



EL E-PORTAFOLIO PROFESIONAL: UNA HERRAMIENTA FACILITADORA EN LA TRANSICIÓN AL EMPLEO DE ESTUDIANTES DE GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

THE PROFESSIONAL EPORTFOLIO: A FACILITATING TOOL IN THE TRANSITION TO EMPLOYMENT FOR UNDERGRADUATE STUDENTS IN SOCIAL EDUCATION AT THE UNIVERSITY OF CORDOBA

María Ángeles **Olivares-García**

Universidad de Córdoba. Facultad Ciencias de la Educación. Departamento de Educación.
Córdoba, España

Sonia **García-Segura**¹

Universidad de Córdoba. Facultad Ciencias de la Educación. Departamento de Educación.
Córdoba, España

Elba **Gutiérrez-Santiuste**

Universidad de Granada. Facultad Ciencias de la Educación. Departamento de Pedagogía.
Granada, España

Rosario **Mérida-Serrano**

Universidad de Córdoba. Facultad Ciencias de la Educación. Departamento de Educación.
Córdoba, España

¹ *Correspondencia:* Sonia García-Segura. Facultad Ciencias de la Educación, Avda. San Alberto Magno, s/n (14071) Córdoba (España). Correo-e: sgsegura@uco.es

RESUMEN

Este artículo presenta una investigación cualitativa con el fin de analizar las fortalezas y las debilidades del e-portafolio profesional como una herramienta de búsqueda activa de empleo dentro del proceso de transición al mundo laboral de los futuros egresados universitarios. En dicho proceso, la Universidad desempeña un papel clave mediante la formación y orientación sociolaboral de estos jóvenes. En esa labor de asesoramiento y acompañamiento, las tecnologías de la información y la comunicación y, en concreto el e-portafolio, se están convirtiendo en herramientas que facilitan, por un lado, el autoconocimiento y diseño de un proyecto profesional y, por otro lado, el conocimiento del entorno laboral. Este estudio surge de un proyecto de innovación educativa dentro de la asignatura obligatoria *Orientación, formación e inserción sociolaboral*, en el tercer curso del Grado de Educación Social (Universidad de Córdoba, España). Durante las sesiones teóricas y prácticas de esta materia, el alumnado ha ido diseñando y dando forma a su proyecto profesional que, finalmente, ha quedado reflejado en su e-portafolio profesional. Los resultados muestran cómo el diseño de este instrumento por parte del alumnado ha contribuido a la mejora del autoconocimiento y la concreción de intereses y objetivos profesionales. Así mismo, el e-portafolio favorece el aprendizaje permanente y fomenta la adquisición de competencias digitales entre el alumnado participante. No obstante, esta misma fortaleza puede representar una amenaza si no se dispone de las destrezas digitales necesarias o no se tiene acceso a recursos tecnológicos para poder desarrollarlo de manera autónoma.

Palabras clave: Proyecto profesional, elección educativa y ocupacional, desarrollo de la carrera, transición de la carrera, educación superior.

ABSTRACT

This paper presents a qualitative research study in order to analyse the strengths and weaknesses of the professional e-portfolio as a tool for active job search in the transition process to the labour market of future university graduates. In this process, the University plays a key role regarding the training and career guidance of these young people. In this task of advice and support, information, and communication technologies and, particularly, the e-portfolio, are becoming tools which facilitate, on the one hand, self-knowledge, and the design of a professional project and, on the other hand, the understanding of the work environment. This study originated from an educational innovation project within the compulsory course named Guidance, training, and socio-labour insertion, taught during the third year of the Degree in Social Education (University of Cordoba, Spain). Throughout the theoretical and practical sessions of this course, students have been designing and shaping their professional project, which has been finally reflected in their professional e-portfolio. The results show how the design of this tool by students has contributed to their self-knowledge and the definition of their professional interests and goals. Likewise, the e-portfolio favours lifelong learning and fosters digital skills acquisition among participating students. However, this same strength may become a threat if they lack the necessary digital competence or have no access to technological resources to develop it independently.

Key Words: Professional project, educational and career choice, career development, career transitions, higher education.

Cómo citar este artículo:

Olivares-García, M^a.A., García-Segura, S., Gutiérrez-Santiuste, E. y Mérida-Serrano, R. (2020). El e-portafolio profesional: una herramienta facilitadora en la transición al empleo de estudiantes de Grado en Educación Social en la Universidad de Córdoba. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 31(3), 129-148. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.31.num.3.2020.29265>

Introducción

La compleja y difícil transición de la juventud española al mundo laboral no es un problema nuevo en un país que ha mantenido durante las últimas décadas del siglo XX y primeros años del nuevo siglo un desempleo de carácter estructural. Sin embargo, la coyuntura de crisis económica experimentada a partir de 2007 ha dado lugar a una acusada diversificación e individualización de las transiciones juveniles (Benedicto, 2017; Melo y Miret, 2010) que, junto con las pésimas condiciones laborales que caracterizan el actual mercado de trabajo, configuran un panorama realmente preocupante para el desarrollo de la sociedad en general y de la juventud en particular.

La situación de vulnerabilidad de la juventud española ante el empleo se hace evidente si revisamos los datos que nos ofrece, periódicamente, el Instituto Nacional de Estadística (INE). Así, en el primer trimestre de 2019, la tasa de actividad en jóvenes menores de 25 años fue de 35,19% (frente a un 86,80% en personas de 25 a 54 años y un 26,35% en personas de 55 o más años); la tasa de empleo fue de 22,88% (frente a un 75,10% en personas de 25 a 54 años y un 23,04% en personas de 55 años o más) y la tasa de paro fue de 34,97% en jóvenes menores de 25 años (siendo un 13,48% en personas de 25 a 54 años y 12,57% en personas de 55 años o más). Como explica Sánchez García (2013), para conocer y comprender el fenómeno del desempleo juvenil en España es necesario considerar una serie de factores de riesgo que afectan a los jóvenes en su transición al empleo como pueden ser: el sexo, la pertenencia a estratos sociales económicamente desfavorecidos, la nacionalidad, el lugar de residencia, la discapacidad y el nivel de cualificación. Esta última variable resulta de gran relevancia en el momento de analizar las transiciones de los jóvenes al empleo (Pastor y Peraita, 2014):

El nivel de estudios alcanzado por los individuos se muestra como una de las variables más determinantes de su comportamiento en cuatro ámbitos de su vida laboral: la propia actividad, la probabilidad de desempleo, el tipo de contrato de trabajo y, finalmente los ingresos salariales (p. 253).

Las investigaciones llevadas a cabo por Pastor y Peraita (2014) ayudan a superar el frecuente debate social que cuestiona el papel de la formación en la mejora de los niveles de empleabilidad de los jóvenes. Los resultados de estos estudios muestran una relación positiva entre el nivel de cualificación y la probabilidad de participación en el mundo del trabajo; menos periodos de desempleo –y de menor duración- entre estudiantes universitarios, así como mejores condiciones laborales (tipo de contratación y salario) entre los más cualificados.

Los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014 (INE, 2016) abundan en esta relación positiva entre formación y empleo (Tabla 1).

Estas evidencias pueden encontrar su explicación en los niveles de competencias genéricas y específicas que poseen las personas tituladas universitarias en relación con otros colectivos.

El trabajo de Humburg, de Grip y der Velden (2017) aborda este tipo de competencias y su relación con el mercado de trabajo. En él se muestra cómo las competencias específicas proporcionan una mayor protección frente a situaciones de desempleo en un ámbito ocupacional concreto, mientras que las competencias genéricas se vuelven más importantes cuando aumenta el desempleo a nivel general. Esta misma investigación señala que los empleadores valoran las competencias genéricas adquiridas por los graduados universitarios a lo largo de su formación.

Tabla 1

Tasas de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso 2009/2010

	Tasa de actividad (%)	Tasa de empleo (%)	Tasa de paro (%)
Total	93,6	75,6	19,2
Sexo			
Hombres	94,2	78,0	17,2
Mujeres	93,2	74,1	20,5
Grupos de edad			
De 25 a 29 años	93,3	74,5	20,1
De 30 a 34 años	94,8	76,1	19,7
De 35 y más años	93,0	78,9	15,1

Fuente: INE, 2016

En esta misma línea, en una encuesta llevada a cabo sobre la percepción de los empleadores acerca de los niveles de empleabilidad de los jóvenes universitarios a nivel europeo (Comisión Europea, 2010) se identifican una serie de competencias genéricas favorecedoras del acceso al mercado de trabajo: la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades comunicativas, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, la capacidad de análisis y resolución de problemas, la competencia digital y la orientación internacional. Las autoras Pita y Pizarro (2013) complementan estas competencias profesionales con las siguientes: conciencia de uno mismo; análisis, síntesis y crítica; organización y planificación; responsabilidad y perseverancia; orientación a clientes; capacidad de aprendizaje y adaptación; flexibilidad y orientación al cambio; motivación por el logro; compromiso con la organización; capacidad para trabajar bajo presión; búsqueda de la excelencia; innovación; emprendimiento; y, liderazgo. La literatura científica sobre competencias profesionales es abundante y, en este sentido, podríamos mencionar autorías que aportan otras clasificaciones. De este modo, Marzo, Pedraja y Rivera (2007) definen competencias transversales, es decir, aquellas que son independientes de los estudios realizados, pero que están presentes en las diferentes ofertas de empleo. Dichas competencias se muestran agrupadas en tres categorías: habilidades sociales (relacionadas con el entendimiento interpersonal); habilidades metodológicas (aquellas que facilitan la aplicación de un procedimiento ante cualquier tarea o situación nueva) y, competencias participativas (aquellas que permiten la intervención y la colaboración en el puesto

de trabajo). Por otra parte, Rondón, Muñoz y Gómez (2017) destacan las competencias instrumentales relacionadas con la búsqueda activa de empleo.

La empleabilidad de los jóvenes universitarios constituye un tema de gran actualidad que se vincula, cada vez más, con las instituciones de educación superior puesto que, entre los indicadores que definen la calidad de las universidades se encuentran los niveles de inserción laboral de sus egresados (Farriols et al., 2014; Llanes, Figuera y Torrado, 2017; Romero y Figuera, 2018; Suárez, 2014). En esta línea, si nos centramos en analizar las dificultades o barreras que encuentran los jóvenes con estudios universitarios en su transición al empleo, debemos atender a dos dimensiones o niveles diferentes (Figuera, citada en Pérez, Castro y Cubo, 2008): a) un nivel macro, relativo al binomio universidad-mercado de trabajo, que cuestiona el ajuste entre la formación universitaria y las demandas de la realidad laboral y, b) un nivel micro, que alude a la relación entre el titulado universitario y las entidades empleadoras. Atendiendo al nivel macro, los jóvenes egresados perciben dificultades en su inserción laboral derivadas de su falta de experiencia, la escasa utilidad de la formación universitaria, la elevada edad con que finalizan los estudios y el desconocimiento del mundo laboral y de las salidas profesionales a las que pueden optar (ANECA, 2009; CEPAL, 2017; Morales, 2016).

A un nivel micro, en la relación titulados-empresa, la motivación y el conocimiento del mercado laboral constituyen aspectos clave (Pujol-Jover, Riera-Prunera y Abio, 2015). En este sentido, las empresas encuentran algunas carencias en la capacidad de administrar el tiempo de forma adecuada, en la versatilidad, en las habilidades de comunicación, en la capacidad de trabajar en equipo y, especialmente, en la carencia de una visión empresarial.

El Educador Social ante su futuro profesional

La necesidad de definir el perfil y las funciones profesionales del Educador Social en los diferentes ámbitos laborales en los que potencialmente puede desempeñar su labor es una cuestión necesaria para mejorar la calidad de acceso al empleo de los jóvenes egresados de esta titulación (Dapía y Fernández, 2018; Ferreyra y Tortell, 2016). Debemos considerar que se trata de una profesión dinámica y en continua transformación dado que ha de responder a los rápidos cambios de la sociedad (Amador, Esteban, Cárdenas y Terrón, 2014; Eslava, 2019).

La conceptualización de la profesión de Educador/a Social ha sido y continúa siendo una cuestión compleja (Amador, Esteban, Cárdenas y Terrón, 2014). Estos mismos autores indican la necesidad de una cualificación específica para dar respuesta a las siguientes realidades y demandas:

- Las nuevas necesidades sociales relacionadas con la vida diaria, el ocio y la cultura, el medio ambiente, las nuevas tecnologías, las migraciones, la atención a la diversidad, etc.
- La búsqueda de la integración y la garantía social, dentro del estado del bienestar, de aquellos colectivos menos favorecidos desde los servicios públicos hacia la comunidad.
- La promoción de la participación de los individuos como responsables del propio desarrollo comunitario y socioeducativo.

Estos cambios sociales han ido perfilando y ampliando los campos profesionales de la Educación Social. Diferentes autores señalan como ámbitos profesionales tradicionales los siguientes: la Educación de Personas Adultas, la Animación Sociocultural y la Pedagogía del Ocio, la Educación Especializada y otros ámbitos emergentes, tales como la Formación e Inserción

Sociolaboral, la Educación Formal, la Educación Emocional, las Nuevas Tecnologías y Medios de Comunicación (Bellera y Kolacny, 2018; Dapía y Fernández, 2018; Froufe, 1997; Rodríguez Izquierdo, 2011; Vázquez, Fernández y López, 2017). Estos ámbitos no tienen otra finalidad que la de lograr la madurez social del individuo, así como la promoción de las relaciones humanas para vivir en y para la comunidad (Pérez Serrano, 2005).

La Asociación Internacional de Educadores Sociales (AIEJI) (2008) presenta una serie de competencias profesionales vinculadas al desempeño de esta compleja profesión y que son agrupadas en (Tabla 2):

Tabla 2

Competencias profesionales del Educador Social

Competencias fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias para: <ul style="list-style-type: none"> - Intervenir - Evaluar - Reflexionar
Competencias centrales	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias relacionales y personales • Competencias sociales y comunicativas • Competencias organizativas • Competencias del sistema • Competencias de aprendizaje y desarrollo
Competencias generadas por el ejercicio de la profesión	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias teóricas y metodológicas • Competencias conductuales • Competencias culturales • Competencias creativas

Fuente: Asociación Internacional de Educadores Sociales (AIEJI), 2008

La realidad laboral de los Educadores Sociales en el mercado de trabajo se ha caracterizado por “la heterogeneidad de criterios y modos de contrataciones, indefinición de funciones y ámbitos laborales” (Rodríguez Izquierdo, 2011, p. 317), lo que ha supuesto un retraso en el proceso de consolidación como colectivo profesional. Tomando las palabras de Fullana, Pallisera, Tesouro y Castro (2007):

La falta de reconocimiento social de los educadores no es más que un indicador de la precariedad de los servicios sociales que se ofrecen, que no son concebidos como unos servicios a los que tiene verdaderamente derecho la población, como son los servicios sanitarios o los educativos. Son, en realidad, unos servicios marginales dentro del conjunto de servicios que son responsabilidad de la Administración... El desarrollo profesional de los

educadores y educadoras sociales se hace muy difícil en un contexto de escaso reconocimiento profesional (p. 578).

Un estudio realizado por Rodríguez Izquierdo (2011) señala que un 31% de los titulados de Grado en Educación Social en el contexto español trabajan en ocupaciones no relacionadas con su cualificación. En cuanto a la categoría profesional, los egresados universitarios de esta titulación, que han compatibilizado sus estudios con trabajo en una entidad de carácter socioeducativo, manifiestan que encuentran dificultades en su promoción laboral, es decir, muchos de ellos, aún después de finalizar los estudios superiores, mantienen el mismo contrato, funciones y condiciones que tenían anteriormente. En resumen, esta investigación muestra la precariedad y la inestabilidad laboral (jornadas a tiempo parcial y temporal) de este colectivo.

Otro dato a tener en cuenta consiste en que los puestos de trabajo desempeñados por estos profesionales se concentran en el sector privado, en concreto en entidades del tercer sector y, tan solo un pequeño porcentaje en el sector de la administración pública. En el ámbito público estos educadores suelen estar adscritos a los Servicios Sociales Municipales o a centros escolares (López Zaguire, 2013).

La formación continua también se presenta como una tarea pendiente muy relacionada con las funciones que han de desempeñar (Fullana, Pallisera y Planas, 2011). Esta formación o actualización profesional también ha de estar en continua evolución pues, como se ha comentado anteriormente, la profesión de Educador/a Social ha de responder a nuevos desafíos que la formación generalista no consigue abordar, por lo que la propuesta de una formación continua especializada podría mejorar el desarrollo y la actualización profesional. Para Fullana, Pallisera, Teouro y Castro (2007) “la consolidación de una profesión depende también de la capacidad de la formación para adaptarse a la realidad profesional” (p. 578).

Ferreyra y Tortell (2016) proponen líneas de actuación de gran interés que pueden contribuir a superar las barreras en el desarrollo de la carrera profesional de los Educadores Sociales:

- Consensuar y definir el perfil o la figura profesional del Educador/a Social.
- Dar a conocer a las empresas los incentivos para la contratación de jóvenes Educadores Sociales, así como otros mecanismos para fomentar y apoyar económicamente la iniciativa empresarial.
- Evitar el intrusismo profesional. El carácter multidisciplinar y multifuncional del Educador/a Social conlleva el riesgo frecuente del acceso de profesionales pertenecientes a otros perfiles y titulaciones a puestos que, inicialmente, han sido pensados para la figura del Educador/a Social.
- Adecuar la formación del Educador/a a la realidad social. En este sentido, se precisa una revisión de los actuales Planes de Estudios de la titulación orientada a conseguir un mayor ajuste con la naturaleza teórico-práctica del ejercicio profesional del Educador/a Social.
- Facilitar y anticipar información relacionada con las salidas profesionales del Educador/a Social (guías de recursos, empresas, entidades y agentes de intermediación sociolaboral, etc.).

El e-portafolio profesional: una herramienta para el diseño del Proyecto Profesional del Educador Social

En línea con el planteamiento anterior, el diseño del Proyecto Profesional por parte de los titulados en el Grado de Educación Social se muestra como una tarea de gran utilidad para mejorar la transición al mercado laboral. Según Romero Rodríguez (2009), el Proyecto Profesional se puede definir como:

Una construcción activa en la que se trabaja 'sobre' y se expresa la propia imagen de sí mismo/a, que implica la adquisición de una serie de conocimientos, habilidades y actitudes, que requiere de un proceso previo de exploración, que se concreta en un plan de acción y genera desarrollo personal. (pp. 122-123)

Al situar a los estudiantes universitarios ante este reto, resulta fundamental considerar tres aspectos: a) se trata de una construcción que se desarrollará a lo largo de la vida; b) no ha de concebirse como un proceso lineal sino como un plan de acción abierto a las oportunidades que puedan generarse en el contexto y c) es un proceso complejo que requiere trabajar los diferentes componentes de la inteligencia emocional (Romero Rodríguez, 2004, 2009; Sánchez García y Suárez-Ortega, 2018).

Entre los instrumentos utilizados para la construcción del Proyecto Profesional destaca el uso del portafolios. Rodríguez Moreno (2002) lo define como "un conjunto ordenado y sistemático de registros personales" (p. 169) y propone la siguiente estructura para su elaboración (Caballero, 2005):

a) Esquema recordatorio: retrato personal, formación (inicial, continua y complementaria), experiencia profesional, realizaciones personales y perspectivas de futuro.

b) Listado de lo aprendido en relación con la propia identidad, la formación, el empleo, las realizaciones personales y los objetivos profesionales.

La evolución de esta herramienta y, que en gran medida representa la optimización de las potencialidades que ofrece este recurso, se materializa en el e-portafolio cuyo contenido y formato logra integrarlo y adecuarlo a la actual sociedad del conocimiento (Barberá, Gewerc y Rodríguez, 2016; Soto, Barquín y Fernández, 2016).

Para comprender el significado del e-portafolio profesional (en adelante, EP) en el contexto laboral asumimos la definición que nos ofrece Chang (2006) de esta herramienta: "An ePortfolio is an electronic portfolio of acquired learning – knowledge, skills and abilities acquired through formal, non-formal, informal, accidental and incidental learning" (p. 3). Este mismo autor diferencia dos enfoques en la utilización del EP: una simple, que lo define como una homepage personal o un currículum electrónico, y otra más compleja, en la que esta herramienta puede convertirse en la identidad digital de una persona.

El EP es concebido como una herramienta que se diseña y desarrolla en una permanente interacción entre la formación y el mundo laboral. De este modo, su elaboración se sitúa en una primera etapa de anticipación a la práctica profesional -en el ámbito formativo- y, en una segunda etapa, de mejora profesional en el desempeño laboral. En cualquier caso, su elaboración progresa a lo largo de una serie de etapas caracterizadas por diferente grado de dificultad (Clarke y Boud, 2018).

Como explican Alam, Chowdhury, Kootsookos y Hadgraft (2015), la mayoría de los EP empleados en el ámbito socioeducativo incorporan las funciones de: a) desarrollo, exponiendo los avances y las habilidades adquiridas durante un periodo de tiempo; b) evaluación del rendimiento

y, c) exhibición, haciendo visibles las habilidades adquiridas y la ejemplificación de los trabajos realizados durante la formación teórico-práctica, y que podrán ser conocidas por posibles empleadores.

A partir de la investigación de Kabilan (2016) podemos señalar una serie de fortalezas del EP considerado como una herramienta en la formación para la incorporación a la vida activa. Así, el EP ayuda a los estudiantes a ser más reflexivos, conscientes de sus fortalezas y debilidades personales y profesionales; contribuye a explicitar de forma más clara y concreta las habilidades (Hallam y Creagh, 2010; Barberá, Gewerc y Rodríguez, 2016; Carl y Strydom, 2017); muestra el desarrollo profesional (Faulkner, Azid, Waye y Smith, 2013) y la autoconciencia de emociones, actitudes e inquietudes. En la investigación realizada por Slepcevic-Zach y Stock (2018) se evidencia cómo en el último tramo de los estudios, el EP se convierte en una herramienta de gran utilidad para la orientación de la carrera profesional de los estudiantes.

Las fortalezas descritas permanecen y se potencian en el desarrollo de la carrera profesional. Existe investigación que aporta información valiosa en este sentido. Así, son diversos los resultados obtenidos que giran en torno a la utilidad del EP en la reflexión activa y la planificación (Andre, 2010; Falcón y Arraiz, 2017; Hampe y Lewis, 2013; Hernández, Reyes, Ferrer y García, 2016; Reyes, López, García, Ibarra y Hernández, 2017), en el aprendizaje permanente (Abuzaid, Elshami, David y Stevens, 2017; Fosado, Martínez, Hernández y Ávila, 2018), la creación de comunidades profesionales (Lai, Lim y Wang, 2016), y en la visibilización de los logros relacionados con el desarrollo profesional (Andre, 2010; Chang, 2006; Miller y Tuekam, 2011). Otras fortalezas identificadas en la mejora profesional, sustentada en el EP, son las siguientes: la capacidad de almacenamiento y recuperación de información, la provisión de herramientas para apoyar la estructuración y la realización de informes con el fin de desarrollar y comunicar los logros profesionales (Andre, 2010).

Por otro lado, diversos estudios señalan una serie de debilidades en el diseño y elaboración del EP. Entre ellas, las recogidas por Ross, Maclachlan y Cleland (2009): necesidad de información clara y necesidad de apoyo, debido al carácter desafiante en su construcción (Schneider, O'Hara y Munro, 2016). En este mismo sentido, Carl y Strydom (2017) señalan la necesidad de proporcionar a los estudiantes, en relación con el EP, una formación adecuada, soporte técnico continuo y diseño de oportunidades innovadoras de aprendizaje sostenibles. Por su parte, Chang (2006) menciona unas barreras potenciales como pueden ser: coste, aceptación, privacidad, propiedad, rutina y consistencia.

Metodología

El estudio que se presenta en este artículo forma parte de una investigación más amplia que analiza la utilidad del EP profesional en la transición a la vida activa de los egresados del Grado en Educación Social de la Universidad de Córdoba (España). En este artículo nos centramos en dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- ¿Cuáles son las fortalezas del EP como herramienta en el proceso de búsqueda de empleo?
- ¿Cuáles son las debilidades del EP como herramienta en el proceso de búsqueda de empleo?

Contexto

El desarrollo de este estudio se enmarca en el Grado de Educación Social de la Universidad de Córdoba (España). En concreto, en la asignatura Orientación, formación e inserción sociolaboral, impartida en 3º curso durante los cursos 2017/2018 y 2018/2019. En dicha materia se han llevado a cabo 15 sesiones teórico-prácticas con la finalidad de que el alumnado diseñe y desarrolle su EP profesional. El contenido abordado en estas sesiones se ha estructurado de la siguiente manera:

- a) Bloque 1: EP profesional (2 sesiones): contenido, finalidad y aspectos técnicos.
- b) Bloque 2: autoconocimiento (2 sesiones); curriculum vitae (2 sesiones); video-curriculum (2 sesiones); carta de presentación (2 sesiones); entrevista de selección (3 sesiones); internet, redes sociales y empleo (2 sesiones).

En el desarrollo del bloque 2, el EP ha sido el soporte empleado para hacer visibles los conocimientos adquiridos, las potencialidades y logros personales con vistas a la planificación, toma de decisiones y consecución de los objetivos profesionales de los estudiantes.

Participantes

La muestra ha sido seleccionada intencionalmente (Ruiz Olabuénaga, 2012) y está compuesta por 86 estudiantes. La distribución por sexo fue de 83.7% de mujeres y 16.3% de hombres. Las edades oscilaron entre 19 y 27 años.

Instrumentos

Se construyó un cuestionario basado en la literatura previa y en el conocimiento del equipo investigador que posteriormente, y siguiendo las recomendaciones de Escobar y Cuervo (2008) y Cabero y Llorente (2013), fue validado mediante un proceso de revisión inter-jueces, constituido por expertas en inserción laboral y tecnología educativa. Dicho instrumento está estructurado en:

- a) Datos sociodemográficos (3 ítems).
- b) Interrogantes de investigación (29 ítems escala Likert, 9 ítems diferencial semántico y 6 ítems de respuesta abierta). Los interrogantes del cuestionario fueron agrupados en las siguientes dimensiones: a) expectativas acerca de la utilidad del EP en la búsqueda de empleo; b) conocimientos previos relacionados con el EP; c) creación de redes/comunidad mediante el uso del EP; d) autoconocimiento; e) fortalezas del EP y, f) debilidades del EP.

Por otro lado, a través de la plataforma telemática de la asignatura (Moodle) se abrieron dos foros de participación centrados en:

- a) Aspectos técnicos de diseño y elaboración del EP (F1).
- b) Aspectos de contenido del EP (F2).

En el proceso de construcción del EP profesional, las profesoras investigadoras actuaron como asesoras y guías a lo largo del periodo de docencia.

Análisis de datos

Como se indica en los objetivos de este artículo, la investigación persigue describir y analizar la utilidad del EP en la transición a la vida activa de los titulados en el Grado de Educación Social. Atendiendo a este fin, y a partir de los datos recabados mediante los instrumentos mencionados en el apartado anterior, se han identificado las siguientes dimensiones de análisis:

- Utilidad del EP en la Búsqueda Activa de Empleo.
- Aspectos técnicos relacionados con la construcción del EP.
- Uso del EP en la construcción del Autoconocimiento.
- Utilidad del EP en la creación de comunidad.
- Creencias y actitudes sobre el uso del EP en la construcción del Proyecto Profesional.
- Fortalezas en el uso del EP profesional.
- Debilidades en el uso del EP profesional.

En este trabajo nos centramos en un enfoque cualitativo con el fin de analizar las fortalezas y debilidades del uso del EP profesional como herramienta de búsqueda de empleo señaladas por los participantes en las respuestas de carácter abierto del cuestionario y en las aportaciones a los foros. Se ha seguido un proceso deductivo-inductivo estableciendo las dimensiones, categorías y subcategorías representadas en la siguiente unidad hermenéutica (Tabla 3).

Para el análisis de los datos cualitativos se ha utilizado el software NVivo 11. El uso de esta herramienta ha facilitado la organización de la información, así como el análisis de resultados y la elaboración de conclusiones.

Tabla 3*Unidad hermenéutica*

Dimensión 1. Fortalezas en el uso del EP como herramienta de búsqueda de empleo		
<i>Categorías y subcategorías</i>		<i>Porcentaje</i>
1.	Cualidades técnicas	34.20%
2.	Mayor visibilidad en el mercado de trabajo	27.32%
3.	Facilita la búsqueda activa de empleo	14.18%
4.	Mejora la formación	10.15%
5.	Mejora el autoconocimiento	9.25%
Dimensión 2. Debilidades en el uso del EP como herramienta de búsqueda de empleo		
<i>Categorías y subcategorías</i>		<i>Porcentaje</i>
1.	Falta de formación y orientación sobre EP	19.61%
2.	Barreras tecnológicas	2.1. Carencia de competencias digitales
		2.2. Carencia de recursos tecnológicos
3.	Requiere mucho tiempo	11.10%
4.	No útil para la búsqueda activa de empleo (BAE)	4.1. Desconocimiento de la herramienta por parte de las empresas y del usuario
		4.2. El contacto personal es más útil en los procesos de selección
		4.3. Se utilizan otros procesos de selección
		4.4. No útil en determinados ámbitos profesionales
		4.5. No es muy visible para entidades

Fuente: Elaboración propia

Resultados

En relación con las fortalezas del uso del EP profesional, los estudiantes destacan sus cualidades y características técnicas, considerando esta herramienta dinámica, novedosa e innovadora:

Cuando lo manejas con soltura resulta muy útil, se puede actualizar en cualquier momento y puede ser compartido directamente desde las páginas sin tener que enviar correos. Considero que el e-portafolios es una buena forma de mostrar las habilidades de manera original y visual. Es mucho más llamativo y atractivo que el currículum. Es una herramienta dinámica e innovadora.

Más novedoso, innovador y atrayente por su incorporación de fotos, videos y sonido

Del mismo modo, al encontrarse alojado en internet, facilita el acceso a los datos y así poder realizar cambios y mejoras relacionadas con su formación y experiencia en cualquier momento:

(...) puedo organizar todos mis datos sin perderlos (...) fácil acceso a la herramienta. Novedoso frente al currículum tradicional.

Puede ser modificado y actualizado.

Otra de las características técnicas que los participantes han atribuido al EP-profesional es que se convierte en una nueva herramienta de presentación de la persona candidata ante las instituciones o empresas de selección a través de plataformas digitales:

Es un instrumento creativo e innovador que puede llamar mucho la atención y ver de una forma mucho más divertida y amena la formación de una persona, lo que quizá es menos aburrido que leer un papel. Ayuda a una visualización rápida de tu persona, tanto profesionalmente como personalmente.

Es una forma más visible y dinámica a la hora de hacer nuestro currículum. Aparte, se puede añadir el videocurrículum, el cual es una manera creativa de presentarse y "venderse".

El EP profesional se percibe como una herramienta que mejora la visibilidad del perfil profesional y formativo de estos estudiantes al mismo tiempo que permite incorporar datos relevantes en los procesos de selección:

Nos da a conocer a asociaciones, empresas, instituciones, fundaciones...

Está en internet y, por lo tanto, puede verlo cualquier empresa.

Nos permite aportar mucha más información complementaria e interesante para la empresa interesada en tu contratación.

El alumnado participante considera que esta herramienta permite mostrar de manera más eficaz y efectiva otras habilidades y competencias específicas:

Es una forma de que la empresa tenga un primer contacto con la persona, que sepa un poco más sobre tu personalidad dependiendo del diseño, sobre tu formación, actitudes... Por eso es importante hacerlo lo mejor posible, ya que si es visualmente atractivo tendrá la persona más posibilidades de que el puesto de trabajo sea suyo o por lo menos llames la atención de una empresa.

En definitiva, estas características convierten al EP en una herramienta que facilita la búsqueda y el logro de un empleo:

Aumenta el abanico de herramientas para la búsqueda de empleo.

Ayuda a encontrar empleo y darte a conocer en el mundo laboral.

Una de las fortalezas más relevantes de la elaboración del EP ha sido, sin duda, su potencial en el desarrollo del autoconocimiento, es decir, ha ayudado a los estudiantes a conocerse más y mejor a sí mismos, profundizando en el conocimiento de sus intereses y en su posicionamiento ante el mercado de trabajo:

Ayuda a conocerte a nivel personal delimitando las áreas en las que me gustaría trabajar.

Es una buena herramienta para conocer mi perfil personal.

Es una herramienta que te ayuda a organizar y orientar tu objetivo profesional.

Fomenta la autocrítica.

En concreto, durante el proceso de elaboración del EP profesional, el alumnado pone de manifiesto que es necesario realizar un amplio análisis personal y profesional para definir y seleccionar cualidades, intereses, experiencias, etc.:

Permite conocer más información sobre datos más que académicos y experiencia laboral, información sobre la filosofía de la persona que se quiere contratar, fortalezas, debilidades, y también hacernos una idea del tipo de persona que se quiere contratar

Por último, la elaboración del EP profesional implica la adquisición de numerosos y variados aprendizajes en los estudiantes. En concreto, se trabaja la competencia digital, se favorece la

formación e información específica sobre el mercado de trabajo y se fomenta un mayor conocimiento acerca de las técnicas de búsqueda activa de empleo:

Potencia el conocimiento de las nuevas tecnologías

Ayuda a tener más conocimientos sobre temas relacionados con el empleo

Se aprenden técnicas que nos serán útiles en la búsqueda de empleo

En relación con las debilidades en el uso del EP profesional, los estudiantes destacan la complejidad en el diseño y la elaboración del EP. Junto a una formación previa, necesaria para manejar esta herramienta, consideran imprescindible la figura de un profesional que oriente y guíe el proceso de elaboración. Resulta especialmente significativa la inseguridad que muestra el alumnado sobre la selección de información personal y profesional que deben incorporar a su EP.

Me resultó bastante complicado el manejo de las distintas pestañas del eportfolio digital ya que no había usado esta herramienta antes.

Es un poco complejo de realizar, sobre todo, si lo tienes que hacer la primera vez y no sabes qué poner en cada pestaña, ni la manera de ponerlo...

Se necesita a un profesional que indique los pasos y haga un seguimiento para que el resultado del trabajo sea fructífero.

Las barreras tecnológicas son descritas claramente por el alumnado como una debilidad del EP profesional. Así, los participantes señalan la posible carencia de competencias digitales desde un punto de vista general, no sólo vinculado a los jóvenes universitarios. En este sentido, consideran que esta herramienta puede ser excluyente para ciertos perfiles o colectivos haciendo alusión a la brecha digital:

No todo el mundo sabe manejarse bien con las TICs, por ello pienso que puede ser una desventaja para esas personas.

Hay personas que no tienen capacidad para crearlo porque no saben manejar ordenadores.

Esta mirada crítica se agudiza más al hacer alusión a aquellas personas que no disponen o no pueden acceder a ordenadores, internet o redes sociales:

No todo el mundo tiene acceso a un ordenador ni a Internet (...)

La información se limita para aquellas personas que no tienen acceso a redes sociales.

Por otro lado, los participantes consideran que el EP profesional exige demasiado tiempo, no sólo en su diseño y elaboración sino también en su actualización. Esta percepción evidencia cierta desconfianza en la utilidad del mismo a la hora de buscar un empleo. En la misma línea, la utilidad del EP es cuestionada por los estudiantes argumentando las siguientes creencias:

a) El desconocimiento de la herramienta por parte de los usuarios y de las empresas impide que se aproveche de una manera eficaz y óptima su potencial:

Creo que las empresas no tienen conocimiento sobre esta herramienta y, por tanto, creo que no sabrán apreciar el trabajo realizado o, simplemente, no se pararán a mirarlo.

Este hecho, quizá, nos ayuda a comprender la debilidad que señala el alumnado sobre la escasa visibilidad del EP para las entidades y empresas en Internet y en las redes sociales.

b) El contacto personal en los procesos de selección resulta de mayor utilidad para lograr un puesto de trabajo:

No podemos reflejar toda la información al empleador, como en el caso de una entrevista de forma personal.

- c) Las empresas y entidades sociales utilizan otros procesos de selección más tradicionales ya sea por desconocimiento, por falta de tiempo o porque prefieran el currículum en papel:

Es una herramienta demasiado nueva para este país, las empresas no pierden tiempo mirando este tipo de currículum.

- d) Además, los estudiantes manifiestan que el interés de las empresas por utilizar el EP como herramienta de selección de candidatos para un puesto de trabajo dependerá del sector profesional. En concreto, consideran que el formato de EP puede no ser de utilidad en el caso de los Educadores Sociales:

Sigo pensando que el e-portafolio tendría más sentido para personas que estudien Informática, Diseño Gráfico, entre otros. Creo que para los Educadores Sociales no nos destaca tener el e-portafolio.

Discusión y Conclusiones

La transición a la vida activa de los egresados universitarios españoles representa, en la actualidad, un proceso de gran complejidad que va más allá del conocimiento del mercado laboral y de las salidas profesionales de una titulación determinada. La transición al empleo de los educadores/as sociales es, si cabe, aún más incierta dado el carácter dinámico y cambiante del contexto profesional en el que han de desenvolverse y el amplio abanico ocupacional que, con frecuencia, genera confusión en la definición de puestos de trabajo, funciones y tareas a desarrollar. Por ello, el diseño de un proyecto profesional y la formación en herramientas para la búsqueda de empleo suponen actuaciones fundamentales para mejorar la empleabilidad de este alumnado universitario.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran cómo, a través de la construcción de un proyecto profesional mediante el diseño de un EP profesional, se ponen de manifiesto fortalezas y debilidades de esta herramienta dentro del proceso de búsqueda de empleo. Coincidiendo con las aportaciones de Kabilan (2016), la elaboración del EP profesional por el alumnado participante ha promovido la reflexión detenida y el autoconocimiento, haciendo conscientes y explícitas las capacidades y limitaciones individuales. Este mismo proceso es el que ha facilitado la definición de los intereses y objetivos profesionales del alumnado.

Otra de las fortalezas derivadas de la elaboración del EP profesional es que ha supuesto un aprendizaje permanente para el alumnado (Abuzaid, Elshami, David y Stevens, 2017; Falcón, 2016). Dicho aprendizaje hace alusión a varios ámbitos: por un lado, aprendizajes técnicos acerca de la herramienta y las posibilidades que esta ofrece; por otro lado, aprendizajes relativos a competencias profesionales y cualidades personales, elementos que en muchos casos han ayudado a definir la propia identidad personal y profesional; y finalmente, aprendizajes relativos al entorno laboral vinculado a la familia profesional propia del Educador/a Social que hace posible el ajuste entre el individuo y el empleo.

Las características técnicas que definen esta herramienta son valoradas especialmente por el alumnado participante. En gran medida, coinciden con las investigaciones ya realizadas por Andre (2010), Chang (2006) y Clarke y Boud (2018) al afirmar que se trata de una herramienta viva,

dinámica, flexible, creativa, visual y que favorece la estructuración y planificación de la información que deseamos compartir con nuestro entorno. Estas cualidades técnicas son, al mismo tiempo, percibidas por el alumnado universitario como una debilidad o, más bien, como una amenaza si no se dispone de la competencia digital necesaria o del acceso a los recursos tecnológicos. En cualquier caso, al igual que los resultados apuntados en otros estudios (Ross, Maclachlan y Cleland, 2009), se considera imprescindible la presencia de un profesional que acompañe y oriente a la persona en la elaboración del EP, no solo para solventar dificultades técnicas sino, también, para la selección y organización de la información.

Finalmente, y en relación con la utilidad del EP en la búsqueda de empleo, existe cierta contradicción en el alumnado. De una parte, consideran que aumenta la visibilidad en el entorno laboral, pero en determinados ámbitos profesionales. Concretamente, entienden que en los sectores profesionales socioeducativos son otros los procedimientos que emplean las empresas y entidades para la selección de candidatos a un puesto de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Abuzaid, M.M., Elshami, W., David, L. y Stevens, B. (2017). Perceptions of e-portfolio use in lifelong learning and professional development among radiology professionals. *Current Medical Imaging Reviews*, 13(4), 495-501. <https://doi.org/10.2174/1573405613666170105153425>
- Alam, F., Chowdhury, H., Kootsookos, A. y Hadgraft, R. (2015). Scoping e-portfolios to engineering and ICT education. 6th International Conference on Thermal Engineering, ICTE, 2014. *Procedia Engineering*, 105, 852-857. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2015.05.102>
- Amador, L., Esteban, M., Cárdenas, R. y Terrón, M.T. (2014). Ámbitos de profesionalización del educador/a social: perspectivas y complejidad. *Revista Humanidades*, 21(3). <https://doi.org/10.5944/rhd.21.2014.13928>
- Andre, K. (2010). E-portfolio for the aspiring professional. *Collegian*, 17(3), 119-124. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.10.005>
- ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. http://www.aneca.es/var/media/308144/publi_procesosil.pdf
- Asociación Internacional de Educadores Sociales (AIEJI) (2008). *Marco conceptual de las competencias del Educador Social*. Boletín informativo 10/2008. <http://www.aieji.net>
- Barberá, E., Gewerc, A. y Rodríguez, J. (2016). Portafolios electrónicos y educación superior en España: situación y tendencias. *RED: Revista de Educación a Distancia*, 50, 1-12 <https://doi.org/10.6018/red/50/7>
- Bellera, J. y Kolacny, T. (2018). Un nuevo reto para la educación social: la acción integral para una madurez social. *RES: Revista de Educación Social*, 27, 236-250 <http://www.eduso.net/res/winarcdoc.php?id=1169>
- Benedicto, J. (2017). *Informe Juventud en España 2016*. INJUVE.

- Caballero, M. A. (2005). *Claves de la orientación profesional. Estructura, planificación, diagnóstico e intervención*. CCS.
- Cabero, J. y Llorente, M.C. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 7(2), 11-22. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/eduweb/v7n2/art01.pdf>
- Carl, A. y Strydom, S. (2017). E-portfolio as reflection tool during teaching practice: The interplay between contextual and dispositional variables. *South African Journal of Education*, 37(1), 1-10. <https://doi.org/10.15700/saje.v37n1a1250>
- CEPAL (2017). *La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral*. Publicación de las Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42250/1/S1700893_es.pdf
- Chang, K. (2006). *EPortfolio for skilled immigrants and employers: LifIA Project. Phase one final report*. <http://www.futured.com/documents/ePortfoliotoConnectSkilledImmigrantsandEmployers.pdf>
- Clarke, J.L. y Boud, D. (2018). Refocusing portfolio assessment: Curating for feedback and portrayal. *Innovations in Education and Teaching International*, 55(4), 479-486. <https://doi.org/10.1080/14703297.2016.1250664>
- Comisión Europea (2010). *Employers' perception of graduate employability*. Comisión Europea. http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_en.pdf
- Dapía, M. y Fernández, M. (2018). Educación Social y escuela en España. A propósito de la formación e inserción laboral. *Revista Iberoamericana de Educación*, 76, 209-228. <https://doi.org/10.35362/rie7602857>
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36. http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Eslava, M.D. (2019). *Diseño del perfil competencial de la profesión de la Educación Social* [Tesis Doctoral. Universidad de Córdoba]. Córdoba.
- Falcón, C. (2016). *El portafolios como herramientas de orientación universitaria: una aproximación cualitativa* [Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza]. Zaragoza.
- Falcón, C. y Arraiz, A. (2017). Construcción eficiente y sostenible de la carrera: el portafolio profesional como recurso de orientación universitaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(2). 8-29 <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.2.2017.20116>
- Farriols, N., Vilaregut, A., Palma, C., Dotras, P. Llinares, M. y Dalmau, C. (2014). Estudio descriptivo de un modelo de orientación universitario. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(3), 106-120. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.3.2014.13861>
- Faulkner, M., Azid, S., Wayne, V. y Smith, E. (2013). Exploring ways that ePortfolios can support the progressive development of graduate qualities and professional competencies. *Higher Education Research & Development*, 32(6), 871-887.
- Ferreira, M. y Tortell, M. (2016). Educador y educadora social: acceso al mundo laboral. *RES: Revista de Educación Social*, 23, 133-146. <http://www.eduso.net/res/23/articulo/educador-y-educadora-social-acceso-al-mundo-laboral->

- Fosado, R., Martínez, A., Hernández, N. y Ávila, R. (2018). El Portafolio virtual como herramienta transversal de planeación y evaluación del aprendizaje autónomo para el desarrollo sustentable. *RIDE: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 194-215. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.338>
- Froufe, S. (1997). Los ámbitos de intervención en la Educación Social. *Aula: Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca*, 9, 179-200. http://campus.usal.es/~revistas_trabajo/index.php/0214-3402/article/viewFile/3491/3510
- Fullana, J., Pallisera, M., Tesouro, M. y Castro, M. (2007). La inserción laboral de los diplomados en Educación Social. Análisis de las características de los procesos de inserción y reconocimiento profesional. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 59(4), 565-580. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2582752>
- Fullana, J., Pallisera, M. y Planas, A. (2011). Las competencias profesionales de los educadores sociales como punto de partida para el diseño curricular de la formación universitaria. Un estudio mediante el método Delphi. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(1), 1-13. <https://doi.org/10.35362/rie5611541>
- Hallam, G. y Creagh, T. (2010). ePortfolio use by university students in Australia: A review of the Australian ePortfolio Project. *Higher Education Research and Development*, 29(2), 179-193. <https://doi.org/10.1080/07294360903510582>
- Hampe, N., y Lewis, S. (2013). E-portfolios support continuing professional development for librarians. *The Australian Library Journal*, 62(1), 3-14. <https://doi.org/10.1080/00049670.2013.771766>
- Hernández, M., Reyes, C., Ferrer, K. y García, F. (2016). El e-portafolio como herramienta de evaluación socioformativa. En R. Roig-Vilá (coord.), *Tecnología, innovación e investigación en los procesos de enseñanza-aprendizaje* (pp. 653-661). Octaedro.
- Humburg, M., De Grip, A. y Van Del Velden, R. (2017). ¿Qué competencias protegen a los titulados en caso de atonía del mercado laboral? *Revista Internacional del Trabajo*, 136 (1), 25-44. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12044>
- INE (2016). *Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios 2014*. <https://www.ine.es/prensa/np957.pdf>
- Kabilan, M. (2016). Using Facebook as an e-portfolio in enhancing pre-service teachers' professional development. *Australasian Journal of Educational Technology*, 32(1), 19-31. <https://doi.org/10.14742/ajet.2052>
- Lai M., Lim, C.P. y Wang, L. (2016). Potential of digital teaching portfolios for establishing a professional learning community in higher education. *Australasian Journal of Educational Technology*, 32(2), 1-14. <https://doi.org/10.14742/ajet.2572>
- Llanes, J., Figuera, P. y Torrado, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de Graduados en Pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 28(2), 46-60. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.28.num.2.2017.20118>
- López Zaguire, R. (2013). Las educadoras y los educadores sociales en centros escolares, en el estado español. *RES: Revista de Educación Social*, 16, 1-17. http://www.eduso.net/res/pdf/16/jor_res_%2016.pdf
- Marzo, M, Pedraja, M. y Rivera, P. (2007). Análisis de las demandas del mercado de trabajo español a los universitarios. En: J.C. Ayala (coord.) *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234855>

- Melo, J. y Miret, P. (2010). Transición a la vida adulta en España: una comparación en el tiempo y en el territorio utilizando el análisis de entropía. *REIS: Revista española de investigaciones sociológicas*, 131, 75-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3396906>
- Miller, P. y Tuekam, R. (2011). The feasibility and acceptability of using a portfolio to assess professional competence. *Physiotherapy Canada*, 63(1), 78-85. <https://doi.org/10.3138/ptc.2009.43>
- Morales, M. (2016). Estrategias para atender el empleo juvenil en la economía informal. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23, 89-121. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.04.002>
- Pastor, J.M. y Peraita, C. (2014). La inserción laboral de los universitarios españoles. *RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 7(1), 252-266. <https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/10198>
- Pérez, C., Castro, F.V. y Cubo, S. (2008). Inserción sociolaboral de universitarios: aspectos psicosociales. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 349-364. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832317037.pdf>
- Pérez Serrano, G. (2005). Derechos humanos y Educación Social. *Revista de Educación*, 336, 19-39. http://www.revistaeducacion.mec.es/re336/re336_02.pdf
- Pita, C. y Pizarro, E. (2013). *Cómo ser competente. Competencias profesionales demandadas en el mercado laboral*. Cátedra de Inserción Profesional Caja Rural Salamanca. Universidad de Salamanca.
- Pujol-Jover, M., Riera-Prunera, C. y Abio, G. (2015). Competences acquisition of university students: Do they match job market's needs? *Intangible Capital*, 11(4), 612-626. <https://doi.org/10.3926/ic.625>
- Reyes, C., López, A., García, A., Ibarra, M. y Hernández, J. (2017). El portafolio electrónico como estrategia de evaluación desde un modelo reflexivo en Educación Media Superior. En M.G. Veytia (Coord.), *Diferentes miradas sobre el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación en educación* (pp. 118-149). ReDIE.
- Rodríguez Izquierdo, R. (2011). Estudio sobre el proceso de integración laboral de las educadoras y educadores sociales en Andalucía. *REOP: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22(3), 314-328. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.22.num.3.2011.11284>
- Rodríguez Moreno, M.L. (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria. Modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Romero Rodríguez, S. (2004). *Aprender a construir proyectos profesionales y vitales*. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15(2), 337-354. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.15.num.2.2004.11637>
- Romero Rodríguez, S. (2009). El proyecto vital y profesional. En L.M. Sobrado y A. Cortés (Coords.), *Orientación profesional: nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 119-141). Biblioteca Nueva.
- Romero, S. y Figuera, P. (2018). La orientación en la Universidad. En M. Manzanares y C. Sanz (Dirs.), *Orientación profesional: fundamentos y estrategias* (pp. 163-196). Ediciones de Castilla la Mancha.
- Rondón, L., Muñoz, F. y Gómez, A. (2017). Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles. *Revista Temas Laborales*, 137, 185-208. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552302>

- Ross, S., Maclachlan, A. y Cleland, J. (2009). Students' attitudes towards the introduction of a personal and professional development portfolio: potential barriers and facilitators. *Medical Education*, 9(69), 1-6. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-9-69>
- Ruiz Olabuénaga, J.I. (2012). *Teoría y práctica de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto.
- Sánchez García, M.F. (2013). *Orientación profesional y personal*. UNED.
- Sánchez García, M.F. y Suárez Ortega, M. (2018). *Orientación para la construcción del proyecto profesional*. UNED.
- Schneider, J., O'hara, K. y Munro, I. (2016). Using continuing professional development with portfolio in pharmaceuticals course. *Pharmacy*, 4(16), 1-8. <https://doi.org/10.3390/pharmacy4040036>
- Slepcevic-Zach, P. y Stock, M. (2018). EPortfolio as a tool for reflection and self-reflection. *Reflective Practice*, 19(3), 291-307. <https://doi.org/10.1080/14623943.2018.1437399>
- Soto, E., Barquín, J. y Fernández, M. (2016). Portafolios electrónico y educativo. En A. Pérez Gómez (Coord.), *El portafolios educativo en educación superior* (pp. 141-162). Akal.
- Suárez, B. (2014). La Universidad Española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 90-110. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.25.num.2.2014.13522>
- Vázquez, E., Fernández, E. y López, E. (2017). Los ámbitos de intervención de los profesionales de la Educación Social. Un estudio con mapas conceptuales multimedia. *RELATEC: Revista latinoamericana de tecnología educativa*, 16(2). <http://dx.medra.org/10.17398/1695-288X.16.2.205>

Fecha de entrada: 12 diciembre 2019

Fecha de revisión: 6 mayo 2020

Fecha de aceptación: 21 mayo 2020