

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:
“NORMATIVIDAD Y LEGITIMIDAD DEL PORTAFOLIO DE
DESEMPEÑO EN LA FUNLAM”**

FRANCISCO URIBE A.
JAIME ZULUAGA S.
MARÍA VICTORIA ÁLVAREZ V.

ASESOR
PATRICIA ELENA RAMÍREZ

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA INVESTIGATIVA UNIVERSITARIA
MEDELLÍN
2006

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:
“NORMATIVIDAD Y LEGITIMIDAD DEL PORTAFOLIO DE
DESEMPEÑO EN LA FUNLAM”**

FRANCISCO URIBE A.
JAIME ZULUAGA S.
MARÍA VICTORIA ÁLVAREZ V.

Proyecto de Investigación para optar al título de:
Especialista en Docencia Investigativa Universitaria

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA INVESTIGATIVA UNIVERSITARIA
MEDELLÍN
2006

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Medellín, Septiembre de 2006

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	7
1. NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN	9
2. OBJETO DE ESTUDIO	10
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
3.1 DESCRIPCIÓN Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	13
3.2 JUSTIFICACIÓN	14
3.3 OBJETIVOS	15
3.3.1 General	15
3.3.2 Específicos	16
4. REFERENTES TEÓRICOS	17
4.1 FORMACIÓN INTEGRAL Y COMPETENCIAS	18
4.1.1 Formación integral	18
4.1.2 Formación por competencias	23
4.2 EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN INTEGRAL	27
4.3 PORTAFOLIO DE DESEMPEÑO ACADÉMICO COMO INSTRUMENTO DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN	34
4.4 EL PAPEL DEL DOCENTE Y SUS COMPETENCIAS	45
5. CONSOLIDACIÓN METODOLÓGICA	51
5.1 DELIMITACIÓN	52
5.2 FASES	52
5.3 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	53

	Pág.
5.4 POBLACIÓN	55
5.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	56
5.5.1 Grupo Focal	56
5.5.2 Entrevista a profundidad	57
5.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS	58
6. HALLAZGOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	59
7. CONCLUSIONES	75
8. RECOMENDACIONES	80
BIBLIOGRAFÍA	87
Anexo A. MENÚ DE PREGUNTAS PARA LOS GRUPOS FOCALES Y ENTREVISTAS	88
Anexo B. FORMATOS DE PORTAFOLIOS	97

GLOSARIO

Educación: proceso de socialización y aprendizaje encaminado al desarrollo intelectual y ético de una persona.

Formación integral: formación del ser humano que lo conduce al desarrollo de todos los aspectos del conocimiento, las actitudes, las habilidades y los valores en el plano intelectual, humano, social y profesional, como resultado de influencias intencionales.

Competencia: bagaje o dotación que posee el sujeto, tanto en cuanto al ser como persona como al conocer y saber hacer, para realizar una tarea con éxito y calidad en un contexto o situación específica, ya sea en la vida o en el trabajo.

Evaluación: proceso orientado a la toma de decisiones y a la acción, que busca determinar la pertinencia, eficiencia, efectividad, impacto y sustentabilidad del uso de recursos, actividades y resultados en función de objetivos pre-establecidos o criterios definidos.

Habilidad: denota el potencial que un individuo tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos o destrezas.

Actitud: forma de predisposición relativamente estable de conducta que hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos, de una manera concreta.

Valores: entes abstractos que las personas consideran vitales para ellas y que se encuentran muy influenciados por la propia sociedad; definen juicios y actitudes, se refieren a lo que el individuo aprecia y reconoce, rechaza o desecha.

Portafolio: conjunto organizado y sistematizado de los trabajos, reflexiones y realizaciones hechas por los estudiantes durante el proceso de aprendizaje, con la asesoría y acompañamiento del docente, como evidencia de los avances, logros y dificultades, y las acciones preventivas y correctivas para el mejoramiento continuo.

Normatividad: reglamentación, Establece la obligatoriedad. Reglas que se deben seguir o a las que se deben ajustar los sujetos, incluyendo las actividades y/o tareas que se deban cumplir. Criterios de regulación, conjunto de disposiciones aplicables a la práctica de un asunto.

Legítimo: aceptado, valorado, cierto, genuino y verdadero. Aprobación compromiso voluntario de aceptación. No obligado, de buena disposición.

INTRODUCCIÓN

El Portafolio de Desempeño se inscribe dentro del proceso de formación profesional en la Fundación Universitaria Luis Amigó como un dispositivo pedagógico del que estudiantes, docentes y cuerpo administrativo algo tiene que decir; de un lado, se percibe una alta desaprobación y del otro lado aprecio, valoración y admiración; para nadie es indiferente; por una parte se constituye como la herramienta central de un modelo altamente innovador, pero al mismo tiempo, es un invento que en poco o en nada contribuye al proceso de formación. El particular significado del portafolio como herramienta pedagógica en los procesos académicos y de formación universitaria, lo convirtió en un dispositivo comunicacional para la comunidad académica en pleno, es común que propios y extraños en charlas de pasillo, en conversaciones informales de cafetería, en respetables debates de salón, sienten posiciones orientadas a interrogar y/o valorar su lugar en el claustro universitario.

Si el portafolio es un dispositivo pedagógico tan “popular” en la comunidad Amigoniana, entonces ¿qué sentido tiene indagar a cerca del lugar que ocupa en la misma comunidad académica? Ciertamente, desde la unidad administrativa se han implementado suficientes normativas institucionales que claramente se articulan a la filosofía universitaria; los docentes introducen sus asignaturas proponiendo el diligenciamiento del Portafolio como requisito ineludible dentro del desarrollo del curso y luego por los pasillos se desplazan estudiantes que en su equipaje académico portan diversos portafolios diferentes a los recomendados. De esto se podría concluir que las cosas transitan con normalidad; sin embargo si dirigimos nuestra mirada a unos y otros para indagar a cerca de su experiencia,

las posiciones son encontradas y entonces terminaríamos por preguntarnos si la gestión del portafolio es un asunto que obedece a la normativa institucional o es un dispositivo pedagógico altamente agenciado que cuenta con la suficiente apropiación y legitimidad en la comunidad académica.

Motivados por ser el portafolio una herramienta pedagógica central dentro del proceso de formación profesional en la Fundación Universitaria Luis Amigó, se pretende indagar a cerca del significado, su aplicabilidad y su utilidad, desde la perspectiva de la normatividad y legitimidad. Esperamos con este ejercicio investigativo provocar una reflexión que posibilite estimar su impacto como mediación pedagógica, procurar una valoración real de su legitimidad y aportar elementos que permitan enriquecer el lugar que ocupa dicho instrumento en el ámbito universitario.

1. NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN

“NORMATIVIDAD Y LEGITIMIDAD DEL PORTAFOLIO DE DESEMPEÑO EN LA FUNLAM”

2. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio del ejercicio de investigación, es el **portafolio de desempeño académico** como herramienta de formación y evaluación en la Fundación Universitaria Luis Amigó, contextualizando su uso en torno a la legitimidad y reglamentación institucionales.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dentro del proceso de formación se hace necesario verificar el cumplimiento de los objetivos planteados para la educación en la Funlam. Se requiere evaluar el desempeño de los estudiantes y por tanto la verificación de los logros obtenidos en relación con las competencias establecidas en general por la institución y en particular para cada programa académico a través de sus Facultades. Para esto el sistema de acompañamiento y evaluación debe ser coherente con una filosofía y dinámica institucional, expresadas en su misión y reglamentadas a través de parámetros y premisas que facilitan el lineamiento y entendimiento de las condiciones para este proceso evaluativo.

El portafolio de desempeño es el instrumento que adopta la institución para realizar el acompañamiento y evaluación al proceso de formación profesional integral de los estudiantes, estimulando y facilitando la realimentación, desde la óptica de las competencias, en cada uno de los contextos del ser, el saber y el hacer.

En virtud del valor que reviste para la institución el portafolio de desempeño, inmerso en la normatividad de ésta, se percibe una débil apropiación y legitimación por parte de los estudiantes, docentes y decanos, así como insuficiente claridad en su aplicación, esto ha generado dualidad entre la teoría y la práctica del instrumento, convirtiéndolo en una tarea más, sin considerar su real importancia y sin haber sido medido hasta el momento su impacto sobre la formación.

Sobre el portafolio se escuchan expresiones como: “otra vez repetir la guía”; “La institución no supo aplicar el modelo, es muy escuelero”; “No me queda tiempo de revisarlo en clase y los estudiantes repiten lo mismo que se trabaja en las asesorías”, “...y entonces ¿cómo se hace realmente?, cada facultad lo hace distinto, ¿que hacemos?” “eso es inoperante, no da cuenta de nada y el seguimiento no se puede hacer en forma personalizada...”

En reuniones de docentes se manifiesta falta de formación para entender el portafolio, lo que ha ocasionado poca apropiación del instrumento, y la presencia de diferentes criterios y metodologías de aplicación; hay múltiples formas de entender el portafolio. La política universitaria no establece una guía definida, se orienta a que el estudiante plasme en él su hacer en el desarrollo de un curso. Al respecto se ha cuestionado la aplicación de instrumentos que ayuden al desarrollo del portafolio, lo que ocasiona que en muchos casos no se adopte ninguna metodología específica y termine por no llevarse el instrumento.

Se presenta limitación en el tiempo para el acompañamiento, pues la metodología de portafolio de desempeño requiere preparación personalizada para obtener los resultados esperados dentro del marco de la formación y la evaluación integral, lo cual precisa de tiempo y disponibilidad de las partes para hacer un adecuado seguimiento, esto puede generar inaplicabilidad.

Existe contradicción entre la presentación cuantitativa de la certificación final y la concepción cualitativa de la evaluación que evita el encasillamiento en notas y seguimiento tradicional.

3.1 DESCRIPCIÓN Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- **Descripción**

Es manifiesta la inconformidad de los estudiantes y los profesores, sobre la metodología utilizada en la aplicación del Portafolio de desempeño, como herramienta de evaluación y seguimiento del proceso de aprendizaje. El portafolio de desempeño permite realizar el seguimiento a la labor educativa que desarrolla la Universidad, estimulando y facilitando la retroalimentación al proceso, sin embargo, se percibe un clima general de insatisfacción en torno al portafolio. Esto se puede estar dando por diferentes factores.

Hay diferentes formas de entender el portafolio, lo cual se argumenta por falta de formación y ha generado diferentes criterios y metodologías de aplicación.

La herramienta se percibe más con carácter normativo que de legitimidad por parte de los actores involucrados. No es aceptada la efectividad de la herramienta como medio de evaluación que favorece el proceso de aprendizaje.

La aplicación del portafolio como herramienta de evaluación integral, ha sido una experiencia que suma ya cuatro años, a la fecha surgen varios interrogantes que ponen en duda su legitimidad al interior de la comunidad académica

- **Pregunta orientadora**

¿La aplicación del portafolio como instrumento de acompañamiento en el proceso de formación profesional es un asunto de normatividad institucional o de legitimidad?

3.2 JUSTIFICACIÓN

El portafolio de desempeño, como instrumento que permite realizar el acompañamiento y evaluación al proceso de formación integral de los estudiantes, se constituye en el mecanismo que evidencia si el estudiante es capaz de resolver problemas contemporáneos contextualizados a su realidad, para lo que es necesario comprobar si el estudiante adquiere competencias básicas en cuanto a su vida misma, el sentido de la participación, la solidaridad y la autogestión, como principios rectores de la educación en la Funlam y que favorecen la interdisciplinariedad y la integración de saberes como base de la formación integral.

Esta formación, en el contexto institucional, está basada en el humanismo, desde el ser, el desempeño profesional, el saber, y el compromiso de servicio, donde se deberá verificar, si se logran los conocimientos y se desarrollan las actitudes, las habilidades y las destrezas para actuar de manera idónea en un contexto determinado.

Es importante lograr que el portafolio de desempeño se fortalezca como mecanismo transversal de acompañamiento y evaluación de todo el proceso educativo en el marco de la formación integral. Con este fin es necesario unificar los criterios para la recolección, análisis e interpretación de la información que arroja el portafolio y, en este orden de ideas, su aplicación debe ser clara y compartida por todos los actores de la comunidad académica. Así, la utilización del portafolio de desempeño, como herramienta legítima de seguimiento y evaluación de la formación, debe aportar a la construcción de nuevas formas pedagógicas, que faciliten y mejoren la interlocución estudiante – docente - proceso.

Se hace necesario establecer si se están cumpliendo los parámetros para un proceso de evaluación efectivo, el cual incluye la determinación de las intencionalidades y objetos de evaluación, el establecimiento de criterios para evaluar, los planes para la recolección de información, análisis, comprensión e interpretación de la misma; la valoración cualitativa de objetivos propuestos y la toma de decisiones en lo pedagógico, administrativo, de promoción y certificación.

Por lo anterior, se considera de una gran riqueza explorar el manejo del portafolio, respecto a su instrumentación en la comunidad académica, directamente con los actores involucrados y responsables de su empoderamiento, haciendo una lectura constructiva que permita ver la realidad de éste en lo académico y como parte de un proceso de formación profesional integral, coherente con la Misión y filosofía institucional y que en alguna medida permita observar su legitimidad dentro de la normativa institucional y su aporte como mecanismo útil para la formación y la evaluación del proceso formativo.

3.3 OBJETIVOS

3.3.1 General. Realizar un estudio exploratorio que permita identificar como ha sido la incorporación del portafolio de desempeño dentro de la comunidad académica con el fin de aportar elementos orientados a estimar una valoración real de su legitimidad y apropiación en el ámbito universitario.

3.3.2 Específicos

- Explorar las experiencias sobre la utilización del portafolio de desempeño en el quehacer académico de estudiantes y docentes en las Facultades de Administración de Empresas, Derecho y Psicología.
- Analizar con la comunidad académica de estas facultades, la aplicación del portafolio de desempeño como instrumento de formación y evaluación en función de la normatividad y legitimidad frente al modelo pedagógico de la Funlam.
- Aportar elementos que permitan una reflexión permanente frente a la normatividad y legitimidad derivados de la implementación del portafolio

4. REFERENTES TEÓRICOS

Para el desarrollo de este ejercicio de Investigación se trabajan categorías como : formación integral y competencias, evaluación de la formación y portafolio de desempeño académico como instrumento del proceso de aprendizaje y evaluación.

Es un referente importante los planteamientos del Vicerrector Académico de la Funlam; para él, el portafolio de desempeño académico es la estrategia central de la formación integral, articulado a la filosofía humanista de la institución que busca formar hombres integrales desde su ser, su hacer y saber. Por esto, a lo largo del referente conceptual, se utilizan citas textuales presentadas por el Dr. José Jaime Díaz Osorio vicerrector académico, encontradas en sus textos¹, por considerarse como los lineamientos sobre los cuales se desarrolla el tema y que ilustran los tres componentes propuestos: formación, evaluación y portafolio

Al hablar de formación se hace necesario referirse a la evaluación, como parte del mismo proceso formativo e inclusive como el cierre del ciclo que permite realimentarlo y validarlo. Así mismo al hablar de evaluación se deben especificar los mecanismos con los cuales se evalúa, introduciendo aquí el portafolio de desempeño como uno de los instrumentos o herramienta que permite el acompañamiento y evaluación de todo el proceso.

¹ DÍAZ, José Jaime. El portafolio de desempeño, una práctica reflexiva para lograr el éxito en la formación y el aprendizaje. Medellín : Fondo editorial Funlam, 2005.

_____, Formación y educación en el contexto de la Funlam Medellín : Fondo editorial Funlam, 2004.

En este orden de ideas los conceptos inician con la **formación integral** y el enfoque de competencias como el tipo de formación que pretende implementar la institución de acuerdo a las nuevas condiciones de ley y las demandas de la sociedad. Se continúa con el tema de la **evaluación** de la formación atendiendo de igual forma a las consideraciones de ley y lo que específicamente plantea la institución dentro del marco integral. En tercer lugar se aborda el **portafolio de desempeño** adoptado por la institución como el instrumento de formación y evaluación integral, haciendo referencia a sus principios, lineamientos, ventajas y desventajas como herramienta y en la búsqueda de su aporte a la formación integral y a la evaluación de todo el proceso.

4.1 FORMACIÓN INTEGRAL Y COMPETENCIAS

4.1.1 Formación integral. La ley 115 de educación nacional, en su Artículo 5º sobre los fines de la educación y de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, enuncia que ésta se desarrollará atendiendo entre varios fines: El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las impuestas por los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.

Plantea entonces la ley que la educación de las personas se hará dentro de un proceso de formación integral, entendiendo las diferentes dimensiones del ser humano, las cuales le dan su condición de integralidad, partiendo de la idea de desarrollar, equilibrada y armónicamente el sujeto.

Para el ICFES, “la Formación integral es la formación del ser humano que lo conduce al desarrollo de todos los aspectos (conocimientos, actitudes,

habilidades y valores) en el plano intelectual, humano, social y profesional, como resultado de influencias intencionales”.²

“Frecuentemente cuando se debaten y analizan los aspectos relacionados con la formación integral, automáticamente las miradas se vuelven hacia los centros de educación superior”, así lo plantea la profesora Elsa Beatriz Acevedo Pineda.³ Quien continúa diciendo: “Esto es apenas lógico, si consideramos que sobre las universidades ha descansado en gran parte la responsabilidad de entregar el conjunto de profesionales habilitados para desempeñarse con eficiencia tanto en el terreno teórico como práctico. Y ateniéndonos a lo anterior vale la pena recordar una muy interesante reflexión que al respecto hiciera el filósofo Luis Enrique Orozco cuando afirmaba que”:

“La universidad representa aquel espacio para la búsqueda del conocimiento, la libertad de pensamiento, la excelencia, la posibilidad de crítica, de diálogo dentro de un clima científico de honestidad intelectual. Esta visión de la universidad contextualizada, enfocada y sintonizada dentro del más amplio concepto de desarrollo humano, de plano se contrapone a aquella que solo ve en ella una máquina para producir profesionales”⁴.

² BOGOYA, Daniel. Director General del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Conferencia Evaluación Educativa en Colombia. En: seminario internacional de evaluación, Colombia, Cartagena de indias, febrero de 2006.

³ Directora Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia. ACAC, La Formación Humana Integral: Una aproximación entre las Humanidades y la Ciencia, Risaralda, Colombia, presentado en el 1º Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación "Ciencia, Tecnología e Innovación para el desarrollo en Iberoamérica", México D.F. junio de 2006.

⁴ OROZCO, Luis Enrique. Conferencia Ciencia, Tecnología y Desarrollo Humano. Pereira : Universidad Tecnológica de Pereira, Octubre de 1994.

Indudablemente esta reflexión es de gran valor, por cuanto plantea el desarrollo humano integral como la formación de recursos humanos aptos para manejar la ciencia, la tecnología y en general los saberes con criterios éticos, morales y humanistas. Consiste en formar al hombre antes que al profesional que cada sociedad requiere, como fin primordial de la formación universitaria, siendo para la Universidad, “el enfoque integral el que debe propiciar en los estudiantes el desarrollo de procesos educativos informativos y formativos: Los informativos darán cuenta de marcos culturales, académicos y disciplinarios, que en el caso de la educación superior se traducen en los elementos teórico-conceptuales y metodológicos que rodean a un objeto disciplinar. Los formativos, se refieren al desarrollo de habilidades y a la integración de valores expresados en actitudes”.⁵

El término habilidad es usado para denotar el potencial que un individuo tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos o destrezas. Las actitudes se pueden definir como una forma de predisposición relativamente estable de conducta que hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos, de una manera concreta. Algunas actitudes son básicas y comunes a todos los individuos y a distintas etapas de su desarrollo, mientras que otras son diferenciadas dependiendo del nivel educativo y del contexto en el que se desenvuelvan. Los valores son entes abstractos que las personas consideran vitales para ellas y que se encuentran muy influenciados por la propia sociedad; definen juicios y actitudes, se refieren a lo que el individuo aprecia y reconoce, rechaza o desecha. El valor, de cierta forma, es el hilo conductor que califica y da sentido a una actitud. Los valores son la parte que mueve las decisiones y actividades en el ámbito de la educación, y sirven para guiar las metas y procedimientos de aprendizaje.

⁵ Planteado por la universidad de Veracruz México.

El modelo de formación integral propone que el énfasis curricular recaiga sobre la formación de los estudiantes, y no sobre una información enciclopedista, ya que un alumno bien formado cuenta con las actitudes y herramientas para el constante auto-aprendizaje a través de las bases que ha creado al educarse de una manera integral.

La Universidad del Valle, plantea: “garantizar por encima de cualquier tendencia profesionalizante, una formación integral que al tiempo que le permita al futuro profesional un adecuado desempeño, lo convierta en un ciudadano con conciencia crítica, comprometido éticamente con el país y con la región”⁶. Para esta universidad la formación integral es el proceso de «enseñar a pensar»; «enseñar a aprender»; «enseñar a ser y estar», implicando el desarrollo de diversas estrategias, que incluyen el fomento de la creatividad, el sentido de responsabilidad, el fomento de la independencia en la búsqueda del conocimiento, la motivación hacia la interdisciplinariedad y la posibilidad del desarrollo de las aspiraciones individuales.

Para la Universidad Javeriana, “la formación integral se entiende como una modalidad de educación que procura el desarrollo armónico de todas las dimensiones del individuo. Cada persona es agente de su propia formación. Ésta favorece tanto el crecimiento hacia la autonomía del individuo como su ubicación en la sociedad, para que pueda asumir la herencia de las generaciones anteriores y para que sea capaz, ante los desafíos del futuro, de tomar decisiones responsables a nivel personal, religioso, científico, cultural y político”⁷. Para esta universidad, la formación Integral, busca entonces, superar las visiones yuxtapuestas de las diversas ciencias, culturas y técnicas, tomar conciencia de

⁶ Universidad del Valle, Cali Colombia, (Acuerdo 001 de 1993)

⁷ Universidad Javeriana.....

los nexos entre las especializaciones y la dimensión global, y dar sentido a todo el proceso de la vida humana.

La Fundación Universitaria Luis Amigó plantea una filosofía institucional con parámetros y criterios firmes hacia el desarrollo de la academia desde el enfoque integral. Esto se describe en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), donde se privilegia la **Formación Integral** como mecanismo para el logro de los objetivos educativos establecidos por la institución. Al respecto se enuncia: “La formación y el desarrollo humano integral se dirigen al ser humano como una totalidad. Comprenden la formación y desarrollo de las distintas dimensiones del ser humano: corporal, cognitiva, comunicativa, ética, espiritual y política. La formación integral tiene en cuenta valores, actitudes, emociones, conocimientos, habilidades y destrezas. El desarrollo integral se refiere tanto a la singularidad como a la atención de necesidades, intereses y expectativas de los seres humanos en comunidad y en contextos socioculturales específicos”⁸. Se presentan aquí las consideraciones filosóficas de la Funlam hacia la formación integral:

- En la FUNLAM la formación integral tiene en cuenta la reflexión axiológica, la fundamentación epistemológica y metodológica de las disciplinas, la adquisición de competencias investigativas y de desempeño profesional, la intervención en las problemáticas sociales y la búsqueda de la calidad de vida personal y social. Formación que potencia capacidades y disposiciones naturales de los seres humanos, desde el contexto de la interdisciplinariedad de la ciencia y la cultura, para intervenir, de acuerdo con la Misión, las problemáticas que afectan la calidad de vida de la niñez y la juventud, la familia y la sociedad.

⁸ Fundación Universitaria Luis Amigó, PEI. P. 21

- Formarse como profesional en la FUNLAM significa asumir: una actitud de vida basada en el Humanismo Cristiano; un desempeño profesional con calidad fundamentado en los conocimientos, metodologías, procedimientos y prácticas, validados socialmente; un saber disciplinar, científico o cultural, centrado en los desarrollos históricos, la investigación y las tendencias de su desarrollo contemporáneo; y un compromiso de servicio a la comunidad fundamentado en los principios institucionales.
- La FUNLAM concibe la educación como un proceso de despliegue de las capacidades, disposiciones y potencialidades de los seres humanos, como la apropiación que el sujeto hace de su propia formación y posibilidades de desarrollo, para dar sentido y significado de su propio proyecto de vida centrado en el amor por sí mismo, por el otro, por la naturaleza y por Dios.
- La FUNLAM apuesta a la formación de nuevos actores sociales para intervenir fenómenos que impiden el desarrollo social, tales como: la marginación, el conflicto, el desempleo, desde distintos campos del conocimiento y programas académicos.

4.1.2 Formación por competencias. Las diferentes dimensiones de la formación integral, plantean a su vez una formación por competencias. El decreto 2566 de septiembre 10 de 2003, en el artículo cuarto, al referirse a los aspectos curriculares, establece, entre otras cosas, que: “El programa deberá garantizar una formación integral que le permita al egresado desempeñarse en diferentes escenarios, con el nivel de competencias propias de cada campo” y agrega que: “los perfiles de formación deben contemplar el desarrollo de las competencias y las habilidades de cada campo y las áreas de formación”. Por lo tanto, la formación profesional por competencias es un requerimiento de estricto

cumplimiento para las instituciones de Educación Superior. Así pues, la formación por competencias es necesaria para una formación integral: “La educación por competencias pretende lograr una formación integral de mayor calidad en concordancia con el medio social y con el ejercicio de la respectiva profesión”.⁹

Expresa el Vicerrector Académico de la Funlam que el “formar en competencias es buscar en los profesionales una preparación en las instituciones de educación superior donde logren conocimientos y desarrollen actitudes, habilidades y destrezas para actuar de manera idónea en un contexto determinado, y con conciencia de las consecuencias y repercusiones de su actuación. Competencia es el bagaje o dotación que posee el sujeto, tanto en cuanto al ser como persona como al conocer y saber hacer, para realizar una tarea con éxito y calidad en un contexto o situación específica, ya sea en la vida o en el trabajo, y contribuir a su mejoramiento. Es poner en contexto el conocimiento, encierra una connotación de responsabilidad o cumplimiento a cabalidad, de algo que corresponde hacer, para lo cual se debe tener un conocimiento o aprendizaje.”¹⁰

“La competencia supone a la vez, conocimientos, comprensión, valores, habilidades, actitudes, para desempeñar tareas o actividades y para trascender. Lo que significa una visión integral y no meramente cognitiva de la educación”¹¹.

“Formar en competencias significa centrar más la acción en el sujeto que aprende y se forma, y no en los contenidos que son sólo un medio. La educación por competencias privilegia el aprendizaje y la evaluación por procesos con un mínimo énfasis en la cátedra o discurso magistral. En este sentido, está en la

⁹ DÍAZ, José Jaime. “Formación y educación en el contexto de la Fundación Universitaria Luis Amigo”. Medellín : Fondo editorial Funlam, 2004

¹⁰ _____. El portafolio de desempeño, una práctica reflexiva para lograr el éxito en la formación y el aprendizaje. Medellín : Fondo editorial Funlam, 2005.

¹¹ Ibid., p. 130

línea de los planteamientos de los créditos académicos”¹², y ésta debe ser de calidad, que en Latín significa la manera de ser; su significado castellano es propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie, y está asociada a “los procesos y resultados del desarrollo educativo del educando; desarrollo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, haciendo que éste crezca y se desarrolle personal y socialmente mediante actitudes, destrezas, valores y conocimientos que lo convierten en un ciudadano útil y solidario”¹³

Articulado a lo anterior, y como lo expresa José Jaime Díaz: “cuando se trata del verdadero aprendizaje lo que importa no es cuánto sabe el estudiante y el profesional sino lo que hace realmente con lo que sabe”, para actuar en un medio y obtener resultados con calidad, eficiencia, oportunidad y seguridad. Ser competente significa tener un conjunto de cualidades que tienen que ver con el conocimiento, la comprensión, la actuación, la solución de problemas y la transformación del medio. En otras palabras, es competente quien puede demostrar el conocimiento actuando en un contexto determinado”.

El centrar el proceso en la praxis, en la acción, y no en la instrucción y almacenamiento de información, permite desarrollar un curso por competencias. “Significa partir de lo laboral y social para llegar a lo académico y no al revés como lo hemos venido haciendo, significa tener la actitud y la capacidad para combinar el saber qué con el saber cómo”¹⁴.

¹² Ibid., p. 131

¹³ ARRIEN, Juan. Calidad y Acreditación exigencia a la Universidad. México, 2005

¹⁴ Ibid.,

Competencia es saber hacer en contexto (ICFES 1999). Las Competencias son las acciones que un estudiante realiza en el contexto de una disciplina o de una problemática. Estas competencias se validan y adquieren en cada disciplina del conocimiento. “La noción de competencia evocará un sentido de idoneidad y se constituirá en el norte de los procesos educativos, en tanto que es un vínculo que conduce a la formación de ciudadanos libres de pensamiento, autónomos, con el hábito de construir su propia y permanente educación, con mayoría de edad, con actitud crítica y apropiados de conocimientos suficientes y activos para colocar flexible y oportunamente en escena, de manera pertinente, frente a cualquier situación del mundo de la vida: en los territorios de la academia, de lo laboral y de la cotidianidad”¹⁵

Las acciones de aprendizaje hacia esta competencia se desarrollan en:

Lo interpretativo, que están orientadas a encontrar el sentido de un texto, proposición, problema, gráfica, mapa, esquema y se fundamentan en la reconstrucción local y global de la información. Lo Argumentativo, dan razón, expresan el por qué de una proposición, articulación de conceptos y teorías con demostración matemática o de un contexto. Establecen relaciones causales. Lo propositivo, implican la generación de hipótesis, la resolución de problemas, la construcción de mundos posibles en el ámbito literario, la elaboración de alternativas de explicación a un evento y la confrontación de perspectivas frente a un texto y en la educación integral hace que el individuo sea competente, y por tanto integral, quiere decir esto que los estudiantes deben desarrollar múltiples competencias para lograr su integralidad.

Hay varios tipos de competencias **fundamentales**, que formen como ser humano íntegro, y permiten al individuo acercarse de manera solvente a cualquier

¹⁵ BEDOYA, Daniel. Director ICFES, 1999

conocimiento o circunstancia de la vida personal o laboral, se dividen en: **Humanas**, de responsabilidad, honestidad sociabilidad, autoestima. **Generales**, de escucha; capacidad de interpretar, argumentar, proponer y escribir; pensamiento lógico-matemático, creatividad, toma de decisiones, resolución de problemas, deseo de aprender. **Laborales**, que permiten desempeñarse en cualquier ambiente de trabajo con una gestión acorde a los nuevos requerimientos del sector productivo: capacidad de trabajar en grupo, manejo de información, manejo de recursos (Tiempo, humanos, técnicos, materiales,), capacidad de instrucción, liderazgo y negociación y **Tecnológicas**, en el manejo de los procesos, las herramientas, los equipos mecánicos y electrónicos y demás tecnologías. Selección y aplicación de tecnologías, mantenimiento de equipos, redes, etc.

4.2 EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN INTEGRAL

En el Capítulo 3 de la Ley 115 de educación, en su Artículo 80, de conformidad con el Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia, se establece la evaluación de la educación con el fin de velar por la calidad, por el cumplimiento de los fines de la educación y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, para lo cual establecerá un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación que opere en coordinación con el Servicio Nacional de Pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, y con las entidades territoriales y sea base para el establecimiento de programas de mejoramiento del servicio público educativo.

El sistema de evaluación de la educación que plantea la ley, cobra importancia pues: “diseñará y aplicará criterios y procedimientos para evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, “el desempeño profesional del docente y de los docentes directivos, **los logros de los alumnos**, la eficacia de los métodos

pedagógicos, de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia de la prestación del servicio”¹⁶

En este orden de ideas cada institución (de educación superior) deberá establecer un sistema de evaluación que satisfaga en términos generales las demandas de la ley. “Para esto la institución establecerá sus sistemas de autoevaluación institucional entre los que se deberán definir los parámetros para la evaluación de sus programas académicos y por tanto la evaluación del proceso educativo, considerando tanto la enseñanza de los educadores como el aprendizaje de los educandos”.¹⁷

Los esfuerzos realizados por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN) en materia de evaluación se han visto plasmados en los últimos decretos, lineamientos curriculares, estándares e indicadores de logro. Estos esfuerzos buscan fortalecer el aprendizaje de los estudiantes mediante un giro en la forma de evaluar, pasando de un sistema que favorece el otorgamiento de una calificación, a otro donde se apoye la evaluación como una rica fuente de información para el estudiante, el docente y la institución.

El tema de evaluación es un tema amplio y del cual es importante debatir con apertura si se quiere pensar, no como actividad de carácter punitivo, como tradicionalmente se ha pensado, sino como fuente valiosa de información que ayude a evidenciar los aspectos positivos en el proceso de aprendizaje así como los aspectos negativos a fin de poder corregirlos a tiempo.

¹⁶ Ley 115 de Educación Nacional. Capítulo 3, evaluación.

¹⁷ Ibid.,

En términos prácticos, para Daniel Bogoya, -Director ICFES-, “la evaluación es una herramienta que permite reconocer lo que los estudiantes saben hacer y cuáles competencias han logrado desarrollar como fruto de su trabajo en las instituciones escolares. Es un acto de valoración mediante el cual, la institución que lleva a cabo las pruebas, las aplica y las examina, puede informarle a la comunidad acerca de las fortalezas y las debilidades de los distintos estudiantes y grupos”¹⁸.

La evaluación busca proveer información a las instituciones educativas, a los docentes y a otros actores que intervienen en el proceso educativo, con el fin de apoyar sus procesos de toma de decisiones, relacionados con el mejoramiento de la calidad de la educación. “La evaluación no es un fin hacia el cual apunta el sistema educativo, sino un medio para lograr el mejoramiento de la calidad”¹⁹.

La evaluación sirve para valorar las competencias de los estudiantes con la mayor precisión posible. La evaluación entrega información relacionada con el estado de avance del estudiante en su proceso de aprendizaje, porque lo que se evalúa son las competencias del alumno, es decir, lo que puede hacer con lo que sabe.

Según Eduardo Martínez, “evaluación significa estimar la magnitud o la calidad de un hecho, de un proceso o producto. En consecuencia, la evaluación implica el análisis de contexto, la determinación de criterios, parámetros de referencia, variables, mediciones e indicadores, y la selección del agente evaluador. Por definición, la evaluación es relativa, está asociada a un marco conceptual/lógico de referencia, no es posible plantearla en términos absolutos. Una definición más

¹⁸ BOGOYA, Daniel. Conferencia Evaluación Educativa en Colombia. Director General del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. En: seminario internacional de evaluación. Colombia, Cartagena de indias, febrero de 2006.

¹⁹ ibid

operativa podría ser: el proceso orientado a la toma de decisiones y a la acción, que busca determinar la pertinencia, eficiencia, efectividad, impacto y sustentabilidad del uso de recursos, actividades y resultados en función de objetivos pre-establecidos o criterios definidos”.²⁰

La evaluación es un proceso de garantía de calidad académica ('aseguramiento') y control de los servicios académicos centrado en el estudiante; naturalmente, hay que tomar en cuenta a otros actores: las empresas, la sociedad, el Estado, la familia. Tal enfoque implica un acuerdo que abarque a toda la unidad académica (institución) acerca de los propósitos y métodos, e incluye una retro-alimentación para informar y mejorar la prestación de los servicios académicos. Naturalmente, ello requiere de una amplia participación, canales efectivos de comunicación, la determinación y aceptación de responsabilidad formal (responsabilización), la sistematización de información (medición e indicadores de desempeño), y un compromiso institucional para la capacitación y el desarrollo del personal en torno a los mecanismos de evaluación.

Se debe evaluar si los profesionales egresados son competentes, si pueden insertarse productivamente en el mercado laboral, si están equipados para responder a las condicionantes sociales y del medio ambiente, si los contenidos teóricos y prácticos son relevantes, si las técnicas de aprendizaje son las más apropiadas, si las unidades académicas son eficientes, si los sistemas de información y los textos utilizados son actualizados y adecuados, si existe una vinculación con las empresas productoras de bienes y servicios, si el nivel y participación estudiantil son idóneos, etc. Dicha evaluación debe realizarse imperativamente con la participación de toda la comunidad académica.

²⁰ MARTÍNEZ, Eduardo. Especialista Regional en Planificación y Gestión de Ciencia y Tecnología, UNESCO- Montevideo, Uruguay). Tomado de: www.oei.es , Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Ponencia de Eduardo Martínez,

La forma de enseñar en la educación superior está cambiando aceleradamente y este cambio se debe en buena parte a la influencia de los avances tecnológicos en la sociedad contemporánea. El proceso está pasando de la enseñanza centrada en el maestro, al aprendizaje centrado en el estudiante, práctica que requiere un compromiso muy activo por parte de éste último y la exploración por parte del primero de métodos de evaluación más efectivos, entre otros requerimientos.

En las últimas décadas se han propuesto estrategias alternativas de evaluación entre las que figuran la de Portafolios y el desarrollo de Proyectos. Dichas estrategias tienen en cuenta pruebas de ejecución, observaciones, preguntas de respuesta abierta y no estructurada, exposiciones, entrevistas, relatos de vida, trabajos informales, experimentos y salidas de campo, entre otras, que aportan de manera integral al proceso de aprendizaje información útil para estudiantes, profesores e instituciones; se aplique continuamente, y propicie la discusión sobre las falencias detectadas en el aprendizaje a fin de poner en marcha acciones correctivas.

En el nuevo panorama educativo, como lo manifiesta el profesor Hipólito González Zamora²¹: “la evaluación debe: ser vista como parte integral del proceso de aprendizaje, su esencia es obtener información útil para los estudiantes, para el profesor y para la institución; debe ser continua y permanente, debe ser hecha lo más frecuentemente posible y, en lo que fallan la mayoría de los profesores, es que la información de retorno sobre los resultados de la evaluación debe ser entregada a los estudiantes lo más rápidamente posible, buscando que la discusión de las falencias detectadas en el aprendizaje

²¹ Ph.D. en Educación de la Universidad del Estado de la Florida, ex Vicerrector, profesor e investigador de la Universidad Icesi de Cali, Colombia. Tomado de: publicación en EDUTEKA, de Julio 27 de 2002. <http://www.eduteka.org/reportaje.php3>

puedan ser corregidas a tiempo por acciones de los estudiantes y del profesor. El considerar la evaluación como parte integral del proceso de aprendizaje cambia el papel del profesor que la emplea para dar notas y cumplir con los requisitos exigidos por la institución. Su papel se convierte en utilizar los resultados de las evaluaciones para ayudar a los estudiantes a alcanzar los objetivos definidos para la asignatura. La forma de lograrlo será a través de una información de retorno apropiada a los estudiantes en tal forma que les permita estar conscientemente seguros de lo que ya saben y de aquellos aspectos en los que deben mejorar si quieren alcanzar los objetivos propuestos”. El énfasis de la evaluación debe ser sobre comprensión y aplicación, que promueven el pensamiento constructivo, y no sobre memorización y repetición., “lo ideal, en términos de desarrollo de la autonomía en los estudiantes, sería que los procesos, los momentos y las formas de evaluación planteadas por los profesores y por la institución condujeran a desarrollar en el estudiante el hábito de la auto evaluación”²².

Según José Jaime Díaz Osorio, Vicerrector Académico de la Funlam, “la evaluación es el componente que atraviesa todo proceso de formación y de aprendizaje. Se puede conceptuar como el proceso crítico, continuo y permanente de recolección y análisis de información, con el fin de establecer un diagnóstico y comprender el estado en que encuentra la formación y desempeño del sujeto que aprende para tomar las decisiones pertinentes. Es el proceso que permite constatar si realmente hubo formación y aprendizaje o no y por qué. Abarca no sólo al sujeto que aprende sino también al sujeto que enseña, al contexto o ambiente de aprendizaje y sus factores, al sistema o conjunto de mediaciones, al saber o conocimiento que hay que aprender, a las estrategias metodológicas, y a los mismos procedimientos de evaluación”²³.

²² *Ibíd.*

²³ DÍAZ, José Jaime. “Formación y educación en el contexto de la Fundación Universitaria Luis Amigó”. Medellín : Fondo editorial, 2004

En la evaluación a través de portafolio de desempeño se introduce el concepto de valoración auténtica, entendiendo este concepto como lo expresa el profesor Daniel Casillo²⁴: “se llama Valoración Auténtica o real, al proceso evaluativo que incluye múltiples formas de medición del desempeño de los estudiantes. Éstas reflejan el aprendizaje, logros, motivación y actitudes del estudiante respecto a las actividades más importantes del proceso de instrucción. Ejemplos de técnicas de valoración auténtica incluyen valoraciones de desempeño, portafolios y auto-evaluación. Cuando hablamos de valoración de desempeño nos estamos refiriendo a cualquier forma de evaluación en la cual el estudiante construye una respuesta en forma oral o escrita. Cuando hablamos de valoración del Portafolio estamos aludiendo a la recopilación sistemática, durante un período de tiempo determinado, de trabajos del estudiante que se analizan para mostrar el progreso alcanzado respecto a los objetivos de instrucción establecidos. La autoevaluación, por otra parte, ofrece al estudiante oportunidades para que éste auto-regule su aprendizaje y se responsabilice de evaluar su propio progreso. La valoración integrada hace referencia a la evaluación de múltiples habilidades en el estudiante, que incluye desde las destrezas hasta la selección y uso de información, así como de habilidades de razonamiento y conocimiento sobre el contenido científico”

“En un sentido más amplio, la valoración es un abordaje sistemático para recopilar información sobre el aprendizaje del estudiante y su desempeño, que normalmente se basa en distintas fuentes de evidencia. La valoración alternativa incluye enfoques con los que se averigua qué sabe el estudiante o que es capaz de hacer, utilizando métodos diferentes al de la aplicación de exámenes de escogencia múltiple. Por lo tanto, la valoración auténtica constituye un subconjunto de estos procesos alternos de evaluación. Se fundamenta en el

²⁴ Profesor asociado y director de la Biblioteca, Escuela de Medios - Universidad de Indiana, Bloomington, Estados Unidos.

supuesto de que existe un espectro mucho más amplio de desempeños donde el estudiante puede mostrar y se diferencian del conocimiento limitado que se evidencia con un examen estandarizado de respuestas cortas. Este espectro más amplio debería incluir situaciones de aprendizaje de la vida real y problemas significativos de naturaleza compleja, que no se solucionan con respuestas sencillas seleccionadas de un menú de escogencia múltiple”²⁵.

Como lo expresa el profesor Casillo, el creciente interés por la evaluación auténtica se basa en dos puntos principales: Los procedimientos de valoración actuales no evalúan el rango completo de los productos sobresalientes de los estudiantes, y los maestros tienen dificultades con la utilización de la información que obtienen para planear la instrucción. Los exámenes de selección múltiple, por ejemplo, han hecho énfasis en la evaluación de destrezas básicas (discretas) y no involucran representaciones reales de actividades de clase, de interacciones sociales, del empleo de recursos múltiples, o de situaciones de la vida real.

Por esto se plantea que los métodos de evaluación han cambiado y ahora se deben ajustar cada día a las nuevas exigencias pedagógicas, que busquen la integralidad del sujeto y que acompañen el proceso formativo en conjunto. El portafolio de desempeño como instrumento de evaluación se constituye en herramienta innovadora en este fin.

4.3 PORTAFOLIO DE DESEMPEÑO ACADÉMICO COMO INSTRUMENTO DE FORMACIÓN Y EVALUACIÓN

La Funlam ha establecido parámetros y ha definido unos lineamientos hacia la evaluación, y en concordancia con lo expresado hasta el momento en el texto “El

²⁵ Ibid.,

portafolio de desempeño, una práctica reflexiva para lograr el éxito en la formación y el aprendizaje” se desarrolla el tema de la evaluación en la institución, abordado desde el concepto de la formación integral, la cual adopta la institución como su objetivo primordial, así como la implementación del portafolio de desempeño como instrumento de la evaluación integral en el marco de dicha formación.

Se expresa en el mismo texto “El problema de la evaluación no es técnico instrumental, es de concepción pedagógica y acción metodológica, es actitudinal, es una crítica permanente sobre lo que ocurre en la acción educativa en general y en el proceso enseñanza aprendizaje en particular.”²⁶

La evaluación busca propiciar la comprensión como soporte para el desarrollo del dialogo estudiante – docente – proceso, y sus interrelaciones. Pretende motivar a los actores como apoyo de sus intereses de aprendizaje. Permite corregir, realimentar, certificar y promover. “Se evalúa para consolidar proyectos de vida, diagnosticar y mejorar, comprender y acompañar al estudiante, interpretar el contexto, mejorar los ambientes de aprendizaje, lograr la calidad educativa y el desarrollo de la conciencia crítica”²⁷.

En el reglamento estudiantil, Artículo 71, la FUNLAM adopta el Portafolio Personal de Desempeño como elemento esencial para el desarrollo y evaluación integral de la persona, con miras a la excelencia académica. “El portafolio personal de desempeño es el registro y compendio de las diferentes actividades evaluativas y de reflexión permanente que realiza cada estudiante sobre su proceso de formación y aprendizaje. Tiene en cuenta las responsabilidades y

²⁶ DÍAZ, José Jaime. El portafolio de desempeño, una práctica reflexiva para lograr el éxito en la formación y el aprendizaje. Medellín : Funlam, Fondo editorial, 2005

²⁷ Ibid.,

compromisos acordados entre docentes y estudiantes, los avances y dificultades encontradas en el proceso por cada estudiante y las sugerencias de los docentes y compañeros para la obtención de los logros propuestos”²⁸. En el párrafo del Art. 71 se aclara que: “El portafolio personal de desempeño será un elemento esencial para cualquier apelación a la instancia correspondiente, en aquellos casos en que el estudiante lo decida, por estar en desacuerdo con la certificación final al terminar el curso”.

Para las defecciones de portafolio de desempeño se presentan las expuestas por José Jaime Díaz Osorio: “El portafolio es el conjunto organizado y sistematizado de los trabajos, reflexiones, y realizaciones hechas por los estudiantes durante el proceso de aprendizaje, con la asesoría y acompañamiento del docente, como evidencia de los avances, logros y dificultades, y las acciones preventivas y correctivas para el mejoramiento continuo; es la historia académica sistematizada o carta de presentación del estudiante”.

“El portafolio es un instrumento que funciona en el contexto de una pedagogía y metodología centrada en procesos, no en productos. Al hacer énfasis en los procesos se convierte en elemento clave para la formación, para el aprendizaje y para la evaluación; este es su gran valor. Su importancia está más en el contexto de la evaluación formativa y diagnóstica que en la evaluación sumativa, pero puede concluir en ésta por el acervo de evidencias registradas durante el proceso.

Al finalizar el período académico el portafolio facilita tomar la decisión de una certificación final presentada en números o calificaciones, acción que es necesaria ya que es imposible salirnos del sistema. Para expedir dicha certificación se pueden combinar tres criterios: el del propio estudiante

²⁸ Reglamento estudiantil Funlam, artículo 71.

sustentado en las evidencias consignadas en el portafolio, entre las cuales están las pruebas y exámenes realizados durante el período académico; el del docente que acompañó el proceso, revisó las pruebas y actividades y consignó, periódicamente, sus valoraciones en la hoja síntesis de seguimiento; y el de uno o más pares o compañeros de grupo, que pudieron haber dado algún aporte que debe estar consignado”²⁹.

Principios fundamentales del portafolio

- El estudiante es sujeto de su propio aprendizaje. El docente un acompañante y un mediador.
- La formación profesional es más que acumulación de contenidos. Lo esencial es aprender a interrogar, a comprender y a transformar la realidad.
- La evaluación no es un producto, ni un resultado final. Es un proceso.
- Es el conocimiento de sí mismo el que permite determinar los caminos para aprender.
- Sólo hay verdadero aprendizaje si existe un proceso de reflexión crítica sobre los objetos de estudio.

Lineamientos generales del portafolio

- Portafolio, instrumento fundamental de la evaluación. Centrado en las competencias que orientan el enfoque y desarrollo del curso.

²⁹ Ibid., p. 61

- El Portafolio no es un producto, es un proceso. Busca Motivar al estudiante para encontrar, procesar, diferenciar y aplicar información.
- Enfatiza en la didáctica centrada en el aprender: pensamiento crítico, reflexivo, productivo.
- Se aprende experimentando de manera propia. Lo elabora y lo lleva el estudiante. El estudiante consigna por escrito las orientaciones dadas por el docente o compañeros.
- Lo asesora, orienta, acompaña y monitorea al docente. Las revisiones, orientaciones y acompañamientos por parte del docente no pueden ser ocasionales ni sólo finales. Maestros mediadores en el proceso Integral de formación.
- Entre docente y estudiantes se determinan los criterios de selección y clasificación de lo que debe contener.
- Se debe acompañar de una ficha síntesis de seguimiento.

Ventajas del portafolio:

- Desarrolla en el estudiante la capacidad crítica y reflexiva sobre su trabajo, y promueve la autoevaluación.
- Permite visión clara de logros y dificultades para tomar decisiones de mejoramiento.

- Permite identificar intereses y necesidades del estudiante y comprender e interpretar situaciones de aprendizaje.
- Ayuda a un aprendizaje activo y participativo y a tener conciencia del proceso, de lo que se hace y cómo se hace.
- Permite el diálogo abierto entre estudiante y docente.
- Perfecciona competencias comunicativas.

Dificultades del portafolio:

- Exige cambio de mentalidad y de actitud: es necesario una cultura de autoevaluación.
- Carga pesada que al final da excelentes resultados: orientación y asesoría por parte del docente que requiere monitoreo permanente.
- No permite facilismo.
- Peligro de intromisión en aspectos íntimos y requiere compromiso por parte de todos los actores.
- Es reactivo... pero también proactivo.

La Universidad Católica del Norte ha venido utilizando el portafolio de desempeño como herramienta de seguimiento en su modalidad de educación virtual y al respecto esta universidad define y entiende el portafolio de la siguiente manera:³⁰

³⁰ Retomado del diplomado de manejo de ambientes virtuales de aprendizaje de la Universidad Católica del Norte, marzo de 2005. Recopilado por el profesor Julio Roberto Sanabria sobre las Ideas tomadas de la documentación orientadora para la Especialización en Pedagogía para el Desarrollo de Aprendizaje Autónomo. Medellín, 25-Jun-00.

En síntesis el Portafolio es una carpeta personal, dedicada al archivo de todas las evidencias de aprendizaje, referidas a las facilidades, dificultades o simplemente al registro de experiencias asociadas al acto de aprender (resúmenes, mapas conceptuales, cuadros, gráficas). Es una técnica que permite a la persona aprender a evaluar su desempeño en término de progresos o errores.

Los objetivos del Portafolio son: facilitar el ejercicio de sistematización de experiencias, aumentar la capacidad de reflexión sobre los textos leídos, así como un monitoreo de su trayectoria como estudioso(a), desarrollar habilidades de escritura y abrir un lugar para ejercitar la creatividad.

Atributos del portafolio:

- “Es un regulador de procesos de aprendizaje”.
- “Contiene material básico para la Investigación Formativa”.
- “Permite la autoevaluación como elemento fundamental en el proceso formativo del aprendizaje autónomo”.
- “Es un dispositivo pedagógico de acompañamiento y regulación de disciplina”.
- “Es una herramienta de reflexión sobre los logros y los aspectos a mejorar en un proceso de aprendizaje”.
- “Evidencia el crecimiento personal e intelectual de su autor”.
- “Permite precisar y jerarquizar el conocimiento”.
- “Como dispositivo pedagógico, facilita el proceso de metacognición y la construcción de conocimientos”.
- “Es un espacio para la articulación de la teoría y la práctica”.

- “Sirve como medio para realizar la evaluación del cambio cognitivo del estudiante”.
- “Permite obtener conciencia del proceso metacognitivo realizado por el estudiante”.
- “Es un elemento de consulta permanente que facilita la reflexión sobre los procesos de aprendizaje”.
- “Es la evidencia de la investigación educativa centrada en la experimentación, evaluación y planes de acción como resultado de la práctica”.
- “Permite establecer conductas de trabajo individual y cooperativo a partir de las actitudes individuales”
- “Es facilitador del aprendizaje a través de procesos formativos que posibilitan construcciones propias del aprendizaje”.
- “Es un medio integrador de la teoría y la práctica pedagógica en el escenario particular del estudiante”

Organización del Portafolio:

La organización del portafolio comprende cuatro tareas, a saber:

- La definición del propósito del mismo.
- La selección del material de acuerdo con el propósito.
- La reflexión de los resultados intrínsecos y extrínsecos del trabajo de la semana.

- La proyección de metas futuras de aprendizaje.

La decisión sobre el material que se ha de coleccionar depende en gran medida de la claridad con que se defina su propósito.

¿Qué guardar en el Portafolio?

- Los registros de lectura de cada semana.
- El Proyecto Personal de Aprendizaje (PPA) desarrollado para cada ocasión que deba ejercer el papel de SUSTENTADOR.
- Las notas de lo que discuta con sus compañeros en el Pequeño grupo.
- La página de autoevaluación que realizará cada semana. Es un pequeño texto con su respectivo título.
- Los trabajos o pruebas que se hagan individualmente o en Pequeño Grupo.
- Anotaciones opcionales a manera de Diario de Procesos.
- Las observaciones del asesor

El Portafolio promueve un clima de reflexión. Surgirá el conflicto entre lo que ve y lo que realmente desearía que fuera. Piense, escoja y tome el riesgo de realizar preguntas sobre lo que ha causado una disonancia cognoscitiva. Realice preguntas que no haya podido resolver sobre el tema de la semana, sobre sus procesos de aprendizaje o de todo lo que crea que permite una mayor comprensión de los procesos, someta todas estas inquietudes al trabajo en el pequeño grupo.

Es recomendable diligenciar un Portafolio por cada asignatura que se esté cursando, con el claro propósito de:

- Compilar los materiales producidos individualmente o en forma colectiva.
- Poner en evidencia el progreso en términos de calidad de los materiales producidos.
- Demostrar el avance en su desarrollo personal e interpersonal.

En principio se seleccionarán y archivarán:

- Los materiales que el autor del Portafolio produce semanalmente como requisito del curso o actividad académica en que se encuentre. Estos pueden ser manuscritos, pero claros.
- Los materiales que resulten de la acción pedagógica del autor durante la aplicación y el ensayo del aprendizaje autónomo.
- Los exámenes y otras pruebas.
- Las instrucciones relacionadas con los trabajos especiales de la semana.

La esencia de un portafolio es la reflexión que hace su autor sobre cada elemento que lo constituye. *“Una compilación de materiales sin reflexión es un archivo, más no un Portafolio”*³¹

La preparación de un Portafolio, tal como se acaba de describir, se convierte en una valiosa estrategia de desarrollo de la metacognición, por cuanto los participantes toman conciencia de sus propios procesos de pensamiento y aprendizaje y se convierten en gestores de su propio desarrollo personal y profesional.

³¹ Ibíd. p. 32

Varios autores sugieren que la organización del Portafolio, refleja hasta cierto grado la personalidad y carácter de su autor, una tabla de contenido, al comienzo de cada semana, le ayudará a poner las cosas en orden.

El éxito del Portafolio depende del cuidado con que se produzcan, organicen, consulten y comparen los materiales semana tras semana, a fin de descubrir patrones de desarrollo y de proyectar líneas de acción para aprendizajes futuros.

Cuando los procesos de aprendizaje, se acompañan de un dispositivo pedagógico —como el Portafolio— se permite el monitoreo del curso de acción del pensamiento y resultan mejores posibilidades para facilitar la reflexión y la autorregulación de la experiencia.

Valoración del Portafolio:

La evaluación y calificación del Portafolio es responsabilidad de su autor. Lo importante no es calificar la compilación, sino la dedicación y calidad con que se ha procedido en cada semana. En verdad, lo que el participante debe valorar en el Portafolio es la responsabilidad consigo mismo y el respeto por los demás, antes que el número de páginas archivadas.

El portafolio de desempeño como mecanismo de formación y evaluación, desde el punto de vista conceptual, presenta importantes elementos para cumplir con las exigencias de la formación integral y la evaluación de ésta, con los parámetros de calidad e integralidad, donde requiere que los actores se empoderen, comprometan y responsabilicen de su propio proceso de formación y aprendizaje, desde la autogestión canalizadora de la calidad y operativización de las nuevas tendencias educativas que se articulan a un sistema específico donde se mueven los seres humanos.

“El Portafolio ha sido concebido como la colección sistemática y organizada del material que un estudiante produce durante la semana de acuerdo con las metas establecidas por él y las especificaciones propias del curso que esté realizando, con el propósito de monitorear su progreso en cuanto a conocimientos, habilidades cognitivas e interpersonales, actitudes y motivaciones; de poner en evidencia la calidad de los procesos, los aprendizajes y los productos realizados; y, de evaluar tanto los procesos, los aprendizajes y los productos llevados a cabo como los materiales producidos con el fin de identificar avances y necesidades, y proponer las acciones de seguimiento pertinentes”.³²

4.4 EL PAPEL DEL DOCENTE Y SUS COMPETENCIAS

El papel del docente en la formación integral y en la adopción del sistema de portafolio de desempeño, es determinante para el éxito del modelo, el docente tiene un reto innegable: comprometerse con una nueva concepción educativa donde debe adquirir las competencias, pero además saber como desarrollar con sus estudiantes las competencias que reclaman el sector educativo y la empresa. El portafolio desde su concepción filosófica pretende ayudar en este intento.

En la formación para los docentes, la Funlam ha planteado el perfil del docente y algunas de las competencias que deberá desarrollar para logra con éxito los fines de su labor:

El Perfil del docente en lo pedagógico³³ plantea que es una persona que permite crecer al estudiante y se consagra a él para que desarrolle su inteligencia,

³² Guía de Aprendizaje Autónomo UNAD-CAFAM. Pág. 31.

³³ Perfil del maestro de la Funlam: extracto de documento de trabajo, Vicerrectoría Académica, reunión de docentes, enero 2006

carácter y cultura, impulsándolo a ser actor de su propio destino. Creador de oportunidades y pensamiento holístico

Programador de espacios, ambientes y recursos de aprendizaje, animador y provocador del mismo.

Facilita la participación, permite que el estudiante mantenga su propio control mediante la comprensión y aceptación de su personalidad. Lo estimula para que desarrolle su propio proyecto de vida y programa de aprendizaje de manera individual y en cooperación con otros.

Motiva y posibilita la investigación, despierta una actitud positiva hacia la educación permanente, genera actitudes de autonomía, autodisciplina y autoevaluación, crea un clima favorable al aprendizaje y despierta interés por el mismo.

Es una persona capaz de evaluar, diseñar, programar y crear espacios y ambientes de aprendizaje. Es un verdadero líder del grupo. Es capaz de involucrar la diversidad de las acciones y nuevas tecnologías en el proceso de aprendizaje.

Es un trabajador de la cultura y la enriquece y se preocupa por divulgarla a todos los que quieran aprovecharla. Demuestra habilidades para el trabajo interdisciplinario y capacidad para desarrollarlas en sus estudiantes.

Es agente de cambio, líder de proyectos conducentes al desarrollo de la institución y de las comunidades, con alternativas para solucionar las múltiples dificultades que presentan personas y grupos en su proceso de aprendizaje. Hábil en el manejo de las interacciones comunicativas. Promotor del trabajo en equipo. Acompañante de los estudiantes para la identificación de fortalezas,

amenazas, debilidades y oportunidades de aprendizaje. Demuestra consistencia entre la teoría y la acción.

Incorpora a su actividad la dirección o asesoría de trabajo de los estudiantes, acompaña y estimula la realización de los portafolios de desempeño, publica síntesis didácticas, traduce y adapta con fines didácticos artículos científicos, participa con ponencias en eventos científicos; busca, analiza, debate y recomienda nuevas formas de pensar y actuar frente a problemas o necesidades permanentes o generadas por el cambio, participa en las convocatorias de investigación; se preocupa por expresar por escrito su pensamiento y sus reflexiones pedagógicas y profesionales.

En diferentes espacios se han plantado algunas competencias importantes en la labor del docente y que en alta medida facilitan la incorporación del enfoque pedagógico de la Funlam, para cumplir el exigente perfil y la utilización del portafolio de desempeño como estrategia pedagógica. Estas son:³⁴

Gerencia de grupo: diseña, ejecuta, evalúa programas y proyectos, orientados a lograr la metodología ideal de clase, desde su profesión docente

Orientación hacia el logro: hace de las clases un espacio para el fomento del respeto por el otro en sus principios y creencias, juicios e ideales. El estudiante debe adquirir las competencias necesarias para su desarrollo académico y personal.

³⁴ Competencias: educación para el siglo XXI, Retos del maestro. Fundación Universitaria Luis Amigó. Facultad de Educación. 2005

Impacto e influencia: convierte la institución en general y el aula en particular en lugar apropiado para la participación y el aprendizaje. Influye positivamente, genera compromiso en sus estudiantes. Su trabajo es proactivo y por convicción.

Fortalece el núcleo académico: desarrolla todas sus competencias que conducen al logro de los objetivos institucionales, a través de un trabajo organizado, planeado y estructurado, es creativo, sus aportes son significativos.

Movilizador de pensamiento: intercambia puntos de vista con alumnos y compañeros en una relación equitativa, es investigador y estudioso con suficiencia en los aspectos pertinentes a su área de desempeño y a su labor educativo-pedagógica, promueve el desarrollo institucional.

Conocimiento: de su área o disciplina, es una persona idónea y competente en el saber específico que orienta posee amplios conocimientos de pedagogía, metodología y procesos de evaluación que le permiten tener una imagen positiva frente a su comunidad educativa, es Integrador, en torno a la comunidad, filosofía, objetivos, los principios y las normas de convivencia.

Comunicación: evita los comentarios inoportunos, maneja los conductos regulares, es asertivo en la información que brinda, es confiable su palabra.

Ética: ejerce la docencia con idoneidad, responsabilidad, servicio al hombre, a la institución y la sociedad, es honesto y tiene un profundo respeto por el encargo social que tiene bajo su tutela.

Poder de innovación: desempeña sus funciones con creatividad. Promueve la investigación y la participación de los estudiantes en el proceso educativo, lidera y desarrolla procesos docentes de acuerdo a los rápidos cambios que se generan.

Sentido de pertenencia: participa en las actividades de carácter organizacional, equipos, comités de trabajo, comisiones y consejos, que se establezcan, para buscar el beneficio de la comunidad educativa, de la institución y el personal.

Planeación: elabora diligente y oportunamente el material que soporta el proceso educativo.

En este orden de ideas, el quehacer educativo en general y en particular el del maestro amigoniano, implica definitivamente una vocación docente, pues la relación que se establece con los estudiantes en la función de asesoría (acompañamiento) implica un compromiso mas allá del tiempo dedicado en el aula de clase.

Es compromiso del docente dedicar tiempo al acompañamiento del tema de estudio, y considerando, que el tema es de interés particular para cada estudiante, el proceso requiere personalizar el seguimiento al logro de los objetivos específicos y complementarios, los cuales no se comprueban en su totalidad en el aula de clase, dado lo numeroso de los grupos y la necesidad de revisión y aporte real a la información plasmada en el portafolio, hacia lo cual los estudiantes han argumentado que los docentes no revisan los portafolios y cuando lo hacen, sus aportes son mínimos, sin profundidad ni orientación clara para la solución de las inquietudes planteadas.

Se plantea la docencia de cátedra como una de las responsables de la falta de acompañamiento docente, pues cuando un profesor de cátedra intenta programar su tiempo, se da cuenta que necesita una amplia carga académica (inclusive en diferentes instituciones) para coparlo de trabajo de acuerdo al nivel de ingresos en relación con su volumen de gastos.

Entonces se argumenta al profesor de tiempo completo, y de medio tiempo, como la solución para que el docente cuente con tiempo de personalizar el acto educativo. Pero el docente de tiempo completo vive otra realidad, si bien soluciona su nivel de ingresos personales, el tiempo que dedica al acompañamiento realmente no se da, pues las horas diferentes a las de la carga académica (las que debe cumplir), las dedica a la labor administrada de sus facultades o departamentos y no al acompañamiento del proceso educativo....

Por el momento, el compromiso está precisamente en el diseño y aplicación de unas “estrategias pedagógicas universitarias” acordes a esta realidad, en donde las metodologías deben ser lo suficientemente ágiles para abarcar a todos los estudiantes de un grupo (usualmente numeroso), realizando clasificación de expectativas y necesidades, particularizando las intencionalidades y distribuyendo los temas de estudio según los intereses de organización de los grupos.

5. CONSOLIDACIÓN METODOLÓGICA

Se realiza un estudio exploratorio, inductivo como ejercicio de investigación desde un enfoque cualitativo, dado que éste permite tener un acercamiento directo con los actores involucrados en el proceso de formación superior de la Funlam, para identificar la incorporación del portafolio de desempeño como un instrumento de acompañamiento y evaluación integral, abordado en la cotidianidad académica como espacio de comprensión de la realidad operativa de éste.

Se recopila la experiencia, tanto de los estudiantes, como de los docentes y decanos de la población con quienes se da cuenta de la aplicabilidad desde el reconocimiento y la aceptación del portafolio de desempeño, normatizado institucionalmente como parte fundamental en el proceso de formación y evaluación integral. Se articulan los saberes y conocimientos subjetivos con el conocimiento objetivo estableciendo en forma dialógica, significados, sentidos y representaciones que los actores tienen en torno a la temática a investigar.

Lo anterior se realiza retomándose los planteamientos que hace Eumelia Galeano, en el texto Diseños de proyectos en la investigación cualitativa, al referirse al enfoque planteado para este ejercicio: “La metodología cualitativa es un modo de encarar el mundo de la interioridad de los sujetos sociales y de las relaciones que establece con los contextos y con los otros actores”³⁵, “Aborda realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos legítimos de conocimientos

³⁵ GALEANO M, Eumelia. Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. 1ª ed. Medellín : Universidad EAFIT, 2004. p. 16.

científicos. Busca comprender desde la interioridad de los actores sociales, las lógicas de pensamiento que guían las acciones sociales”.³⁶

5.1 DELIMITACIÓN

Este proyecto se desarrolló durante seis meses comprendido entre marzo y agosto de 2006 en la Fundación Universitaria Luis Amigó, Sede Medellín.

5.2 FASES

FASE I. ACERCAMIENTO AL TEMA DE ESTUDIO

Se inicia desde la observación directa de situaciones de los docentes (investigadores) con sus estudiantes en el aula de clase, específicamente en la aplicación del portafolio, adicionalmente se hace rastreo bibliográfico.

FASE II. GENERACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se da desde el desarrollo de las técnicas y aplicación de los instrumentos dispuestos para el fin de la investigación. Se utiliza básicamente la metodología de las relatorías y los diarios de campo diligenciados por el equipo investigador. De manera documental se toma copia de algunos portafolios. Se recopila la información a través de una matriz tanto para los grupos focales como para la observación y entrevistas.

³⁶ Ibid., p. 18.

FASE III. ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Ésta se realiza de acuerdo a las categorías de análisis, las cuales se establecen de acuerdo a consideraciones o criterios de cobertura del sentido mismo del portafolio, desde su definición hasta su aplicación y los mecanismos con los cuales se hace reconocido y valorado el instrumento.

5.3 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

- **COMPRENSIÓN**

Se refiere al entendimiento y claridad en la definición del portafolio. Busca observar la capacidad para entender y penetrar el concepto de portafolio desde su orientación filosófica. Permite dar cuenta de la comprensión y tolerancia hacia el conjunto de cualidades y aspectos que integran la idea del portafolio de acuerdo a los fines y a la concepción misma que define la utilización de portafolio como medio de formación y evaluación.

- **NORMATIVIDAD**

Es el aspecto de la reglamentación, busca establecer la obligatoriedad del portafolio como mecanismo de evaluación desde los parámetros de la normatividad institucional. Se revisan aquí las reglas que se deben seguir o a las que se deben ajustar los actores del proceso, incluyendo las actividades y/o tareas que se deban cumplir. Permite conocer los criterios, la regulación y todo el conjunto de disposiciones aplicables a la práctica del portafolio.

▪ **LEGITIMIDAD**

Se entiende aquí la legitimidad como la aceptación del portafolio como instrumento de formación y evaluación, conforme a la reglamentación y de acuerdo a la valoración del instrumento como cierto, genuino y verdadero frente al proceso educativo.

Se entiende también como la aprobación por parte de la comunidad, lo que implica un compromiso voluntario, no obligado, hacia su aplicación en torno a sus beneficios. Se considera entonces para el análisis, la aceptación, la valoración positiva y la buena disposición para el desarrollo de la cultura de portafolio.

▪ **APLICABILIDAD**

Hace referencia a la acción y el efecto de aplicar el portafolio. Busca determinar la afición o asiduidad con que se practica en la comunidad la cultura del portafolio como formación y evaluación. Busca establecer la utilización específica y la práctica entre estudiantes y docentes así como los momentos de aplicación.

Permite establecer la operatividad del concepto de portafolio en instrumento, en la medida en que se especifican las diferencias de aplicación en relación con los tipos de asignaturas, aparición de formatos y maneras de instrumentalización. Permite registrar el esmero o la diligencia con que se practica el portafolio entre estudiantes y docentes

Busca establecer el efecto o resultado de la aplicación entre los actores. Permite mirar el portafolio como un sistema que rodea el proceso mediante el empleo de mecanismos con los que se pone en práctica, para observar los efectos y los resultados que se obtienen en la comunidad.

▪ UTILIDAD

En términos generales se observa la utilidad en función de los beneficios, el provecho o los frutos que arroja la práctica del portafolio en el proceso educativo a la luz de los fines establecidos. Se entiende la utilidad en función del aporte que hace el portafolio al proceso de educación, para el aprendizaje y la evaluación.

Se considera también el concepto de útil como la conveniencia de practicar el portafolio, con el fin de permitir que gane fuerza de validez el instrumento, y de alguna manera garantizar la permanencia de la herramienta. La utilidad se concibe entonces en función del cumplimiento de los propósitos mismos del portafolio como son la formación integral y los mejores niveles de educación.

5.4 POBLACIÓN

La población está conformada por el Vicerrector académico, decanos, docentes y estudiantes de pre-grado de las Facultades de Administración de Empresas, Derecho y Psicología de la Fundación Universitaria Luis Amigó.

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

Este estudio se circunscribe en la Fundación Universitaria Luis Amigó y tiene como objeto poblacional su Comunidad Académica, representada por tres programas, que de acuerdo al resultado arrojado en trabajo preliminar, se realiza en el escenario académico con estudiantes, docentes y decanos de los programas seleccionados.

La selección de los programas se hace en forma intencionada, teniendo en cuenta dentro de los programas: que se lleve el portafolio de desempeño, mayor número de estudiantes matriculados y docentes capacitados en evaluación cualitativa.

Estudiantes: Se tiene en cuenta el número de estudiantes que están matriculados activos de tiempo completo en los semestres del 6 al 10 por programa, de las modalidades presencial y semipresencial.

Docentes: Se seleccionarán docentes activos en semestres del 6 al 10 y que hayan recibido el curso de evaluación integral ofrecido por la institución (tanto de cátedra como de tiempo completo o medio tiempo).

Informantes Claves: Decanos de las Facultades seleccionadas y Vicerrector Académico.

5.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

El ejercicio de investigación se desarrolla con técnicas propias del enfoque cualitativo, para lograr dar respuesta a la pregunta orientadora, planteada desde el problema que motiva a ésta.

5.5.1 Grupo Focal. El grupo focal “Es una técnica que facilita la producción de una conversación o discurso típico y cotidiano en un grupo sobre un tema central, es una estrategia de entrevista. Involucra a los grupos y personas participantes en el proceso, en el enunciado de los diferentes matices de la realidad que se quiere estudiar. Por medio de la discusión grupal se llega a pensar los diversos matices de un problema sin reducir el espectro de ideas y de prisiones respecto a

un tema, un problema y una solución, de tal modo que permite conocer la formación interactiva de conceptos e interpretaciones sobre la realidad que se estudia.”³⁷

Esta técnica, según la metodología sugerida en la anterior definición, se trabaja con grupos conformados entre 6 y máximo 12 integrantes, en lo posible personas desconocidas entre sí y seleccionadas en función de rasgos comunes que comparten frente al tópico u objeto de conversación. Estudiantes y docentes seleccionados por programa y de acuerdo a lo establecido en la selección de la muestra.

Se realizan 4 grupos focales así: uno conformado por los estudiantes de cada programa: Administración, Derecho y Psicología. Otro con los docentes de los diferentes programas.

Para la recolección de la información se consigna en una matriz que contiene las categorías, los actores y las preguntas que permiten desarrollar el grupo focal. Para el desarrollo de esta técnica se cuenta con un moderador, un relator y un observador (ver anexo A, guía de entrevistas)

5.5.2 Entrevista a profundidad. Esta técnica se utiliza con los Decanos de la Facultades y el Vicerrector Académico como los informantes clave seleccionados. Los criterios para la selección de la técnica y los informantes se aclaran con la definición aportada por Elssy Bonilla: “las entrevistas individuales en profundidad son el instrumento más adecuado cuando se han identificado informantes o personas claves dentro de la comunidad, dada la posición que ocupan, la edad, o

³⁷ MARTINIC, Sergio. Evaluación de proyectos: conceptos y herramientas para el aprendizaje, México: COMEXANI_CEJUV,1996. pp. 99-112.

la experiencia que tienen, estos informantes son definidos como ‘conocedores o expertos’, por lo cual puede considerarse que sus opiniones son representativas del conocimiento cultural compartido por el grupo en cuestión”³⁸.

Es importante entonces establecer una conversación cara a cara con los informantes claves seleccionados para conocer en detalle lo que piensan o sienten sobre el objeto de esta investigación.

5.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se hace necesario que los estudiantes de la especialización realicen una lectura contextualizada de la normatividad y legitimidad del portafolio de desempeño en la Funlam para hacer aportes que permitan el empoderamiento y reflexión en torno al tema de investigación. Se garantiza a los actores confidencialidad y anonimato. El uso de la información es exclusivamente para el ejercicio de investigación propuesto en la especialización.

³⁸ BONILLA CASTRO, Elssy. Mas allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales. Bogota : Uniandes, grupo editorial norma, 1997. p. 93

6. HALLAZGOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

A lo largo de este ejercicio de investigación se ha dicho que el portafolio de desempeño es el instrumento que adopta la institución para realizar el acompañamiento y evaluación al proceso de formación profesional integral de los estudiantes, por esto la participación de los actores comprometidos en su desarrollo se considera de vital importancia para lograr los fines que pretende. Estos actores son: como institución el vicerrector académico y los decanos, y como protagonistas de aplicación, los docentes y los estudiantes.

Se ha entendido entonces, que los actores directos comprometidos en la utilización del portafolio con los fines propuestos en el proceso de formación son los maestros y los estudiantes, como quiera que viven la aplicación de la herramienta en lo cotidiano, son las personas que permiten comprender las motivaciones e intenciones reales por las cuales se utiliza. Sin embargo, la institución que provee el marco normativo y las directrices de aplicación como modelo o instrumento de formación y evaluación, juega un papel decisivo en la manera como el resto de los actores entienden y valoran esta herramienta, pues la claridad en el concepto mismo y la manera como se entiende y ordena en su implementación, influencia de manera significativa la intención de quienes lo aplican en la labor académica.

En virtud del valor que reviste el portafolio para la institución, se ha definido para el análisis las variables o categorías que afectan el portafolio en su utilización como instrumento para el aprendizaje, buscando mostrar que si bien es claro y difundido en sus instancias, el mensaje no ha logrado calar en la cultura de la

organización y por tanto, su aceptación y legitimidad no se han establecido, haciendo que su aplicación sea desordenada y sin criterios unificados. Para esto se ha considerado de fundamental importancia las observaciones tomadas de los diferentes actores, tratando al máximo de conservar intactas muchas de sus afirmaciones frente al tema, así pues ha sido básico para este ejercicio retomar lo encontrado en la información suministrada por el Vicerrector Académico, los decanos, los docentes y los estudiantes, siempre según la comprensión de lo que es el portafolio para cada uno de ellos, cómo lo entienden y cómo lo definen. Así mismo se han retomado sus aportes sobre lo que piensan de la normatividad y legitimidad del portafolio como instrumento pedagógico y por tanto su obligación y/o aceptación hacia el proceso educativo que los convoca en la institución. De igual forma este análisis se ha desarrollado en función de la aplicabilidad y utilidad del portafolio como la forma de operativizar el modelo y si la manera de llevarlo arroja los frutos que se espera desde su misma concepción y comprensión.

También se ha expresado que el portafolio pretende ser un núcleo dinamizador o estrategia de aprendizaje como respuesta a las necesidades de la formación integral y el desarrollo de competencias, transversalizado por una evaluación hecha con el mismo instrumento pedagógico. Sin embargo no se muestra en este análisis la relación con estos ejes conceptuales pues el estudio se tornaría a investigar los efectos en la calidad de la educación, completamente fuera del alcance referido. Los ejes temáticos propuestos en este ejercicio buscan dar cuenta del exigente contexto en el que se desarrolla la herramienta pero en ningún momento se pretende confrontar los niveles de formación que alcanza y si al ser utilizado como mecanismo de evaluación logra los fines que se establecen al evaluar los procesos formativos, sin embargo las respuestas a los interrogantes en este sentido se expresan de igual forma como lo manifiestan los actores consultados, sin ahondar sobre los niveles o calidad de cumplimiento hacia la formación y la evaluación.

Se reitera entonces que el análisis se hace en torno a concluir si la aplicación del portafolio como instrumento de acompañamiento en el proceso de formación profesional es un asunto de normatividad institucional y si esto es determinante y condiciona su utilización, o si es mas bien un instrumento incorporado en la cultura de la institución como legítimo, aceptado y valorado.

Para el Vicerrector Académico, como la mayor instancia directiva en lo académico y como promotor del modelo en la institución, el portafolio es la estrategia central en el proceso de formación y aprendizaje, es la historia de vida académica de los estudiantes, como el instrumento que recoge el proceso llevado en cada una de las asignaturas, recoge avances, dificultades, conceptos complementarios, falencias, reflexiones, la valoración del proceso entre otros que al cruzarlo con la práctica se convierte en un ideal para la mayoría de los estudiantes, porque su filosofía es poder evaluar al alumno de manera integral, realizando un seguimiento de aprendizaje, desaprender para aprender, y fortalecerlo desde la autogestión durante el transcurso de su formación profesional y personal, ameritando esto espacios de realimentación, devolución y construcción conjunta que permita realmente dar cuenta de los aprendizajes significativos en los actores tanto desde el ser como en el saber y el hacer.

La administración representada por los decanos, la concibe en la misma dirección: la mayor parte de las apreciaciones frente al portafolio, deriva en entenderlo como una “herramienta mediadora” en el proceso de enseñanza aprendizaje, distanciándose de asumirlo como un instrumento puramente evaluador. Si bien los decanos no manejan un concepto unificado para referirse al portafolio, hay expresiones como “herramienta pedagógica”, “bitácora de navegación”, “memoria para el estudiante”, entre otras que permiten inferir que literalmente la comprensión está en línea con la vicerrectoría académica. Sin embargo, los decanos tienen la claridad de que el estudiantado no comprende de

esta manera el portafolio, pues se reciben críticas e interpretaciones diversas que llevan a esta conclusión en sus afirmaciones, como se verá más adelante.

Los docentes como enlaces y promotores de su aplicación, de igual forma lo entienden en la misma dirección: en esta instancia, el portafolio de desempeño es una herramienta pedagógica que permite al estudiante evidenciar de manera autónoma y responsable su proceso académico de enseñanza-aprendizaje, es además un complemento para que el docente de manera objetiva reconozca los logros y debilidades que puede presentar el estudiante durante su proceso académico.

Sin embargo, a pesar de que los docentes se mantienen en la línea institucional, consideran con mayor claridad al portafolio como instrumento de evaluación. Para ellos el portafolio da cuenta del proceso de formación, de desarrollo y evaluación del estudiante a nivel personal y demuestra el compromiso de aprendizaje de la materia. Busca que el alumno se evalúe permanentemente sobre los logros obtenidos, la importancia de las materias y las consideraciones generales sobre su aprendizaje. Es una evaluación crítica.

Afirman que es un intento institucional para incorporar un “modelo, una herramienta o manera de llevar el proceso de enseñanza-aprendizaje”, entendiendo que está en relación con el trabajo autónomo del estudiante, al cual se le entrega la valiosa posibilidad de llevar su propio proceso académico y se realice su seguimiento. El docente cumple una función de tutor y acompañante al proceso de aprendizaje.

Los estudiantes, por el contrario manejan concepciones totalmente ambiguas, unos cercanos y defensores de las apreciaciones de la institución, otros completamente distantes de las concepciones de decanos, docentes y del Vicerrector Académico, así como se encuentran los indiferentes. Los estudiantes

entienden el portafolio desde el mejor dispositivo académico propuesto por la universidad, hasta la herramienta más “chocante, dispendiosa y aburridora”.

En primer lugar están quienes lo asumen de manera positiva, unos lo valoran porque el llevarlo les posibilita mejorar sus notas académicas, e incluso “ganar la materia”, otro grupo de estudiantes, maneja una concepción cercana a la del Vicerrector, lo conciben como el “*Instrumento de retroalimentación de cada asesoría*”, e, “*Compendio de logros y dificultades del proceso académico*”.

A pesar de dar una calificación al portafolio, lo cual realmente no está definido en su concepción, estos estudiantes lo ven como una buena herramienta para realizarle seguimiento a su aprendizaje, son aquellos que ven a la universidad como un lugar para aprender y no sólo para formalizar su conocimiento o capacitarse técnicamente, ven en el portafolio un buen lugar para depositar allí los miedos y el conocimiento que se encuentra construyendo.

En segundo lugar existe el mayor grupo, **los detractores**, quienes además de subvalorarlo, lo rechazan. Estos estudiantes generalmente no lo aplican y si lo hacen, lo hacen “por obligación”, no obstante expresan abiertamente su inconformidad, lo conciben como una actividad sin sentido, que les hace perder tiempo, es obsoleto y “escuelero”; expresan que no necesitan de su auto evaluación, por lo general esperan de la universidad herramientas para el trabajo, lo laboral, el conocimiento científico, propio de la disciplina en que se están preparando, ven el portafolio como un instrumento poco útil para su aprendizaje como futuro profesional.

En tercer lugar se encontró adicionalmente que en un número significativo de estudiantes, es entendido como un instrumento que permite retroalimentar y hacer seguimiento al proceso, sin embargo, su comprensión sigue siendo muy

elemental y compleja con insuficiente fundamentación conceptual y con apreciaciones algo desdibujadas y alejadas a las que propone la institución.

Para este tercer tipo de estudiantes el portafolio es indiferente, llevan éste como una tarea más, diligencian los campos e ítems propuestos de manera sistemática, sin darle un valor a su reflexión y sin posibilitar que éste se convierta en un medio de comunicación para con su proceso y su docente. No le prestan atención en el sentido de herramienta para el aprendizaje. Aquí cobran especial importancia los formatos para diligenciar portafolio, lo cual tampoco está definido en su concepción.

Muchas de estas confusiones son creadas y reforzadas porque no hay un criterio unificado en los docentes al momento de valorar el portafolio, expresan en forma muy significativa los estudiantes: “muchos profes asignan notas y otros no, unos lo obligan, otros no”. Estas son algunas de las manifestaciones de los estudiantes, las cuales presentan como justificación para no entender de manera unificada la herramienta. Atribuyen a los docentes, más que a la institución, la inadecuada utilización del portafolio.

Frente a la normatividad institucional en relación con el portafolio, El Vicerrector Académico aparece como la figura que la encarna y es la persona que ha liderado toda la fundamentación, ello hace que tenga suficiente claridad frente a todos los dispositivos reglamentarios que la universidad ha definido para exigir la aplicación de éste. Y lo expresa: “El portafolio de desempeño es el elemento esencial para el proceso... mecanismo esencial, y para los que saben de filosofía, saben que si falta la esencia se desaparece la cosa, entonces si aquí desaparece la esencia que es el portafolio, desaparece el modelo pedagógico de la FUNLAM”

Los decanos han mostrado estar alineados con la normativa institucional, y evidencian conocer las reglamentaciones que la Funlam ha hecho al respecto. En términos generales los Decanos aceptan y asumen que el portafolio obedece a una normativa institucional y que hace parte del modelo pedagógico de la institución, como lo expresan: “las facultades han sido insistentes y reiterativas en la importancia de la aplicación del portafolio, da muestra de ello los lineamientos, recomendaciones y sugerencias al respecto, así como la formación para los docentes sobre el tema, inclusive, en la inducción, se insiste con los docentes sobre la importancia del portafolio, teniendo mayor disponibilidad de tiempo para capacitar a los vinculados que a los de cátedra”.

Desde el punto de vista normativo, los docentes entienden que el portafolio es una herramienta para la evaluación y que está consignada la norma en el reglamento estudiantil, consideran que se da en un contexto de obligatoriedad y que esto no favorece el empoderamiento y la autonomía entre los estudiantes. ...“En el portafolio está implícito el aprendizaje en los estudiantes, pero cuando se nombra suena impositivo o autoritario”; “se convirtió en el coco”, “el estudiante, antes de ser obligado por la norma, debe tener compromiso, desarrollar motivación reflexión y transformación a través del portafolio”. En palabras de los docentes “pareciera que el portafolio se ha satanizado” pues si los actores están motivados, no se debe utilizar para presionar el modelo evaluativo y menos el aprendizaje.

Los estudiantes adolecen de claridad y de información respecto a las reglamentaciones universitarias que fundamentan las normativas que le dan soporte legal al portafolio, reflejan absoluto desconocimiento de la ubicación exacta de la norma que obliga a su aplicación, en general asumen que son lineamientos de las facultades o iniciativa de cada profesor; sin embargo expresan que los profesores se ciñen a la norma de aplicar el portafolio y que

desde el comienzo se vendió la idea de éste como una obligación, y muchos sólo lo recogen cuando se necesita evidencia para sacar una nota.

Articulado a lo anterior, la institución no muestra certeza de que el portafolio se haya legitimado en la comunidad estudiantil, reconoce que es un cambio que no es fácil y que por tanto es un proceso lento de implementar en la comunidad, siendo necesario un compromiso de todos los actores en el proceso de capacitación, interiorización y operativización de éste.

Para los decanos, aunque se reflejan dudas en cuanto a la legitimidad del portafolio, evidencian la importancia, valoración y utilidad de éste, reconocen que no todos sus docentes lo aplican por convicción, hay quienes lo llevan por obligación; igualmente señalan que entre los estudiantes hay quienes han amenazado con poner tutelas frente a la evaluación con portafolio y que por esto se ha modificado la imagen que se tenía entre la comunidad. Coinciden con el Vicerrector que el docente debe ser un motivador, un gerenciador de espacios de aprendizaje para que transmita las intencionalidades del portafolio, que motive e instruya en su correcta aplicación a los estudiantes. Se identifica en los semestres avanzados una mayor resistencia, notándose más aceptación en los niveles inferiores. De igual forma es más evidente, para los decanos, la apropiación entre los docentes de planta que en los de cátedra.

Los docentes lo aceptan y valoran como herramienta para el seguimiento de los estudiantes y como un mecanismo de comunicación con estos, tiene valor porque se convierte en una herramienta que facilita el proceso pedagógico, sin embargo, para ellos, todavía falta entender más el valor y el aporte real de este instrumento.

En términos generales, entre los docentes, se observa la aceptación de la herramienta, pero se presentan diferencias en cuanto a la valoración, la gran

mayoría entiende el valor del portafolio como proceso reglamentado y que por tanto debe ser aceptado.

Los docentes se dan cuenta de la valoración y niveles de aceptación entre los estudiantes cuando lo manifiestan al comienzo de los cursos, en el momento que se les está dando las especificaciones del mismo y es aquí donde encuentran la mayor resistencia entre los estudiantes.

Por su parte, en una alta proporción, los estudiantes expresan aplicar el portafolio “por obligación”. Ello quiere decir que el estudiantado da muestras de no tener el suficiente convencimiento de la importancia de la aplicación del portafolio en su proceso de formación profesional. Según los estudiantes, no se ha podido legitimar el portafolio porque no se ha establecido lo que es, y aquí los docentes juegan un papel fundamental, pues “el profe que definitivamente no hace portafolio, lo sapean, así les parezca una bobada lo tienen que hacer” “es triste que los docentes en su mayoría no lo entienden bien”, expresaban estudiantes de los últimos semestres. “No hay apropiación, además no hacen retroalimentación de la revisión, además el profesor no cree en el portafolio y por esto no lo sabe vender”

Los estudiantes de los primeros semestres “se matan” haciendo el portafolio, pero como no se le da la importancia ni la valoración que se espera, ya en los últimos semestres no lo llevan.

En general los estudiantes perciben y valoran el portafolio como una responsabilidad adicional y que les sirve como guía y control del curso, pero continúan atribuyendo sus motivaciones para llevarlo, más por la manera como el docente vende la idea y sobre todo cuando éste aclara como evaluará su curso con la utilización del portafolio, que como un mecanismo legítimo para aprender y evaluarse integralmente.

En general, el Vicerrector y los Decanos reconocen que la aplicabilidad del portafolio se siente afectada por su comprensión y por su utilidad, pero definitivamente el mayor cuello de botella se encuentra en los docentes de cátedra quienes por las dificultades de tiempo y para hacer comunidad académica, muestran restricciones para promover y liderar la aplicación del portafolio en sus estudiantes.

El Vicerrector propone, para una buena aplicabilidad del portafolio, considerar los criterios generales que se han presentado a lo largo de su implementación en la comunidad: Contener la reflexión diaria o de cada sesión de clase, incluir compromisos para mejorar, incluir aportes de los estudiantes al curso y que el estudiante registre las correcciones que el docente hace, es lo ideal. “siendo necesario revisar el tiempo que se plantea para realizar este proceso, no siendo limitante sólo para los docentes de cátedra, sino también para los de planta, expresando que es inhumano hacerlo cuando se tienen 8 grupos” y propone estrategias para mejorar su aplicabilidad, dadas en la formación de los decanos hacia los docentes, mejorar y aumentar la documentación de instrucciones y lineamientos sobre su uso, incentivar la motivación hacia los docentes de cátedra y realizar monitoreo más frecuente.

Para los decanos, una de las dificultades más notorias encontradas, es la diversidad de maneras en la aplicación del portafolio, pues en su apreciación cada docente lo aplica a su estilo, ello deriva en que existen tantas modalidades de portafolios como cuantos docentes hay que lo aplican, aunque entienden que es necesario respetar la iniciativa de cada profesor, expresan con alta discrecionalidad la necesidad de definir una propuesta que configure ciertos criterios que logren vincular y articular a docentes y estudiantes en su aplicación, reconociendo que el portafolio no admite formatos. Sin embargo para el Vicerrector Académico la formación que se ha entregado es suficiente y simplemente se requiere de mayor compromiso por parte del docente en leer los

textos entregados, que argumentan de manera suficiente el tema y aclaran cualquier duda en su aplicación.

Identifican igualmente los decanos, que es difícil hacerle seguimiento cuando se trata de grupos numerosos, incluso se propone que es *“recomendable para grupos entre 20 y 25 personas”*. No expresan seguridad en afirmar que la aplicación del portafolio ha sido exitosa, finalmente es una herramienta pedagógica que aun presenta ciertas inconsistencias, pues la articulación entre lo cualitativo y lo cuantitativo, todavía no está resuelta, *“muchos profesores llevan doble contabilidad”*

Los docentes reiteran lo valioso del instrumento e insisten en la imposibilidad de aplicarlo en grupos numerosos. *“literalmente no alcanzaría el tiempo para hacer revisión de todos lo portafolios en un grupo de 40 estudiantes”*

También manifiestan que la herramienta necesita, así como el modelo pedagógico de la institución, de toda la vocación docente y hay que reconocer que son muchos los docentes que están más por lo económico que por el aprendizaje, especialmente los profesores de cátedra, que como es sabido *“viven en diferentes instituciones”* y literalmente es difícil la adaptación a las políticas de evaluación a través de portafolio, cuando en su mayoría, el resto de instituciones continúan con los modelos de evaluación tradicional.

Los docentes expresan que hay una necesidad de operativizar esta filosofía, planteándose una técnica clara y concreta, no tan acartonada y condicionante en el aprendizaje. *“Para usarlo hay que tecnificarlo para poderlo aplicar”*.

Coinciden en que el portafolio debe contener todos lo productos de la materia, los avances del proceso, los ejercicios en clase, etc. Al portafolio se le incorpora información en cada clase, pues para cada una de éstas se tiene un trabajo que

alimenta el proceso que se construye. En cada asesoría el estudiante describe de manera resumida los temas, logros y actividades; al final de la asesoría se analiza el aprendizaje.

A pesar de no estar oficializados, la mayoría de los docentes propone un formato, el cual utiliza en cada sesión para plasmar los trabajos orientados a la reflexión, y se anexan documentos que soportan los temas posteriores. “En el formato de la facultad se consigna lo aprendido en cada asesoría, las dificultades y las sugerencias. Se comparte cada 3 ó 4 sesiones de forma selectiva o aleatoria”.

Otra forma generalizada es que en todas las clases, quince minutos antes de terminar, los estudiantes realizan el portafolio en el formato determinado, y exponen las inquietudes o dificultades que hayan tenido con relación al tema tratado y la retroalimentación respectiva. En resumen, cada estudiante lleva registro de las distintas actividades y trabajos que se desarrollan en las diferentes sesiones; en las cuales se consigna su aporte o entendimiento sobre los temas tratados.

A pesar de la existencia de formatos se encontró que los docentes permiten que el estudiante lleve el portafolio de diferentes maneras. En todo caso, la forma como sea llevado en la asignatura es un acuerdo que se pacta con el grupo desde el primer día de clase, por ello es muy uniforme la metodología, pero muy diferentes los resultados.

Dicen los docentes: “cualquier forma metodológica es válida siempre que ésta cumpla con los objetivos que se pretenden, cuando los estudiantes realizan alguna propuesta al respecto, se les permite implementarla, además porque permite un mejor resultado”.

Frente a la aplicabilidad, los estudiantes se mueven en un escenario constituido por varias contradicciones: Se encontró un número altamente representativo de estudiantes que no tienen claridad en la importancia de su aplicabilidad, tampoco tienen la suficiente ilustración hacia la manera de cómo llevarlo, que debe contener... lo que en muchos casos deriva en *“trafico de portafolios”*, es decir comprarlos para luego presentarlo al profesor. Otros no le encuentran sentido a su realización, pues muchos de sus compañeros se burlan si lo llevan. Muchos profesores no lo revisan, otros lo *“chulean”* y otros aparentemente lo revisan pero no pasa nada.

Algunos estudiantes no le encuentran un sentido práctico al portafolio, sobre todo los que cursan los semestres superiores, pues entienden que es muy dispendioso llevarlo: *“si veo 10 materias debo andar con 10 portafolios, desde lo práctico eso no es posible”*

Por otro lado, unos pocos estudiantes le encuentran un alto sentido a la aplicabilidad, ven en él una herramienta estratégica y valiosa dentro del proceso de formación profesional, lo entienden como la posibilidad de tener un compendio del proceso llevado: *“En mi caso tengo cada materia en una carpeta y quienes no llevan el portafolio, tienen una cantidad de papeles”*

En su gran mayoría, los estudiantes utilizan un formato por facultad (ver anexo B). Los estudiantes manifiestan que en cada asesoría el profesor solicita de manera resumida los temas, logros y actividades; al final de la asesoría analiza el aprendizaje de los estudiantes mediante respuestas a preguntas como: importancia y aplicación de los temas vistos, lo que le interesó, las dificultades que encontró y la estrategia para lograr los objetivos de aprendizaje. Igualmente realiza mejoras a su proceso de aprendizaje mediante las correcciones a sus evaluaciones y escritos (ensayos, relatorías, mapas conceptuales que le permiten

desarrollar sus competencias argumentativas). “Esto es en forma ideal, porque para ser sinceros un 10% de los profesores hace esto”

También se encontró que el primer día de clase es básico para definir el portafolio, donde se da el acuerdo sobre cómo se llevará y su utilidad en la asignatura, pues éste se convierte en la bitácora del proceso de construcción del curso. “Se entiende que el portafolio contiene la guía didáctica donde se presenta el plan de trabajo para el desarrollo de la asignatura, la cual es una guía para que el estudiante se prepare para su compromiso académico. Pero no todos los profesores la entregan”. Al portafolio se le incorpora información en cada clase, pues para cada una de éstas se tiene un trabajo que alimenta el proceso que se construye, “...pero esto es como repetir la guía” dicen los estudiantes.

En cuanto a la utilidad del portafolio, el Vicerrector Académico la entiende fundamentalmente como la posibilidad que brinda para hacer seguimiento al proceso de aprendizaje, en el cual el estudiante observa los avances conceptuales y metodológicos, que permite la retroalimentación permanente del estudiante y docentes. De esta forma sirve para mirar el proceso individual de cada estudiante y la forma en que se puede retroalimentar el proceso, esta es su utilidad.

La utilidad para los decanos está dada hacia la valoración de los aportes al proceso educativo en general, en donde se considera que el portafolio, más que un requisito para el aprendizaje, es una guía, un producto y un cúmulo de evidencias conceptuales, técnicas y metodológicas que aportan a cualquier proceso de aprendizaje – enseñanza – evaluación.

El portafolio, para los decanos, se convierte en una bitácora de navegación del estudiante, como la memoria que este tiene del trabajo realizado en cada uno de sus cursos, en la que el estudiante no solamente tiene todas las fotocopias de sus documentos, artículos y exámenes, sino también las anotaciones que el profesor hace; también se puede constatar el proceso y las construcciones del estudiante, además de ser un instrumento que permite tener la memoria para que en el momento requerido de hacer una reclamación, tenerse los argumentos registrados en él.

Para los docentes, la utilidad del portafolio es muy significativa ya que permite reconocer saberes previos del estudiante y administrar su aprendizaje mediante la presentación de evidencias de conocimiento, desempeño y productos, los cuales quedan consignados como seguimiento personal que se va realizando a medida que van pasando las asesorías.

Para los estudiantes, el aporte más significativo se da en la medida que se lo utilicen como referencia de su evolución en el aprendizaje y el docente en la evaluación del proceso, pero esto no se da. La herramienta aporta en la medida que el estudiante se compromete con su proceso de aprendizaje, planteando interrogantes y reflexiones.

Según los estudiantes el portafolio permite un orden en el manejo de los cursos, sin embargo falta más compromiso de los docentes y unificación de criterios entre ellos, para entender el verdadero aporte al proceso educativo y evitar problemas en la evaluación, pues realmente no es útil para lograr pasar de la valoración cualitativa a la cuantitativa.

Si bien las anteriores apreciaciones, en donde se recogen las concepciones, experiencias y sentires de la comunidad académica evidenciada por el Vicerrector Académico, los decanos, docentes y estudiantes de las facultades de Administración, Derecho y Psicología, encarnan posturas contradictorias, ello no es más que la representación de los diversos rostros de realidad que acompañan la implementación del Portafolio. Consideramos de inmensa riqueza todos estos aportes, pues ellos muy seguramente, serán de enorme utilidad para monitorear en que “punto o nivel” estaría la implementación de esta herramienta pedagógica, así mismo generar estrategias orientadas a favorecer la legitimidad y apropiación del portafolio.

7. CONCLUSIONES

El portafolio de desempeño como un asunto de normatividad o legitimidad en la Fundación Universitaria Luís Amigó, remite a retomar el hecho de que la institución lo adopta como elemento esencial para el desarrollo y evaluación integral de los estudiantes con miras a la excelencia académica, por lo tanto lo convierte en un registro y compendio de las diferentes actividades evaluativas y de reflexión permanente que realiza cada estudiante sobre su propio proceso de formación y aprendizaje, transversalizado por la responsabilidad, el compromiso, la ética tanto del estudiante como del docente, motivando a plasmar los avances y dificultades que se van presentando, además de la profundización de contenidos a través de la investigación permanente, obteniendo como resultado el desarrollo integral de los dicentes: competentes en el ser, el saber y el hacer en los diferentes contextos, respondiendo a las necesidades reales del medio, a los objetos y sujetos de atención con respeto, autonomía, receptividad, equidad, calidad y justicia.

Al convertirse el portafolio de desempeño en una herramienta académica fundamental para que el estudiante registre en él su sentir, pensar, saber y hacer sobre su propio proceso, requiere una mirada amplia y unificada de ésta, que al ser confrontada con la dinámica misma de la institución se encuentra diversidad de conceptos frente al tema. De esto sigue dando cuenta expresiones como: “el portafolio es un requisito que hay que cumplir pero realmente no hay claridad de cómo hacerlo porque se encuentran diferentes conceptos y posiciones, por lo tanto cada uno lo hace diferente”; “yo compro en la fotocopidora el formato y lo diligencio, le anexo los documentos y queda listo”; “me siento repitiendo lo que se

trabaja en la clase, pero igual lo presento, si es que el profesor lo pide y le pone un chulo”; “el portafolio es un arma probatoria del proceso, es un diario de lo que se hace en clase”; “es una bitácora”, “es una estrategia muy buena de la Universidad que al confrontarla con su filosofía y objetivos es excelente y muy coherente con la Misión institucional, pero sólo se queda en el texto del doctor José Jaime, porque no hay claridad o unidad de criterios entre los docentes y los estudiantes, así como capacitan a los docentes, por qué no lo hacen con los estudiantes como parte del proceso”.

La normatividad sigue siendo clara pero si no existe retroalimentación entre los fines establecidos y la manera como se aplica, lamentablemente su aporte no podrá ser valorado ni se podrán tomar los correctivos que permitan lograr los fines académicos que persigue la institución.

Esta estrategia de memoria del aprendizaje y formación del estudiante requiere de la conciencia de todos para autoformarse como ser integral en el rol que se encuentre en la institución y dejar consignado como un archivo “activo”, dinámico del proceso plasmado en el portafolio, siendo objetivo, pero a la vez es subjetivo, por lo tanto el valor lo adquiere en su protagonista, pero la manera como en ocasiones se realiza puede estar excluyendo al ser en el saber y el hacer, confundiendo al docente en el momento de su elaboración, construyendo más para el maestro que lo evalúa que para su propia reflexión, perdiendo el sentido y razón de ser de este proceso, desviándose de un instrumento que debe funcionar en el contexto de una pedagogía y metodología centrada en procesos, no en productos.

Por su definición misma el portafolio ha de entenderse como una herramienta de aprendizaje que facilita el proceso de formación y evaluación, pues se inscribe como estrategia de integralidad que busca el desarrollo formativo de los estudiantes de acuerdo a la filosofía y la orientación del modelo pedagógico

institucional dado en la formación integral, pero a su vez el otro aspecto que lleva a entender el portafolio como un instrumento integral, es la visión sistémica del proceso de formación que impide extraer el componente evaluativo y que por el contrario lo ubica como elemento sustantivo del quehacer académico.

Sin embargo la normatividad hace que en el común de los estudiantes se entienda el portafolio como una herramienta meramente evaluativa y por tanto de carácter obligatorio, el estudiante no alcanza a percibir la filosofía integral ni ha recibido instrucción desde la concepción misma del instrumento, lo que le da una visión superficial o parcializada del portafolio, inclinándose a entenderlo como el componente evaluativo de los cursos que desarrolla. Aquí el docente juega un papel crucial, si bien recibe y comprende la fundamentación y formación necesaria para la aplicación de la herramienta, al cruzar el puente de lo institucional al aula de clase, se encuentra que hay prejuicio y suposición por parte de los estudiantes, situación que lo lleva a dudar de la correcta aplicación y termina negociando la manera misma de llevar el instrumento, para aplicarlo de igual forma: por obligación.

Tanto en los estudiantes como en los docentes se percibe en una primera instancia el tener claridad conceptual en lo que es el portafolio y su filosofía, identificándolo como una herramienta que permite el compendio de las diferentes actividades de evaluación y reflexión permanente de los actores comprometidos en el proceso de formación y aprendizaje, considerándose sus responsabilidades, compromisos, falencias, avances y dificultades encontradas, al igual que las observaciones que el docente hace al estudiante para el logro de sus objetivos. Para otros simplemente es recopilar lo trabajado en la asesoría, consignando las actividades, los textos y observaciones que tanto estudiantes como docentes hacen para realimentar la construcción del conocimiento desde la científicidad, articulado a lo cotidiano, siendo un registro más para la evaluación. Todas estas claridades no dejan duda de la comprensión del instrumento, pero en su

aplicación está la dificultad, haciendo que sea aplicado por cumplir una directriz institucional para evaluar, sin articular su utilización al aporte en la formación.

El papel del docente en la adopción del sistema de portafolio de desempeño, es determinante para el éxito del modelo, el docente tiene un reto innegable: comprometerse con una nueva concepción educativa donde debe adquirir las competencias, pero además saber como desarrollar con sus estudiantes, las competencias que reclaman el sector educativo y la empresa. El portafolio desde su concepción filosófica pretende ayudar en este intento.

La normatividad institucional parece ser suficiente, pero la legitimidad y apropiación por el conjunto de la comunidad académica, todavía se muestra débil; aparentemente los docentes cumplen con la directriz institucional y los estudiantes se esfuerzan por implementarlo en los diversos cursos, pero en el fondo hay profundas resistencias, poco convencimiento de sus bondades y un débil agenciamiento en el proceso de formación, lo que en resumidas cuentas conlleva a que una inmensa mayoría, entre docentes y estudiantes lo diligencien por cumplir, de un lado los estudiantes por no afectar su proceso académico, y de otro los docentes para no afectar su compromiso laboral.

Se encontraron experiencias que muestran bondades adicionales del portafolio, pues posibilita fortalecer en los estudiantes competencias lectoras, de escritura y genera posibilidades de mayor acercamiento entre docentes y estudiantes, lo que se hace perfectamente consecuente con el modelo humanista propuesto por la FUNLAM.

La implementación del portafolio transcurre en un escenario constituido por profundas contradicciones que ha dividido la comunidad académica en dos grupos: los defensores, quienes lo pregonan como una estrategia bastante

apropiada al proceso de enseñanza aprendizaje; y de otro lado, los detractores, quienes creen que éste se facilitaría más si se excluyera dicha herramienta.

Para estudiantes y profesores, el modelo de evaluación cualitativo o más recientemente integral, sigue generando serias consecuencias y un alto nivel de inaceptación.

8. RECOMENDACIONES

Valdría la pena fortalecer la implementación del “Portafolio Virtual”, en tanto es perfectamente ajustable a la modalidad de educación a distancia, posibilita que los estudiantes se familiaricen con las nuevas Tecnologías Comunicacionales, no es necesario portarlo en el equipaje académico y puede estar disponible de forma permanente.

Claramente se demuestra en este ejercicio investigativo, que la aplicación del portafolio no está lo suficientemente legitimada, por ello se hace necesario que desde las unidades administrativas se implementen o fortalezcan estrategias de información, capacitación y sensibilización orientadas a generar un mayor nivel de apropiación y agenciamiento del portafolio.

Estimando a los docentes como la unidad clave en los procesos de legitimación del portafolio, se hace necesario que se les considere como el punto de partida y la entidad estratégica más significativa si se trata de pensar en el posicionamiento del mismo.

Se hace necesario informar y entrenar más en detalle a los docentes sobre la manera como se desea implementar el portafolio, pues se encontró que los estudiantes están sumergidos en profundas ambigüedades en cuanto a su forma de diligenciamiento, sus contenidos, su estructura, frecuencia de monitoreo y si es evaluable o no.

La apropiación del portafolio implica un cambio de paradigma y de mentalidad educativa, condición que no siempre es lograda por todos los docentes, por lo cual se requiere pensar desde las decanaturas una estrategia que lo posibilite, tanto en los docentes de tiempo completo como en los de cátedra.

Por el momento, el compromiso está precisamente en el diseño y aplicación de unas “estrategias pedagógicas universitarias” acordes a esta realidad, en donde las metodologías deben ser lo suficientemente ágiles para abarcar a todos los estudiantes de un grupo (usualmente numeroso), realizando clasificación de expectativas y necesidades, particularizando las intencionalidades y distribuyendo los temas de estudio según los intereses de organización de los grupos.

El portafolio a la luz de los conceptos presentados en cuanto a formación y evaluación, requiere de una implementación conciente e integradora, que si bien no es el objeto de este estudio, se ponen de manifiesto algunos interrogantes que deberán ser satisfechos posteriormente dentro de un análisis más exhaustivo sobre la utilización del modelo, pues a lo largo de la referencia conceptual se ha expresado la importancia de abordar el tema educativo de manera integral, no sólo desde la integralidad del individuo, sino también desde la visión sistémica de la educación que considera la evaluación como parte fundamental del proceso y por esto si el portafolio de desempeño académico es la “estrategia central de formación en la Funlam”, se deberán plantear las siguientes preguntas cuando se lleva actualmente cuatro años de implementación:

¿La evaluación está verificando si el estudiante es capaz de resolver problemas contemporáneos contextualizados a su realidad y la problemática existente?

¿Se ha ganado, a través de la evaluación, autonomía del estudiante y... ¿esto como se puede demostrar?

¿Se ha evaluado si el estudiante adquiere competencias básicas en cuanto a su calidad de vida y el sentido de la participación, la solidaridad y la autogestión? ...como principios rectores de la educación en la Funlam

¿El sistema de evaluación a través del portafolio ha favorecido la interdisciplinariedad y la integración de saberes como base de la formación integral? ¿Cómo se demuestra?

¿Cuál es el mecanismo a través del cual el portafolio verifica si el profesional asume actitud de vida basada en el humanismo, su desempeño profesional, su saber, y su compromiso de servicio?

¿Puede el portafolio evaluar si el egresado se desempeña en diferentes escenarios, con el nivel de competencias propias de cada campo?

¿Se ha verificado que el portafolio, como sistema de evaluación, es garantía de calidad de los programas académicos?

¿Se ha establecido realmente el portafolio como un mecanismo transversal de evaluación de todo el proceso educativo?

¿Cómo se ha recolectado, analizado e interpretado la información que arroja el portafolio de desempeño?

La valoración cualitativa hace énfasis en la formación integral, ¿cumple el portafolio con la exigencia de la evaluación integral como verificación de ésta?

¿Se han adoptado nuevas formas pedagógicas, con los resultados de la aplicación del portafolio como herramienta de evaluación del quehacer educativo?

¿Con el portafolio, ha mejorado el diálogo estudiante, docente, proceso?

¿Cuales serían los niveles de aplicabilidad en las diferentes áreas de formación?

¿El portafolio está lo suficientemente estructurado para medir realmente el avance integral del estudiante y la ética de este en su aplicabilidad?

¿Cómo mide el portafolio realmente la calidad del estudiante en su ser, saber y hacer?

¿Es el portafolio de desempeño un instrumento real de formación y medición de las competencias que responden a las tendencias que se tienen en el sistema político, social y económico actual?

En la dinámica institucional, ¿realmente el portafolio mide la calidad o la cantidad, el fondo o la forma o realmente al profesional competente e integral?

¿El portafolio de desempeño cumple con el objetivo trazado e involucra a los actores comprometidos en el proceso de formación profesional? (actores: docentes, alumnos y nivel administrativo).

¿Se han detectado las dificultades de aplicación? ¿Qué ha hecho la institución frente a dificultades detectadas? ¿cómo es el cambio de mentalidad requerido por todos los actores? ¿cómo se ha estimulado el compromiso permanente como requisito básico? ¿cómo se viene implementando la cultura de la autoevaluación? ¿cómo se verifica el permanente monitoreo por parte del docente y qué se requiere para un efectivo desarrollo del proceso evaluativo?

ALGUNAS RECOMENDACIONES APORTADAS POR LOS PÚBLICOS ENTREVISTADOS

- Recordar constantemente y en múltiples espacios a los profesores y estudiantes sobre la importancia del portafolio
- Evaluar al docente en cuanto al tiempo de dedicación al portafolio
- A través de la formación y la práctica, Los docentes deben introyectar el portafolio como instrumento moderno de evaluación
- El portafolio debe tener mayor incidencia como proceso evaluativo, por la obligatoriedad y la motivación.
- Se debe dar mayor libertad al estudiante en la elaboración del formato que él considere que cubra sus necesidades y lo deje satisfecho.
- Se dificulta llevar el proceso de compartir el portafolio cuando los grupos son numerosos, por esto se deben disminuir los grupos numerosos a menos de 25 estudiantes.
- Además de la inducción que se le da al estudiante para llevar el portafolio, es importante que el docente en su proyecto docente presente la propuesta a los estudiantes desde el inicio de la asignatura; es decir en cada asesoría qué evidencias de conocimiento, desempeño y productos debe contener el portafolio.
- Es sabido que por el número de estudiantes que se tienen en cada curso es muy difícil socializar y realizar el portafolio quince minutos antes de acabar la clase, pero es posible intentar hacerlo uno minutos antes de terminar la clase

y sólo socializar primero los que tienen inquietudes o dificultades y después socializar uno que otro que quiera compartirlo con el grupo, así los estudiantes comenzarán a darle un poco más de sentido al mismo.

- Es importante unificar un poco más las metodologías para su aplicación en la práctica diaria. Es importante homologar unas normas y procedimientos que se apliquen por parte de todos los docentes, esto se puede construir a partir de talleres que construya la comunidad académica, agregando al mismo un valor que sea percibido por el estudiante en su esfuerzo por hacerlo bien.
- Más Formación para los docentes en evaluación: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
- Más formación para los docentes en el enfoque pedagógico institucional.
- Garantizar el estudio del texto:” El portafolio de desempeño, una práctica reflexiva para lograr el éxito en la formación y el aprendizaje”. Los docentes lo recibieron como un libro de José Jaime Díaz Osorio, no como una orden pedagógica de la Vicerrectoría Académica”. La aplicación de los contenidos del libro podría garantizar la comprensión de la herramienta.
- Que al final de cada curso, el docente entregue una valoración cualitativa de cada grupo al tiempo que entrega las certificaciones numéricas.
- Formación para los docentes en elaboración de estrategias metodológicas.
- Definición de algunos instrumentos de ayuda con base en los criterios de aplicación entregados por la institución.

- Garantizar que en los tres primeros semestres del programa, todos los docentes sean de tiempo completo para obtener apropiación del enfoque pedagógico y particularmente de la herramienta por parte de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

ARRIEN, Juan. Calidad y Acreditación exigencia a la Universidad. México, 2005

Díaz, José Jaime. El portafolio de desempeño, una práctica reflexiva para lograr el éxito en la formación y el aprendizaje, fondo editorial Funlam 2005.

_____. Formación y educación en el contexto de la Funlam. Fondo editorial Funlam, 2004.

Documento: “La Evaluación de la Educación Superior” de Eduardo Martínez (Especialista Regional en Planificación y Gestión de Ciencia y Tecnología, UNESCO- Montevideo, Uruguay).

PEI - Proyecto educativo institucional Funlam,

Reglamento Estudiantil Funlam

Ley 115 de Educación Nacional

Ley 30 de educación nacional.

Competencias: educación para el siglo XXI, Retos del maestro. Fundación universitaria Luís Amigó. Facultad de Educación. 2005

www.mineducacion.gov.co

Anexo A.
MENÚ DE PREGUNTAS PARA LOS GRUPOS FOCALES Y
ENTREVISTAS

Guía de entrevista VICERRECTOR ACADÉMICO

1. ¿Cómo define usted el portafolio de desempeño académico?
2. ¿Qué lo motivó a promover el portafolio de desempeño como una herramienta de evaluación del proceso formativo en la institución? ¿Siempre se ha concebido como una herramienta de valuación?
3. ¿Porqué ha de utilizarse el portafolio de desempeño en el proceso enseñanza aprendizaje en la Educación Superior?
4. Dentro de la filosofía institucional de la Funlam ¿cómo contribuye el portafolio en la formación integral de los estudiantes?
5. ¿Cómo ha visto representado el posicionamiento del portafolio en el proceso de formación?
6. Desde su implementación, ¿cómo ha sido acogido el portafolio por parte de la comunidad académica en general?
7. Particularmente: ¿cómo ha sido el apoyo por parte de los decanos en la operativización del portafolio?

8. ¿Percibe aceptación del portafolio, por parte de los docentes, como herramienta de evaluación?
9. ¿Cómo debe ser construido o aplicado el portafolio?
10. ¿Cómo se compatibiliza el carácter cualitativo del portafolio con la necesidad de la certificación cualitativa del sistema tradicional de evaluación?
11. ¿Están preparados los docentes para entender conceptualmente el portafolio y hacer una correcta aplicación, a la luz de la nueva realidad educativa en la que el estudiante es el centro del proceso?
12. ¿El portafolio requiere un tiempo específico de acompañamiento por parte del docente para lograr resultados satisfactorios?
13. ¿Qué impacto en la formación del profesional de la Funlam ha producido la aplicación del portafolio?
14. ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades del portafolio?
15. ¿Cree que debe estandarizarse un instrumento para la aplicación del portafolio?
16. ¿Cómo se imagina o se sueña el portafolio en el futuro de la formación en la Funlam?

Guía de entrevista a DECANOS

1. ¿Cómo define usted el portafolio de desempeño académico?

2. ¿Considera que es aplicable el portafolio de desempeño en el proceso enseñanza / aprendizaje en la Educación Superior?
3. ¿La facultad tiene parámetros de seguimiento a los docentes sobre la aplicación del portafolio?. ¿Tiene parámetros para el seguimiento a los estudiantes por parte de los docentes?
4. Dentro de la filosofía institucional de la Funlam ¿cómo contribuye el portafolio en la formación integral de los estudiantes?
5. ¿Cómo ha visto representado el posicionamiento del portafolio en el proceso de aprendizaje del programa de.....?
6. Desde su implementación, ¿cómo ha sido acogido el portafolio por parte de la comunidad académica del programa de.....?
7. Particularmente: ¿cómo ha sido el apoyo por parte de los docentes en la operativización del portafolio?
8. ¿Percibe aceptación del portafolio, por parte de los docentes y estudiantes, como herramienta de evaluación?
9. ¿Cómo se compatibiliza el carácter cualitativo del portafolio con la necesidad de la certificación cualitativa del sistema tradicional de evaluación?
10. ¿Están preparados los docentes para entender conceptualmente el portafolio y hacer una correcta aplicación, a la luz de la nueva realidad educativa en la que el estudiante es el centro del proceso?

11. ¿El portafolio requiere un tiempo específico de acompañamiento por parte del docente para lograr resultados satisfactorios? ¿La facultad ha considerado estos tiempos?
12. ¿Qué impacto en la formación del profesional de la Funlam ha producido la aplicación del portafolio?
13. ¿Qué fortalezas y qué debilidades ha encontrado en la aplicación del portafolio como herramienta de acompañamiento y evaluación del proceso de los estudiantes?
14. ¿La facultad ha diseñado parámetros para la construcción o aplicación el portafolio? ¿Cree que debe estandarizarse un instrumento para la aplicación del portafolio? ¿Tienen un instrumento diseñado en particular?
15. ¿Ha recibido suficiente apoyo conceptual y metodológico desde la Vicerrectora Académica para implementar y hacer seguimiento de la aplicación del portafolio en la facultad? ¿Cómo? ¿De qué forma?

Guía de entrevista para GRUPO FOCAL de DOCENTES

1. ¿Cómo define ustedes el portafolio de desempeño académico?
2. ¿Cuál es para ustedes la filosofía del portafolio de desempeño?
3. ¿Perciben ustedes que los estudiantes aceptan y valoran la aplicación del portafolio? ¿De qué manera?
4. ¿Todos sus estuantes entienden de igual forma la utilidad del portafolio?

5. ¿Los estudiantes entienden fácilmente la manera como cada uno de ustedes lleva el portafolio?
6. Describan la manera como llevan el portafolio
7. ¿Utilizan algún formato o instrumento para diligenciar el portafolio?
8. ¿Permiten ustedes que sus estudiantes utilicen diferentes metodologías de portafolio?
9. ¿Creen ustedes que el portafolio es aplicable a todas las asignaturas o cursos? ¿en cuales creen que no es aplicable?
10. ¿Ustedes llevan el portafolio en todos sus cursos?
11. ¿Lo hacen en cada sesión?
12. ¿En qué momento de la clase lo hacen?
13. ¿El portafolio es para ustedes una herramienta de aprendizaje? O ¿una herramienta de evaluación?
14. ¿Cómo evidencian ustedes la utilidad del portafolio en el proceso de aprendizaje?
15. ¿Cómo evidencian ustedes la utilidad del portafolio en el proceso de evaluación?
16. ¿Sienten ustedes que es una obligación llevar el portafolio? (¿identifican la reglamentación hacia el portafolio?)
17. ¿Creen ustedes que el portafolio hace aportes al los procesos pedagógicos? ¿cómo?

18. ¿En qué porcentaje creen que los docentes de la facultad aplican el portafolio?
19. ¿Perciben que los profesores de la facultad aceptan y valoran la aplicación del portafolio? De qué manera?
20. ¿Perciben que desde la decanatura se acepta, valora y promueve la aplicación del portafolio? De qué manera?
21. ¿Creen ustedes en la aplicación del portafolio de desempeño en el proceso enseñanza / aprendizaje en la Educación Superior?
22. ¿Cómo han visto representado el posicionamiento del portafolio en el proceso de aprendizaje del programa de.....?
23. ¿Como se compatibiliza el carácter cualitativo del portafolio con la necesidad de la certificación cualitativa del sistema tradicional de evaluación?
24. ¿Se sienten ustedes formados para entender conceptualmente el portafolio y hacer una correcta aplicación, a la luz de la nueva realidad educativa en la que el estudiante es el centro del proceso?
25. ¿Creen ustedes que la aplicación del portafolio requiere un tiempo específico de acompañamiento por parte del docente para lograr resultados satisfactorios? ¿creen que se han considerado estos tiempos por parte de la institución?
26. ¿Los estudiantes están preparados para autoevaluarse?

27. ¿Qué impacto tiene en la formación del profesional de la Funlam la aplicación del portafolio?
28. ¿Qué fortalezas y qué debilidades han encontrado ustedes en la aplicación del portafolio como herramienta de acompañamiento y evaluación del proceso de los estudiantes?.
29. ¿La facultad ha diseñado parámetros para la construcción o aplicación el portafolio? ¿Creen que debe estandarizarse un instrumento para la aplicación del portafolio?
30. ¿Tienen recomendaciones o sugerencias sobre el tema del portafolio de desempeño y las posibles maneras de mejorar este proceso? ¿Cuales?

Guía de entrevista para GRUPO FOCAL de ESTUDIANTES

1. ¿Como definen ustedes el portafolio de desempeño académico?
2. ¿Cuál es para ustedes la filosofía del portafolio de desempeño?
3. ¿Perciben usted que los docentes aceptan y valoran la aplicación del portafolio?, de qué manera?
4. ¿Todos sus docentes entienden de igual forma la utilidad del portafolio?
5. Describan la manera como ustedes llevan el portafolio
6. ¿Los docentes aceptan la manera como ustedes llevan el portafolio?
7. ¿Utilizan algún formato o instrumento personal o particular para diligenciar el portafolio?

8. ¿Conocen ustedes diferentes metodologías de portafolio?
9. ¿Creen ustedes que el portafolio es aplicable a todas las asignaturas o cursos? ¿en cuales creen que no es aplicable?
10. ¿Ustedes llevan el portafolio en todos sus cursos? ¿Lo hacen en cada sesión?
11. ¿Ustedes llevan el portafolio por su propia iniciativa? o ¿lo hacen por solicitud del profesor?
12. ¿Conocen ustedes la reglamentación sobre la aplicación del portafolio? ¿Sienten ustedes que es una obligación llevar el portafolio?
13. ¿En qué momento de la clase lo hacen? o ¿en qué momento de la clase lo solicita el docente?
14. ¿El portafolio es para ustedes una herramienta de aprendizaje? O ¿una herramienta de evaluación?
15. ¿Creen ustedes que el útil el portafolio en el proceso de aprendizaje? ¿De que manera?
16. ¿Creen ustedes que el útil el portafolio en el proceso de evaluación? ¿De que manera?
17. ¿Todos sus docentes exigen o llevan el portafolio? ¿en que porcentaje creen que los aplican?
18. ¿Perciben que desde la decanatura se acepta, valora y promueve la aplicación del portafolio? ¿De qué manera?

19. ¿Cómo creen ustedes que se compatibiliza el carácter cualitativo del portafolio con la necesidad de la certificación cualitativa del sistema tradicional de evaluación?
20. ¿Se sienten ustedes preparados para entender conceptualmente el portafolio y hacer una correcta aplicación?
21. ¿Creen ustedes que la aplicación del portafolio requiere un tiempo específico de acompañamiento por parte del docente para lograr resultados satisfactorios?
22. ¿Están ustedes preparados para autoevaluarse?
23. ¿Creen ustedes que tiene impacto en la educación del profesional de ...de la Funlam la aplicación del portafolio? ¿Cómo se manifiesta?
24. ¿Que fortalezas y qué debilidades observan en la aplicación del portafolio como herramienta de acompañamiento y evaluación de su proceso de formación?
25. ¿Han recibido parámetros para la construcción o aplicación el portafolio?
¿Creen que debe estandarizarse un instrumento para la aplicación del portafolio?
26. ¿Tienen sugerencias sobre el tema del portafolio de desempeño y las posibles maneras de mejorar este proceso? ¿Cuáles?

Anexo B.
FORMATOS DE PORTAFOLIOS

Se presentan algunos de los formatos encontrados en las diferentes Facultades de la Funlam.

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ

Facultad de Educación
Formato Portafolio Personal de Desempeño

1. Identificación

1.1. Nombre del Estudiante _____ Teléfono _____ Email _____

1.2. Nombre del curso _____ Créditos _____ Horas _____

1.3. Nombre del docente _____ Teléfono _____ Email _____

2. Proyecto Docente (Formato de la Facultad)

Cada clase o unidad, el alumno diligenciará la siguiente ficha.

3. Ficha y reflexión

*Ficha de acompañamiento por objetivos o competencias

OBJETIVOS O COMPETENCIAS.	ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN	EVALUACIÓN
Por clases		
Por unidades		