

DISEÑO DEL PORTAFOLIOS COMO INSTRUMENTO EN LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO PROFESIONAL: PRESENTACIÓN DE UN CASO

Rebeca García-Murias
Cristina Ceinos-Sanz

Universidad de Santiago de Compostela
rebeca.garcia@usc.es // cristina.ceinos@usc.es

Resumen

Uno de los principales rasgos característicos del entramado social actual son los continuos y constantes cambios que se producen en la totalidad de ámbitos y sectores, lo que implica la necesidad de que las personas se encuentren inmersas en un proceso de adaptación continua a las mutaciones y transformaciones acontecidas. En el ámbito laboral, los cambios producidos generan una enorme desorientación, por lo que son necesarias estrategias de intervención para subsanar y dar respuestas a las demandas de orientación profesional formuladas por la sociedad en general.

En este sentido, entre las diversas técnicas y recursos a emplear en Orientación Profesional, destacamos la utilización del Portafolios de Competencias como recurso de identificación de competencias profesionales, de gran utilidad en la construcción del proyecto profesional de las personas, favoreciendo en consecuencia, a la adquisición de nuevas competencias y la mejora y promoción de su carrera profesional. Por tanto, en el presente trabajo, presentamos un portafolios de competencias diseñado para los cometidos mencionados en líneas anteriores.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se caracteriza por los numerosos cambios producidos en diversos ámbitos como por ejemplo lo son la economía, la sociedad, la cultura, la educación, etc. Ante un panorama tan complejo pero enriquecedor como lo es éste, se pone en marcha la creación de un Sistema de Reconocimiento, Evaluación, Acreditación y Registro de las Cualificaciones Profesionales, cuya finalidad básica es evaluar, reconocer, acreditar y certificar las competencias profesionales obtenidas a través de la experiencia laboral o del aprendizaje a lo largo de la vida. Por este motivo, se considera necesario disponer de diversos instrumentos que puedan evaluar estas cualificaciones. Muestra de ello es la herramienta que, a continuación, presentamos, conocida como *portafolios de competencias* y entendida como aquel recurso a emplear en todo proceso de orientación, cualificación y certificación.

Pretendemos proporcionar asimismo a los profesionales, educadores y estudiantes una orientación sobre cómo hacer uso del portafolios, así como la utilidad del mismo como recurso de auto-evaluación y auto-orientación de cara al alumnado. Con el fin de poder explicar los procesos y principios implicados en la elaboración de esta herramienta, realizamos un estudio de un caso para clarificar los numerosos factores que se han de tener en cuenta al emplear dicho instrumento. De esta manera, estudiamos una experiencia en particular sobre el diseño y

elaboración del portafolios como recurso de auto-evaluación de las competencias adquiridas a través de la formación y de la experiencia.

1. EL PORTAFOLIOS DE COMPETENCIAS COMO HERRAMIENTA DE AYUDA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO PROFESIONAL

El *Portafolios de Competencias* se puede utilizar como una estrategia de diagnóstico en orientación, lo que implica un método alternativo frente al diagnóstico tradicional. Es interpretado como una de las estrategias y técnicas de recogida de información que están vinculadas con el contexto real e integradas en el proceso orientador ofreciéndonos información no sólo del resultado sino también del proceso, incluyendo los conocimientos, las estrategias y habilidades que se utilizan.

Toda esta información la registramos en las denominadas “carpetas diagnósticas” o “portafolios”. Los contenidos de estas carpetas se caracterizan por incluir diversos trabajos, tareas, los procesos seguidos en su elaboración, observaciones y anotaciones realizadas por el sujeto orientado.

Elisa Jato (1999) nos describe el *portafolios de competencias como aquel dossier personal, documentado y sistemático, cuyo objetivo es reconocer, a nivel personal, los conocimientos adquiridos mediante la formación y la experiencia, con el propósito de hacerlos reconocer en el plano institucional o profesional.*

Considerando el diagnóstico y la orientación como un proceso continuo, deberíamos situar al portafolios en un proceso de auto-orientación académico-profesional que conlleva al sujeto disponer de cierta autonomía, capacidad de reflexión y otras múltiples competencias, así como la importancia manifiesta en la toma de decisiones personales, académicas y profesionales de cara a la construcción de su proyecto profesional futuro.

Ibarra y Sánchez (1999:68) señalan que el objetivo del portafolios es el de *contribuir a la mejora del proceso orientador permitiéndole al alumnado la elaboración de un proyecto de vida, a través de un autoconocimiento de sus aptitudes e intereses, de un conocimiento del mundo académico y profesional y de un acercamiento al proceso de toma de decisiones, evitando cualquier tipo de discriminación.*

En este sentido, nuestro objetivo principal sería implicar al alumno en su propio proceso de diagnóstico o evaluación de cara a su posterior elección vocacional y profesional. En consecuencia, el alumno podrá reflexionar sobre su itinerario y los intereses que le ayudarán a crear mentalmente su futuro profesional, aprendiendo sobre la marcha, ayudándole a organizar su vida y saber adaptarse a los cambios constantes.

Con la elaboración de este instrumento, se fomenta en el sujeto la adquisición, de manera autónoma y reflexiva, de conocimientos, habilidades y destrezas para elaborar un proyecto coherente con el conocimiento de si mismo y del mundo universitario y profesional o laboral que le rodea, pudiendo establecer salidas, alternativas o itinerarios a seguir tanto en el presente como en el futuro.

Rodríguez Espinar (1997:189) apunta que *a través del uso del portafolios se favorece la creación de un clima que anima a los estudiantes a desarrollar habilidades de independencia, reflexión y auto-orientación*. Afirma asimismo que la variedad y flexibilidad son notas constitutivas del diseño del portafolios, siendo preciso establecer los grandes bloques que deben constituir el portafolios vocacional de forma que guíen al sujeto en la elaboración de dicha herramienta.

Retomando de nuevo a Jato (1999:124), cuando hace mención a la realización del portafolios de competencias, señala que se trata de un recurso muy aconsejable para las *situaciones de inserción o reinserción profesional, para la búsqueda de empleo, para adquirir nuevas cualificaciones o perfeccionarse de cara una formación, o para elaborar un proyecto de carrera a medio o largo plazo y poner en práctica las estrategias de realización*.

Finalmente, debemos pensar que, en la elaboración del portafolios de competencias, el esquema a seguir ha de responder a la personalidad del alumno, mostrando su proceso de reflexión, tiempo de trabajo invertido, el desarrollo conseguido y la madurez puesta en juego. Por ello, se considera relevante y de especial importancia que el alumno se implique en la elaboración de esta herramienta con el propósito de adquirir un compromiso que le permita implementar las decisiones adoptadas.

En cuanto a la organización del portafolios, tomando como referencia a Ibarra y Sánchez (1999) proponen que se organice en cuatro carpetas, pudiendo ser éstas modificadas o negociadas en base a las características del curso y de los intereses, expectativas e ideas previas del alumnado.

- ***Mi historia:*** *se abordarán todos los aspectos relacionados con el auto-conocimiento, la exploración del auto-concepto, el nivel de autoestima, las cualificaciones personales, los rasgos de personalidad, la forma de pensar respecto a los estereotipos y el dominio de las relaciones interpersonales.*
- ***Mi historia colectiva:*** *Ha de reflejar la situación familiar, su círculo de amistades, sus actividades cotidianas, aficiones, hábitos, necesidades, intereses, actitudes, valores, etc.*
- ***El siglo XXI:*** *Ha de ampliarse y contrastarse la información, puesto que es necesario ayudar a los sujetos a aceptar la totalidad de cambios que puedan existir, de modo que se logre la mejor adecuación a las demandas existentes. Las actividades irán encaminadas a conocer las posibles salidas universitarias, profesionales, laborales y ocupacionales.*

- **Mis expectativas:** *Se trabajarán las expectativas del sujeto, de forma que éstas lleven a la realización del proyecto profesional; con el fin de hacerlas realidad.*
- **Conclusiones:** *La culminación del portafolios deberá llevar un documento de declaración de intenciones, en donde se especifiquen, de forma resumida, la totalidad de ámbitos trabajados con anterioridad, así como las posibles elecciones profesionales a las que uno puede optar.*

Hacer uso del portafolios como herramienta de auto-evaluación, en la que el sujeto pueda mejorar su propio aprendizaje en relación a las competencias adquiridas a través de su formación y experiencia, conlleva que su elaboración suponga no sólo la implicación del alumno en los procesos más significativos del aprendizaje, sino también una oportunidad para que éstos puedan llevar a cabo una “realización única y personal” de su proyecto profesional.

2. PRESENTACIÓN DE UN CASO A TRAVÉS DEL USO DEL PORTAFOLIOS DE COMPETENCIAS EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Tras esta breve introducción teórica en la que nuestra intención fue la de dar a conocer dicha herramienta, presentamos un caso práctico en relación a la elaboración de un portafolios de competencias que ha sido llevado a cabo en la materia de Orientación Profesional, correspondiente al 5º curso de la Licenciatura de Psicopedagogía (Universidad de Santiago de Compostela). De esta manera, podremos entender el significado y la utilidad de potenciar esta herramienta de auto-orientación como un instrumento de ayuda y/o asesoramiento al alumnado de cara a construir su proyecto profesional.

El hecho de haber incluido dicho caso en particular en la presente comunicación, se justifica por la intención de compartir el proceso de diseño seguido en la elaboración de este recurso, cuyo principal objetivo se centraba en que el sujeto identificase y tomase conciencia de aquellas competencias adquiridas a lo largo de su trayectoria profesional, bien a través de la vía formativa y/o experiencial, de cara a planificar posibles itinerarios de inserción socio-profesionales.

En este sentido, para la elaboración de dicha herramienta, se tomaron en consideración las siguientes fases:

a. Toma de conciencia del proyecto.

En esta primera fase, el sujeto asimila e interioriza el significado que se le ofrece a esta herramienta; es decir, toma conciencia del proyecto que va a desarrollar y asume la importancia que este instrumento redime. Una vez ha entendido el verdadero significado del portafolios,

comienza a planificar las diferentes “tareas” que realizará en esta fase. En primer lugar nos presenta el instrumento que servirá de apoyo en el desarrollo de su trabajo, así como las características, finalidades y fases a seguir en la elaboración del mismo. Para ello, realizará un dossier personal, documentado, sistemático, titulado “*Valoración personal del proyecto*”, que es elaborado con el objeto de reconocer, personalmente, los conocimientos adquiridos a través de la formación y experiencia con la intención de darlos a conocer, con posterioridad, en un plano institucional y en el ámbito profesional. En este dossier, el sujeto presenta una síntesis de su vida laboral, ayudándose de una serie de documentos que acreditan las competencias profesionales adquiridas; es decir, un conjunto de evidencias o pruebas que demuestran sus competencias hasta el momento. En él también se incluye sus expectativas y/u objetivos (a corto, medio y largo plazo), así como los recursos personales (familia, amistades, puesto de trabajo, compañeros, profesionales...) y materiales (currículo personal, apuntes, fichas, entrevistas, pruebas...) con los que contó para realizar esta tarea.

Su principal objetivo, en esta primera fase, se centró en guardar todas aquellas pruebas que acreditaban sus competencias y capacidades de cara a favorecer un mejor reconocimiento social y profesional. En otras palabras, el fin del proceso es, reconocerse a sí mismo para hacerse reconocer por los demás.

Una vez presentado ese dossier personal, la finalidad del mismo y las fases para su elaboración (que acreditan la relevancia del instrumento que se llevará a cabo; y consolidan la idea de que se ha tomado conciencia de llevar a cabo dicho proyecto), el sujeto comienza a organizarse y a marcar unas pautas (“planning de su trabajo”) en torno a sus expectativas, objetivos a lograr al elaborar el portafolios, el calendario a seguir, recursos a emplear, su compromiso... Así, la metodología utilizada en esta primera fase de elaboración del portafolios, la podemos resumir de la siguiente manera. En primer lugar, se lleva a cabo una “Entrevista preliminar”, en la que se informa sobre los objetivos generales a alcanzar, el calendario a seguir, los recursos a utilizar...determinando, a un tiempo, su compromiso. Seguidamente, realiza una valoración personal sobre el anteproyecto diseñado (en este caso se apunta alguna dificultad en lo que a su capacidad se refiere), al tiempo que el sujeto define y valora el sentido personal que le concede a este recurso. Para ello, hace uso de un cuestionario.

Finalmente añadir que esta fase concluye con una valoración personal.

b. Descripción del itinerario personal y profesional.

Esta segunda fase se inicia con una presentación del sujeto, dando a conocer algunos aspectos de su trayectoria, con el fin de conocer aquellos hechos o situaciones más significativas en su desarrollo personal y profesional, lo cual le servirá como punto de partida y como guía para iniciar nuevos retos, proyectos o caminos.

A continuación, se proponen diversas actividades para llevar a cabo la descripción de su itinerario personal y profesional.

La primera de ellas, titulada *Narración de mi historial socio-profesional*, sirve para describir la trayectoria del sujeto desde que nace hasta la actualidad, destacando aquellos aspectos más significativos de su desarrollo personal y profesional.

En segundo lugar, a través del *Análisis de mi historial*, siguiendo un método causal, el sujeto considera y analiza su vida personal, académica y profesional, entendida como un proceso, en el que debe identificar y estudiar los diferentes acontecimientos que ha vivido y que, le han conducido a una u otra situación actual.

c. Conocimiento de sí mismo.

En esta fase, el sujeto toma conciencia de su manera de ser y de actuar; es decir, de conocerse a sí mismo.

La primera actividad para llevar a cabo esta tercera fase, es titulada *Cuestionario sobre características de personalidad*, abarcando las siguientes dimensiones: estabilidad emocional, autocontrol, autonomía, actitud ante el cambio, control de la ansiedad, sociabilidad, iniciativa y actitud ante el trabajo. Los diferentes ítems son puntuados entre 1 y 10. Finalizada la aplicación de este cuestionario, el sujeto confirma que, a nivel emocional, se percibe “una persona estable con cierta facilidad para la relajación y el autocontrol; con un bajo nivel de autonomía, medianamente sociable para trabajar en grupo y relacionarse; con gran capacidad de iniciativa y actitud positiva ante el trabajo”. Estas puntuaciones indican que, en principio, estamos ante una persona a la que no le asusta el trabajo, con gran capacidad para afrontar iniciativas de forma coherente, responsable y estable; es decir, llega a “auto-conocerse”.

La segunda actividad la denomina *Cómo me veo y cómo me ven*. En ella, realiza una comparación de cómo se percibe a sí mismo y cómo lo hacen los demás. Para ello, toma en consideración las dimensiones de personalidad evaluadas con anterioridad.

d. Elaboración de fichas de competencias.

Esta fase se caracteriza por ser la más “extensa” y en la que mayor número de evidencias aporta el sujeto del estudio de casos presentado. En primer lugar, a modo introductorio, el sujeto adjunta una tabla en la que se reflejan los diversos documentos que acreditan su formación académica y profesional. Para llevar a cabo la identificación y el análisis de competencias, hace uso de unas determinadas fichas de trabajo, cuyo objetivo es realizar un balance sobre la formación cursada y la experiencia acumulada a lo largo de los años, pudiendo hacer especial hincapié en aquéllas que presenten mayor trascendencia de cara a su proyección de futuro. En

este sentido, se distinguen dos tipos de competencias; aquéllas adquiridas a través de la formación y aquellas a través de la experiencia.

En primer lugar, las competencias logradas a través de la vía formativa las presenta a través de las fichas DACAF (Descripción y Acreditación de Competencias Adquiridas por la Formación). Aquí, nos da a conocer cada una de las titulaciones, diplomas, cursos, prácticas profesionales, etc, llevadas a cabo y que, en consecuencia, acreditan sus competencias formativas. Describe cada una de las iniciativas, especificando la fecha y lugar de realización, el nivel formativo adquirido, los principales contenidos abordados, las estrategias movilizadas a nivel personal (grado de esfuerzo, inversión económica...) y profesional (técnicas de estudio, intercambio de experiencias con otros profesionales, ...). De este modo, acredita el nivel de conocimientos adquiridos, reflexionando sobre ellos.

En relación con las competencias adquiridas a través de la vía experiencial, el sujeto hace uso de las fichas DACAE (Descripción y Acreditación de Competencias Adquiridas por la Experiencia), a través de las que aporta un gran número de evidencias sobre estas competencias, todas ellas acreditadas con certificados: vida laboral, contratos,...

Para realizar esta tarea, describe cada una de las actividades prácticas o empleos que ha desempeñado (período, responsabilidades, rol profesional, y nivel de satisfacción,...).

e. Construcción del proyecto profesional.

En esta fase, el sujeto trata de concretar, de forma esquemática y planificada, todo lo desarrollado en las etapas anteriores. Para ello, lleva a cabo una reflexión y valoración global del proceso experimentado diseñando, a partir de ahí, un proyecto profesional, en el que se establece el camino a seguir (planificación de actividades) y la metodología (estrategias y recursos) a emplear.

Para conseguir este fin, define cuáles son sus objetivos profesionales; es decir, lo que desea hacer; qué posibilidades de empleo o de promoción percibe; cuáles son sus necesidades personales, qué barreras u obstáculos dificultan su consecución, las posibles alternativas de respuesta existentes, los recursos y estrategias a emplear, así como la temporalización a seguir.

De este modo, el autor/-a del portafolios de competencias analizado concluye su trabajo permitiéndole identificar todas aquellas competencias adquiridas e interiorizadas a lo largo de su trayectoria académico-profesional, sirviéndole de referente para diseñar futuros proyectos profesionales, así como para someterse al proceso de evaluación correspondiente.

f. Evaluación.

Finalmente, el sujeto lleva a cabo una evaluación del proyecto que ha realizado (diseño y elaboración del portafolios de competencias), valorando, de este modo, su utilidad.

Para ello, el autor/-a de este proyecto ha de comprender los conceptos esenciales que forman parte del proceso evaluativo, asegurándose de que los procesos y procedimientos adoptados están en conexión con el objetivo formulado previamente a la elaboración del portafolios. En este caso, se tomaron como referente los conceptos clave a considerar en la evaluación del portafolios como recurso para la construcción del proyecto profesional, presentándose éstos de acuerdo a las fases de desarrollo y a los usos del portafolios establecidos:

- a) *Primera fase:* conceptualización del portafolios como herramienta de auto-evaluación y auto-orientación, reconocimiento y acreditación de las competencias adquiridas a través de la formación y a través de la experiencia.
- b) *Segunda fase:* construcción y desarrollo del portafolios de cara a conseguir las finalidades anteriores.
- c) *Tercera fase:* hacer uso del portafolios como herramienta de apoyo en la construcción del proyecto profesional.

En este sentido, podemos establecer una relación entre los conceptos de portafolios de competencias y auto-evaluación, entendiendo que el portafolios es una forma “expansionista” de que el sujeto pueda auto-evaluarse y auto-dirigir su propio itinerario académico-profesional que desea llevar a cabo en la búsqueda del proyecto profesional que más se adecúe a sus capacidades, habilidades, aptitudes, intereses... personales y profesionales.

3. CONCLUSIONES

La orientación académica y profesional es una necesidad real de nuestros días, por lo que es conveniente poner en marcha diversos procesos de cara a facilitar a los sujetos la planificación de su desarrollo socio-profesional como parte del proceso evolutivo que toda persona experimenta a lo largo de su vida. En consecuencia, el concepto de “auto-orientación” cobra especial relevancia, entendiéndose éste como toda acción que posibilita al sujeto ser autónomo, capaz de construir el propio proceso de orientación, formación e inserción profesional, en donde el individuo es protagonista en la búsqueda de datos sobre sí mismo y de aquello que le rodea, potenciando de así, el saber hacer y su responsabilidad ante la vida.

A través del uso de este instrumento presentado en este trabajo, el *portafolios de competencias*, estamos favoreciendo y potenciando la creación de un clima que anima y motiva a los estudiantes a desarrollar y crear habilidades de independencia, reflexión y auto-orientación. Este

recurso, a través del cual el sujeto recoge evidencias de las competencias que ha ido adquiriendo a lo largo de su trayectoria formativa tanto como profesional, será de gran utilidad para diseñar y planificar futuros itinerarios de inserción socio-profesional, así como para someterse a los procesos de evaluación, reconocimiento y acreditación de competencias profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Black, P. (1998): *Testing: Friend or Foe? Theory and Practice of Assessment and Testing*. London: Falmer Press.
- Cano García, E. (2005): *El Portafolios del profesorado universitario. Un instrumento para la evaluación y para el desarrollo profesional*. Barcelona. Educación Universitaria. Octaedro/ICE- Universidad de Barcelona.
- Gipps, C. (1997): *Achievement, Equity and Pedagogy: A view from England*. Trabajo presentado en la “23rd Annual Conference of the Internacional Association for Educational Asessment”. Dunbau, South Africa.
- Ibarra, M. y Sánchez Rojas, C. (1999): *Posibilidades del portafolios en auto-orientación profesional*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. 63-82.
- Jato, E. (1999). *Los balances personales y profesionales de competencias*. En Sobrado, L. M. (Ed.). *Orientación e intervención sociolaboral*. 109-130, Barcelona: Estel.
- Klenowski, V. (2004). *Desarrollo del Portafolios para el Aprendizaje y la Evaluación*. Madrid: Nancea. S.A. Ediciones.
- Rodríguez Espinar, S. (1997): *El portafolios: ¿modelo de evaluación o simple historial del alumno?* Actas de las III Jornadas Andaluzas de Orientación: “Diagnosticar en educación”.183-199. Granada: FETE-UGT.
- Rodríguez Moreno, M. L. (2003): *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional*. (Capítulo 5). Bilbao: Desclée de Brouwer.