

## **PORTFOLIO: un instrumento para avaliar a Carreira Profesional**

**Ramón Veras Castro.** *Centro de Saúde de Narón*

A Carreira Profesional ven definida na Lei de Ordenación das Profesións Sanitarias (art. 37.1) como un sistema de recoñecemento do desenvolvemento profesional acadado por un ou unha profesional, consistente no seu recoñecemento público, expreso e individualizado. En consecuencia, a proposta de CIG-saúde<sup>1</sup> define a Carreira Profesional vinculada ao traballo ben feito e representa a consolidación do recoñecemento e das recompensas obtidas dun modo sucesivo e progresivo como consecuencia dos avances na preparación, na adicación, na innovación e na responsabilidade profesional ao longo do tempo.

Desto dedúcense os seguintes aspectos básicos:

- A carreira profesional é sobre todo un recoñecemento ao desempeño profesional e non un novo Complemento de Productividade Variable (CPV).
- A carreira profesional debe permitir o progreso dende calquera posto de traballo que ocupe o/a profesional e non só dende os centros con maiores recursos.
- Non debe equipararse carreira con antigüidade, aínda que é lóxico esixir un determinado tempo de exercicio para a acumulación de experiencia, habilidades e outros méritos avaliábeis.
- A carreira profesional debe valorar esencialmente os méritos acadables de forma individualizada, sen que os condicionantes colectivos deban bloquear o progreso na mesma (por exemplo, cos obxectivos por servizos,...).

**Outra característica esencial para considerar a carreira profesional como factor de motivación** é a participación do propio profesional na construción da mesma. Ésta non debe ser vista como un exame, como unha medición externa senón como unha axuda, pactada libremente, para a realización profesional e a mellora do desempeño.

Na proposta de Agrupación Médica de CIG-Saúde (AgM-CIG) agrupamos os criterios a avaliar para o cambio de grao no seguinte esquema<sup>1</sup>:

- A. Actividade asistencial e competencia
  1. Avaliación da competencia
  2. Obxectivos asistenciais
- B. Actividades orientadas á actualización e á mellora da competencia profesional
  1. Aprendizaxe mediante Formación Contínua
  2. Docencia
  3. Investigación

C. Compromiso coa organización

1. Actividades con implicación organizativa
2. Compromiso de adicación exclusiva

**O aspecto probablemente máis difícil de obxectivar é a avaliación da competencia.** Hai probas experimentadas, como a ECOE (Evaluación Clínica Obxectiva Estructurada), que permiten facer unha avaliación da competencia nun momento determinado das dimensións que mida a proba. É, quizáis, o método de exame que máis se aproxima á medición da práctica clínica, do traballo diario; pero non nos informa dos progresos no tempo, nin do esforzo na actualización, nin nos da unha visión completa multidimensional de como traballa diariamente ese profesional. Para isto precisamos outros instrumentos e hai un, o denominado PORTFOLIO, que pode axudarnos nesta tarefa.

### **Definición de Portfolio**

É un rexistro de evidencias que demostran que se logrou unha aprendizaxe. Un sistema de avaliación que consiste na recopilación de documentos (papel, audio, videograbación) que demostran o grao de competencia no desenvolvemento profesional. Documentáanse os logros persoais e as melloras en competencias específicas, sempre cunha participación moi activa por parte do propio profesional, valorando a análise crítica e reflexión persoal sobre a propia práctica e orientando tamén a formación segundo as súas necesidades específicas.

O portfolio é unha técnica que conta co propio profesional para o seu desenvolvemento e busca un pacto entre o profesional e o evaluador sobre as melloras a alcanzar polo traballador no seu desenvolvemento profesional e o seu grao de competencia.

Podemos dicir que **o Portfolio non é** un circuito para avaliar aspectos concretos susceptibles de ser avaliados dun modo máis sinxelo nin é un circuito de avaliación sen proceso formativo reflexivo nin é unha simple recollida de datos curriculares.

### **Pasos no diseño do Portfolio**

É un instrumento moi utilizado noutros países tanto para a avaliación formativa como para a avaliación final para cambiar de grao. Aquí estase traballando no seu diseño na semFYC co obxectivo de utilizalo para o desenvolvemento profesional continuo dos médicos de familia.

- En primer lugar é necesario facer un mapa das competencias que ten cada especialidade (o "Grupo de Traballo Portfolio semFYC" ten elaborado un documento<sup>2</sup> co mapa de competencias de medicina de familia).
- En segundo lugar sería necesario avaliar a situación inicial da que parte o profesional dentro dese mapa de competencias.
- En terceiro lugar permite orientar un plan individualizado de formación ao coñecer as súas necesidades.
- En cuarto lugar é necesario facer unha valoración ponderada dos méritos e logros acadados e o que sería necesario alcanzar para o cambio de grao.

**A Consellaría/Sergas podería crear un grupo de traballo e adicar recursos para o deseño deste instrumento aquí na Galiza, así como estudar a súa utilidade e viabilidade para a medición da Carreira Profesional.**

**Ramón Veras Castro.**

*Médico de Familia. Centro de Saúde de Narón*

---

<sup>1</sup> Agrupación Médica de CIG-Saúde. Modelo de Carreira Profesional do persoal facultativo: proposta de CIG-Saúde para a negociación na Mesa Sectorial do Sergas. Outubro 2004.

<http://www.agmedica.org/Carreira-facultativa-CIG.pdf>

<sup>2</sup> Grupo de Traballo Portfolio semFYC. Mapa de competencias para avaliación de competencias en la práctica clínica (Portfolio semFYC). 14-6-2005.

[http://www.semfy.com/es/noticias/mapa\\_competencias.pdf](http://www.semfy.com/es/noticias/mapa_competencias.pdf)