4. RESULTADOS

a. Análisis de los resultados

La tabla 1 muestra una breve estadística descriptiva de las puntuaciones obtenidas en las encuestas realizadas antes y después de la unidad didáctica basada en estrategias motivacionales.

Las variables vienen agrupadas según el aspecto motivacional al que hacen referencia y de esa manera se dividen en 6 subgrupos: Metas de orientación intrínseca, Metas de orientación extrínseca, Valoración de la tarea, Creencias de autoeficacia, Creencias de control de aprendizaje y Ansiedad.

En general, en las respuestas recogidas en los cuestionarios iniciales, las alumnas muestran un grado de motivación alto en cada uno de los subgrupos, excepto en el de la ansiedad, lo que indica que las alumnas ven mermada su motivación en gran parte debido a la ansiedad que les provocan los exámenes.

Por el contrario, el aspecto motivacional que más han valorado las alumnas de la muestra son las creencias de autoeficacia. Se sienten capaces de superar los exámenes y las tareas requeridas del módulo.

Finalmente, la dispersión más significativa o las puntuaciones más variadas las encontramos en la variable p1a, la primera de las preguntas del cuestionario y que además corresponde al subgrupo de Metas de orientación intrínseca, y en la variable p3a que pertenece al subgrupo de Ansiedad.

En general, los cuestionarios iniciales señalan que las alumnas poseen un grado de motivación alto.

En el caso de las respuestas de los cuestionarios finales, la dispersión de las variables parece ser ligeramente menor en comparación con el primer análisis, pero los resultados son similares. En general, el grado de motivación de las participantes en la investigación es alto excepto por la ansiedad, que vuelve a aparecer como la principal culpable de la merma de motivación de las estudiantes.

El aspecto motivacional mejor valorado en los cuestionarios realizados después de la unidad didáctica, son las metas de orientación intrínseca, lo cual indica que tras ver la unidad didáctica diseñada según los preceptos de las estrategias motivacionales, las alumnas deben su motivación sobre todo al interés que les genera el módulo en sí mismo.

Proyecto Fin de Máster

TABLA 1: Estadísticos descriptivos - ANTES y DESPUÉS							
Variables		N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	
Metas de orientación intrínseca							
ANTES	En clases semejantes a ésta, yo prefiero materiales complejos que hagan que aprenda nuevas cosas	p1a	10	1,00	7,00	4,2000	2,44040
	En clases parecidas a ésta, yo prefiero materiales que despierten mi curiosidad, aún cuando sean difíciles de aprender	p10a	10	1,00	7,00	5,0000	1,56347
	Lo más satisfactorio para mí en este módulo es entender el contenido lo mejor posible	p13a	10	4,00	7,00	5,5000	,84984
	Media metas de orientación intrínseca					4,9000	
DESPUÉS	En clases semejantes a ésta, yo prefiero materiales complejos que hagan que aprenda nuevas cosas	p1d	10	1,00	7,00	5,1000	1,85293
	En clases parecidas a ésta, yo prefiero materiales que despierten mi curiosidad, aún cuando sean difíciles de aprender	p10d	10	4,00	7,00	6,0000	,94281
	Lo más satisfactorio para mí en este módulo es entender el contenido lo mejor posible	p13d	10	3,00	7,00	5,4000	1,26491
	Media metas de orientación intrínseca					5,5000	
Metas de orientación extrínseca							
ANTES	Sacar una buena nota en este módulo es lo más satisfactorio para mí en este momento	p5a	10	4,00	7,00	5,1000	1,19722
	Si puedo quiero sacar mejor nota en este módulo que la mayoría de mis compañeros	p7a	10	5,00	7,00	6,1000	,73786
	Quiero hacerlo bien en este módulo porque es importante mostrar mis habilidades a mi familia, amigos compañeros de trabajo y otros	p18a	10	1,00	7,00	5,2000	1,75119
	Media metas de orientación extrínseca					5,4667	
DESPUÉS	Sacar una buena nota en este módulo es lo más satisfactorio para mí en este momento	p5d	10	4,00	7,00	5,6000	,84327
	Si puedo quiero sacar mejor nota en este módulo que la mayoría de mis compañeros	p7d	10	3,00	7,00	5,3000	1,25167
	Quiero hacerlo bien en este módulo porque es importante mostrar mis habilidades a mi familia, amigos compañeros de trabajo y otros	p18d	10	1,00	7,00	5,2000	1,87380
	Media metas de orientación extrínseca					5,3667	
Valoración de la tarea							
ANTES	Estoy muy interesado/a en el contenido de este módulo	p11a	10	3,00	7,00	5,3000	1,33749
	Creo que el material didáctico de este módulo es útil para mi aprendizaje	p14a	10	4,00	7,00	4,9000	,99443
	Entender el contenido de este módulo es muy importante para mí	p16a	10	4,00	7,00	5,2000	1,03280
	Media valoración de la tarea					5,1333	
DESPUÉS	Estoy muy interesado/a en el contenido de este módulo	p11d	10	3,00	6,00	5,2000	1,03280
	Creo que el material didáctico de este módulo es útil para mi aprendizaje	p14d	10	3,00	7,00	5,1000	1,28668
	Entender el contenido de este módulo es muy importante para mí	p16d	10	3,00	7,00	5,3000	1,05935
	Media valoración de la tarea					5,2000	
Creencias de autoeficacia							
ANTES	Si estudio de manera apropiada, seré capaz de aprender la teoría de este módulo	p2a	10	5,00	7,00	6,3000	,82327
	Si me aplico duramente, entonces entenderé el material del módulo	p12a	10	4,00	6,00	5,2000	,78881
	Cuando no entiendo el material es porque no me he esforzado lo suficiente	p15a	9	2,00	7,00	5,1111	1,76383
	Media creencias de autoeficacia					5,5370	
DESPUÉS	Si estudio de manera apropiada, seré capaz de aprender la teoría de este módulo	p2d	10	5,00	7,00	6,1000	,73786
	Si me aplico duramente, entonces entenderé el material del módulo	p12d	10	4,00	7,00	5,6000	1,07497
	Cuando no entiendo el material es porque no me he esforzado lo suficiente	p15d	10	3,00	6,00	4,5000	,97183
	Media creencias de autoeficacia					5,4000	

Creencias de control de aprendizaje							
ANTES	Creo que obtendré una buena nota en este módulo	p4a	10	4,00	6,00	5,0000	,94281
	Estoy seguro/a de que puedo entender hasta el material más difícil presentado por el profesor en este módulo	p9a	10	1,00	7,00	4,9000	1,85293
	Estoy concencido/a de que puedo manejar las habilidades que nos enseñan en este módulo	p17a	10	5,00	7,00	5,6000	,69921
	Media creencias de cotrol de aprendizaje					5,1667	
DESPUÉS	Creo que obtendré una buena nota en este módulo	p4d	10	3,00	6,00	4,8000	1,13529
	Estoy seguro/a de que puedo entender hasta el material más difícil presentado por el profesor en este módulo	p9d	10	3,00	6,00	5,1000	1,10050
	Estoy concencido/a de que puedo manejar las habilidades que nos enseñan en este módulo	p17d	10	4,00	7,00	5,5000	,97183
	Media creencias de cotrol de aprendizaje					5,1333	
Ansiedad							
ANTES	Cuando hago un examen peinsó en lo mal que lo hago comparando con otros estudiantes	p3a	10	1,00	7,00	4,4000	2,36643
	Cuando estoy haciendo un examen pienso en las preguntas que no he sabido contestar	p6a	10	1,00	5,00	2,4000	1,26491
	Cuando hago un examen pienso en las consecuencias de suspenderlo	p8a	10	1,00	8,00	3,1000	1,85293
	Media de ansiedad					3,3000	
DESPUÉS	Cuando hago un examen peinsó en lo mal que lo hago comparando con otros estudiantes	p3d	10	3,00	7,00	4,6000	1,71270
	Cuando estoy haciendo un examen pienso en las preguntas que no he sabido contestar	p6d	10	2,00	6,00	3,0000	1,24722
	Cuando hago un examen pienso en las consecuencias de suspenderlo	p8d	10	1,00	4,00	2,2000	1,03280
	Media de ansiedad					3,2667	
N válido (según lista)			9				

b. Diferencias en las puntuaciones en dos momentos distintos

La tabla 2 calcula la media de cada variable y las muestra emparejadas de manera que podamos observar si la motivación media a la que hacen referencia cada una de las variables, ha aumentado o disminuido tras impartir la unidad didáctica.

De los resultados de la tabla 2 podemos deducir que ha habido una variación ligeramente positiva en la motivación de las alumnas ya que de 18 pares de variables comparadas, 10 no han visto mermada su media en los cuestionarios realizados con posterioridad a la unidad didáctica.

Para poder evaluar de manera más rigurosa si realmente ha existido o no un cambio motivacional entre las dos muestras, se ha realizado una prueba de muestras relacionadas cuyos resultados se muestran en la tabla 2.

Mediante esta prueba se contrasta si en los dos cuestionarios las medias obtenidas para cada par de variables es la misma. El análisis se ha llevado a cabo al nivel de $\alpha = 5\%$.

Finalmente, como muestra la tabla, ningún par de las variables analizadas muestran medias significativamente diferentes, por lo que se puede concluir que no ha existido cambio motivacional en las alumnas durante el experimento.

Proyecto Fin de Máster

TABLA 2: Estadísticos de muestras relacionadas						
		Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media	Sig.(bilateral)
Par 1	En clases semejantes a ésta, yo prefiero materiales complejos que hagan que aprenda nuevas cosas (p1a)	4,2000	10	2,44040	,77172	,36728
	En clases semejantes a ésta, yo prefiero materiales complejos que hagan que aprenda nuevas cosas (p1d)	5,1000	10	1,85293	,58595	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,90000				
Par 2	Si estudio de manera apropiada, seré capaz de aprender la teoría de este módulo (p2a)	6,3000	10	,82327	,26034	,64242
	Si estudio de manera apropiada, seré capaz de aprender la teoría de este módulo (p2d)	6,1000	10	,73786	,23333	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional negativo		-,20000				
Par 3	Cuando hago un examen pienso en lo mal que lo hago comparando con otros estudiantes (p3a)	4,4000	10	2,36643	,74833	,73530
	Cuando hago un examen pienso en lo mal que lo hago comparando con otros estudiantes (p3d)	4,6000	10	1,71270	,54160	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,20000				
Par 4	Creo que obtendré una buena nota en este módulo (p4a)	5,0000	10	,94281	,29814	,50865
	Creo que obtendré una buena nota en este módulo (p4d)	4,8000	10	1,13529	,35901	
Cambio motivacional negativo		-,20000				
Par 5	Sacar una buena nota en este módulo es lo más satisfactorio para mí en este momento (p5a)	5,1000	10	1,19722	,37859	,13818
	Sacar una buena nota en este módulo es lo más satisfactorio para mí en este momento (p5d)	5,6000	10	,84327	,26667	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,50000				
Par 6	Cuando estoy haciendo un examen pienso en las preguntas que no he sabido contestar (p6a)	2,4000	10	1,26491	,40000	,40475
	Cuando estoy haciendo un examen pienso en las preguntas que no he sabido contestar (p6d)	3,0000	10	1,24722	,39441	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,60000				
Par 7	Si puedo quiero sacar mejor nota en este módulo que la mayoría de mis compañeros (p7a)	6,1000	10	,73786	,23333	,05284
	Si puedo quiero sacar mejor nota en este módulo que la mayoría de mis compañeros (p7d)	5,3000	10	1,25167	,39581	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional negativo		-,80000				
Par 8	Cuando hago un examen pienso en las consecuencias de suspenderlo (p8a)	3,1000	10	1,85293	,58595	,18228
	Cuando hago un examen pienso en las consecuencias de suspenderlo (p8d)	2,2000	10	1,03280	,32660	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional negativo		-,90000				

Par 9	Estoy seguro/a de que puedo entender hasta el material más difícil presentado por el profesor en este módulo (p9a)	4,9000	10	1,85293	,58595	,67831
	Estoy seguro/a de que puedo entender hasta el material más difícil presentado por el profesor en este módulo (p9d)	5,1000	10	1,10050	,34801	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,20000				
Par 10	En clases parecidas a ésta, yo prefiero materiales que despierten mi curiosidad, aún cuando sean difíciles de aprender (p10a)	5,0000	10	1,56347	,49441	,08479
	En clases parecidas a ésta, yo prefiero materiales que despierten mi curiosidad, aún cuando sean difíciles de aprender (p10d)	6,0000	10	,94281	,29814	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		1,00000				
Par 11	Estoy muy interesado/a en el contenido de este módulo (p11a)	5,3000	10	1,33749	,42295	,81137
	Estoy muy interesado/a en el contenido de este módulo (p11d)	5,2000	10	1,03280	,32660	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional negativo		-,10000				
Par 12	Si me aplico duramente, entonces entenderé el material del módulo (p12a)	5,2000	10	,78881	,24944	,30923
	Si me aplico duramente, entonces entenderé el material del módulo (p12d)	5,6000	10	1,07497	,33993	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,40000				
Par 13	Lo más satisfactorio para mí en este módulo es entender el contenido lo mejor posible (p13a)	5,5000	10	,84984	,26874	,75774
	Lo más satisfactorio para mí en este módulo es entender el contenido lo mejor posible (p13d)	5,4000	10	1,26491	,40000	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional negativo		-,10000				
Par 14	Creo que el material didáctico de este módulo es útil para mi aprendizaje (p14a)	4,9000	10	,99443	,31447	,66178
	Creo que el material didáctico de este módulo es útil para mi aprendizaje (p14d)	5,1000	10	1,28668	,40689	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,20000				
Par 15	Cuando no entiendo el material es porque no me he esforzado lo suficiente (p15a)	5,1111	9	1,76383	,58794	,17394
	Cuando no entiendo el material es porque no me he esforzado lo suficiente (p15d)	4,3333	9	,86603	,28868	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional negativo		-,77778				
Par 16	Entender el contenido de este módulo es muy importante para mí (p16a)	5,2000	10	1,03280	,32660	,72631
	Entender el contenido de este módulo es muy importante para mí (p16d)	5,3000	10	1,05935	,33500	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional positivo		,10000				

Proyecto Fin de Máster

Par 17	Estoy concencido/a de que puedo manejar las habilidades que nos enseñan en este módulo (p17a)	5,6000	10	,69921	,22111	,72631
	Estoy concencido/a de que puedo manejar las habilidades que nos enseñan en este módulo (p17d)	5,5000	10	,97183	,30732	No existe cambio motivacional significativo
Cambio motivacional negativo		-,10000				
Par 18	Quiero hacerlo bien en este módulo porque es importante mostrar mis habilidades a mi familia, amigos compañeros de trabajo y otros (p18a)	5,2000	10	1,75119	,55377	1,00000
	Quiero hacerlo bien en este módulo porque es importante mostrar mis habilidades a mi familia, amigos compañeros de trabajo y otros (p18d)	5,2000	10	1,87380	,59255	No existe cambio motivacional significativo
No hay cambio motivacional		,00000				

5. CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación no son concluyentes y ello puede deberse a ciertas limitaciones del estudio.

Por limitaciones me refiero a la muestra y al intervalo de tiempo transcurrido entre la realización del primer cuestionario y el segundo.

El tamaño de la muestra resulta muy pequeño para la realización del estudio y le resta fiabilidad. Además, no representa al grueso estudiantil ya que se trata de un grupo de adultos de grado superior que resultan ser poco frecuentes. Por otro lado, como ya se ha comentado en el marco teórico, la motivación de un alumno, aparte de variables externas, también va a depender de variables internas y personales. Las variables internas y personales de los alumnos de la muestra difieren mucho de las de los alumnos para los que los autores Alonso (1991), Núñez y Fontana (2009) y Sevillano (2005) han diseñado sus estrategias, generalmente niños y adolescentes que no han alcanzado la madurez.

En lo referente al tiempo transcurrido entre el primer cuestionario y el segundo, sería conveniente ampliarlo. Provocar un cambio motivacional en los alumnos, aunque se lleven a cabo estrategias didácticas motivacionales, requiere tiempo y es difícil que se dé con relativa prontitud.

Aunque ciertamente el estudio no demuestra que haya habido un cambio motivacional en ninguna de las participantes, soy consciente de que las estrategias didácticas que utilicé para el desempeño de las clases, despertó el interés de las alumnas quienes se mostraron más atentas y participativas que en clases anteriores. Quizás no haya logrado aumentar su motivación hacia el módulo de Administración Pública pero personalmente, creo que aplicándose de manera correcta y constante, las técnicas de Alonso (1991), Núñez y Fontana (2009), Sevillano (2005) y el modelo *Target* pueden ser muy válidas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso J. (1992). *Motivar en la Adolescencia: Teoría, Evaluación e Intervención*. Facultad de Psicología. Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Autónoma de Madrid.
- Broc, M. A. (2006) Motivación y rendimiento académico en alumnos de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato LOGSE. *Revista de Educación*, 340, 379-414.
- Epstein, J.L. (1989). Family structures and student motivation: A developmental perspective. En C. Ames y R. Ames (Eds.), *Research on motivation in education*. Vol III Nueva York: Academic Press.
- González, R.; Mendiri, P. y Arias, A. (2002). Una aproximación a las variables predictoras del rendimiento académico en estudiantes de secundaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 13 (2), 223-235.
- Huertas, J. A. (1997) *Motivación. Querer Aprender*. Aique Grupo Editor S. A., Argentina.
- Martín, M. J. y Kempa, R.F. (1991). Los alumnos prefieren diferentes estrategias didácticas de la enseñanza de las ciencias en función de sus características motivacionales. *Enseñanza de las ciencias*, 9 (1), 59-68.
- Míguez, M (2005). El núcleo de una estrategia didáctica universitaria: Motivación y comprensión. *Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa*, vol.1, Nº3.
- Núñez del Río, M.C. y Fontana, M. (2009). Competencia socioemocional en el aula: Características del profesor que favorecen la motivación por el aprendizaje en alumnos de Enseñanza Secundaria Obligatoria. *REOP*, vol. 20, Nº3, 3º Cuatrimestre, 257-269.
- Pintrich, P., D. Smith, T. García y W. McKeachie (1991). *A manual for the use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ)*. National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning. University of Michigan.
- Sevillano M.L. (2005). *Didáctica en el siglo XXI*. McGraw Hill. Madrid.

7. ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO

Esta encuesta trata de medir tu orientación motivacional con respecto al módulo de Administración Pública. Para cada una de las afirmaciones indica el grado en que se corresponde con tu caso, siguiendo la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
NADA EN ABSOLUTO	MUY POCO	POCO	MEDIO	BASTANTE	MUCHO	TOTALMENTE

DATOS DEMOGRÁFICOS:

Edad:----- ¿Cursas este módulo por primera vez? -----

Nacionalidad:-----

Género: Hombre/Mujer

1. En clases semejantes a ésta, yo prefiero materiales complejos que hagan que aprenda nuevas cosas.

1	2	3	4	5	6	7

2. Si estudio de manera apropiada, seré capaz de aprender la teoría de este módulo.

1	2	3	4	5	6	7

3. Cuando hago un examen pienso en lo mal que lo hago comparando con otros estudiantes.

1	2	3	4	5	6	7

4. Creo que obtendré una buena nota en este módulo.

1	2	3	4	5	6	7

5. Sacar una buena nota en este módulo es lo más satisfactorio para mí en este momento.

1	2	3	4	5	6	7

6. Cuando estoy haciendo un examen pienso en las preguntas que no he sabido contestar.

1	2	3	4	5	6	7

7. Si puedo, quiero sacar mejor nota en este módulo que la mayoría de mis compañeros.

1	2	3	4	5	6	7

8. Cuando hago un examen pienso en las consecuencias de suspenderlo.

1	2	3	4	5	6	7

--	--	--	--	--	--	--

9. Estoy seguro/a de que puedo entender hasta el material más difícil presentado por el profesor en este módulo.

1	2	3	4	5	6	7

10. En clases parecidas a ésta, yo prefiero materiales que despierte mi curiosidad, aún cuando sean difíciles de aprender.

1	2	3	4	5	6	7

11. Estoy muy interesado/a en el contenido de este módulo.

1	2	3	4	5	6	7

12. Si me aplico duramente, entonces entenderé el material del módulo.

1	2	3	4	5	6	7

13. Lo más satisfactorio para mí en este módulo es entender el contenido lo mejor posible.

1	2	3	4	5	6	7

14. Creo que el material didáctico de este módulo es útil para mi aprendizaje.

1	2	3	4	5	6	7

15. Cuando no entiendo el material es porque no me he esforzado lo suficiente.

1	2	3	4	5	6	7

16. Entender el contenido de este módulo es muy importante para mí.

1	2	3	4	5	6	7

17. Estoy convencido/a de que puedo manejar las habilidades que nos enseñan en este módulo.

1	2	3	4	5	6	7

18. Quiero hacerlo bien en este módulo porque es importante mostrar mis habilidades a mi familia, amigos, compañeros de trabajo y otros.

1	2	3	4	5	6	7

Anexo 2

La Selección de Personal en la Administración Pública



Introducción

- Contenido
 - ¿Qué es la oferta pública de empleo? ¿Cómo y dónde se establece?
 - ¿Qué proceso debo seguir si quiero ser funcionario?
 - ¿Cómo se asigna al funcionario el puesto de trabajo?
 - Una vez convertido en funcionario, ¿Cómo se puede ascender?

Introducción

- Examen
- ¿De qué puede servirme este tema?

I. La Oferta Pública de Empleo

• ¿Qué es la oferta pública de empleo?

Son las plazas que no pueden ser cubiertas con el personal de las Administraciones Públicas

- Ley de Presupuestos
- Publicación en el BOE y webs ministeriales
- Oferta anual de empleo público
 - Aprobación de la Ley de Presupuestos
 - La presenta el ministro de AAPP
 - Informe favorable de Hacienda
 - Aprobación del Gobierno

I. La Oferta Pública de Empleo

- Oferta anual de empleo público
 - Plazas vacantes dotadas presupuestariamente
 - Las plazas que tras la convocatoria no se cubran o las plazas que se doten tras la convocatoria, pueden ser objeto de sucesivas convocatorias en ese mismo año.
 - Las corporaciones locales remitirán la aprobación de su oferta pública de empleo a la Administración del Estado.

[Oferta pública de empleo Gobierno de Navarra 2009](#)

[Oferta pública de empleo Ayuntamiento de Pamplona 2010](#)

I. Oferta Pública de Empleo

• Relaciones de puestos de trabajo

Descripción de los puestos de trabajo al servicio de la Administración Pública

- Las CCAA y la Administración Local tienen obligación de elaborarlas
- Deberán incluir obligatoriamente:
 - Denominación y características
 - Retribuciones complementarias (si corresponden)
 - Si son personal laboral: categoría profesional y régimen jurídico
 - Requisitos

Ejemplo

I. La Oferta Pública de Empleo

- Planes de empleo de la AP
 - Para funcionarios y personal laboral
 - Contenidos posibles
 - Previsión de modificación de organización y puestos de trabajo. → Expectativa de destino → Excedencia forzosa
 - Reasignación de personal (si hay modificación)
 - Cursos de formación/capacitación
 - Prestación de servicios a tiempo parcial
 - Medidas específicas de promoción interna

Artículo de prensa

2. La Selección de Personal



Los Sistemas de Selección

- Principios constitucionales garantizados

La AP:

busca idoneidad y

adecuación a la oferta de empleo público

Garantizando los siguientes principios constitucionales:

- Igualdad
- Mérito y capacidad
- Publicidad

Artículo Opinión

Los sistemas de Selección

- Requisitos previos de los candidatos
 - Ser español
 - 18 años
 - Título
 - No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño del cargo
 - No haber sido separado de la AP o inhabilitado

Los Sistemas de Selección

- Sistemas de selección
 - Oposición: Examen
 - Concurso: Méritos
 - Concurso-oposición: Examen + Méritos

Buscador

Los Órganos de Selección

- Comisiones permanentes de selección
 - N° elevado de aspirantes
 - Especialización
- Los tribunales
 - >=5 miembros
- Los dos órganos
 - N° impar de miembros
 - Titulación igual o superior al exigido en la convocatoria

*Los altos cargos no pueden formar parte de los órganos de selección

El Procedimiento de Selección

Vídeo

- La convocatoria
 - Ppio de publicidad – BOE o BO de la CA o P
 - Vinculan a la AP y a los órganos de selección
 - Modificación de las bases
 - Contenido
 - N° y características de las plazas
 - Declaración expresa
 - A dónde deben dirigirse las solicitudes
 - Requisitos de los candidatos
 - Sistema selectivo (oposición/concurso)

El Procedimiento de Selección

- Contenido
 - Pruebas/méritos a valorar
 - Tribunal calificador o Comisión Permanente de Selección
 - Sistema de calificación
 - Programa que ha de regir las pruebas
 - Duración máxima
 - Orden de los aspirantes según sorteo
 - Periodo de prácticas (si lo hay)

El Procedimiento de Selección

- Lista de admitidos y excluidos
 - En el plazo de un mes
 - Publicación en el BOE, indicación del lugar donde están expuestas
 - 10 días de plazo para la subsanación
- Publicidad de las pruebas (BOE)
 - Fecha y lugar de las pruebas
 - Orden candidatos
 - Si las pruebas están iniciadas no es necesaria la publicación en el BOE

Procedimiento de Selección

- Relación de aprobados (por orden de puntuación)
 - Publicación en el local dónde hayan sido las pruebas
 - Después, en el BOE
- Aportación de documentación
 - En 20 días tras la lista de aprobados definitiva
 - Los funcionarios están exentos (a veces)
- Período de prácticas y curso selectivo
 - Funcionarios en prácticas → n° aprobados > n° plazas
 - Una vez superado, funcionarios de carrera

Procedimiento de Selección

- Asignación de puestos de trabajo
 - En orden de puntuación
 - Dirección general de función pública



Registro central de personal
* Personal de las AAPP (inscripción y vida administrativa)

3. La Provisión de Puestos de Trabajo



3. La Provisión de Puestos de Trabajo

- **Concurso**
 - Al menos dos años
 - Méritos
 - Grado personal
 - Valoración del trabajo desarrollado
 - Antigüedad
 - Cursos de formación
 - Destino previo del cónyuge

3. La Provisión de Puestos de Trabajo

- **Libre designación**
 - Puestos directivos o de especial responsabilidad
 - Convocatoria pública
 - Pueden ser cesados
- **Movilidad forzosa**

Traslado de funcionarios por necesidades de servicio

- Si existe cambio de municipio → Indemnización

3. La Provisión de Puestos de Trabajo

- **Reasignación de efectivos**

Al funcionario se le asigna un nuevo puesto de trabajo a causa de un Plan de Empleo

- Conlleva el reingreso en servicio activo
- Voluntario: Si es en otra provincia
- Obligatoria: Si es en la misma provincia

3. La Provisión de Puestos de Trabajo

- Comisiones de servicios
 - Para casos excepcionales
 - Carácter voluntario
 - Carácter forzoso
 - Carácter temporal
- Reingreso en el servicio activo
 - Si no hay reserva de plaza
 - Concurso
 - Libre designación
 - Reasignación de efectivos

4. La Promoción Profesional y la Promoción Interna



4. La Promoción Profesional y la Promoción Interna

- Promoción Profesional

Se produce cuando el funcionario asciende de nivel, no de grupo

- Existen 30 niveles
- A cada puesto de trabajo le corresponde un nivel
- Grado personal: Se adquiere tras 2 años continuados (3 con interrupción) de desempeño de un puesto.

Artículos 13 y 16 del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra



4. La Promoción Profesional y la Promoción Interna

- Promoción Interna

Se produce cuando el funcionario asciende de grupo, no de nivel.

- Sistema de oposición
- Sistema de concurso-oposición
 - Méritos
 - Antigüedad o escala
 - Grado
 - Similitud con el trabajo desarrollado
 - Formación



4. La Promoción Profesional y la Promoción Interna

- Requisitos
 - Antigüedad 2 años (en Navarra son 5)
 - Titulación
 - Otros
- Tienen preferencia

Anexo 3

Oposiciones, políticos y demás corruptelas

Martín Percaz Casajús - Lunes, 27 de Febrero de 2012 - Actualizado a las 05:11h

La clase política navarra entiende que enviar a fotocopiar un examen a una empresa donde hay trabajadores que se presentan al citado examen y que para colmo uno de ellos queda en primer lugar es un hecho lógico y normal. La clase política navarra entiende que el nivel de dificultad entre las tandas es similar, a pesar de que más de un 90% de los opositores que van a acceder a las plazas son de la primera tanda. De los 25 primeros, 24 son de la primera tanda (salvo el trabajador de la empresa de fotocopias, que es entre los 25 primeros el único de la segunda tanda).

Nos exigen a los opositores pruebas concluyentes, es imposible ver lo que pudo pasar en un momento puntual en un lugar concreto y cerrado, en el que no estábamos presentes, pero la función de los políticos sí es garantizar que el examen se ha hecho con la más absoluta transparencia. Lo peor de todo es que en la siguiente oposición volverá a pasar lo mismo, el examen se hará en Navarra ya que a los políticos parece que les interesa mantener este sistema que no garantiza el acceso a la función pública por mérito y capacidad. Una vez más, habrá que denunciar este atropello, y la verdad es que espero que los jueces se den cuenta que enterrar los problemas solo genera más problemas.

Anexo 4

Ejercicio:

Localizad utilizando el buscador del Servicio Navarro de Empleo, las siguientes convocatorias:

- Técnico de Administración Pública (Rama Económica)-Oposición
 - Número de plazas que se convocan
 - Nivel (grupo)
 - Requisitos a cumplir por los candidatos
 - Pruebas que los candidatos deben superar
 - Número de temas a estudiar
 - Número de candidatos que aprueban

- Celador concurso-oposición 2010
 - Número de plazas que se convocan
 - Nivel (grupo)
 - Requisitos a cumplir por los candidatos
 - Méritos que se bareman
 - Pruebas a superar
 - Relación de temas a estudiar

- Concurso de méritos de 63 plazas de jefatura para centros SNS-O
 - Requisitos a cumplir por los candidatos
 - Méritos que se bareman
 - Nivel (grupo)

- Oposición auxiliar administrativo 2008
 - Número de plazas que se convocan
 - Nivel (grupo)
 - Requisitos a cumplir por los candidatos
 - Pruebas que los candidatos deben superar
 - Número de temas a estudiar
 - Número de candidatos que aprueban