

Módulo 1:

# PLE para la mejora de la empleabilidad

*(por David Alvarez para el proyecto ikanos)*



# 1. Introducción: Empleabilidad en la sociedad red

Hace algo más de dos décadas Jan van Dijk introducía el concepto de Sociedad Red, popularizado por Manuel Castells (1997), un concepto que hace referencia a la nueva forma de sociedad en la que vivimos en la que Internet es el principal medio de comunicación y de relación.

En este contexto dominado, y acelerado permanentemente, por la tecnología digital y en particular por Internet nos encontramos en una encrucijada permanente, incapaces de predecir el futuro cercano, lo cual nos exige una gran capacidad para adaptarnos a nuevas situaciones y resolver nuevos problemas de manera permanente.

Por lo que respecta estrictamente a la vida laboral, son muchas las cuestiones que han cambiado en estas últimas décadas (Greenberg & Baron, 2008):

- El empleo de por vida es una cosa del pasado, pasar por varias ocupaciones a lo largo de la carrera profesional es algo habitual.
- Las carreras no tienen fronteras, pasando a través de diferentes empresas, actividades y responsabilidades.
- Cada vez son más frecuentes los trabajos con horarios flexibles, en lugares diferentes del que ofrecen las empresas y para varias empresas de forma simultánea.

La economía digital exigirá durante los próximos años trabajadores flexibles, con una mentalidad de cambio continuo y la capacidad para cambiar y adaptarse en respuesta a la complejidad de la economía global, una flexibilidad que tendrá que ser alimentada y desarrollada (Linton & Schuchhard, 2009).

Es más, se espera que en 2025 algunos de los puestos de trabajo actuales no existan mientras que otros nuevos se habrán creado (CEDEFOP, 2010). Uno de los principales retos será hacer que la ciudadanía sea capaz de actualizar sus competencias y adaptarse rápidamente a nuevos entornos profesionales.

La actual crisis económica nos ha enseñado que que no hay ningún sector social ajeno a los problemas laborales, incluso aquellos profesionales más cualificados necesitan mirar hacia nuevos campos de empleo, cambiando o adaptando sus perfiles profesionales de una forma sustancial (Hoogveld, 2011).

Esta realidad en permanente cambio nos plantea una serie de retos en relación a la formación y el empleo, entre los que destacan:

- La transición entre el sistema educativo y el mercado laboral;
- Actualización profesional para hacer frente al cambio permanente;
- La reincorporación al mercado laboral, tanto más difícil cuanto más tiempo se está ausente del mismo.

Hillage y Pollard (1998) definen el concepto de **empleabilidad** de la siguiente forma:

*En términos simples, la empleabilidad consiste en la **capacidad para obtener y mantener el trabajo**. Más ampliamente, la empleabilidad es la capacidad para desenvolverse de forma auto suficiente dentro del mercado de trabajo para desarrollar el potencial a través del empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende de los conocimientos, habilidades y actitudes que poseen, la forma en que utilizan los activos y los presentan a los empleadores y el contexto (por ejemplo, las circunstancias personales y el entorno del mercado de trabajo) en el que ellos buscan trabajo. (Pág. 2)*

## 2. Factores clave para la mejora de la empleabilidad

Schreuder & Theron (1997) destacan tres aspectos importantes en relación con la empleabilidad:

- Cada persona es responsable de su desarrollo profesional, nadie más puede hacerlo por ella.
- Tanto los empleadores como los clientes esperan un actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de nuevas competencias.
- La seguridad laboral reside más en la empleabilidad (es decir, la capacidad para obtener y mantener un empleo) que en el empleo (es decir, en un trabajo específico).

Si bien las competencias que facilitan la capacidad de adaptación al cambio y la movilidad profesional difieren de una ocupación laboral a otra, hay algunas competencias que son útiles en todos los casos. La primera es la **capacidad de aprender**. Las **competencias TIC** junto a las **competencias comunicativas** también están entre las más citadas (Green et al., 2013).

Conviene introducir en este punto el concepto de competencia, en la medida en que el actual contexto de transición de un modelo productivo industrial basado en el trabajo a uno basado en el conocimiento hace que el trabajo, la formación y la educación se orienten a la adquisición de competencias, más que a cualificaciones específicas para tareas prescritas (Rychen & Salganik, 2006).

La definición de competencia de Jornet y Leiva (2006) aporta una perspectiva claramente enfocada a la actividad profesional:

Conjunto de habilidades, conocimientos, procedimientos, técnicas y actitudes, que una persona posee y que son necesarias para:

- realizar las tareas que demanda una profesión de un determinado puesto de trabajo de manera eficaz,
- resolver los problemas de forma autónoma, libre y creativa, y
- colaborar en la organización del trabajo y su entorno sociolaboral

Las competencias transversales, o habilidades 'blandas', como la resolución de problemas, la comunicación en diferentes medios (Collins y Halverson, 2010), el trabajo en equipo y las habilidades TIC, la gestión y el liderazgo, la adaptabilidad, la innovación y la creatividad y la capacidad de aprender a aprender se valoran cada vez más en las economías modernas basadas en el conocimiento y en los consiguientes mercados de trabajo (Hoogveld, 2011).

Así pues, junto con las competencias básicas, las habilidades blandas así como la capacidad para desarrollar y mostrar todas estas competencias es con toda seguridad una necesidad para obtener y conservar un empleo (Cambridge, 2008).

Esto requiere que tanto las personas desempleadas como las que están en activo sean capaces de aprender de forma autónoma (lo cual viene asociado al desarrollo de la competencia aprender a aprender) y de construir sistemas más eficientes para mostrar a empleadores y colegas sus competencias, experiencias laborales e intereses profesionales. En ambos casos el uso de la tecnología es clave, lo cual requiere, como se ha comentado anteriormente el desarrollo de la competencia digital.

Tanto la competencia aprender a aprender como la competencia digital forman parte de las ocho competencias básicas para el aprendizaje permanente según establece el Parlamento Europeo y el Consejo de 18 de diciembre de 2006 (Diario Oficial de la Unión Europea, 2006).

## 2. Factores clave para la mejora de la empleabilidad

### a. La Competencia Digital: el marco europeo de competencias digitales

La sociedad actual, cada vez más compleja, rica en información y basada en el conocimiento, precisa de una ciudadanía capaz de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación con eficacia para aprender, desarrollarse profesionalmente y relacionarse.

Las personas con un nivel insuficiente de competencia digital no sólo están en riesgo de quedar excluidas de importantes actividades, impidiendo que puedan tomar parte de las oportunidades disponibles, sino que además se exponen a riesgos en el uso de las herramientas y recursos digitales (Ala-Mutka, 2011).

Por lo que se refiere a la empleabilidad, el uso limitado o inexistente de Internet en la búsqueda de trabajo implica (de Hoyos et al., 2013):

dificultades para identificar ofertas de empleo que sólo están disponibles a través de canales en línea;

dificultades para llegar a tiempo a determinadas ofertas que están disponibles tanto en línea como a través de los canales habituales.

Pero las TIC no solamente juegan un papel clave en la **búsqueda directa de empleo**, también son fundamentales para la **mejora de las capacidades**, no sólo como herramientas sino también como facilitadoras de espacios de aprendizaje, así como para el **desarrollo de la carrera profesional**: permiten a las personas conectar con otros profesionales, grupos de interés, empleadores o incluso con posibles colaboradores para nuevos proyectos.

En este contexto, y con el objetivo de ofrecer un marco común en la UE para reflexionar y desarrollar programas de capacitación, evaluación y desarrollo de la competencia digital, el Instituto de Prospectiva Tecnológica ha desarrollado el proyecto DIGCOMP cuyo informe final, DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe (Ferrari, 2013), se presentó en agosto de 2013.

Este último informe propone un total de 21 competencias agrupadas en cinco áreas de competencia (Información, Comunicación, Creación de Contenido, Seguridad y Resolución de problemas), que constituyen el núcleo del modelo Ikanos.



## 2. Factores clave para la mejora de la empleabilidad

### b. El Aprendizaje Permanente: la competencia aprender a aprender

La Comisión Europea define en el Marco de Referencia Europea (Diario Oficial de la Unión Europea, 2006) la competencia “aprender a aprender” como:

*...la habilidad para iniciar el aprendizaje y persistir en él, para organizar su propio aprendizaje y gestionar el tiempo y la información eficazmente, ya sea individualmente o en grupos. Esta competencia conlleva ser consciente del propio proceso de aprendizaje y de las necesidades de aprendizaje de cada uno, determinar las oportunidades disponibles y ser capaz de superar los obstáculos con el fin de culminar el aprendizaje con éxito. Dicha competencia significa adquirir, procesar y asimilar nuevos conocimientos y capacidades, así como buscar orientaciones y hacer uso de ellas. El hecho de «aprender a aprender» hace que los alumnos se apoyen en experiencias vitales y de aprendizaje anteriores con el fin de utilizar y aplicar los nuevos conocimientos y capacidades en muy diversos contextos, como los de la vida privada y profesional y la educación y formación. La motivación y la confianza son cruciales para la adquisición de esta competencia. (Pág. 16)*

La definición de García-Bellido, Jornet y González-Such (2011) aporta una visión integradora de las diferentes definiciones existentes y se centra específicamente en el caso de adultos:

*Aprender a aprender es un proceso que requiere **interactuar con el medio**, tanto educativo como social, y que implica poner en marcha diferentes **procesos cognitivos y estrategias** (identificación, conceptualización, resolución de problemas, razonamiento, pensamiento crítico y metacognición), que nos ayuden a **acceder a los recursos necesarios** en el desempeño de nuestra tarea, así como a **comprender la información** que se nos presenta. Pero también implica la puesta en marcha de procesos no cognitivos, que nos permiten mejorar y actualizar los conocimientos que ya tenemos, como es disponer de una actitud abierta y flexible ante los nuevos conocimientos y una motivación intrínseca hacia la tarea.*

La competencia Aprender a aprender presenta dos dimensiones:

- Conciencia de las capacidades y de los conocimientos para el aprendizaje.
- Gestión consciente de los procesos de aprendizaje, realizados tanto individualmente como en equipo.

A su vez cada una de estas dimensiones se puede desglosar en subcompetencias que facilitan la evaluación y desarrollo de la competencia general.

Aprender a aprender es, por tanto, un factor clave para la mejora de la empleabilidad y requiere de una actitud positiva y proactiva hacia el aprendizaje y la gestión de procesos de aprendizaje autoregulados, además de poner en ejercicio la competencia digital en tanto que los principales espacios de aprendizaje (informal) están actualmente en Internet.

### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

El Proyecto IKANOS, de la Dirección de Emprendimiento, Innovación y Sociedad de la Información del Departamento de Desarrollo Económico y Competitividad del Gobierno Vasco, se desarrolla en el marco de la Agenda Digital 2015 (AD@15) con el objetivo de impulsar la Sociedad de la Información y del Conocimiento entre la sociedad vasca a través del desarrollo y difusión de un modelo de competencias digitales.

En el despliegue de la Agenda Digital de Euskadi 2015, IKANOS tiene como meta principal impulsar la difusión y realizar la traslación a Euskadi del marco europeo de competencias digitales (desarrollado en el Proyecto DIGCOMP), estableciéndose para ello los siguientes objetivos específicos:

- Favorecer el acercamiento al concepto de competencias digitales
- Promover la alfabetización digital
- Facilitar cambios en clave de competencias de los sistemas formativos, los perfiles competenciales y los Servicios de Empleo y Orientación Profesional

En particular el proyecto IKANOS propone al colectivo de la población activa, una estrategia para desarrollar conjuntamente su competencia digital y su competencia aprender a aprender a partir del concepto de **Entorno Personal de Aprendizaje**, con el objetivo de mejorar su empleabilidad, es decir, la capacidad para obtener y/o mantener un empleo.

#### a. Qué es un Entorno Personal de Aprendizaje o PLE

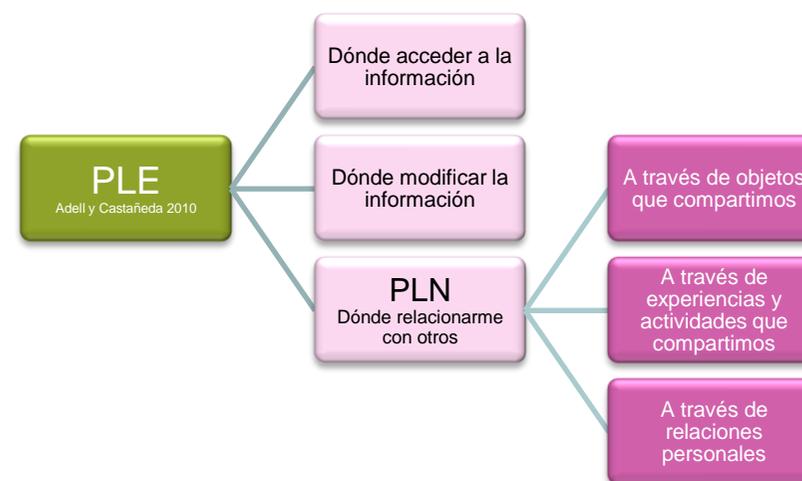
En el actual contexto de aprendizajes informales y conectados a través de Internet el concepto de Entorno Personal de Aprendizaje se ha consolidado como un marco que permite afrontar el desarrollo de la competencia digital vinculada al aprendizaje autónomo y su relación con la competencia aprender a aprender, trascendiendo su visión como herramienta para ser considerado como un nuevo enfoque del uso de las tecnologías para el aprendizaje (Attwell, 2007).

Un Entorno Personal de Aprendizaje (o PLE) es “...es el conjunto de herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades que cada persona utiliza de forma asidua para aprender” (Adell y Castañeda, 2010, pág. 23).

Siguiendo la estructura que proponen Jordi Adell y Linda Castañeda (2010), podemos ver el PLE como tres espacios que nos permiten acceder a información, elaborar dicha información y generar nuevo contenidos, y relacionarnos con otros.

Aprender usando el Entorno Personal de Aprendizaje permite a los aprendices hacer, reflexionar y compartir. En definitiva, desarrollar y poner en ejercicio el PLE es una buena estrategia de aprendizaje permanente que permite:

- identificar las necesidades formativas,
- aprovechar las oportunidades de aprendizaje que ofrece Internet.



### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

#### b. Qué es un PLE institucional

Si bien el PLE se configura a través de procesos, experiencias y estrategias de las personas (Adell & Castañeda, 2010), es decir, es un constructo que pertenece a los aprendices, hay un interés permanente por parte de diversas organizaciones para:

- diseñar soluciones tecnológicas a través de la agregación de herramientas y recursos 2.0 para facilitar el aprendizaje informal de sus miembros, tal y como plantean Casquero, Portillo, Ovelar, Romo y Benito (2010);
- ofrecer soluciones tecnológicas de desarrollo propio a los aprendices para que puedan construir y desarrollar sus PLEs, como PLEg -Plataforma desarrollada en el marco del Proyecto Guadalinfo (Junta de Andalucía) para que los usuarios de dicha red pudieran construir su PLE.- (Álvarez, Agudo, Corpas & Fernández, 2013);
- desarrollar plataformas con un enfoque más social, que permita al alumnado participar en actividades formales desplegando su propio PLE, como Social Wire -Plataforma de Social Learning desarrollada por Social Wire Labs, Spin-off de la Universidad de Vigo- (López-Ardao, 2012);
- desarrollar entornos de aprendizaje centrados en las organizaciones y no en los individuos, como SAPO Campus -Plataforma integrada de servicios 2.0 para educación desarrollada por la Universidad de Aveiro (Portugal) con el objeto de ofrecer un PLE institucional- (Santos & Pedro, 2009).

En este sentido cabe destacar el interés de Ravet y Attwell (2007) por definir entornos de aprendizaje ‘institucionales’, en tanto que “las organizaciones, como los individuos, aprenden a través de la reflexión sobre propia práctica, su investigación colaborativa y sus redes de conocimiento” (pág. 2).

Ravet y Attwell proponen el acrónimo POLE para referirse a los Entornos Personales e Institucionales de Aprendizaje como aquellos ecosistemas que permiten o facilitan la interacción entre las actividades de aprendizaje informal de los miembros de la organización, gestionadas a través de sus respectivos PLEs, y los procesos de gestión del conocimiento de la propia organización a través de la reflexión como apoyo para su transformación y construcción identitaria.

También Ismael López-Peña (2010) apuesta por esta línea de trabajo si bien usa el acrónimo HIPLÉ para referirse a los Entornos Híbridos de Aprendizaje Personal-Institucional.

Inspirados en esta idea, y con el objetivo de ayudar a los desempleados y/o personas en búsqueda activa de empleo a construir y desarrollar sus Entornos Personales de Aprendizaje para la mejora de la empleabilidad, IKANOS propone iPLE, el Entorno Personal de Aprendizaje Ikanos.

Plataforma integrada de servicios 2.0 para educación desarrollada por la Universidad de Aveiro (Portugal) con el objeto de ofrecer un PLE institucional.

### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

#### c. En qué consiste el iPLE o Entorno Personal de Aprendizaje Ikanos

El **iPLE** o Entorno Personal de Aprendizaje Ikanos es un PLE promovido por diferentes agentes de Euskadi vinculados con el empleo y la formación (Dirección de Emprendimiento, Innovación y Sociedad del Gobierno Vasco, Lanbide, KZgunea,...) para que la población activa mejore su empleabilidad (es decir la capacidad para mantener o buscar un empleo) a través del desarrollo de la competencia digital y la competencia aprender a aprender.

A través de su **iPLE** cada persona que participe en el proyecto Ikanos podrá:

1. Reflexionar y tomar decisiones sobre su carrera profesional;
2. Definir y desarrollar su identidad digital;
3. Identificar sus necesidades formativas;
4. Organizar y desarrollar su actividad formativa en actividades de aprendizaje formal;
5. Diseñar su entorno personal de aprendizaje, integrando herramientas y servicios de la web 2.0, y ponerlo al servicio de sus aprendizajes formales, no formales e informales;
6. Construir su red personal de aprendizaje (PLN);
7. Mostrar sus conocimientos, competencias e intereses profesionales de una forma atractiva y eficiente a posibles empleadores a través de un portfolio digital.

El desarrollo del iPLE comprende por tanto tres grandes áreas:

- Aprendizaje formal,
- Aprendizajes formales e informales;
- Creación de un e-portfolio o portfolio digital.

El e-portfolio es el espacio que permite organizar y visibilizar, atendiendo a diferentes perfiles de interés, todas las actividades de comunicación, aprendizaje y reflexión (tanto sobre los aprendizajes como sobre las decisiones referentes al desarrollo profesional) a cada persona en activo, sea cual sea su situación laboral.

El siguiente diagrama muestra la relación entre las diferentes áreas implicadas en la construcción y desarrollo del iPLE:



## 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

### c.1 Aprendizajes formales, no formales e informales

Hay de tres tipos de aprendizaje desde la perspectiva de la relación que se establece entre quienes aprenden y quienes enseñan, y el contexto en el que se realiza ese proceso: el aprendizaje formal, el aprendizaje no formal y el aprendizaje informal.

El **aprendizaje formal** es aquel que ocurre como consecuencia de un proceso institucionalizado, secuencial y estandarizado, atendiendo a unos objetivos didácticos, con una duración determinada y que concluye con un proceso de evaluación y certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del aprendiz y estructurado en todos sus aspectos desde el punto de vista del docente y la institución.

El aprendizaje no formal ocurre en cualquier actividad educativa organizada y sistemática no reglada, y sin que haya una voluntad certificadora expresa. La educación de adultos o las actividades desarrolladas por los museos o las bibliotecas estarían incluidas en este ámbito.

El aprendizaje informal es aquel que ocurre en las actividades cotidianas. No es un aprendizaje estructurado, no se evalúa y no conlleva ninguna certificación. Son aprendizajes que se producen de manera fortuita, inesperada,... aprendizajes que no responden a ningún tipo de planificación o diseño, y que ocurren especialmente en los 'terceros lugares' a los que se refiere el sociólogo Ray Oldenburg (1989), espacios diferentes a nuestra casa (primer lugar) y nuestro trabajo (segundo lugar) y que son ricos en experiencias relacionadas con la socialización, tal y como sugiere Teemu Arina (2007).

Los aprendizajes informales están vinculados a las necesidades e intereses del individuo, y por tanto es habitual que ocurran como parte de la resolución de un problema o bien por la interacción con los iguales en torno a temas de interés compartidos. Las instituciones de formación tradicionales han dejado de ser los únicos espacios donde adquirir conocimientos, a favor de los contextos no formales e informales, tanto en entornos presenciales como en línea (Dabbagh y Kitsantas, 2011).

El Entorno Personal de Aprendizaje permite gestionar tanto los aprendizajes formales y no formales, como sacar el máximo partido a las oportunidades de aprendizaje que plantean los contextos informales.

En particular, en contextos formales (y también en los no formales) el PLE puede ser entendido como el uso integral y sistemático de aplicaciones y servicios de la web 2.0 en los procesos de aprendizaje (Kergel, 2013).

En contextos informales, especialmente en línea, el PLE facilita los procesos de:

- Gestión de información (búsqueda, filtrado y marcado social);
- Comunicación y colaboración entre iguales;
- Creación de contenidos.
- Construcción de una red de aprendizaje.

En relación a esto último, la participación en redes y la construcción de comunidades, además de ser claves para acelerar los procesos de aprendizaje, son dos de los grandes activos en la búsqueda de empleo (McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007) (Van der Heijden, Boon, Van der Klink & Meijs, 2009).

Los miembros de una red o comunidad pueden ofrecer información sobre oportunidades laborales, asesoramiento e información acerca de una empresa o industria en particular, e incluso ser prescriptores de empleo o simplemente participar en la ampliación de la red de sus contactos.

## 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

### c.2 El Portfolio Digital

Un portfolio es:

- Una selección de artefactos cuyo propósito es proporcionar evidencias de los logros, esfuerzos y crecimiento personal y profesional;
- Una herramienta de planificación y gestión de la carrera profesional;
- Una herramienta de planificación y gestión de los aprendizajes;
- Un espacio para la reflexión sobre los conocimientos y las experiencias profesionales;

Un portfolio es por tanto algo más que un archivo de evidencias. El portfolio se construye con objetos cuidadosamente seleccionados y con un propósito, atendiendo a los objetivos personales y profesionales. Detrás de un portfolio residen procesos ricos y complejos de planificación, síntesis, compartición, discusión, reflexión y de dar, recibir y responder a la retroalimentación (Joyes, Gray & Hartnell-Young, 2008).

Por otra parte las TIC nos permiten trasladar los portfolios tradicionales en formato impreso al formato electrónico, más versátiles, flexibles y útiles para aprender y desarrollarse profesionalmente en la Sociedad Red: son los e-portfolios.

Si bien tradicionalmente se han distinguido entre diferentes tipos de portfolios según el propósito, dado que el aprendizaje y el trabajo son dos actividades humanas íntimamente ligadas en el actual contexto laboral, aprender es igual a trabajar y trabajar es igual a aprender (Jarche, 2012), desde Ikanos se considera que no tiene sentido distinguir entre el portfolio de aprendizaje y el portfolio profesional.

Desde el punto del vista del empleo, numerosas experiencias, con el Reino Unido a la cabeza, han demostrado que el uso de e-Portfolios mejora la empleabilidad, como ocurrió en el Proyecto SWOOP dirigido a desempleados mayores de 45 años (Stevens, 2008). En particular los e-Portfolios dieron a los participantes una mejor comprensión de sus competencias y capacidades, y mejoró la confianza en sí mismos, especialmente en la promoción hacia posibles empleadores.

Cuanto mayor es el control que se ejerce de un e-portfolio mayor es el nivel de motivación del individuo hacia su aprendizaje, y por tanto un mayor compromiso con su desarrollo personal y profesional (Barrett & Wilkerson, 2004).

Los expertos consideran que en el futuro cada vez más a menudo la gente va a querer (o necesitar) acceder a áreas profesionales sin poseer los títulos pertinentes. Así pues, aunque los títulos seguirán siendo importantes, la capacitación en habilidades prácticas, conectadas o no a un grado, será más importante para preparar a las personas de cara a la incorporación en una área profesional novedosa (Redecker et al., 2010, pág. 7).

Para responder a esta tendencia, también será necesario que las experiencias no profesionales y las habilidades adquiridas de manera no formal e informal sean reconocidas (Diario Oficial de la Unión Europea, 2012).

Los e-portfolios están llamados a servir para facilitar esa validación de competencias y conocimientos adquiridos en contextos no formales e informales, además de contribuir a la mejora de las competencias a través de actividades tanto formales como no formales e informales de aprendizaje.

Por lo que respecta a la relación con los PLE, los e-portfolios proporcionan un marco que se puede utilizar para reflejar la implementación de aplicaciones Web 2.0 en el curso de un proceso de aprendizaje individual. Este uso de los e-portfolios permite abrir gradualmente la reflexión sobre el proceso de aprendizaje a la construcción de los PLE (Kergel, 2013).

Si visualizamos el PLE como una colección de herramientas integradas de forma flexible, incluyendo tecnologías de la Web 2.0, que se utilizan para el trabajo, el aprendizaje, la reflexión y la colaboración con los demás (Bimrose, Barnes, Brown, & Den, 2008), el e-portfolio es la herramienta que permite dar soporte a los procesos de reflexión que conducen a la construcción de la identidad del aprendiz, así como a mostrar esta identidad a colegas, empleadores y empresas.

### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

#### c.2 El Portfolio Digital

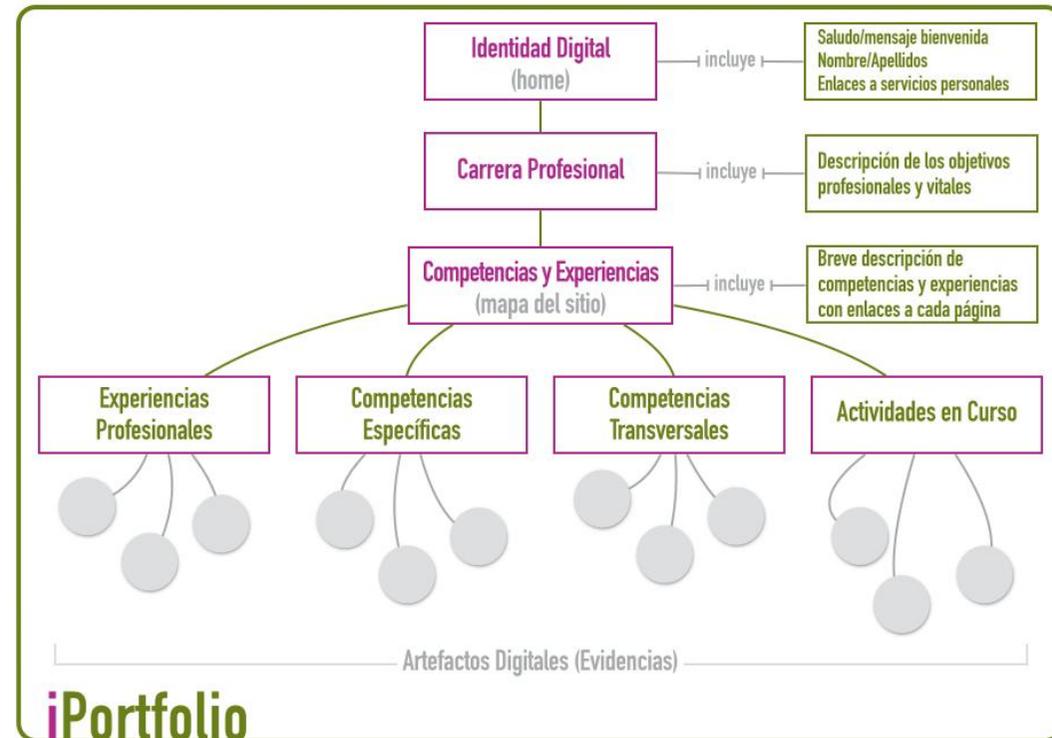
La razón de ser de un PLE es crear el ecosistema en el que la persona construirá su identidad, siendo el e-portfolio la representación sintetizada de esta identidad que conduce al aprendizaje y al desarrollo personal y profesional (Ravet & Attwell, 2007).

Básicamente el e-portfolio debería incluir:

- Perfil personal, plan de carrera, objetivos vitales y profesionales.
- Competencias para la empleabilidad a través de evidencias. Se pueden dividir en dos grupos (específicas relacionadas con la ocupación principal y transversales).
- Reflexión sobre el desempeño profesional (fortalezas, debilidades, plan de mejora). Igualmente se puede dividir en dos apartados, atendiendo a los dos grupos de competencias indicadas.
- Objetivos de aprendizaje. Evidencias de logros de aprendizaje. Reflexión sobre los aprendizajes realizados.

El siguiente diagrama muestra la estructura propuesta de e-portfolio por el Proyecto Ikanos:

#### Estructura del e-portfolio para la empleabilidad ikanos



### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

#### d. El proceso de creación del iPLE

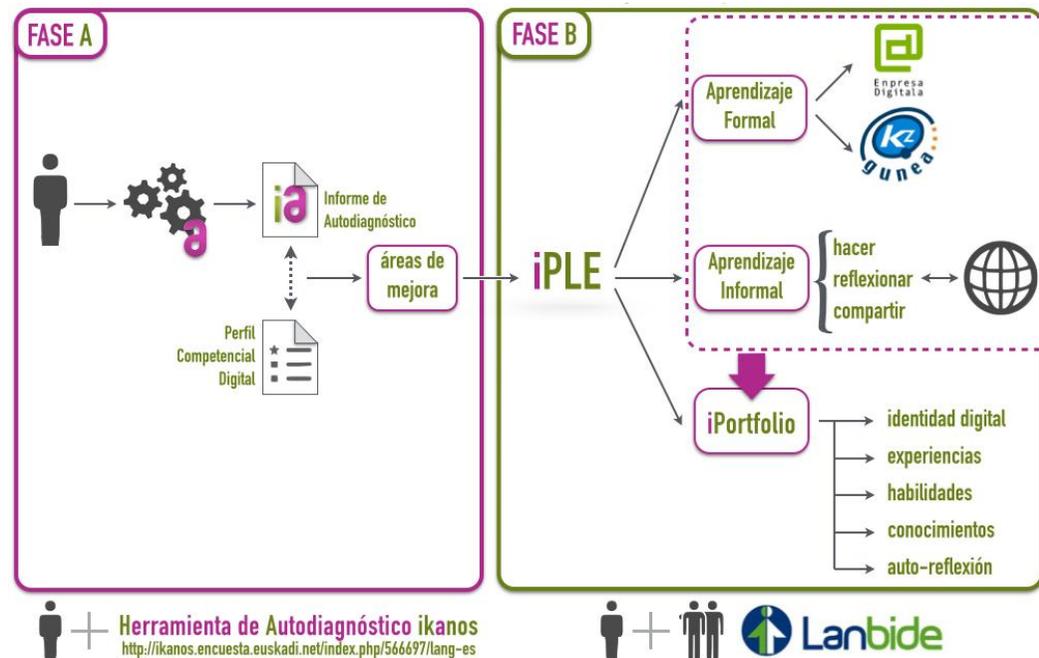
##### DESARROLLO DE LA COMPETENCIA DIGITAL PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD

El proceso de creación del Entorno Personal de Aprendizaje Ikanos cuenta con dos grandes fases. La primera fase (FASE A) la desarrolla de forma autónoma cada persona de manera on-line, usando para ello la Herramienta de Autodiagnóstico Ikanos.

El informe personal que se obtiene de la Herramienta de Autodiagnóstico, que indica el nivel de competencia digital en cada una de las 21 competencias del marco europeo DIGCOMP, se puede contrastar con el perfil competencial digital de cada actividad profesional elaborado por Ikanos.

De la comparación entre el informe y el perfil competencial, se obtienen las áreas de mejora en la competencia digital para la mejora de la empleabilidad.

A continuación comienza la FASE B, durante la cual se construirá el Entorno Personal de Aprendizaje Ikanos para mejorar su competencia digital así como las competencias para el aprendizaje autoregulado y la identidad digital. Como núcleo central de este proceso construirá su e-portfolio. Las personas desempleadas podrán contar con el acompañamiento del Servicio Vasco de Empleo, Lanbide



Esta fase está diseñada para que se adapte al proceso de acompañamiento que habitualmente se lleva a cabo en los centros de Lanbide y que consiste en:

1. Entrevista personal con el orientador/a de referencia para la recogida de datos.
2. Diagnóstico de empleabilidad usando la herramienta de valoración de empleabilidad de Lanbide.
3. Entrevista personal y co-valoración de los resultados entre orientador y demandante y análisis realizados durante la fase de diagnóstico de empleabilidad.
4. Participación en itinerarios (talleres grupales, orientación profesional, formación para el empleo, otras actividades).

### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

El proceso de mejora de la competencia digital consta de cuatro momentos que se identifican con los cuatro momentos del proceso de acompañamiento de Lanbide:

1. Solicitud de cita en Lanbide y entrevista con orientador/a de referencia para facilitar la información obtenida de la herramienta de autodiagnóstico Ikanos.
2. Análisis del informe de autodiagnóstico y análisis de 'competencias PLE' (competencias digitales aplicada al aprendizaje).
3. Entrevista personal para co-diseñar un plan de actuación.
4. Participación en actividades formativas, desarrollo de actividades de aprendizaje informal en línea y desarrollo del e-portfolio.

Estos dos últimos momentos corresponderían a la construcción del Entorno Personal de Aprendizaje Ikanos (iPLE).



La creación y desarrollo de un Entorno Personal de Aprendizaje para la empleabilidad se puede asociar al modelo de Zimmerman sobre el aprendizaje autoregulado (1998, 2000), que el autor describe como un proceso cíclico de tres etapas:

-Planificación. En esta fase el aprendiz realiza dos tipos de actividades: analiza las características de la tarea para hacerse una idea inicial de lo que debe hacer, y analiza el valor de la tarea para sí mismo, lo cual condiciona el grado de motivación y esfuerzo que destinará a la misma. Es decir, analiza la tarea, valora su capacidad para realizarla con éxito, establece metas y planifica.

-Ejecución. Esta es la fase en la que se lleva a cabo la actividad atendiendo a la planificación realizada. Los dos principales procesos que se desarrollan durante la fase de ejecución son el auto-control y la auto-observación.

-Auto-reflexión. En esta fase el aprendiz evalúa el resultado de sus esfuerzos. Se reinicia el ciclo, tomando decisiones de mejora de nuevas competencias, perfeccionando las competencias que ya posee el usuario y mejorando la estructura general y de la documentación de los elementos del e-portfolio.

#### ETAPAS EN LA CONSTRUCCIÓN DEL PLE ikanos (iPLE)

Inspirados en el modelo de Zimmerman (2000) y en la propuesta de PLE de Dabbagh & Kitsantas (2011) para el desarrollo de un PLE que conecte aprendizajes formales e informales, se propone un proceso de construcción del PLE cíclico con tres grandes períodos (planificación, ejecución y difusión) y cinco etapas (definición, diseño, documentación, desarrollo, difusión).



## 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

### ETAPA 1: DEFINICIÓN

Reflexionar y definir los objetivos profesionales, la visión de sí mismo/a y del mercado laboral, de las metas profesionales para los próximos dos a cinco años, y el contexto en el que se enmarca el proceso de búsqueda de empleo.

Esto último incluye reflexionar sobre quién será la audiencia del e-portfolio (empleadores, colegas, empresas, administración,...) y el nivel de competencia digital del autor/a del iPLE (para definir la solución tecnológica óptima para construir tanto el e-portfolio como para avanzar en la incorporación de herramientas de la web 2.0 para el desarrollo de aprendizajes informales).

### ETAPA 2: DISEÑO

En esta etapa hay que valorar tanto lo que se refiere a la parte relacionada con los aprendizajes en red (PLE) como al portfolio digital.

¿Qué debe tener el e-portfolio? A partir de la reflexión de la etapa anterior se debe hacer un análisis de la situación actual en relación a las expectativas profesionales y elaborar un listado de las competencias adquiridas y de las que se necesitan en el área o áreas de interés.

Estas competencias pueden ser:

- Específicas del área o áreas profesionales de interés.
- Transversales (habilidades blandas), como por ejemplo habilidades de liderazgo, habilidades comunicativas, habilidades de planificación, capacidad de organización, habilidades interpersonales, resolución de problemas,...

Es conveniente usar preguntas específicas para facilitar la reflexión: ¿Cuál es el propósito de mi e-portfolio? ¿Por qué estoy incluyendo este elemento específico en mi e-portfolio? ¿Qué competencia deseo ilustrar?

El e-portfolio también debe/puede incluir:

- 1.Experiencias profesionales relacionadas con los objetivos del e-portfolio.
- 2.Trabajos en desarrollo: relación de trabajos, actividades, proyectos o iniciativas en las que se esté participando actualmente.
- 3.Servicios comunitarios: actividades relacionadas con proyectos o iniciativas de servicio comunitario.

Por otra parte, atendiendo a los resultados obtenidos en la herramienta de autodiagnóstico de Ikanos y al perfil competencial digital del área profesional de interés, se deben valorar las mejores herramientas, servicios y recursos 2.0 para desarrollar aprendizajes informales en línea.

### ETAPA 3: DOCUMENTACIÓN

En la tercera etapa hay que recopilar información para documentar las competencias y experiencias en el e-portfolio. Hay que pensar en los artefactos en función del público al que está dirigido el e-portfolio, del área profesional de interés y de las competencias TIC del individuo. Es conveniente identificar al menos un artefacto que sirva de evidencia para cada competencia y experiencia.

Es aconsejable acompañar cada artefacto con una reflexión personal:

- ¿Cómo se adquirió la competencia a la que hace referencia el artefacto?
- ¿Qué se ha aprendido sobre sí mismo/a durante la actividad o evento a la que hace referencia el artefacto? ¿Qué competencias se desarrollaron?

Para trabajar en la selección de artefactos para el e-portfolio se puede usar la siguiente categorización:

- Descripción
- Tipo: Certificado/Evidencia
- Formato: Documento/Imagen/Vídeo/Presentación/online
- Localización: Disco Duro/Dropbox/Google Drive/Web
- Nivel de acceso: Público/Privado

Cada competencia o área de competencias incluida en el e-portfolio puede contener:

- Muestras de trabajos (informes, documentos, fotos, gráficos, vídeos, folletos...).
- Cartas/notas de recomendación (referencias que verifiquen las competencias realizadas por otros colegas o anteriores empleadores).

Todos aquellos artefactos que no sean digitales (por ejemplo, certificados, fotos, folletos, carteles,...) tendrán que ser digitalizados.

### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

#### ETAPA 4: DESARROLLO

Es la etapa de construcción del e-portfolio. Se elige el conjunto de herramientas y servicios que darán soporte al mismo, en función del nivel de competencia digital en el momento de su construcción, y se procede a organizar toda la información elaborada en las etapas previas y volcarla en el sistema de e-portfolio elegido.

El portfolio se puede organizar de manera cronológica o bien atendiendo a categorías, temas, problemas o inquietudes específicas.

#### ETAPA 5: DIFUSIÓN

Esta última etapa incluye dos actividades diferenciadas pero complementarias:

- a) **Construir la Red Personal de Aprendizaje.** Es una actividad de interacción usando servicios de redes sociales adaptados a las necesidades y competencias en el momento de desarrollar esta etapa. Se identifican perfiles sociales (de profesionales y de empresas) relacionados con el área o áreas de interés para seguirlos, en una primera fase, y para interactuar con ellos en una segunda fase de mayor madurez digital. Con esta actividad el PLE se extiende de un espacio de aprendizaje y desarrollo personal a un espacio de aprendizaje social. Usando los perfiles sociales se pueden dar a conocer los intereses profesionales, y hacer llegar el e-portfolio a posibles empleadores, colegas, proyectos, etc.
- b) **Reflexionar y auto-evaluar el propio e-portfolio.** Se identifican las áreas de mejora, tanto en lo que se refiere a competencias necesarias para que el perfil sea más atractivo para la audiencia del mismo, como en lo que se refiere a la estructura del e-portfolio y la calidad y cantidad de los artefactos digitales.

A partir esta reflexión se ponen en marcha varios procesos:

Participar en actividades de formación que cubran las necesidades formativas. Los principales servicios del Gobierno Vasco para la formación continua son la Red KZgunea y Empresa Digitala.

Identificar recursos para el aprendizaje informal en aquellas áreas de interés o competencias que no estén cubiertas en ese momento por ninguna actividad formativa.

Se retoma la etapa 1 de la creación del iPLE para actualizar y mejorar el e-portfolio así como la parte informal del PLE. Se incorporan nuevas evidencias en el e-portfolio a partir de las competencias adquiridas en las actividades (formales o informales) de aprendizaje en las que se participe.

Visión global de todo el proceso de mejora de la competencia digital a través de la construcción y desarrollo de un Entorno Personal de Aprendizaje:

### PROCESO de Construcción del Entorno Personal de Aprendizaje ikanos iPLE ikanos



Servicios del Gobierno Vasco que participan en el Proyecto ikanos



### 3. El entorno personal de aprendizaje ikanos: iPLE

CICLO DE DESARROLLO DEL PLE ikanos (iPLE)

CICLO de  
DESARROLLO  
del  
PLE ikanos  
**iPLE**

