



**Universidad Juárez Autónoma de Tabasco**  
**División Académica de Educación y Artes**

---

---

**EL APRENDIZAJE INFORMAL EN LA COMUNIDAD DE  
PRÁCTICA RECREA, ZONA SUR SURESTE.**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTA:**

**MARÍA FERNANDA HERNÁNDEZ PÉREZ**

**DIRECTOR:**

**DRA. GUADALUPE PALMEROS Y ÁVILA**

**CODIRECTOR:**

**MTRA. IRMA ALEJANDRA COETO CALCANEÓ**

# María Fernanda Hernández Pérez.pdf

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:549975656

Fecha de entrega

27 ene 2026, 2:43 p.m. GMT-6

Fecha de descarga

27 ene 2026, 3:05 p.m. GMT-6

Nombre del archivo

María Fernanda Hernández Pérez.pdf

Tamaño del archivo

3.4 MB

127 páginas

23.954 palabras

179.024 caracteres




# 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe



- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 20 palabras)
- ▶ Abstract
- ▶ Methods and Materials

## Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad




### N.º de alertas de integridad para revisión

-  **Caracteres reemplazados**  
114 caracteres sospechosos en N.º de páginas  
Las letras son intercambiadas por caracteres similares de otro alfabeto.
-  **Texto oculto**  
30 caracteres sospechosos en N.º de página  
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
ddd.uab.cat		2%
2	Internet	
factorhuma.org		2%
3	Internet	
www.comie.org.mx		<1%
4	Internet	
www.scielo.org.co		<1%
5	Internet	
ri.uaemex.mx		<1%
6	Internet	
idoc.pub		<1%
7	Internet	
www.slideshare.net		<1%
8	Internet	
docplayer.es		<1%
9	Internet	
www.uv.mx		<1%
10	Internet	
angelarbonies.com		<1%
11	Internet	
core.ac.uk		<1%

12	Internet	documentop.com	<1%
13	Internet	www.thefreelibrary.com	<1%
14	Internet	www.scribd.com	<1%
15	Internet	dgsa.uaeh.edu.mx:8080	<1%
16	Internet	www.ries.universia.unam.mx	<1%
17	Internet	vdocuments.mx	<1%
18	Internet	journals.gkacademics.com	<1%
19	Internet	doczz.es	<1%
20	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%
21	Internet	uvadoc.uva.es	<1%
22	Internet	www.marketingunea.com	<1%
23	Publicación	Luis Sebastião Barbosa Bemme, Silvia Maria de Aguiar Isaia, Salvador Llinares, Jul...	<1%
24	Internet	repositorio.utc.edu.ec	<1%
25	Internet	dialnet.unirioja.es	<1%

26	Internet	es.slideshare.net	<1%
27	Internet	todosloshechos.es	<1%
28	Internet	romanticametip.weebly.com	<1%
29	Internet	hdl.handle.net	<1%

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.



# UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

“ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE”



## DIVISIÓN ACADÉMICA DE EDUCACIÓN Y ARTES COORDINACIÓN DE ESTUDIOS TERMINALES

Villahermosa, Tabasco, a 10 de octubre de 2019

LIC. MARIBEL VALENCIA THOMPSON  
JEFE DEL DEPTO. DE CERTIFICACIÓN  
Y TITULACIÓN DE LA U.J.A.T.  
PRESENTE.

En conformidad con lo establecido en el Artículo 87 del Reglamento de Titulación de la U.J.A.T., me permito comunicar a Usted que la **Dra. Guadalupe Palmeros y Ávila** y la **Mtra. Irma Alejandra Coeto Calcáneo** dirigieron y supervisaron el Trabajo Recepcional de “TESIS” denominado “**EL APRENDIZAJE INFORMAL EN LA COMUNIDAD DE PRÁCTICA RECREA, ZONA SUR SURESTE**”. Elaborado por la **C. María Fernanda Hernández Pérez**, pasante de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. El jurado para el examen profesional de la misma (Dra. Verónica García Martínez, Dr. Manuel Jesús Izquierdo Sandoval, Dra. Guadalupe Palmeros y Ávila, Dra. Silvia Patricia Aquino Zúñiga, Dr. Pedro Ramón Santiago) Le revisaron y señalaron las modificaciones que había que hacerle a dicho trabajo y que la interesada ha llevado a efecto. Por lo tanto, puede imprimirse.

ATENTAMENTE

  
M.A.E.E. THELMA LETICIA RUIZ BECERRA  
DIRECTORA

C.c.p. Archivo.  
MAEE'TLRB/ME'CGB

Consortio de  
Universidades  
Mexicanas  
UNA ALIANZA DE CALIDAD POR LA EDUCACIÓN SUPERIOR

www.ujat.mx

www.facebook.com/ujat.mx | www.twitter.com/@ujat | www.youtube.com/UJATmx



**UNIVERSIDAD JUÁREZ  
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**División  
Académica  
de Educación  
y Artes**

**COORDINACIÓN DE ESTUDIOS TERMINALES**

Villahermosa, Tabasco. A 15 de Octubre del 2019

El que suscribe

María Fernanda Hernández Pérez

autoriza por medio del presente escrito a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco para que utilice tanto física como digitalmente la tesis de pregrado denominada:

El Aprendizaje informal en la Comunidad de Práctica RECREA, zona Sur Sureste

De la cual soy autor y titular de los Derechos de Autor.

La finalidad del uso por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la tesis antes mencionada, será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa más no limitativa para subirla a la Red Abierta de Bibliotecas Digitales (RABID) y a cualquier otra red académica con las que la Universidad tenga relación institucional.

Por lo antes manifestado, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en este documento

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco

A los: 15 días

Días del mes de: Octubre

Del año: 2019

Autorizó

María Fernanda Hernández Pérez

FIRMA

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
Capítulo I: El problema de investigación .....	5
1.1 Planteamiento del problema.....	5
1.2 Justificación.....	7
1.3 Objetivos .....	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4 Hipótesis.....	9
Capítulo II: Marco Teórico: Las Comunidades de Práctica y el Aprendizaje informal .....	11
2.1 Las Comunidades de Práctica.....	12
2.1.1 Conceptualización de la Comunidad de Práctica .....	13
2.1.2 Dimensiones y características de las Comunidades de Práctica .....	14
2.1.3 Creación y desarrollo de las Comunidades de Práctica.....	17
2.1.4 Modelo colaborativo en la Comunidad de Práctica .....	24
2.1.5 Comunidades de Práctica en el ámbito Educativo .....	27
2.1.6 Comunidades de Práctica como estrategia de formación docente .....	32
2.2 Aprendizaje Informal .....	36
2.2.1 Conceptualización de Aprendizaje Informal .....	38
2.2.2. Características del Aprendizaje Informal.....	40
2.2.3 Contexto del Aprendizaje Informal .....	41
2.3 Comunidades de Práctica y el Aprendizaje informal .....	42
2.3.1 El aprendizaje Informal en Comunidades de Práctica.....	43
2.3.2 Formarse y aprender a través de comunidades de práctica .....	45
2.3.3 Beneficios del aprendizaje informal dentro de la comunidad de práctica ..	47

Capítulo III: Marco Contextual: Comunidad de Práctica RECREA zona Sur Sureste .....	53
3.1 Comunidad de Práctica RECREA .....	53
3.1.1. Conformación de la CoP .....	53
3.1.2. Objetivo y Ejes Transversales .....	54
3.1.3. La Comunidad de Práctica RECREA-Zona Sur Sureste. ....	56
Capítulo IV: Marco metodológico .....	59
4.1 Metodología cuantitativa.....	59
4.2 Población y muestra.....	60
4.3 Técnica e Instrumentos.....	62
Capítulo V: Resultados de la CoP RECREA.....	73
5.1. Resultados en relación con la CoP RECREA.....	73
5.1.1 Etapa I: Evaluación de las condiciones previas.....	73
5.1.1.1 La infraestructura .....	75
5.1.1.2 Propuesta de Valor.....	76
5.1.1.3 Actuaciones.....	77
5.1.2 Etapa II: Evaluación de la etapa de desarrollo de la CoP RECREA.....	79
5.1.2.1 Composición.....	79
5.1.2.2 Finalidad.....	80
5.1.2.3 Condiciones.....	82
5.1.2.4 Funcionamiento.....	84
5.1.2.5 Los moderadores.....	86
5.1.2.6 La dedicación en la CoP (reconocimiento y difusión).....	87
5.2 Resultados en relación con el Aprendizaje Informal.....	89
5.2.1 Fase III: Aprendizaje informal.....	89
5.2.1.1 Actividades cuando se necesita aprender algo nuevo .....	90
5.2.1.2 Utilización de técnicas de aprendizaje.....	92
5.2.1.3. Percepción de las competencias profesionales.....	93
5.2.1.4 Predisposición para aprender técnicas de aprendizaje.....	95
5.2.1.5. Actividades más efectivas para el desarrollo profesional .....	96

Conclusiones generales .....	99
Referencias bibliográficas .....	108
Anexos .....	112

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diferencia entre una comunidad de práctica y una comunidad de aprendizaje.....	35
Tabla 2 Modalidades del aprendizaje informal y los beneficios de aprendizaje en la CoP .....	49
Tabla 3 Actitudes predominantes de los miembros de la CoP RECREA .....	74
Tabla 4 Evaluación de las Condiciones Previas de la CoP RECREA en Infraestructura .....	75
Tabla 5 Evaluación de las Condiciones Previas de la CoP RECREA en la Propuesta de Valor.....	76
Tabla 6 Evaluación de las Condiciones Previas de la CoP RECREA en las Actuaciones.....	78
Tabla 7 Composición de la CoP Recrea. ....	80
Tabla 8 El objetivo de la CoP RECREA.....	81
Tabla 9 Condiciones de la CoP Recrea. ....	82
Tabla 10 Funcionamiento de la CoP Recrea.....	84
Tabla 11 Los moderadores en la CoP RECREA.....	86
Tabla 12 La dedicación en la CoP RECREA.....	88
Tabla 13 Frecuencia de actividades cuando se necesita hacer algo nuevo.....	91
Tabla 14 Frecuencia con que la falta de tiempo impide utilizar técnicas de aprendizaje.....	92
Tabla 15 Medida de la percepción de competencias profesionales para realizar técnicas de aprendizaje.....	94
Tabla 16 Medida de la predisposición para aprender a utilizar técnicas de aprendizaje.....	95
Tabla 17 Actividades más efectivas para el desarrollo profesional.....	97

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Actitudes predominantes de los miembros de la CoP RECREA.....	74
Gráfica 2 Evaluación de las condiciones previas de la CoP RECREA en Infraestructura.....	75
Gráfica 3 Evaluación de las condiciones previas de la CoP RECREA en la Propuesta de Valor.....	77
Gráfica 4 Evaluación de las condiciones previas de la CoP RECREA en las Actuaciones.....	78
Gráfica 5 Composición de la CoP RECREA .....	80
Gráfica 6 Objetivo de la CoP RECREA .....	81
Gráfica 7 Condiciones de la CoP RECREA .....	83
Gráfica 8 Funcionamiento de la CoP RECREA.....	85
Gráfica 9 Moderadores en la CoP RECREA .....	87
Gráfica 10 La dedicación en la CoP RECREA .....	88
Gráfica 11 Frecuencia de actividades cuando se necesita hacer algo nuevo .....	91
Gráfica 12 Frecuencia con que la falta de tiempo impide utilizar técnicas de aprendizaje.....	93
Gráfica 13 Medida de la percepción de competencias profesionales para realizar técnicas de aprendizaje.....	94
Gráfica 14 Medida de la predisposición para aprender a utilizar técnicas de aprendizaje.....	96
Gráfica 15 Actividades más efectivas para el desarrollo profesional.....	97

## AGRADECIMIENTOS

**A Dios:** Sin duda alguna mi máxima y total ayuda, mi proveedor, quien renueva mis fuerzas cuando existe el cansancio, quien me da esperanza donde parecía que no había solución, quien pensó y piensa en mí cada día, con todo mi corazón agradezco primero a Él, mi creador y mi padre.

**A mi madre:** Por ser el ser humano más paciente y esforzada para ayudarme cada día a salir adelante, quien cree en mí, y me inspira a alcanzar mis metas y sueños.

**A mi padre:** Porque, a pesar de todo, me apoyó y sigue a mi lado.

**A mis hermanos:** Por regalarme momentos invaluables, y apoyarme en todo momento.

**A mis asesores:** Por todo el apoyo y paciencia.

*María Fernanda Hernández Pérez*

## INTRODUCCIÓN

Aprender no es un término nuevo, se puede considerar que el aprendizaje se da en entornos formales como escuelas, instituciones o empresas, e informales que pueden ser, en casa, en la calle, en un parque, entre otros entornos públicos y ajenos a una forma de escuela o institución donde existan jerarquías, modelos o programas a seguir.

La manera de aprender, utilizar el conocimiento, buscar y compartir información ha cambiado en los contextos profesionales y en las organizaciones, ya que vivimos en un mundo donde los cambios son constantes y buscan mejorar todo lo que se hace; por ello, se busca innovar en las formas de obtener un aprendizaje que pueda impactar los entornos en donde el profesional se involucre.

Uno de los entornos que sirve como lugar para la construcción de aprendizajes colaborativos, son las Comunidades de Práctica (CoP), las cuales son un medio que dan paso al fortalecimiento en el desarrollo académico de los profesores, donde también se obtiene un mayor rendimiento en el área de investigación; así mismo la CoP es un espacio que permite el compartir conocimientos individuales y crear conocimiento colectivo.

En relación con la guía de Wenger (2002) llamada *Cultivating Communities of Practice* (Cultivando comunidades de práctica) siendo el uno de los primeros autores que define a la Comunidad de Práctica. Barragán (2015) menciona que la Comunidad de Práctica se asume como “una agrupación humana que reunidos espontáneamente intentan socializar sus experiencias y tensiones alrededor de un horizonte común, en especial cuando son comunidades de acción formal que lo colectivo del aprendizaje tiene carácter prioritario” (p. 162).

Ahora bien, en lo que respecta al aprendizaje informal, Rosales (2009) señala que es “aquel que tiene lugar a través de las experiencias vividas en las más diversas situaciones: familiares, laborales, ocios, académicas, etc.” (p. 28). Cabe resaltar

que el aprendizaje informal puede surgir en entornos o programas formales de aprendizaje, pero al margen de ellos, sucede de manera imprevista.

A partir de estos dos conceptos, la orientación principal de este trabajo es destacar la manera en que la CoP puede funcionar como el medio por el cual se intercambia, comparte y se transfiere conocimiento y buenas prácticas de manera informal, en donde también se crean ambientes de aprendizajes colaborativos entre sus miembros. Se pretende también, que se comprenda, que el aprendizaje informal en una comunidad de práctica no es creado para desorganizar lo ya organizado dentro de la misma, sino para fortalecer el compromiso mutuo, la empresa conjunta y el repertorio compartido que menciona Wenger (citado por Sanz, 2005, p. 3).

La investigación surge a raíz de un proyecto de investigación, cuyo objetivo era impulsar la conformación de comunidades de práctica (CoP) entre el profesorado de dos tipos de instituciones de educación superior (IES): las universidades públicas estatales (UPEs) y las escuelas Normales urbanas y rurales públicas (ENP) del país. La meta es que a la luz del pensamiento complejo, el modelo por competencias, además del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), el personal docente de las IES promueva la innovación en su cotidiana práctica docente.

El proyecto se denomina Red RECREA (Red de Comunidades para la Renovación de la Enseñanza- Aprendizaje en Educación Superior) financiado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), el cual tiene la finalidad fortalecer la consolidación de los Cuerpos Académicos. Surge a iniciativa de la Subsecretaría de Educación Superior y la Dirección General de Educación Superior Universitaria, pone en marcha actividades formativas con esquemas innovadores para motivar y potenciar la capacidad investigativa de los profesores en las Escuelas Normales con el acompañamiento de profesores de Universidades Públicas Estatales (UPE) promoviendo a su vez, una cultura entre académicos para la innovación y mejora de sus prácticas

Los cuerpos académicos que participan en este proyecto son: Investigación e Innovación Educativa y Estudios y Análisis sobre la Educación y la Cultura de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, y Evaluación Educativa de la Escuela

“Rosa María Gutiérrez Eskildsen”, cada uno con sus diferentes perfiles académicos, grados académicos, instituciones educativas, entre otros.

A continuación se presenta la estructura del trabajo de investigación.

Capítulo I: En éste se presenta el planteamiento del problema, la justificación, el objetivo general de esta investigación, el cual es *analizar la creación y desarrollo de la Comunidad de Práctica Recrea Zona Sur-Sureste para favorecer el aprendizaje informal entre los miembros de dicha comunidad*; continuando con los objetivos específicos, y concluyendo con la hipótesis.

Capítulo II: Se divide en tres temas fundamentales con sus respectivos subtemas, los cuales respaldan el tema principal de esta investigación. El primero es la Comunidad de Práctica, el segundo es el Aprendizaje informal y el tercero la Comunidad de Práctica y el Aprendizaje Informal; en los primeros dos temas se da a conocer el concepto de cada uno; así como otros puntos importantes que permiten conocer la creación de la comunidad de práctica, su desarrollo entre otros elementos; en cuanto al aprendizaje informal, además de su conceptualización, se dan a conocer principales características de este aprendizaje, al igual que otros puntos relevantes. Y, por último, en el tercer tema, se establece cómo el aprendizaje informal en la comunidad de práctica permite una mejor función en la misma.

Capítulo III: Se contextualiza la investigación dentro de la CoP RECREA, su integración, objetivos, ejes transversales hasta llegar a la conformación de la Red RECREA Zona Sur-sureste.

Capítulo IV: Se señala la metodología que ha sido utilizada; en este caso se trata de un estudio cuantitativo, señalando la población objeto de estudio, la técnica y el instrumento empleado en la investigación. Tipo de diseño que se emplea es el muestreo no probabilístico.

Capítulo V: Este capítulo se conforma por el análisis y la interpretación de la recolección de datos, así también se muestran las gráficas y tablas de frecuencia de acuerdo a la fase que pertenecen del cuestionario aplicado.

El tema es muy amplio y surgen muchas aristas del mismo, por lo que invitamos a los alumnos y profesionales a utilizar este trabajo como fuente de información para enriquecer el conocimiento y otras investigaciones para alcanzar nuevos conocimientos en torno al tema del aprendizaje informal y las comunidades de práctica.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Este capítulo está dedicado al sustento y argumentos de la problemática identificada, dentro de los tópicos desarrollados se encuentran el planteamiento del problema, la justificación, de la misma forma se establecen los objetivos y pregunta de investigación, así como la hipótesis al final de este apartado.

### 1.1 Planteamiento del problema

Las estrategias que hoy en día siguen latentes en el aprendizaje y en la enseñanza para trabajar en grupos, son casi siempre las mismas; al pasar de los años no se busca dejar a un lado a aquellas estrategias que han establecido un fuerte cambio en el aprendizaje, sino innovar a través de nuevos métodos el proceso de aprendizaje. Si se sigue dejando a un lado los nuevos métodos y nuevos tipos de aprendizaje, se podría perder parte del gran enriquecimiento que pueden brindar estos al aprendizaje en un grupo de personas que trabajan colaborativamente, tal es el caso de las comunidades de práctica.

La Comunidad de Práctica (CoP) es una red de individuos que tienen un interés en común. Dentro de una CoP uno de los aprendizajes que se favorecen, es el aprendizaje informal (Fernández, 2012). A diferencia de otros, dentro de la CoP el aprendizaje al no ser formal, produce que los miembros más experimentados, compartan sus conocimientos y habilidades entre los demás compañeros; permitiendo una mejor experiencia al compartir y emplear este aprendizaje (Martínez J, 2012).

Un aprendizaje tan formal, puede generar en el grupo o la comunidad, que las ideas, conocimientos y experiencias entre las personas o miembros, se limiten, ya que muchas veces se toma mayormente en cuenta a aquel que más conoce del tema, o bien, a aquel que mayor grado académico tiene (Martínez J, 2012).

El aprendizaje que se basa en una comunidad, tiene su fundamentación mayormente en la sabiduría de la masa; es decir, entre mayor sea el número de personas que compartan conocimientos dentro de la CoP, hay más aumento en el crecimiento profesional y a nivel general; permitiendo una visión polifacética a través del diálogo entre todos los miembros y la diversidad de perspectivas de estos (Marín, 2010).

En el caso de la Comunidad de Práctica RECREA; ésta surge a través de una invitación para formar parte de dicha comunidad. Fue creada para realizar de manera conjunta un proyecto de investigación, el cual se aprovecha para compartir conocimientos y buenas prácticas, así como crear los avances de una primera etapa del proyecto entre los cuerpos académicos de universidades públicas y de las escuelas normales. En este sentido, el aprendizaje informal en la CoP surge como una estrategia que beneficia el trabajo en colaboración con todos los miembros, para fortalecer áreas dentro de la misma como el compromiso mutuo, el trabajo de la empresa conjunta y el repertorio compartido que Wenger (2001) menciona en su libro Comunidades de Práctica, aprendizaje, significado e identidad.

Los profesores que integran la red, son académicos de las universidades públicas y de las escuelas normales. En el caso de la CoP RECREA, zona Sur-Sureste, los profesores que la integran son académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y de la Escuela Rosario María Gutiérrez Eskildsen, los cuales tienen diferentes grados académicos, diferente formación académica, realizan diversas actividades dentro de su institución, son profesores de tiempo completo, cuentan con el perfil PRODEP vigente, y cumplen con la única condición de pertenecer a cuerpos académicos en formación, en consolidación y consolidado.

Cada profesor al compartir sus conocimientos a través de la CoP RECREA se forma profesionalmente y personalmente; en esa formación el aprendizaje informal actúa de manera que permite el establecimiento de una identidad de aprendizaje que se puede convertir en una fuente de significado, de energía personal y social, de ahí que surjan las siguientes inquietudes:

¿Cómo se creó y desarrolló la Comunidad de Práctica Recrea para favorecer el aprendizaje informal entre los miembros de dicha comunidad? A partir de esta pregunta surgen otras más ¿Qué condiciones previas existían para su creación?, ¿Cómo fue su funcionamiento y desarrollo?, y ¿Qué experiencias de aprendizaje informal se favorecen al estar incorporados en una CoP?

## 1.2 Justificación

Actualmente escuchar hablar del aprendizaje informal no es muy habitual para muchas personas e incluso profesionales; por esta razón se desconoce cuál es la función de este aprendizaje, el cual podría favorecer en gran manera a los grupos de trabajo; antes, el aprendizaje informal era considerado solo para lugares no formales, es decir fuera de una institución educativa o empresa, ambientes donde la formalidad es uno de los principios principales de estos lugares.

Hoy en día, el aprendizaje informal en una CoP es una herramienta que brinda beneficios en torno a los aprendizajes, ya que no limita a tener solo un aprendizaje tradicional, donde el aprendiz recibe y el maestro enseña, sino que permite la autorresponsabilidad y el autoaprendizaje, ya que la CoP “es un lugar que sirve para compartir conocimientos, experiencias e investigaciones entre varios individuos, creando así una empresa conjunta, un trabajo compartido y el compromiso mutuo de los miembros” (Wenger, citado por Sanz, 2005, p. 3).

Con lo anterior, se puede afirmar que es una reconstrucción del conocimiento entre varios profesionales; donde las experiencias, al ser compartidas mejoran las prácticas de la comunidad.

En este sentido, el presente estudio se considera un aporte significativo, ya que la comunidad de Práctica denominada RECREA, integrada por diferentes cuerpos académicos a nivel superior, como son: Investigación e Innovación Educativa, Estudios y Análisis sobre la Educación y la Cultura y Evaluación Educativa de la Escuela “Rosa María Gutiérrez Eskildsen”; incluyen en la comunidad, el aprendizaje

informal como una herramienta útil que mejora las prácticas educativas; fortalece el trabajo colaborativo e incrementan experiencias que dan como resultados este aprendizaje que tiene sus raíces en la práctica diaria; que beneficia en el trabajo activo y social, basado en la acción y resolución de los problemas de los miembros o de la comunidad.

Por otra parte, es importante destacar que esta investigación permitirá ofrecer datos e información sobre los mecanismos del aprendizaje informal y la creación de la comunidad de práctica para que los profesores de tiempo completo de las escuelas normales integradas en cuerpos académicos fortalezcan las capacidades de investigación con el acompañamiento de Cuerpos académicos de universidades públicas.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Analizar la creación y desarrollo de la Comunidad de Práctica Recrea Zona Sureste para identificar como el aprendizaje informal se logra a través del trabajo colaborativo entre los miembros de dicha comunidad.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar las condiciones previas para una cooperación exitosa entre los miembros de la CoP RECREA.
- Determinar las interacciones que se dan entre los miembros de una Comunidad de Práctica
- Mencionar las experiencias de aprendizaje informal a partir del trabajo colaborativo en la Comunidad de Práctica RECREA.

## Hipótesis

El Modelo Colaborativo en las Comunidades de Práctica, utiliza como base la Metodología para el Desarrollo de Procesos Colaborativos MDPC de Kolfschoten & Vreede (2017). Solano y Collazos (2013, citado por Coto, 2016) explican que “El objetivo es que dicha metodología pueda ser aplicada a la creación colaborativa de recursos de aprendizaje en la que participen varias personas que pueden o no estar distribuidas geográficamente y que puedan pertenecer a diferentes áreas de conocimiento” (p. 2). El trabajo colaborativo en la CoP es una buena estrategia que permite agrupar a personas que tienen un interés, una problemática o un desafío común, quieren compartir sus conocimientos, habilidades y experiencias, y aprender juntos mediante este intercambio; a esto se suma que la CoP permite lo anterior, ya que como menciona Wenger (2001) la CoP son “grupos de personas que comparten una preocupación, un conjunto de problemas o una pasión por un tema y quieren profundizar su conocimiento y experiencia en esta área al interactuar de una forma continua” (p. 4) teniendo así como principio básico del trabajo colaborativo en la CoP, una progresión que va desde la simple interacción a la cooperación, moviéndose de izquierda a derecha avanzando en calidad y cantidad de compromiso y resultado colaborativo.

Por otro lado, Fernández (2012) quien explica que la CoP también son “grupos de personas que aprenden en común, utilizando un único espacio de interrelación y contacto donde comparten informaciones y construyen conocimiento de forma conjunta” (p. 3), explica que la CoP también favorece las diversas formas de aprendizaje, y uno de ellos es el aprendizaje informal, argumentado que la formación en CoP, hace posible la dimensión personal y social del aprendizaje; esto lo confirma Barrantes y Halgand (2011) quienes afirman que uno de los entornos o dispositivos donde el aprendizaje informal se utiliza, es en las CoP de práctica.

Es por todo lo antes mencionado que se hace el siguiente supuesto:

En la CoP RECREA de la zona Sur-Sureste se dan procesos de trabajo colaborativo donde los conocimientos compartidos, la experiencia y la reflexión favorecen el aprendizaje informal de los miembros que la conforman.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### LA COMUNIDAD DE PRÁCTICA Y EL APRENDIZAJE INFORMAL

Es este capítulo se desarrollan los temas y subtemas relacionados con las Comunidades de Práctica, donde al inicio se dan a conocer el origen de las CoP, su conceptualización y las diferentes dimensiones y características específicas de la misma.

Por otro lado, también se habla de cómo se crea y desarrolla una CoP; así como el reconocimiento de un marco que ayuda a establecimiento de ella, como lo es el modelo colaborativo. Y, por último, pero no menos importante, se abordan temas en relación a la CoP en el ámbito educativo, ya que al hablar de educación, se hizo necesario abarcar en el desarrollo de este capítulo, información con respecto a las estrategias de formación docente, para el desarrollo profesional del mismo, y como este, aporta parte de su profesionalismo en una CoP.

En este capítulo también se plasmó la fundamentación teórica sobre la conceptualización del aprendizaje informal, para entender los subtemas siguientes. Reconocer la diferencia que existe en el aprendizaje informal, en comparación de los aprendizaje formales y no formales; es de gran ayuda, ya que permite conocer las diferencias y características que distinguen específicamente a cada aprendizaje, y así comprender que destaca al aprendizaje informal y lo hace único de los otros; por otro lado, cabe señalar que también el aprendizaje informal puede darse en diversos contextos, pero uno en donde mayor vida tiene, es fuera de los entornos educativos, lo que hace altamente interesante al aprendizaje informal, ya que el incorporar tal aprendizaje a la educación ha sido un reto, el cual ha dado frutos en las comunidades de práctica.

## 2.1 Las Comunidades de Práctica

El origen de las comunidades de práctica se conoce desde que las *War Stories* (Historias de guerra) los reparadores de fotocopiadoras de *Xerox*, comentaban sus hazañas sobre como solucionaban problemáticas de los equipos, sin tener que recurrir al manual propuesto por la compañía, alimentando así la irrupción del concepto “Comunidades de Práctica”. A los mejores reparadores se les llamaba *Warriors* y, en todo caso, aun cuando a veces se tomaban notas, lo más importante era poder tomar el número de teléfono de uno de estos expertos en reparación para contactarlo en caso de necesitar ayuda. Esto no ocurría en el marco de una conversación o un curso de formación, sino en los espacios de cafeterías o máquinas de café:

Los reparadores desarrollaron así sus propias prácticas para tender un puente entre la manera en que *Xerox* veía oficialmente su trabajo y las practicas exitosas del mismo. Crearon un modelo propio de las máquinas, distinto del modelo que tenían los formadores (que nos les servía porque estaba basado en los procedimientos oficiales para reparar fotocopiadoras) incluso distinto del modelo de fotocopiadora que tenían los ingenieros (que no era accesible a los reparadores por si sofisticada técnica). Trabajando juntos sobre todo discutiendo juntos acerca de sus problemas, los reparadores compartieron e hicieron circular el conocimiento necesario para reparar las fotocopiadoras. Crearon así lo que se llama una “comunidad de práctica” (Barragán, 2015, p. 160).

Aun cuando las CoP no son identificadas como tales en las organizaciones, hoy en día se pueden nombrar de otra manera, por ejemplo; redes de aprendizaje, grupos temáticos, o clubes de tecnología. En relación al concepto de Barragán en el párrafo anterior, la CoP entonces, se puede definir como un grupo de profesionales o practicantes que de manera espontánea y por intereses similares como la motivación pueden configurar un conocimiento común.

### 2.1.1 Conceptualización de la Comunidad de Práctica

Wenger es uno de los primeros autores que conceptualiza el término de comunidades de práctica; en su obra llamada *Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad*, donde acuña el término de Comunidad de Práctica y señala que: “estas son una parte integral de la vida diaria. Son tan informales y omnipresentes que rara vez son un centro de interés explícito, pero por las mismas razones también son muy familiares” (Wenger, 2001, p. 24).

El mismo autor antes mencionado en su libro *Cultivating Communities of Practice 2002* define la CoP como “grupos de personas que comparten una preocupación, un conjunto de problemas o una pasión por un tema y quieren profundizar su conocimiento y experiencia en esta área al interactuar de una forma continua (p. 4).

Otros autores definen la Comunidad de Práctica como “Grupos de personas que quieren aprender desde la práctica, es decir, quienes se congregan alrededor de la comunidad son practicantes” (Arbones, 2018, p. 438). Mientras que Wenger la define como “Una agrupación humana que reunidos espontáneamente intentan socializar sus experiencias y tensiones alrededor de un horizonte común, en especial cuando son comunidades de acción formal que lo colectivo del aprendizaje tiene carácter prioritario” (Wenger, citado por Barragán, 2015, p. 162).

Aunado a esto, Wenger (2001) señala también que todas las personas pertenecen a una comunidad de práctica; y explica que:

Una comunidad de práctica no es solo una página web, una base de datos o una colección de las mejores prácticas, una comunidad de práctica se da en casa, en el trabajo, en la escuela, en las aficiones, de modo que todos pertenecen a una comunidad de práctica en un momento dado (p. 23).

Por lo tanto, podemos definir en otras palabras, que una Comunidad de Práctica es un grupo de personas que interactúan, aprenden juntas, construyen relaciones y en el proceso desarrollan un sentido de pertenencia y de compromiso mutuo. Habiendo

otros que comparten sus puntos de vista y dan sus perspectivas individuales para algún problema dado, se crea un sistema de aprendizaje social que va más allá que la suma de sus partes; entonces por esta razón, a manera personal y como última definición en este apartado, la Comunidad de Práctica sería entonces, un grupo de personas que se reúnen de manera informal, para compartir conocimientos sobre algún tema en específico, donde también trabajan de forma conjunta para determinado proyecto.

### **2.1.2 Dimensiones y características de las Comunidades de Práctica**

Existen muchos autores, que han definido el concepto de Comunidad de Práctica; pero es Wenger (citado en Sanz, 2005, p. 3) quien fija tres dimensiones en las que asienta una comunidad de práctica las cuales son: El compromiso mutuo, la empresa conjunta, y el repertorio compartido. A continuación, se explica cada una de las diferentes dimensiones antes mencionadas:

- a) El compromiso Mutuo: El hecho de cada miembro de la CoP comparta su propio conocimiento y reciba el de los otros, tiene más valor que el poder que, en otros círculos más clásicos, parece adquirir el que lo sabe todo. El conocimiento parcial de cada uno de los individuos es lo que le da valor dentro de la CoP.
- b) Empresa Conjunta: La CoP debe de tener objetivos y necesidades que cubrir comunes, aunque no homogéneos. Cada uno de los miembros de la CoP puede comprender ese objetivo de una manera distinta, pero aun así compartirlo. Los intereses y las necesidades pueden ser distintos y, por tanto, negociados, pero deben suponer una fuente de coordinación y de estímulo para la CoP.
- c) Repertorio Compartido: Con el tiempo la CoP va adquiriendo rutinas, palabras, herramientas, maneras de hacer, símbolos o conceptos que han

producido o adoptado en el curso de su existencia y que han formado parte de su práctica.

En relación a lo anterior, cabe mencionar que en una comunidad de práctica es necesario que cada miembro se sienta parte del equipo de trabajo, para eso se requiere de madurez; pues el *compromiso mutuo* que se necesita, es para adoptar nuevas ideas y compartir puntos de vista, respetando la idea personal de cada quien, pero sin hacer un efecto negativo en los demás, y es aquí donde la madurez intelectual y personal, son factores que deben de estar bien arraigados en cada persona del equipo de trabajo, ya que así se evitará que alguna de las personas que trabajan en conjunto quieran declinar de participar en la comunidad de práctica.

Por otro lado, cuando se instaura el respeto, forjando participantes con la capacidad y madurez necesaria, se establece la *empresa conjunta*, en ésta, cada persona comprometida completamente, forma parte de una comunidad de práctica sólida, y conociendo el verdadero compromiso de los participantes, se toman en cuenta para que colaborativamente y críticamente se establezcan los objetivos que como comunidad desean alcanzar y lo que necesitarán para el alcance de los objetivos que favorecerán a toda la comunidad. En la empresa conjunta todos proponen ideas, no importando sean diferentes, cada propuesta o idea está sujeta a ser compartida, mejorada o adoptada con los que conforman la comunidad.

Después al construir una empresa conjunta sólida, el trabajo que se apropia en la comunidad es constante, diverso y rutinario; es por esta razón que existe el *repertorio compartido*, donde se ubica el famoso trabajo colaborativo o en otras palabras el trabajo en equipo; el repertorio compartido existe para que todos tengan trabajos diferentes designados, que se integran y son útiles en la comunidad de práctica, un trabajo compartido permite el avance de una forma formal y significativa, que beneficia a todos en todo (Wenger 2001).

Una vez conociendo las dimensiones que deben existir en una comunidad de práctica, es útil conocer las características que una CoP tiene, las cuales son específicas de otros grupos. Arbonies (2018, p. 438) menciona algunas que refieren, que una comunidad de práctica:

- Busca la mejora de la práctica a través del aprendizaje que se genera por intercambio del conocimiento.
- Permite que el grupo sugiera y realice acciones de innovación y mejora de la práctica, esto sucede cuando el grupo está maduro y ya haya intercambiado conocimiento.
- Hace conveniente el trabajo de forma sistemática y no como una respuesta única. La comunidad de práctica nace cuando se vislumbra un asunto multidisciplinar con muchas vertientes de aprendizaje que mantiene un alto ritmo de desarrollo de conocimiento que dificulta su seguimiento.
- Responde a la necesidad de que las personas que están en una práctica se reconozcan en la misma dándose unas a otro cierto grado de credibilidad y confianza, para que generen sentido de comunidad.
- Permite el trabajo desde la acción (práctica) y el aprendizaje (aprender haciendo).
- Captura la esencia práctica para intercambiar y crear conocimiento. La forma ideal de conversar unos entre otros, compartiendo y creando conocimiento.

Wenger (citado por Barragán, 2015) también reconoce tres características fundamentales de una CoP. En primer lugar, se encuentra el dominio, en el que se comparte un interés compartido. La comunidad, en la que los miembros buscan alcanzar los intereses de su dominio y constituyen un sistema de relaciones. Y la práctica, en la que se aplica lo discutido y aprendido.



**Figura 1:** Características de la Comunidad de Práctica (Barragán, 2015, p. 168)

La caracterización anterior no privilegia alguno de los componentes, pues permite que los contenidos formales de los conocimientos del aprendizaje expresados mediante la fórmula de dominio se instauren necesariamente en un grupo de personas que comparten intereses comunes, es decir la comunidad (Barragán, 2015, p. 168).

Sin embargo, esta caracterización no es suficiente y puede ampliarse para así aportar a la reconfiguración del concepto, y dimensionar una idea más amplia y bien fundamentada de lo que es una comunidad de práctica.

Como estrategia de creación de conocimiento, donde surgen aprendizajes útiles, puede llegar a afirmarse que, uno de los caminos a través de los cuales circula el conocimiento, es el camino de la práctica compartida. En este sentido, el énfasis está más allá de la simple conceptualización de los conocimientos y la intelección de estos y se desplaza a aprendizajes que sean aplicables; o lo que es lo mismo se práctica lo aprendido.

Wenger (2001) menciona que “existen diversas aplicaciones del concepto de CoP como en los negocios, el diseño organizacional, el gobierno, la educación, las asociaciones profesionales, los proyectos de desarrollo, la vida cívica y la web” (p. 23). De esta manera, el concepto de CoP proveniente del ámbito de la empresa, bien puede trasladarse a otros campos del saber de la educación, cibercultura, entre otros entornos donde la Comunidad de Práctica funcionaría de manera efectiva, llevando a cabo los métodos o estrategias correspondientes para la eficiencia y eficacia en la Comunidad de Práctica

### **2.1.3 Creación y desarrollo de las Comunidades de Práctica.**

Aunque sea difícil reconocerlo, la experiencia demuestra que la inercia del discurso mental interno de cada cual, suele ser un poderoso distorsionador a la hora de formular objetivos comunes, muchas personas sobrevaloran a primera vista la capacidad de su agenda, cada cual tiene sus propias razones para querer participar

en un proyecto y estas razones no tienen por qué coincidir e incluso pueden ser antagónicas con las otras personas, tristemente los individuos suelen confundirse con la idea que se construyen de sí mismos, de creer que de antemano ya saben la magnitud del trabajo que se hará, y entonces la ilusión necesaria para perseguir con determinación un proyecto suele diluirse en la sobre estimulación y complejidad del día a día, cuando ya se encuentran dentro del trabajo y se dan cuenta que no es como creían o esperaban fuera a ser.

En relación con lo antes dicho, Muntada (2018) menciona que: “Una comunidad de práctica o cualquier otro formato de trabajo colaborativo es impulsada desde el momento del paso directo de la idea que genera la iniciativa a la acción para desarrollar determinada idea” (p. 422).

Por otro lado, Vásquez (2011) en relación a los reparadores de fotocopiadoras Xerox, menciona que “trabajando juntos y sobre todo discutiendo acerca de sus problemas, los reparadores compartieron e hicieron circular el conocimiento necesario para reparar las fotocopiadoras” (p. 53). Por lo que el mismo autor fundamenta como punto clave en la creación de la CoP, que estas “se desarrollan en torno a aquello que es importante para sus miembros” (p. 54).

Para desarrollar la Comunidad de Práctica, Muntada (año) explica que es necesario abrir un momento y dedicar un tiempo para que las personas analicen y debatan conjuntamente sobre la naturaleza del trabajo que van a emprender y las exigencias que requerirá de cada una de ellas. A dicho momento se le acuña el término “Momento Zero”, que refiere:

“Al espacio de tiempo entre la génesis de la idea y el inicio del proyecto donde las personas realizan conjuntamente un análisis para determinar las características, condiciones y demandas que exige el trabajo colaborativo en el seno de una Comunidad de Práctica o de un equipo de proyecto” (Muntada, 2018, p. 423).

Por consiguiente, es necesario entender que es al inicio de la comunidad donde se realizan uno o varios encuentros previos, en donde los participantes conversan y

debaten sobre diferentes aspectos que inciden de manera directa en el desarrollo de la idea y, sobre todo, en los determinantes de la salud del trabajo colaborativo.

El número de estos encuentros es variable y suele estar sujeto al tiempo del que se dispone para analizar y debatir sobre cada uno de los temas a tratar.

Las primeras reuniones en el momento zero al inicio de la comunidad, son para establecer compromisos entre los diferentes participantes, aclarar lo que se busca de la comunidad y entonces dar inicio al proyecto que se quiere llevar a cabo.

En este sentido, Muntada (2018) en su libro titulado Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones, explica factores de análisis que son muy importantes considerar al iniciar la Comunidad, los cuales se explican a continuación:

- a) La propuesta de valor. “Es lo que le confiere sentido al proyecto y es el mejor argumento para explicar la razón de ser la Comunidad o del equipo de trabajo” (p. 425).

Refiere a los beneficios que una idea determinada puede aportar a un colectivo o sector de la población concreto y que no aporten otros factores (herramienta, servicios, etc.) que puedan ya existir en el entorno de estos colectivos o sectores de la población.

Cabe mencionar que es en este momento donde se hacen cuestionamientos como; ¿Merece la pena invertir tiempo y esfuerzo en desarrollar esta idea?, ¿Por qué?, ¿Qué va a cambiar en la vida de aquellas personas que se ven beneficiadas? Son las cuestiones que la comunidad o equipo de trabajo deben de plantearse antes de dar forma a cualquier tipo de proyecto que pretendan desarrollar.

- b) Resultados. “Se trata de pasar de tener un propósito como puede ser el de mejorar la comunicación en los equipos a traducirlo en un producto concreto como pudiera ser el de elaborar un manual de estilo comunicativo para equipos de trabajo” (p. 426).

El trabajo realizado por el equipo o la comunidad se concretará en algo determinado, tangible, que el beneficiario de este trabajo pueda sostener en su mano, un producto concreto como por ejemplo un documento que explicite un proceso, una guía que oriente sobre algo, la estructuración de un nuevo servicio, etc., se trata de especificar cuál será el producto, en qué se concretará el trabajo del equipo y qué se podrá entregar como resultado del trabajo colaborativo realizado. Esto se puede llevar a que se debata en torno a un tema o una idea sin un foco concreto que permita valorar la utilidad de debate.

- c) Nombre de la Comunidad de Práctica. Se refiere a que “la mejor identidad de una comunidad o de un equipo no es aquella que tan solo lo singularice respecto a otros, sino la que además pone en evidencia y hace explícito aquello que une y se puede esperar de sus miembros” (p. 426).

Es necesario bautizar o darle un título al proyecto. Este nombramiento se hace hasta este momento pues, es el tiempo donde ya se conoce en su totalidad que es lo que se quiere hacer en el proyecto y cómo se hará; determinando esto, se puede dar el título de acuerdo a lo que se pretende alcanzar o quienes pretenden lograr llegar a lo que se determinó.

- d) Tipología de actividades. Realizar una predicción sobre la tipología de actuaciones que se deberán llevar a cabo para que cada persona pueda hacerse una idea del tipo de actividad que supondrá colaborar en la comunidad, es beneficioso, ya que al tener un conocimiento previo permitirá a los miembros contrastar sus expectativas, valorar sus capacidades y recursos, reconsiderar su motivación y tomar decisiones respecto a lo que se esperará de la CoP.

Al respecto, Muntada (2018) explica que trabajar este apartado “no ha de ser complicado, determinar actuaciones no significa entrar al detalle en lo que se deberá de hacer, tan solo relacionar el tipo de acciones que se prevé realizar

de manera compartida o individualmente, presencial o telemáticamente” (p. 427).

Identificar el valor que cada miembro aportará en la comunidad, es vital para el buen desempeño y desarrollo del proyecto, por esta razón, a continuación, se presenta otro factor, considerado uno de los más importantes.

e) Valor que aporta el miembro a la comunidad

Cada participante deberá tomarse un tiempo para reflexionar sobre la experiencia, conocimiento, habilidades, relaciones, contactos o energía con las que se puede y quiere contribuir, sobre las razones por las que vale la pena que la comunidad o equipo apueste por su colaboración, al respecto Muntada (2018) explica que:

Las bondades de esta sencilla práctica son, de largo, muchos mayores que el tiempo invertido en llevarla a cabo ya que es una oportunidad para chequearse, inventariar y conocer lo que se sabe, se sabe hacer y se quiere hacer, conocer que se dispone y decidir qué se puede, realmente, ofrecer (p. 427).

A continuación, se presentan los últimos tres factores. El primero de ellos es considerado útil para distinguir o persuadir fallas o impedimentos, el segundo refiere a las claves del buen funcionamiento; y el tercero consiste en el funcionamiento, considerando a uno de los aspectos clave del trabajo colaborativo:

- a) Posibles bloqueos de la CoP. Son las dificultades las que muchas veces permiten el logro de los objetivos; en relación a la comunidad de práctica un error puede ayudar a dimensionar nuevas estrategias.

Muntada (2018) menciona en relación con lo anterior que:

Los obstáculos de la índole que sea, pueden entorpecer el trabajo colaborativo, la conversación de los miembros, dificultando el bienestar del grupo y alterando el clima de trabajo, dilatando la previsión de tiempos y, en definitiva, alterando hasta impedir el logro de los objetivos” (p. 428).

Anticipar los posibles factores de bloqueo en el trabajo colaborativo permite diseñar medidas preventivas que garanticen la fluidez y buena salud del trabajo de la comunidad, de ahí es la importancia del siguiente factor.

b) Claves del buen funcionamiento de la CoP

Para aquellos factores de bloqueo que no se deban directamente a actitudes de las personas, sino emanen de sus capacidades o del contexto donde éstas se hallan, hay que pensar en acciones que permitan sortearlos o superarlos; es por ello que “para aquellos factores de bloqueo que sean debidos a aspectos totalmente dependientes de las personas es conveniente formular compromisos” (p. 429).

Es importante que esta relación de compromisos no sea vista de manera sancionadora, sino como una normativa que se considera que es beneficiosa para el trabajo colaborativo.

c) Funcionamiento

Uno de los aspectos clave del trabajo colaborativo es la organización, Muntada (2018) refiere cuáles son y cómo se ordenan las piezas de los engranes que van a hacer posibles que la comunidad tenga un funcionamiento eficaz y optimicen al máximo los recursos de los que disponen. El funcionamiento está constituido por dos factores, uno de ellos “son los mecanismos, que podrán o deberán utilizar los miembros para relacionarse. Otro factor son los roles funcionales; el rol se considera clave cuando es determinante para la coordinación de las personas” (p. 429).

Una vez que se establecen los compromisos y se hace un acuerdo de todos los que van a trabajar en la comunidad; deja de ser una actividad individual para comenzar a ser un trabajo colaborativo.

Por otro lado, Vásquez (2011) tomando como referencia a Wenger, considera que para desarrollar una CoP deben de implementarse los siguientes principios:

a) Cultivar, en vez de crear

Cultivar no es cuestión de crear adrede una CoP, sino de ayudar a desarrollar aquellas que ya existen. “Una CoP que funciona bien debe nacer casi espontáneamente” (p. 61).

b) Trabajar sobre lo que los miembros piensan que es importante

Para que esto se lleve a cabo, la mejor manera es preguntando directamente a los miembros de la CoP cuales son los temas acerca de los que conversan de forma espontánea. Es decir “cuáles son los temas de trabajo acerca de los que hablan cuando no están trabajando, sin que nadie se los pida” (p. 62).

c) Toda CoP debe tener un animador. Y este animador debe ser un miembro respetado de la CoP

Es muy necesario que sea alguien dentro de la CoP, porque solo un participante puede valorar las cuestiones importantes que existen en la comunidad, “lo que es indispensable compartir, las ideas emergentes, y sobre todo las personas que forman la CoP y las relaciones que se crean y se pueden crear entre ellas” (p. 62).

d) En toda comunidad hay diferentes niveles de participación

Por lo tanto, es necesario aceptar estos diferentes niveles de participación, incluso invitar explícitamente a ello.

e) Los niveles de participación estarán en relación con el número de personas que componen los diferentes grupos de trabajo.

La confianza en una comunidad es un elemento clave e importante, por ello una buena manera de cultivar la CoP es trabajar en grupos pequeños formados por gente entre la cual hay confianza.

#### **2.1.4 Modelo colaborativo en la Comunidad de Práctica**

Las comunidades de práctica son una buena estrategia para agrupar a personas que tienen un interés, una problemática o un desafío común, quieren compartir sus conocimientos, habilidades y experiencias, y aprender juntos mediante este intercambio. Para una mejor organización y forma de trabajar en las comunidades de práctica, es necesario establecer un modelo que ayude al buen funcionamiento dentro de la práctica. Whetten (citado por Arbonies, 2018) explica que; “un marco es un modelo que nunca se puede juzgar como bueno o malo, sino como útil o lo contrario” (p. 438). Este mismo autor menciona que un marco “debe ser minimalista y memorizable. No es una lista de temas, sino un sistema de premisas y relaciones, que para que funcione debe apoyarse en constituyentes que podemos identificar y empezar a monitorizar, medir etc.” (p.438).

Entonces un modelo es un marco útil. Si es útil, es necesario, pues ayudará a que los miembros puedan mejorar su participación dentro de la comunidad. El Modelo Colaborativo en las Comunidades de Práctica, utiliza como base la Metodología para el Desarrollo de Procesos Colaborativos MDPC de Kolfschoten & Vreede (2017). A su vez, Solano y Collazos (2013, citado por Coto, 2016) explican que “El objetivo es que dicha metodología pueda ser aplicada a la creación colaborativa de recursos de aprendizaje en la que participen varias personas que pueden o no estar distribuidas geográficamente y que puedan pertenecer a diferentes áreas de conocimiento” (p. 2).

En conclusión, las fundamentaciones establecidas en el modelo colaborativo sirven como referencia de los principios básicos en función del modelo; tal modelo mencionado es una progresión que va desde la simple interacción a la cooperación; moviéndose de izquierda a derecha avanzando en calidad y cantidad de compromiso y resultado colaborativo.

## Modelo Colaborativo Aplicado

Una vez conociendo la fundamentación, el funcionamiento y las actividades a realizar del modelo colaborativo, se continúa con la aplicación de éste; a continuación, se explican cuáles son elementos que Arbonies (2018) ha considerado importantes en la aplicación del modelo.

En primer lugar, se considera muy necesario un grupo promotor, el cual se constituye por “un grupo de practicantes que representan todos los puntos de vista profesionales y de conocimiento y que se encarga de sembrar la CoP, hacer las primeras aportaciones e invitar posteriormente a otros a formar parte de la comunidad” (p. 435).

El grupo promotor se constituye una vez iniciada la CoP; encargándose de las siguientes funciones:

- Tomar decisiones sobre la CoP
- Ayudar al coordinador de la CoP
- Regir el sistema de admisión de contenidos
- Establecer la entrada y salida de miembros de la CoP

Después, una vez conociendo la funcionalidad del grupo promotor; llega el momento de establecer reglas de juego, las cuales constituirán la CoP, mismas que permitan la madurez de ésta, sin prisas ni atajos. Los siguientes puntos que se exponen a continuación, dan a conocer el propósito de la existencia de las reglas, en donde se explica que:

- El objetivo central es aprender juntos.
- Todos saben algo, nadie sabe todo. El interés por compartir información y conocimiento.
- En la reciprocidad- no se admiten participantes pasivos que sólo se benefician de las aportaciones de los demás.

- No existe jerarquía de conocimiento- se da valor al conocimiento científico y al práctico que debe culminar en valor para el cliente (paciente)
- No se trata de opinar, sino de construir opinión. La información que se aporta siempre tiene que ser relevante e identificada en origen. La información se trata, no se aporta en bruto.
- Existen unas reglas de gestión, coordinación y monitorización que son establecidas por un grupo conductor (generalmente el grupo promotor).
- La CoP se apoya en una plataforma tecnológica que garantiza que los miembros comparten información y aportan contenidos.

El tercer elemento se trata de la reunión preliminar, la cual busca reunir a los posibles miembros del equipo promotor a trabajar. A continuación, se presenta los puntos en los cuales se basa la reunión preliminar, la cual busca obtener o establecer lo siguiente:

- Un contenido en el cual enfocar la CoP
- Una lista nominal de miembros del equipo promotor.
- Un calendario de dos reuniones mínimo de implantación

Lo anteriormente expuesto, busca conocer si el veredicto de los participantes es que existen suficientes miembros para montar la CoP, el siguiente paso sería realizar dos reuniones de implantación (Plantar la semilla de la CoP). En estas dos reuniones, se abordan puntos distintos que refieren a temas de interés totalmente diferentes.

Por último, cabe resaltar que las comunidades de práctica pueden usarse siempre que se quiera crear un grupo de personas que utilicen la CoP para aportar conocimientos y aprender de los otros miembros del grupo a la vez. Así, pueden formarse CoP's en prácticas profesionales habituales, o comunidades de prácticas estratégicas en una empresa o en la educación.

### 2.1.5 Comunidades de práctica en el ámbito educativo

La influencia de las CoP en el ámbito educativo se ha fortalecido aún más en los últimos tiempos, con el objetivo de promover y apoyar el intercambio de conocimientos y experiencias; con la finalidad de buscar una adaptación a cambios que se van haciendo más notorios día con día en la sociedad, haciendo de ésta menos estable y más compleja. Bosco (2015) explica que, “cada vez más los contextos profesionales de ámbitos como el social y el educativo son más cambiantes, teniendo que enfrentarse a situaciones complejas cuyo abordaje exige la suma de distintas miradas y experiencias para ofrecer respuestas capaces de superarlas” (p. 169).

En relación a los anterior, ante la situación de los diversos cambios que está sufriendo la sociedad y la educación, el autor antes mencionado, señala que, “emergen nuevas formas organizativas y didácticas que desde su dimensión colaborativa permiten generar en las organizaciones y sus comunidades procesos de aprendizaje para ofrecer respuestas complejas” (p. 169).

La comunidad de práctica entonces, permitirá que específicamente sus miembros, reconozcan la necesidad de unos a otros para la conformación, desarrollo y colaboración de nuevos planteamientos, estrategias y procesos formativos. De forma muy especial, el ámbito educativo, la sociedad y los educadores, necesitan de manera constante nuevas herramientas y nuevos modelos que ayuden a interpretar hechos y actuar sobre los mismos.

No hay duda de que la colaboración es un elemento que ha cobrado especial importancia, y es por eso que las comunidades de práctica son quizás el proceso de gestión del conocimiento donde mejor se expresa esa capacidad. Sin embargo, cuando se analiza el contexto, se debe reconocer que la mayor parte de las instancias en la vida laboral nunca fueron diseñadas colocando colaboración como prioridad. La educación, es la fuente principal para la colaboración, pues la educación se puede definir como el proceso de socialización de los individuos,

entonces al ser un proceso de socialización, se refiere a relaciones equilibradas y constructivas.

La educación es tan importante en la vida del ser humano, pues desde pequeños se educa en el hogar, y se toma en cuenta como parte esencial en la vida del desarrollo personal y profesional de cada individuo; por ello las comunidades de práctica traen una dinámica de colaboración en favor a la mejora de la educación.

Córdova (2013) menciona que Wenger, el creador del concepto de comunidad de práctica, asume que las organizaciones son una “constelación de comunidades de práctica” (p. 145). En este sentido la organización educativa deja de hacer un trabajo individual para comenzar un trabajo colaborativo, creando así una constelación, es decir una CoP.

La constelación (organización) se trata de, un conjunto de redes interpersonales que producen sentido y generan conocimiento. En cada comunidad, como en la comunidad de práctica en el ámbito educativo, se encuentran presentes los propios miembros de la comunidad, los propios temas de ésta, la identidad que hace diferente a una comunidad de otra y las propias formas de interrelacionarse, compartir y producir nuevos conocimientos.

En relación a lo anterior, se puede definir que “cada comunidad tiene su propio sistema de creencias, tiene una forma particular de ver las cosas que produce sentido y conocimiento a través de la interacción entre quienes tienen un contacto más o menos cercano” (Giraldo, 2010, p. 5).

Por lo tanto, la organización educativa, deja de ser solo una organización de profesores que imparten clases, o asisten a reuniones donde se habla de la forma en que se trabajará en la organización educativa en la que se encuentre el profesional y, pasa a ser una comunidad de práctica, tal como lo menciona Wenger. Se considera que se necesita un grupo determinado que represente la comunidad de práctica, es decir; se podría afirmar que desde su propia identidad las CoP tienen su propia cultura y ésta no es la misma de la organización.

Siguiendo a Wenger, éste propone que las CoP tienen tres características esenciales que son las que la definen como comunidad; es decir: El dominio, una comunidad y una práctica. Si todas las comunidades de práctica tienen estas tres características, se pueden conformar de diversas formas.

Entonces, la comunidad de práctica, es una fuente básica para la creación del conocimiento, y en beneficio de la educación, se convierte en una oportunidad para compartir experiencias positivas o negativas en relación a la educación y buscando de ello una mejora para la misma.

Por lo tanto, una comunidad de práctica en el ámbito educativo, no solo se queda en una oportunidad de compartir experiencias, sino también realiza un conjunto de actividades que a través de un procedimiento buscará el mejor método para lograr alcanzar el objetivo deseado del proyecto de la comunidad de práctica; ya que como menciona Giraldo (2010) la función primordial de la comunidad es, “compartir prácticas a partir de las cuales sea posible crear o generar conocimientos para que el grupo pueda avanzar y obtener mayores y mejores éxitos” (p. 6).

La comunidad de práctica en la educación se traduce en mayores eficiencias organizacionales, y esto conlleva a mayor transparencia en el conocimiento de las lecciones aprendidas de los éxitos y fracasos del pasado, creando mayor disponibilidad a buscar no solo la mejora, sino un proyecto que dure el mayor tiempo posible y que estará constantemente examinando las debilidades y fortalezas de la institución educativa a través de la comunidad de práctica, siempre en busca del beneficio de la educación.

Se hace necesario resaltar que la educación siendo un “proceso de socialización de los individuos” es la fuente principal para el trabajo colaborativo, el cual permite relaciones equilibradas y constructivas; como todo proceso, se requiere una dirección que facilite los encuentros; con la finalidad de crear un liderazgo colectivo, que ayudará al buen funcionamiento en la comunidad de práctica.

Giraldo (2010) resalta que la función primordial de la CoP es “compartir prácticas a partir de las cuales sea posible crear o generar conocimientos para que el grupo

pueda avanzar y obtener éxitos” (p. 6). En este sentido la CoP envuelta en la educación, se puede proponer como un modelo alternativo de aprendizaje individual y organizacional, dicho modelo les permitirá a los participantes de la comunidad asumir roles de liderazgo en procesos educativos de la organización.

El beneficio que aporta la CoP en la educación como en otros ámbitos, es la oportunidad que da a sus miembros de relacionarse y moverse en otras constelaciones (comunidades de prácticas); posibilitando una transformación en las redes sociales. Los profesores, directivos, administrativos que integran la comunidad de práctica mantienen una autonomía para integrarse a otra CoP, bajo la responsabilidad de los participantes, siempre y cuando la persona cuente con los dominios de conocimiento que validen y permitan la participación a otra comunidad, la participación del profesor, director o administrativo del centro educativo puede cambiar de forma; es decir la persona puede elegir dejar de pertenecer a algunas CoP e integrarse a otras.

Es muy importante mantener en claro que el objetivo de las CoP en las organizaciones educativas es en beneficio a la misma, trabajando colaborativamente para crear mejores condiciones que den a la educación mejores oportunidades para cada miembro que conforma la organización educativa, relacionándose cada día de una forma objetiva y flexible.

Las formas que se empleen para relacionarse permitirán que la CoP en la educación conduzca al participante (profesores, directivos, administrativos, etc.) a reconocer que es necesario y muy importante relacionarse, por este motivo, existen diversas formas de interacciones; Marín (2010) reconoce tres formas, que considera como posibles interacciones que se dan en una CoP, que se explican a continuación:

- Interacción Interna.
- Interacción de la comunidad de práctica con los demás miembros de la organización.
- Interacción entre las comunidades

De acuerdo a las tres interacciones antes mencionadas; la interacción interna, refiere a las acciones compartidas vinculadas con la propia comunidad de práctica y con otras comunidades.

En cuanto a la interacción de la comunidad de práctica con los demás miembros de la organización, busca que miembros de una comunidad de práctica sean al mismo tiempo, miembros de otras comunidades.

La tercera interacción se trata de la interacción entre las comunidades, en la cual los mecanismos y herramientas de una comunidad de práctica están disponibles para diversos grupos.

Las diversas formas de interacción en la comunidad de práctica en el ámbito educativo permitirá que los participantes (profesores, directivos administrativos entre otros) de una comunidad de práctica en una institución determinada puedan colaborar en conjunto con otras instituciones educativas; los miembros de las comunidades de una comunidad de práctica tienen la flexibilidad de al mismo tiempo que trabajan en su comunidad, participar como miembros de otras comunidades en otras instituciones educativas, haciéndose responsables de cumplir en las comunidades de prácticas en la que el participante se encuentre como miembro, evitando descuidar el trabajo que aporta a la comunidad donde esté. Cada institución educativa donde se use la CoP, podrá compartir mecanismos y herramientas que estarán disponibles para otras CoP.

Por otro lado, Giraldo y Atehortúa (2018) consideran que:

Reorientar la atención hacia las CoP que operan dentro de una organización en las redes más amplias en las que se conectan permite encontrar un espacio intermedio entre el aprendizaje individual y el aprendizaje organizacional y ayuda a pensar el aprendizaje colectivo en dos planos: el de la CoP, como ya se ha mencionado constituye una unidad de aprendizaje con un proyecto en común, un conjunto de recursos compartidos, una historia en común, y los de los puentes entre comunidades práctica, es decir, las relaciones entre sus miembros (p. 7)

Entonces, la construcción de aprendizaje desde lo individual como desde lo organizacional, es un escenario de participación importante en la educación, además de la existencia de puentes entre las CoP que promueven la flexibilidad de compartir conocimientos entre las instituciones educativas; donde también la CoP de práctica en la educación permite la interacción de los individuos en la comunidad desde su autonomía, compromiso y responsabilidad; y un gran beneficio de la CoP de práctica en las organizaciones educativas, es que las CoP como sus miembros pueden participar en la interacción entre comunidades; creando más ideas, más accesos a información y conocimiento que aterrizará en mejores propuestas y proyectos para beneficiar a la educación y sus miembros.

#### **2.1.6 Comunidades de Práctica como estrategia de formación docente**

La formación en los individuos va más allá de prepararlos para ser reconocidos profesionalmente; los profesores son parte esencial en la vida de cada persona que se desenvuelve o desarrolla en una institución educativa o fuera de ella; por ello el trabajo del profesor es tan importante, pues el impacto que causa es muy alto en la sociedad; debido a la importancia tan alta del profesor, las innovaciones y estrategias son un recurso que ayuda a mejorar la formación docente.

Barragán (2015) menciona que la CoP es “una estrategia de creación de conocimiento”, que permite que surjan aprendizajes útiles, al punto de poderse firmar que: “uno de los caminos a través de los cuales circula el conocimiento es el camino de la práctica compartida” (p. 9). En este sentido, siendo la educación un lugar que ayuda a la formación docente, también la comunidad de práctica existe como una estrategia que beneficia en el desarrollo profesional del docente.

Lo antes dicho, conduce a que haya mayor sensibilidad en relación a la construcción de espacios de formación para docentes, ya que las capacitaciones, cursos o talleres que se utilizan para la formación docente, siguen siendo insuficientes para obtener un desarrollo profesional más convincente. Al respecto Barriga (citado por

Córdova, 2013, p. 5) plantea que “no se habilita a los docentes con los medios necesarios para introducir cambios significativos tanto en el contenido curricular como en el modelo pedagógico.

La comunidad de práctica en la educación incita a que los profesores y directores, tomen en cuenta la importancia de la experiencia e intercambio de conocimientos como una herramienta que les lleve a establecer una verdadera identidad en el docente como parte de la institución y la función del mismo en ella; lo que también lleva a mejorar las prácticas educativas, beneficiando así el trabajo que los profesores han venido haciendo, de ser bueno, pueda lograr ser mejor aún, combinando la experiencia con el conocimiento para que un diseño curricular exitoso.

Una estrategia que mejorará la organización en la capacitación docente, son las Comunidades de práctica; una CoP no solo permitirá la opinión de todos los profesores, sino generará interacciones entre sí, también la oportunidad de compartir conocimientos en beneficio a mejorar el currículo y las prácticas educativas. Es válido pensar que la información acumulada que hoy en día está disponible sobre cada disciplina, pueda ser dominada por una persona, y hasta puede resultar imposible, sin embargo, el temor en los docentes continúa siendo un factor delimitante al verse descubiertos en lo que desconocen; pero Córdova (2013) menciona que “estos temores son posibles de superar en colectivos docentes donde comparten ideas, emociones, conocimientos, en otras palabras, cada docente aprende de la experiencia de otros, donde todos comparten un objetivo en común se apoyan y aprenden a la vez” (p. 8).

Vásquez (2011) menciona que la CoP “es esencialmente una autoorganización” y también indica que “son diferentes de otras estructuras colectivas” (p.54), por lo que explica que las CoP son diferentes de:

- Una unidad funcional
- Un equipo de trabajo o de proyecto
- Una red de personas

El mismo autor sostiene lo anterior de la siguiente manera:

Las personas que pertenecen a una CoP en paralelo a su participación en otras estructuras organizativas. En sus unidades de negocio configuran la organización, en sus equipos desarrollan los proyectos, en sus redes desarrollan relaciones. Y en la CoP desarrollan el conocimiento que les permite realizar sus tareas (p.54).

La idea con las CoP es que estas sean profesionales, sólidas y potentes, que sean capaces de colaborar entre sí, como ya antes se había mencionado, que cuenten con interacciones entre redes de conexiones que buscan un beneficio en común, en este sentido, mejorar la manera de capacitar al docente; cada docente capacitándose en la comunidad de práctica, debe contar con el compromiso por el cambio y la mejora sostenible en la formación docente.

Es grande el cambio que se espera en los docentes en materia educativa y curricular. Es en los colectivos docentes donde los maestros pueden alcanzar competencias deseables a un docente actualizado, seguro de sí mismo y abierto al cambio, capaz de reconocer sin dificultad el desafío que implica aceptar desconocimiento o ignorancia de algunos temas.

Es en esos mismos espacios donde es posible la recuperación del entusiasmo y la confianza en los docentes; se conseguirá la permanencia de estas características, siempre y cuando la estrategia de la comunidad de práctica sea una modalidad formativa que permanezca, y no sea solo pasajera; y además ayudará a responder las interrogantes de los docentes y a que ellos dejen de ser solo receptores, si no puedan externar su opinión.

Latapí (citado por Córdova, 2013, p. 8) menciona que “la condición esencial para que el maestro aprenda es que tenga disposición a aprender. Aprender implica hacerse vulnerable, suprimir seguridades, asumir riesgos”.

La profesión docente lleva al profesor a ser confrontado a una realidad donde el profesor debe estar bien capacitado y con las herramientas necesarias para enseñar al grupo; inducir a los alumnos a pensar por sí mismos implica aceptar que van a

descubrir cosas que el maestro ignora y de las cuales harán preguntas para las cuales el profesor no tendrá respuesta.

Por lo tanto, debido a la situación, lo deseable es que las comunidades de prácticas tengan permanencia para aprovechar la experiencia entre uno y otros docentes, y cada uno tenga aprendizajes significativos, una práctica que no se da con facilidad en canales formales de comunicación. Los conocimientos que se comparten en la CoP son producto de la interacción de todos los miembros al compartir las diversas experiencias de cada uno de los profesores, que buscan un objetivo en común.

En las CoP, una manera de que las personas aprendan es a través de compartir las experiencias de trabajo con otros que se encuentran en una situación similar. De esta manera el trabajo individual se convierte en un trabajo colaborativo.

Córdova (2013) reconoce que las Comunidades de Práctica también se conocen como Comunidades de Aprendizaje, sin embargo, explica que existe una diferencia entre ambas que se presenta a continuación.

Tabla 1

*Diferencia entre una Comunidad de Práctica y una Comunidad de Aprendizaje.*

<b>Diferencia entre una Comunidad de Práctica y una Comunidad de Aprendizaje</b>	
Comunidades de Práctica	Comunidad de Aprendizaje
En éstas, gran parte del aprendizaje está conformado por el compartir las experiencias de otros docentes y que todo se nutran de las experiencias personales que van aportando sus miembros y con los comentarios y opiniones que surgen de sus prácticas y sus conocimientos.	Son contextos en lo que los alumnos aprenden gracias a su participación implicación en colaboración con los alumnos, con el profesor y con otros adultos, en procesos genuinos de investigación y construcción colectiva del conocimiento sobre cuestiones personal y socialmente relevantes

*Nota:* Adaptada de “Las comunidades de práctica como alternativa” por Córdova, 2013, Comunidades de práctica como estrategia de formación docente para el fortalecimiento de los estudios generales: el caso del INTEC” (p. 9).

Como se menciona al principio de esta investigación, Wenger pionero de la conceptualización de CoP, y en otros trabajos colectivos, se asume que la CoP puede considerarse como una agrupación humana que reunidos espontáneamente

intentan socializar sus experiencias y tensiones alrededor de un horizonte común, en especial cuando son comunidades de acción formal que lo colectivo del aprendizaje tiene carácter prioritario, entonces; estos grupos de personas desempeñan una misma actividad o responsabilidad profesional, que comparten la misma problemática y buscan entre todos una solución; donde su motivación es por un interés común, y en donde se permite la interacción entre todos los miembros, permitiendo compartir experiencias, opiniones, conocimientos, y herramientas que beneficiará a que las capacitaciones, cursos, talleres que ayudan a los docentes en su desarrollo profesional, tenga un mayor valor, y además motiven a los profesores a innovar y hacer cambios en su práctica educativa, ya que el profesor deja de ser un receptor y pasa a formar parte de los miembros de la comunidad en donde sí puede jugar el papel de emisor-receptor.

Retomando a lo que se mencionó en párrafos anteriores, la Comunidad de Práctica es una manera distinta donde las personas pueden fomentar un aprendizaje que favorece a los miembros en distintas circunstancias; la dimensión que la CoP abarca, es inmensa, ya que sirve en diversos entornos donde se trabaje colaborativamente, como un camino que permitirá desarrollar no solo buenas prácticas, sino también la adquisición de nuevos conocimientos o en su caso de enriquecer más el mismo; así como el compartir con otros y favorecer el desarrollo profesional.

## **2.2 Aprendizaje Informal**

Antes de entrar en tema, a continuación, se define lo que es el concepto de aprendizaje, para posteriormente entender lo que se conoce como aprendizaje informal. El aprendizaje, de acuerdo con Ribes, 2007, p. 9) “lo que tiene lugar cuando se está aprendiendo”. De igual forma, señala que “la concepción tradicional del aprendizaje supone que aprender es una actividad especial, que tiene lugar adicionalmente a las conductas que se aprenden y sus resultados o efectos” (p. 10).

Marsick y Watkins (citados por Gairín, 2015) mencionan que:

El aprendizaje en el puesto de trabajo se produce cuando los profesionales no saben dar una respuesta inmediata, por no tener los conocimientos o las habilidades necesarias a una problemática surgida en el transcurso de su actividad laboral y, para ello, recurren a mecanismos de aprendizaje informal tales como la experimentación ensayo-error; la observación o la conversación con otros colegas, entre otras (p. 15).

Por lo anterior, la razón de apoyar el aprendizaje no solo trata de ayudar al proceso de adquisición de conocimiento, también busca un lugar donde se pueda mejorar la experiencia de identidad.

Por otro lado, el aprendizaje informal es un concepto confuso según Asenjo y Rodríguez (2012), por esta razón sugieren que una buena forma de poner orden es buscar el origen del término; ubicando el momento de los primeros usos en la educación formal y no formal.

Según Colley (citado por Asenjo y Rodríguez 2012), en 1947, cuando fue consolidada la educación formal en los países desarrollados, nace lo que se llama la educación no formal, como respuesta a los fracasos percibidos de los sistemas educativos formales. Después en la década de 1970 “como resultado de la investigación que combina teorías socioculturales situadas del aprendizaje, la atención que hasta entonces se había focalizado en los procesos de enseñanza, se traslada a los procesos que pone en marcha el individuo para adquirir conocimiento” (p. 2).

Con lo anterior, explican que llega el momento cuando aparece el concepto de aprendizaje no formal; y es cuando se da a conocer el nacimiento de la educación no formal; separando la educación no formal como proceso independiente.

Muchos autores hablan sobre el aprendizaje informal, y pareciera que el aprendizaje no formal y el aprendizaje informal tienen un origen similar y están ligados; pero son también muchos los autores que separan en aprendizaje no formal del aprendizaje

informal, dándole características y procesos únicos que pertenecen al aprendizaje informal.

Tejada Fernández (2015) distingue el aprendizaje no-formal del informal; él explica que el aprendizaje no formal “se arraiga en actividades planeadas que no están designadas explícitamente como de aprendizaje, pero contienen un elemento importante de aprendizaje. A diferencia del aprendizaje formal, el aprendizaje no formal abarca lo que algunas veces se describe como aprendizaje semi-estructurado, es decir, aprendizaje arraigado en ambientes que contienen un componente de aprendizaje” (p. 5).

Y por último el aprendizaje informal “es el resultado de actividades diarias relacionadas con el trabajo, la familia o actividades recreativas. El aprendizaje informal es parte del aprendizaje no formal. A menudo es llamado aprendizaje experimental y puede, hasta cierto punto, entenderse como aprendizaje accidental” (p.6)

A su vez Barreiro (citado por Aseño y Rodríguez, 2012) menciona que en los años 70 diversas organizaciones internacionales de desarrollo comienzan a definir la educación formal, que pertenece a la que se imparte en las escuelas e instituciones de formación, la no formal como aquella que asocia a grupos y organizaciones comunitarios y de la sociedad civil, mientras que la informal cubre todo lo demás, “poniendo el énfasis en variables contextuales y perdiendo así la idea presente en el origen del “aprendizaje informal”. (p. 3)

### **2.2.1 Conceptualización de Aprendizaje Informal**

Los aprendizajes comunes en la vida diaria se aprenden de manera informal; se aprende a hablar, a interactuar, a divertirse, a caminar, mediante momentos orientados por una persona; no se programa ni se lleva un registro de ese aprendizaje, es decir; se aprende de manera directa pero no secuenciada.

Es una cantidad grande de los aprendizajes importantes que se obtienen para sobrevivir, relacionarse, orientarse, ser parte de grupos, para posicionarse en un lugar o definirse en la vida y para tomar decisiones valiosas entre otros aprendizajes que tienen un impacto importante en la vida del ser humano o un grupo de personas que trabajan colaborativamente; pero cabe resaltar que esos aprendizajes resultan ser aprendizajes no programados ni enseñados intencionalmente.

Con lo anterior, a este tipo de aprendizajes esenciales en la vida y no intencionados se le puede definir como “informales”.

El aprendizaje informal entonces se puede definir como:

El resultante de las actividades sociales cotidianas relacionadas con la educación, el trabajo, la socialización con otros o la realización de actividades de ocio y hobbies. El aprendizaje informal puede ser estructurado o no estructurado, en términos de objetivos, temporalización y apoyo al aprendizaje y puede ser intencionado o no intencionado (incidental) desde la perspectiva del aprendiz (Escofet, 2011, p. 3).

En la vida diaria el aprendizaje informal tiene un lugar muy relevante, así como en el trabajo, la familia en los tiempos de hobbies; este aprendizaje no es organizado ni estructurado y casi siempre no es dirigido por una certificación.

La Oficina Internacional del Trabajo (2012) define el aprendizaje informal como “una modalidad de formación que ocupa un lugar preponderante en muchas economías informales del ámbito urbano y rural. Se basa en un acuerdo de formación, escrito o verbal, entre un aprendiz y un maestro” (p. 1).

El término de aprendizaje informal entonces, puede deducirse en un conjunto de actividades de aprendizaje donde el desarrollo de éstas se puede establecer fuera de organizaciones educativas en muchos de los casos; y donde el objetivo es aprender facilitando esta acción en entornos informales.

## 2.2.2. Características del Aprendizaje Informal

Schugurensky (citado por Rosales, 2009, p. 27) habla sobre ciertas características propias del aprendizaje informal las cuales son:

- Los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida en los ámbitos de conocimientos, competencias, valores y actitudes son informales.
- Los aprendizajes informales, no cuentan con el reconocimiento de organismos académicos ni laborales ni a veces con el de las propias personas que aprenden pues son inconscientes en gran medida. No obstante, se está dando importantes pasos al reconocimiento oficial de dichos aprendizajes.
- Los aprendizajes informales pueden presentar una considerable variedad de manifestaciones y efectos, clasificados por el autor como autodirigidos, fortuitos y de la socialización.
- Los aprendizajes informales son situados en línea con aprendizajes anteriores e implicar una continuidad y reforzamiento de estos o, por el contrario, pueden construir un factor modificador
- Por último, el aprendizaje informal y la educación informal no son lo mismo; el autor las diferencia por qué; el aprendizaje informal se produce de forma espontánea a lo largo de las más diversas experiencias vitales, la mayoría de las veces inconscientemente y en algunas ocasiones autodirigido consciente. Mientras que la educación informal, se basa en la organización de ambientes en los que la persona pueda vivir experiencias de las que deriven aprendizajes informales.

Es necesario considerar que el aprendizaje no solo se da en las instituciones educativas; se aprende día con día en diversos entornos, pero es gracias a diferentes investigadores y autores que se puede conocer los diversos tipos de aprendizajes que existen y los cuales gracias a la teoría se pueden identificar.

### 2.2.3 Contexto del Aprendizaje Informal

El contexto es un elemento valioso para la enseñanza que nos ayuda a definir las estrategias, métodos, formas de aprendizaje que beneficia a la formación del individuo; por otro lado el aprendizaje informal se lleva a cabo fuera del sistema educativo formal, no está estructurado en objetivos ni en plazo de aprendizaje, casi siempre suele ser espontáneo y puede suceder en cualquier contexto de la vida cotidiana; este aprendizaje puede darse a través de las experiencias que se dan día con día y cabe resaltar que el entorno influye también en el aprendizaje informal.

En relación al contexto y al aprendizaje informal, Trilla (citado por Martín R, 2015) menciona que los contextos informales refieren “al proceso educativo que acontece indiferenciada y subordinadamente a otros procesos sociales” (p. 4).

El aprendizaje informal se ubica en contextos no formales, fuera del sistema educativo; recalando que el aprendizaje informal puede usarse como un método de aprendizaje para motivar la participación y autonomía del individuo en diferentes ámbitos. El contexto en el que el ser humano se encuentra influye en la vida de éste; por eso también el contexto donde se aprende juega un papel muy importante, hoy en día el ser humano día con día se sitúa en diferentes contextos sociales en los cuales aprenden de forma diversa determinadas acciones o conocimientos.

Al referir al aprendizaje informal como proceso de aprendizaje que está luchando por demostrar los beneficios de este aprendizaje, se puede reconocer como algunas características en diferentes ámbitos hacen la diferencia de éste, apostando a que este aprendizaje tiene una funcionalidad que permite lograr innovadoras formas de aprender y desarrollar rasgos que al ser útiles muchas organizaciones o instituciones pueden adoptar el aprendizaje informal.

Por lo anterior el aprendizaje informal tiene características propias en cada tipo de contexto y lo que lo hace diferente de otros aprendizajes; Vázquez (citado por Martín R, 2015) considera que el contexto informal supone relaciones de semejanza y diferencias de otros contextos en los siguientes criterios:

Estructuración: Criterio vinculado a la organización de las prácticas educativas. El contexto formal y no formal adoptan esta característica ya que se utiliza una jerarquía estructurada, existe organización y además determina la culminación con respecto a niveles, ciclos, grados etc.

Universalidad: Refiere a los destinatarios de las acciones educativas. El contexto informal hace incluyente a todas las personas, la capacidad para aprender es esencial al ser humano. Duración: Esta va dependiendo del contexto. En el caso del contexto informal dura a lo largo de toda la vida, es decir, la duración es ilimitada; a diferencia del contexto formal que sus límites son definidos.

Institución: Lugar donde se realizan las prácticas educativas. En este criterio el contexto formal es totalmente institucionalizado y el único establecido específicamente en escuelas, universidad o instituciones educativas; en cuanto al contexto no formal puede desarrollarse tanto dentro de organizaciones, empresas, o fuera de ellas. Y, en cuanto refiere al contexto informal, no hay un lugar determinado y es la menos institucional (p. 5).

Las características antes mencionadas corresponden a los contextos formales, no formales e informales, permitiendo reconocer lo que hace al aprendizaje informal diferente de otros contextos.

### **2.3 Comunidades de Práctica y el Aprendizaje informal**

En las CoP's, todos sus miembros se comprometen con la construcción y adquisiciones de conocimientos y habilidades. El aprendizaje informal en la CoP hace que las tradicionales estructuras jerárquicas se reemplacen por el trabajo colaborativo. Entonces, la CoP comparte no solo el liderazgo, sino la participación y la coordinación; en donde también los participantes apoyan a que el aprendizaje informal se fortalezca, trabajando de forma más optimista en cuanto a su responsabilidad dentro de la comunidad, sin forzar a ninguno de los miembros, sino motivándolos de manera que cada uno de ellos se sienta un elemento importante

que es responsable, autónomo, que comparte y recibe conocimiento; y como resultante de esta motivación, obtener que todos los integrantes se sumen a trabajar de manera fluida, generando así buenos ambientes de trabajo donde aumenten las buenas prácticas para que todo fluya en buenos ambientes de trabajo y aumenten las buenas prácticas.

### **2.3.1 El aprendizaje Informal en Comunidades de Práctica**

El aprendizaje informal, es un aprendizaje que hoy en día, ya son muchas las organizaciones que han optado por él, para incitar no solo a la autorresponsabilidad, sino también mejorar el sistema estructurado de muchas instituciones.

Una de las interrogantes que la mayoría de las personas se hacen acerca de este aprendizaje es: ¿Cómo un aprendizaje informal puede mejorar lo que ya está formalmente estructurado? La respuesta no siempre suele ser sencilla; pero la realidad es que, el aprendizaje informal sí puede mejorar lo que ya está estructurado.

La forma en que el aprendizaje informal modifica y mejora esos espacios de aprendizaje, es una manera más innovadora; donde el aprendiz no se siente forzado a participar y mucho menos menospreciado. La manera en que el aprendizaje informal aporta para mejorar los aprendizajes, es haciendo al aprendiz parte del mismo aprendizaje, es decir, enseñar con la ayuda del aprendiz y éste también enseña, aporta conocimiento y aprende.

Como ya antes se había mencionado por Escofet (2011, p. 3) “el aprendizaje informal puede ser estructurado o no estructurado en términos de objetivos, temporalización y apoyo al aprendizaje y puede ser intencionado o no intencionado (incidental) desde la perspectiva del aprendiz”. Por lo tanto, el aprendizaje informal no cambia su esencia; solo que, al tratarse de lugares formales, la función del aprendizaje informal es mejorar ese aprendizaje. Cabe destacar, que la comunidad de práctica muchas veces es informal y omnipresente, es decir, no se da en un lugar

determinado, las reuniones pueden ser en distintos lugares y esto no afecta el objetivo de la comunidad.

Con respecto al párrafo anterior, se encuentra una característica de la comunidad de práctica que favorece el aprendizaje informal, la cual es, que la comunidad de práctica puede ser informal. La forma que la comunidad de práctica favorece en el aprendizaje informal, es que la persona que participa en la comunidad sea consiente que el hecho de que una de las reuniones no sean en el mismo lugar de siempre y quizá sea en un ambiente más cómodo, no significa que se olvide del propósito y el enfoque de la reunión en cuanto al asistir y los objetivos del proyecto de la comunidad de práctica, y donde el participante debe seguir cumpliendo y ser igual de responsable que lo es en otros entornos más formales.

Por otra parte, el aprendizaje informal se utiliza en diferentes entornos; Barrantes y Halgand (2011) han identificado tres dispositivos de aprendizaje informal: “las comunidades de práctica, las plataformas de trabajo colaborativo y, en proyección la creación de la comunidad virtual” (p. 3).

Como se mencionó en el párrafo anterior, uno de los dispositivos donde el aprendizaje informal tiene una función muy significativa, son las comunidades de práctica, ya que como anteriormente se mencionó, las reuniones pueden suceder en entornos informales, donde la presencia de la jerarquía no es necesario, y esto no la hace menos importante, ni a la reunión ni a la persona de mayor rango jerárquico que no esté presente.

Barrantes y Halgand (2011, p. 5) mencionan que: “Los primeros aprendizajes se adquieren mediante un proceso similar al método científico; donde el actor humano es consciente de los ciclos de acción, automatización, solución y evaluación de las propias prácticas, mientras que los segundos son procesos no intencionados”.

Entonces, en la comunidad de práctica, el primer aprendizaje de los participantes es en cuanto a determinar y conocer el sentido de la comunidad, las actividades a realizar, el valor que aporta cada miembro, hacer conocimiento de los posibles bloqueos que pueden existir a lo largo de la vida de la comunidad, las claves del

buen funcionamiento y el funcionamiento de la comunidad; en lo que refiere al segundo aprendizaje, una vez conociendo la función de la comunidad y del participante, las actividades a realizar y designadas, el valor que como miembro aporta a la comunidad y objetivos de la misma, es cuando el participante comienza a generar el aprendizaje informal en la CoP.

En la actualidad el aprendizaje informal se está revalorizando como un método efectivo por su flexibilidad y agilidad y que como resultados está generando mayor eficacia y eficiencia en cuanto al trabajo que desarrollan los participantes de la comunidad de práctica.

Insertar el aprendizaje informal en las CoP, involucra a la formación y aprendizaje en gran manera; ya que la CoP es una oportunidad de impulsar a los participantes a ser profesionales en lo que desarrollan en la comunidad y aprender a través de la convivencia con otros, una diversidad de principios y conocimientos que incrementará el valor e identidad de la CoP.

### **2.3.2 Formarse y aprender a través de comunidades de práctica**

Las comunidades de práctica se han convertido en una oportunidad para el aprendizaje de habilidades sociales; también para compartir conocimiento entre los participantes de la comunidad y fortalecer el trabajo colaborativo.

Wenger (2001) en su libro Comunidades de Práctica, aprendizaje, significado e identidad”, mencionó que todas las personas en algún momento pertenecen a una comunidad de práctica. Él explicaba que una comunidad de práctica podría encontrarse en la escuela, trabajo o hasta en las aficiones de la persona. Sin embargo, para muchas personas el aprendizaje, solo se encuentra en las aulas, profesores, libros de textos, deberes y actividades por instrucción; por lo tanto, tomando como referencia lo que Wenger menciona; el aprendizaje se vuelve parte de la vida cotidiana y no solo se encuentra por personas o en lugares determinados.

Es por lo anterior, que formarse en comunidades de práctica y aprender en y a través de estas es una de las ventajas de poder participar en ellas. Las comunidades de práctica surgen como respuesta ante el difícil trabajo en equipo; cambiando por el trabajo colaborativo; el cual en la comunidad de práctica se emplea como un medio de aprendizaje, que puede promoverse en organizaciones, instituciones, entre otros entornos donde se considere como herramienta principal de trabajo, la colaboración.

Para que la colaboración pueda tener éxito, los participantes de la comunidad de práctica deben ser capaces de trabajar en equipo y motivar a los demás participantes de la comunidad a la colaboración, así como a mejorar los aprendizajes compartidos o propios.

En relación con en el párrafo anterior; las CoP's "son grupos de personas que aprenden en común, utilizando un único espacio de interrelación y contacto donde comparten informaciones y construyen conocimiento de forma conjunta" (Fernández, 2012, p. 3). El mismo autor explica que las CoP favorecen las diversas formas de aprendizaje, autoaprendizaje, aprendizaje informal, la formación de redes, haciendo posible la dimensión personal y social del aprendizaje.

Es un hecho, que el aprendizaje no se encierra en cuatro paredes, o no se trata de rangos; un aprendizaje significativo se puede dar en lugares tan informales sin un apoyo en muchas ocasiones que organice un espacio de aprendizaje; es por esto que Siemens (2004) explica algunas de las tendencias del aprendizaje significativo, donde en esta investigación, se ha tomado como apoyo la recopilación de Fernández (2012, p. 3) en relación a su reflexión sobre las tendencias del aprendizaje significativo de Siemens, situándolo dentro de las Comunidades de Práctica:

- El aprendizaje y el conocimiento se basan o dependen de la diversidad de opiniones
- El aprendizaje informal es un aspecto significativo de experiencias de aprendizaje compartidas.

- El aprendizaje es un proceso que conecta nodos especializados o fuentes de información.
- El aprendizaje es un proceso continuo que dura toda la vida.
- El aprendizaje puede residir en dispositivos y no sólo en las personas;
- La capacidad de conocer más es más crítica que lo que se sabe; y aprender a compartir y a recibir conocimiento hace más significativo lo que se aprende.
- Es necesario cultivar y mantener los contactos para facilitar el aprendizaje continuo; es decir, buenas relaciones con los participantes de la comunidad.
- La habilidad para localizar los contactos entre áreas, ideas y conceptos es una competencia clave.
- La intención de las actividades vinculadas al aprendizaje es mantenerse actualizado.
- La toma de decisiones es, en sí mismo, un proceso de aprendizaje. A partir de la realidad cambiante, se escoge qué aprender y el significado de la información que se recibe.

Una vez más se afirma que la comunidad de práctica favorece el aprendizaje, el colectivo y el individual; en este sentido, el aprendizaje en CoP implica la participación de los integrantes, ya que en la CoP se da un proceso de carácter social, donde los límites de aprendizaje son superados, y reafirmando que el aprendizaje no solo es un proceso individual, sino también se aprende mediante la adquisición de conocimientos a través de la práctica compartida.

En conclusión, “la formación y el aprendizaje en las organizaciones en este nuevo escenario social de mayor exigencia profesional está provocando cambios de forma muy acelerada en la manera de aprender y de enseñar” (Martínez, 2012, p. 2).

### **2.3.3 Beneficios del aprendizaje informal dentro de la comunidad de práctica**

La función de una comunidad de práctica puede centrarse en compartir conocimiento; pero es necesario resaltar que la CoP tiene diversas funciones, ya

que una CoP también sirve para enseñar, resolver, compartir, apoyar, crear, colaborar y proponer, por mencionar algunas de ellas; debido a esto; es necesario reconocer que la comunidad de práctica existe en muchos lugares donde se genera conocimiento y aprendizaje.

Uno de los aprendizajes que puede encontrarse y el cual ha tomado un lugar preponderante, es el aprendizaje informal; en estos tiempos ha sido de gran beneficio en distintos entornos, este aprendizaje ha sido la forma por la cual la mayoría de las personas dentro de una comunidad aprenden a hacer su trabajo. Martínez J (2012) menciona que el aprendizaje informal “normalmente no se planea, no se programa y no es intencional. Abarca todo el aprendizaje que tiene lugar fuera de las acciones formativas formales. Incluye el aprendizaje experiencial (aprender haciendo) y, por tanto, tiene sus raíces en la práctica diaria” (p. 3).

Cabe resaltar que el aprendizaje informal en los participantes de la comunidad de práctica representa un grado de elección y un nivel mayor por los participantes de compromiso; es decir, el aprendizaje informal beneficia en el trabajo activo y social, basado en la acción y resolución de problemas de los miembros o de la misma comunidad.

Muchos beneficios del aprendizaje informal en la comunidad de práctica pueden ser conocidos partiendo de la modalidad en la que se encuentre este aprendizaje, por eso se hace un espacio a continuación para dar a conocer cuáles son las modalidades del aprendizaje informal, y como a través de sus modalidades se encuentra el beneficio de este en las Comunidades de Práctica.

Tabla 2

*Modalidades del aprendizaje informal y los beneficios del aprendizaje informal en la CoP.*

MODALIDADES DEL APRENDIZAJE INFORMAL	BENEFICIO DEL APRENDIZAJE INFORMAL EN LA COMUNIDAD DE PRÁCTICA
Conversar en pausas de trabajo.	Las opiniones de todos los miembros reconstruyen el conocimiento
Aprender de la experiencia adquirida de la práctica laboral.	Las experiencias al ser compartidas mejoran las prácticas de la Comunidad.
Preguntar / pedir ayuda a un compañero con más experiencia.	Se motiva la confianza y compromiso
Asesorar / orientar a un compañero con menos experiencia.	La solidaridad favorece el trabajo colaborativo
Trabajar en grupo (para la realización de una tarea).	La designación de actividades a los miembros fortalece el compromiso y autonomía en ellos; es una forma de aprendizaje colaborativo.
Aplicar en la práctica conocimientos adquiridos formalmente (universidad, curso, etc.).	La semilla de la comunidad. Compartir conocimiento, aprender y aplicar en beneficio de la comunidad de sus miembros.
Detectar un compañero que sirva de modelo y ejecutar algo a semejanza de él.	Reconoce el valor que aporta cada miembro, sin necesidad de un papel que avale su aportación.
Repetir una actividad mejorándola gradualmente.	Convierte a los miembros en personas críticas y reflexivas
Autoformación.	Los miembros aprenden el sentido de pertenencia y generan identidad y responsabilidad, así como el crecimiento intelectual de cada uno de ellos se fortalece y se expande.
Aprender en comunidades de práctica.	Se centra en el objetivo central, que es aprender juntos.
Compartir / transferir documentos a través del correo electrónico.	Aprender el uso de las TIC'S es parte de la formación de los miembros
Preguntar / responder dudas entre compañeros a través del correo electrónico.	El miembro es responsable del papel que juega en la CoP y cumple con su compromiso dentro y fuera de las instalaciones donde se realizan las reuniones de la CoP.
Trabajar con compañeros que tienen más experiencia (compartiendo despacho, etc.).	Beneficia la funcionalidad y funcionamiento de la CoP
Reflexionar sobre la propia práctica laboral para identificar errores.	Prever los posibles bloqueos y crear estrategias para resolver las problemáticas.

*Nota:* Adaptado de “Una buena conceptualización de lo que es y de lo que no es aprendizaje informal” de Fernández de Álava (2012) citado por Martínez, 2012, Aprendizaje en el puesto de trabajo: Revalorizando los aprendizajes informales, (p. 3).

Como se puede ver en el cuadro anterior, los beneficios del aprendizaje informal en la comunidad son muchos, sin contar lo que otros autores han aportado al respecto.

Las comunidades de práctica necesitan de un aprendizaje que busque mejorarse día con día; el aprendizaje informal, al ser uno de los nuevos métodos de aprendizaje, sigue en constante evaluación y reconstrucción de éste, para que

genere mayores beneficios en los entornos en los que sea aplicado, tal como en las comunidades de práctica.

El aprendizaje informal en las comunidades de práctica mejora y dispone de nuevas competencias, gracias a que el aprendizaje informal provee de estrategias metodológicas. Las estrategias que el aprendizaje informal ofrece son metodologías para mejorar el aprendizaje informal en las Comunidades de Práctica.

Dentro de estas estrategias del aprendizaje, se encuentran las siguientes (Martínez, 2012, p. 4):

- **Práctica reflexiva**  
Son espacios personales (o grupales) en los cuales de manera sistemática se reflexiona sobre la práctica realizada. Ayudan a profundizar en la búsqueda de nuevas formas de mejora utilizando la reflexión guiada.
- **Supervisión contextual**  
De forma sistemática se desarrollan metodologías de retroalimentación directa sobre la práctica profesional realizada y se apuntan pautas de mejora
- **Formación por proyectos aplicados**  
Ante un reto organizacional o una oportunidad de mejora se pone en marcha un dispositivo mixto de aprendizaje y acción que conlleva resolución (o aplicación) efectiva de lo tratado
- **Aprendizaje por observación**  
Aprendizaje por observación directa de forma sistemática y planificada sobre la persona de la que se quiere aprender.
- **Guía/Orientación**  
Varias metodologías de base tutorial y de guía individual: coaching, mentoring, etc.

Dentro de los mayores beneficios que el aprendizaje informal aporta, es el desarrollo de competencias, que no solo aumenta y mejora la funcionalidad en una comunidad de práctica, sino que también activa la capacidad en las personas inmersas en la comunidad, brindándoles herramientas propias para su desarrollo profesional en los diferentes ámbitos donde el individuo puede situarse.

Cabe mencionar, con relación a las estrategias de aprendizaje, que la práctica reflexiva tiene una definición distinta a la capacidad de reflexión, ésta se relaciona con aquella reflexión que ha sido considerada como una característica natural del ser humano; se puede afirmar que el ser humano es capaz de reflexionar y pensar de forma innata.

Por otro lado, en relación a la supervisión contextual; se puede enfocar en la dirección que llevará el profesional en la práctica, en donde al desarrollar actividades con estrategias bien planificadas, cree en el desempeño del profesional dentro de su contexto, un mayor rendimiento en cuanto a su trabajo y aprendizajes.

También, es importante resaltar, en lo que respecta a la formación por proyectos aplicados, el cual se encuentra dentro de las estrategias antes mencionadas por Martínez (2012), la aplicación de los proyectos previamente organizados dará paso a obtener mejores oportunidades en la formación y una gama de aprendizajes que llevará a cada profesional a la resolución de problemas.

En cuanto al aprendizaje por observación, como estrategia de aprendizaje que beneficia al aprendizaje informal, se puede afirmar que se trata de un aprendizaje de forma directa; donde el enfoque de lo que se quiere es claro, gracias a que en la planificación para llevar a cabo este aprendizaje, se basa en lo que el individuo quiere aprender; es decir, conociendo lo que se quiere aprender, el enfoque se clarifica aún más, después se agrega una planeación que ayudará a que paso a paso se llegue a conseguir el aprendizaje de lo que se busca a aprender.

Y, por último, dentro de las estrategias de aprendizaje que benefician al aprendizaje informal, se encuentra la guía o también conocida como orientación. Conocemos que la orientación tiene diferentes enfoques, y que también es un concepto antiguo,

pero al relacionarla con el aprendizaje informal se puede analizar que esta estrategia solo funge como la persona que está al pendiente de que las actividades dentro de una comunidad se llevan a cabo de forma puntual, y como es característico del aprendizaje informal, la persona que orienta o guía, no impone, si no es una herramienta de apoyo y en muchas ocasiones de motivación para obtener resultados de calidad.

Cabe mencionar que cada estrategia que se emplea es para obtener mayores beneficios, que no solo favorezcan a la comunidad en general sino a cada persona en su individualidad y en el desarrollo personal y profesional del mismo.

Para concluir, es necesario mencionar que la comunidad de práctica al dejar que el aprendizaje informal participe durante la vida de un proyecto en la CoP; permite que las personas que son integrantes de la comunidad fomenten una autonomía y responsabilidad que les ayude a poder cumplir con sus tareas dentro de la comunidad de manera efectiva, sin presionar a cada uno de ellos para que cumplan y desarrollen la actividad que les fue otorgada.

Cabe resaltar que una CoP nace de un trabajo en equipo, pero en cuanto el proyecto establecido dentro de la comunidad va avanzando, se recurre a otras alternativas de colaboración como puede ser, la designación de actividades, donde al asignar tareas a diferentes integrantes de la comunidad; al momento de establecer una reunión para revisar los avances y cumplimiento de lo que se designó a cada integrante, se vuelve a generar la base de la comunidad, que está fundamentada en el trabajo colaborativo. Sin duda alguna, el aprendizaje informal ha sido de gran ayuda y beneficio en las comunidades de práctica.

## CAPITULO III: MARCO CONTEXTUAL

### LA COMUNIDAD DE PRÁCTICA RECREA ZONA SUR SURESTE

#### 3.1. Comunidad de Práctica RECREA

A continuación, se presenta los temas en relación a la conformación y desarrollo de la CoP RECREA zona Sur – Sureste, donde también se presentan los objetivos y ejes transversales de la misma. En este mismo capítulo se visualizan las cuatro fases del proceso de conformación y dentro del mismo subtema, se mencionan los requisitos que el profesional debe cumplir para ser parte de la CoP.

##### 3.1.1. Conformación de la CoP

La Red de Comunidades para la Renovación de la Enseñanza-Aprendizaje en Educación Superior (RECREA) es un proyecto que comenzó a principios de 2017, bajo los auspicios de la Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación (DGESPE) y la Dirección General de Educación Superior Universitaria (DGESU), ambas dependencias de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública. El proyecto RECREA es una iniciativa de la Subsecretaría de la Educación Superior, coordinada por la Dirección General de Educación Superior para profesionales de la educación y la Dirección General de Educación Superior Universitaria, apoyada técnicamente por siete escuelas normales y siete universidades públicas estatales en las regiones Noroeste, Occidente, Noreste, Centro y Sur-Sureste, siendo estas:

- Universidad Autónoma de Chihuahua/Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado “Prof. Luis Urías Belderráin”
- Universidad Autónoma del Estado de México/Escuela Normal Superior del Estado de México

- Universidad de Guadalajara/ Benemérita y Centenaria Escuela Normal de Jalisco (BCENJ)
- Universidad Autónoma de Nuevo León/ Escuela Normal “Ing. Manuel F. Martínez” Centenaria y Benemérita.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla/ Benemérito Instituto Normal del Estado General Juan Crisóstomo Bonilla.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco/ Escuela Normal Rosario María Gutiérrez Eskildsen
- Universidad Veracruzana/ Escuela Normal Enrique C. Rébsamen

### 3.1.2. Objetivo y Ejes Transversales

El proyecto RECREA tiene como objetivo general la formación de comunidades y redes de académicos orientadas a la innovación de las prácticas docentes, centradas en el aprendizaje de los estudiantes y en la construcción colectiva del conocimiento y como objetivos particulares los siguientes:

1. Diseñar y planear las Experiencias Educativas con base en los lineamientos generales de un modelo educativo centrado en el aprendizaje y del diseño instruccional para el aprendizaje complejo.
2. Establecer un plan de seguimiento y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje y sus resultados, que permita relacionar las innovaciones con los resultados de aprendizaje.
3. Documentar y analizar sus experiencias de innovación docente y sus resultados con base en los lineamientos de la investigación-acción.
4. Participar activamente y de forma colaborativa en comunidades de docentes para la generación de propuestas y metodologías de enseñanza y de aprendizaje innovadoras.

El propósito de la Red es favorecer de manera continua la renovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación superior, promoviendo una cultura de colaboración entre académicos y teniendo como meta la innovación de la práctica docente.

La principal estrategia del proyecto es poner en interacción a los docentes de educación superior de escuelas normales y de universidades para renovar de forma conjunta sus prácticas docentes con la finalidad de lograr mayores y mejores aprendizajes en los estudiantes de acuerdo al nivel educativo de su acción.

La forma de trabajo en comunidades abre oportunidades para compartir buenas prácticas, dificultades, y crear soluciones y nuevas alternativas para facilitar y mejorar los aprendizajes de los estudiantes. En comunidad se reflexiona, se proponen y diseñan situaciones, y se elabora la planeación del proceso de enseñanza aprendizaje para aplicarse en un curso.

Con la finalidad de facilitar el proceso de reflexión se utilizan los elementos básicos del diseño instruccional para el aprendizaje complejo en situaciones auténticas que facilitan aprender y desarrollar competencias.

Los ejes transversales para la transformación de la práctica docente que se integran en la reflexión son:

- Un enfoque epistemológico sustentado en el pensamiento complejo y el desarrollo de competencias profesionales.
- La incorporación de los últimos avances de la investigación en el proceso y contenido de la enseñanza- aprendizaje,
- Y el uso de tecnologías de información y comunicación.

El enfoque epistemológico para el desarrollo de competencias considera el enfoque de la complejidad necesario para abordar y resolver situaciones auténticas de la realidad con una visión integral y holística.

La incorporación de los avances de la investigación busca informar y sustentar las soluciones con el conocimiento que han generado las ciencias y mostrar diferentes

puntos de vista, propuestas metodológicas y científicas, y las fronteras del conocimiento.

Las tecnologías de información y comunicación han modificado los medios y las formas de interacción entre estudiantes, profesores y sociedad en su conjunto, facilitando la conformación de comunidades virtuales. Así como, las formas de acceder a la información generada en los entornos sociales y académicos. Con ello se abren diversos espacios de aprendizajes en los que se puede participar, aprender y colaborar.

Los tres ejes transversales que se han considerado se concretan a través de una propuesta de diseño instruccional que recoge los principales elementos que la literatura destaca como condiciones necesarias para que los estudiantes adquieran la capacidad para aprender y para abordar, por sí mismos, los problemas y las tareas de avanzada en el mundo contemporáneo.

### **3.1.3. La Comunidad de Práctica RECREA-Zona Sur Sureste.**

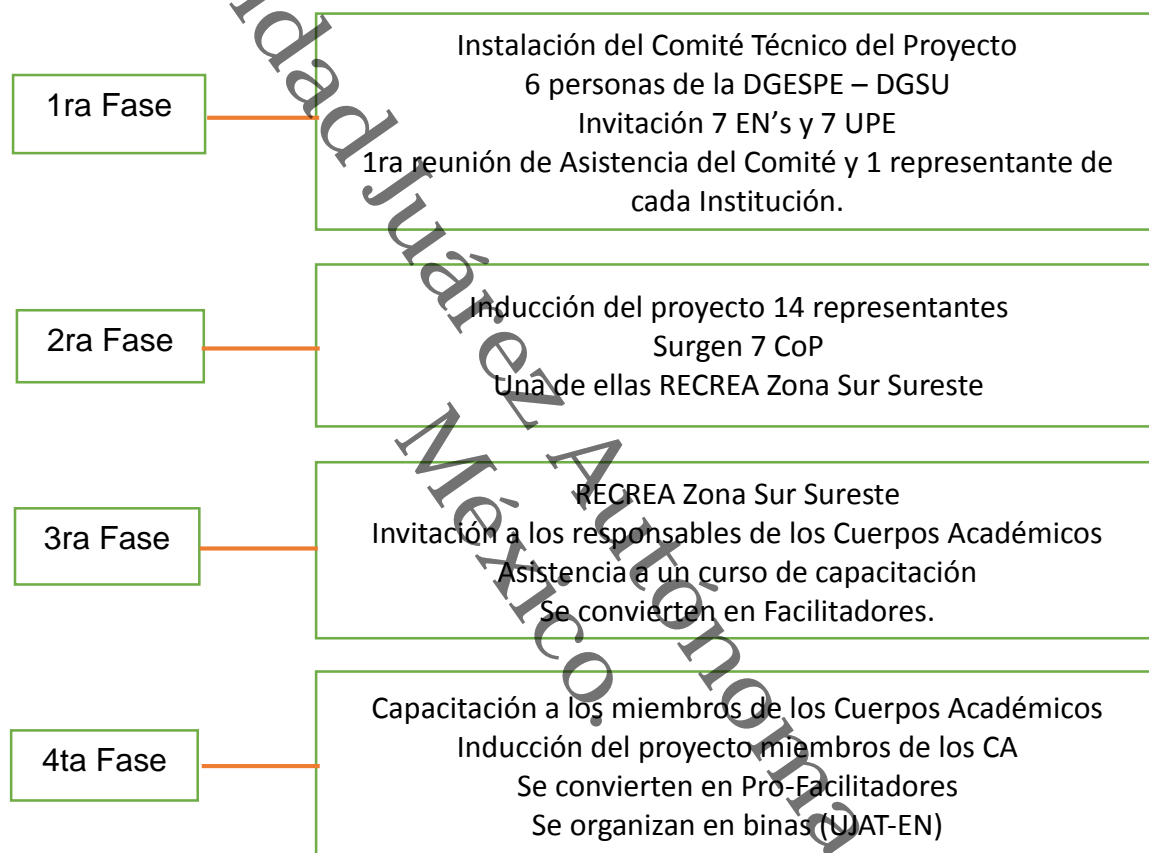
Con el Proyecto RECREA se formaron comunidades de práctica con la participación de académicos de Universidades Públicas Estatales y académicos de Escuelas Normales que comparten buenas prácticas y diseñan nuevos procesos para renovar las prácticas de enseñanza-aprendizaje.

La formación inicial de las comunidades de docentes se llevó a cabo con la colaboración de miembros de Cuerpos Académicos (CA) consolidados en las áreas de innovación educativa y educación de Universidades Públicas Estatales y Escuelas Normales quienes serán los facilitadores del proceso en las Escuelas Normales de su región.

En el caso de la Zona Sur- Sureste, en la CoP participan CA con distintos grados de consolidación, perfiles y grados académicos, experiencia en la investigación, así como en los niveles académicos en los que se desempeñan. La CoP está conformada por los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de

Tabasco, UJATCA-245 Investigación e Innovación Educativas, UJAT-CA-243 Estudios y Análisis sobre la Educación y la Cultura y ENERMGE-CA-1. Evaluación Educativa de la Escuela Rosario María Gutiérrez Eskildsen.

El proceso de Conformación de la (RECREA) Red de Comunidades para la Renovación de la Enseñanza y el Aprendizaje en la Educación Superior fue el siguiente:



El Cuerpo Académico Consolidado (CAC) Investigación e Innovación Educativa, lo conforman tres integrantes, todos ellos cuentan con el grado de Doctor, son Perfil PRODEP y pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.

El CA en Consolidación (CAeC) Estudios y Análisis sobre la Educación y la Cultura lo integran cuatro profesores, tres con el grado de doctor y uno actualmente realizando estudios de Doctorado. Todos ellos cuentan con el Perfil PRODEP y sólo uno pertenece al Sistema Nacional de Investigadores.

El CA en Formación (CAeF) Evaluación Educativa lo integran cuatro profesores, uno con doctorado y tres con el grado de maestría, tres de ellos trabajan en la Normal de Primaria y uno en la Normal de Preescolar, los cuatro cuentan con el Perfil PRODEP.

Una vez integrados como CoP, los tres CA trabajaron conjuntamente en el diseño de un proyecto de investigación y para ello se llevaron a cabo reuniones presenciales y virtuales. El proyecto tiene una duración de cuatro años y en la medida que se van realizando las actividades, los miembros de los CA se van integrando paulatinamente en las fases subsecuentes, durante ese tiempo se tiene el compromiso de realizar la investigación y derivado de ésta, publicar libros, artículos en revistas, capítulos de libros, difundir los avances con la presentación de ponencias en eventos académicos y congresos, así como formar recurso humano mediante la realización de tesis.

El requisito para que los académicos participen en esta Red, es ser profesor de tiempo completo, contar con el perfil PRODEP vigente y pertenecer a un Cuerpo Académico en Consolidación o Consolidado.

## CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo está dedicado en el enfoque que se empleó para la recolección de datos y el proceso de análisis por el cual se optó, así mismo se encuentran la población y la muestra. Por último, pero no menos importante se presentan la técnica, la cual fue la encuesta; seguido de ello se explica el instrumento que se aplicó en esta investigación.

### 4.1 Metodología cuantitativa

La investigación se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno” (Hernández, 2006, p.26). Por lo tanto, aprender a investigar se trata de desarrollar una actitud permanente de observación, curiosidad, indagación y crítica de la realidad con el fin de encontrar nuevas maneras de resolver los problemas los cuales hoy en día se presentan.

Esta investigación es de corte cuantitativo y de acuerdo con Hernández (2006) este enfoque refiere a “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 15).

Se optó como parte del proceso de análisis, la investigación descriptiva; en la cual el alcance del investigador va enfocado a la descripción de fenómenos, situaciones y eventos, en otras palabras, se refiere a detallar esos fenómenos o eventos, cómo son y cómo se manifiestan. Danhke (citado por Hernández, 2006) menciona que, “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 81).

En otras palabras y en relación con lo anterior, el estudio descriptivo, mide, recolecta, evalúa diversos datos sobre variables, dimensiones o componentes del

fenómeno que se investiga. El objetivo de los estudios descriptivos únicamente es medir.

## 4.2 Población y muestra

La población objeto de estudio son todos los integrantes de los cuerpos académicos participantes en el proyecto: Investigación e Innovación Educativa (cuatro Integrantes), Estudios y Análisis sobre la Educación y la Cultura (cuatro integrantes) y Evaluación Educativa de la Escuela “Rosa María Gutiérrez Eskildsen” (cinco integrantes) a quienes en principio se les aplicaría el instrumento una vez que se concluyera la primera capacitación, sin embargo, por diversas razones no todos pudieron asistir, logrando encuestar a sólo siete de ellos.

Los procedimientos de muestreo que pueden ser empleados para que la muestra sea representativa, son técnicas de muestreo que de acuerdo a ellas, depende el tener mayor o menor seguridad ante la representatividad de la muestra.

Estos procedimientos se dividen en dos grandes grupos según Argibay (2009, p. 15) que son:

- El muestreo probabilístico (aleatorios): “En las muestras aleatorias cada elemento de población tiene una probabilidad igual, o una probabilidad cuantificable, de ser seleccionado”.  
Es decir, se refiere al estudio o al análisis de grupos pequeños de una población que utiliza formas de métodos de selección aleatoria.
- Y, el muestreo no probabilístico (no aleatorios): Estos muestreos son más proclives a generar muestras sesgadas, o sea, no representativas.

En esta investigación se dio uso al procedimiento del Muestreo no probabilístico (no aleatorios).

“De manera que entre un muestreo probabilístico bien realizado y un muestreo no probabilístico, es mucho más probable que sea menos sesgada (más representativa) la muestra que utilizó el azar para la elección de los sujetos. Pero puede ocurrir, aunque sea más improbable, que una muestra no probabilística, no presente mucho sesgo y en consecuencia sea representativa” (p. 17.)

Hay un caso particular de muestreo no probabilístico, según León, O. G y Montero, I (2003, citado por Argibay, 2009) que es el muestreo a propósito, al respecto se dice que:

“En ocasiones son expertos los que hacen una selección a propósito cumpliendo el objetivo de que los integrantes de la muestra cumplan algún requisito. Suponga que estamos en la fase inicial de construcción de un test que va a medir el grado de desarrollo de la escritura en niños. Necesitamos una muestra de los distintos niveles de desarrollo en el grupo de edad para el que vamos a construir el test. Una forma de rastrear la variabilidad de los niños es pedir a varios maestros, de distinto tipo de colegio y distinto tipo de entorno, que nos proporcionen los dos mejores niños, los dos peores y dos que estén en la media” (p. 18).

En relación a lo anterior, lo que busca el muestreo a propósito es que la muestra en este caso cumpla con ciertas características en función de necesidades de la investigación, y no tanto en elegir sujetos al azar para que la muestra sea representativa; tal es el caso de esta investigación, donde los requisitos específicos para poder seleccionar la muestra eran:

- Pertener a la CoP RECREA,
- La CoP solo podía estar conformada por profesionales de educación superior de las escuelas normales y de las escuelas públicas como lo es la UJAT.

- Los profesores que conformaran la CoP tenían que estar desde el nacimiento de esta, así como durante todo el proyecto llevado a cabo.
- Los profesores que conforman la CoP RECREA tenían que contar con requisitos como: ser profesor de tiempo completo, contar con el perfil PRODEP vigente y pertenecer a un Cuerpo Académico en Consolidación o Consolidado.

Por otro lado en el muestreo no aleatorio a veces se trabaja con muestras incidentales, al respecto Pereda Marín (1987 citado por Argibay 2009) menciona que “se denomina muestra incidental a aquella que se emplea porque está a disposición del investigador en un momento determinado” (p. 19). Respecto a esto, esta investigación se permitió como parte del producto de la CoP, ya que realizó durante el tiempo en que llevó a cabo la misma, teniendo a disposición a cada uno de los profesores en las diferentes reuniones, y siendo en la misma donde se comenzaba a implementar el aprendizaje informal.

#### **4.3 Técnica e Instrumentos**

La selección y elaboración de instrumentos de investigación son un capítulo fundamental en la investigación en el proceso de recolección de datos; si este capítulo no existiera sería imposible tener acceso a la información que es necesaria para la resolución del problema o la comprobación de la hipótesis.

En esta investigación para la obtención de los datos y acercarnos al fenómeno objeto de estudio, se optó por utilizar la técnica de la encuesta, la cual es considerada como una de las modalidades más empleadas por diversos investigadores en diferentes ramas de la ciencia.

Celda (1991) menciona que algunos investigadores atribuyen que la encuesta no es otra cosa que “la recolección sistemática de datos de una población, mediante el uso de entrevistas personales y otros instrumentos para obtener datos” (p. 276). El

mismo autor explica que las encuestas varían enormemente en su alcance, diseño y contenido, es por eso por lo que tiene una tipología muy amplia, aunque de dentro de las más comunes están las encuestas abiertas y las encuestas cerradas (p. 277).

Para la recolección de datos se empleó como instrumento el cuestionario, el cual se diseñó con preguntas cerradas.

El cuestionario aplicado es una adaptación de la “Guía de Autoevaluación de las comunidades de práctica profesional” (Gairín, 2015, p. 76 - 108) diseñada para proporcionar referentes y recursos que las propias organizaciones o los gestores de las CoP pueden utilizar para analizar, reflexionar y mejorar su experiencia.

La encuesta se aplicó el 26 de octubre del 2018 a todos los miembros de la CoP RECREA al concluir un taller de capacitación. El cuestionario que se entregó a los miembros tiene como objetivo ofrecer una serie de indicadores que permiten conocer las fases de inicio y desarrollo, así como su percepción en relación al aprendizaje informal generado a partir de su integración y participación en la comunidad de Práctica RECREA. Dichos cuestionarios se entregaron de manera individual; y cada miembro fue respondiendo las preguntas.

El cuestionario como anteriormente se comentó, está dividido en tres fases, con diferentes tipos de preguntas y opciones de respuesta, que se explican a continuación:

La Fase I: Evaluación de las condiciones previas de la CoP RECREA.

Esta fase se divide en dos tipos de preguntas, la primera se centra en las actitudes predominantes y las segundas consideran la presencia de aspectos de infraestructura, propuesta de valor y actuaciones.

La Fase II: Evaluación de la etapa de desarrollo de la Comunidad RECREA

En esta fase se encuentran la tercera y cuarta pregunta. La tercera, se divide en cuatro apartados. El primero es la composición, que es conformada por los primeros siete enunciados; el segundo es la finalidad, que consta de diez enunciados enfocados al objetivo de la comunidad; el tercero son las condiciones, conformada

por nueve enunciados, y el cuarto apartado es el funcionamiento conformado por once enunciados.

A su vez, la cuarta pregunta se divide en dos apartados, el primero son los moderadores, integrado por un total de diez enunciados y el segundo la dedicación de la CoP conformada por cuatro enunciados.

### Fase III: Aprendizaje Informal

En esta última fase se encuentra la indicación cinco y seis.

La cinco se conforma por cuatro preguntas, a su vez cada pregunta cuenta con siete ítems (enunciados).

La seis, se conforma por una pregunta, donde se presentan siete ítems (enunciados) donde el objetivo de ésta es que los miembros señalen las tres actividades que realizan con más frecuencia.

Ahora bien, a continuación se explica cómo se conforma el cuestionario original de Gairín (2015) y el cuestionario adaptado al cual se le agregaron preguntas que se elaboraron en base al libro “Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones” de Gairín (2018). Cabe mencionar que en la adaptación elaborada se anexa la fase tres, que refiere a la preguntas en relación con el aprendizaje informal.

### **Cuestionario Original**

Gairín (2015) Guía de Autoevaluación de las comunidades de práctica profesional (p. 97 – 106):

1. Lista de comprobación para identificar una comunidad de práctica y su fase de desarrollo

El objetivo de esta lista es ofrecer una serie de indicadores que permitan conocer si, realmente, pueden considerarse una CoP y en qué fase del proceso se encuentran. Esta lista se divide en cuatro fases las cuales son (p. 98 - 99):

- A. Composición. Esta se constituye por los enunciados 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.
- B. Finalidad. Constituida por los enunciados 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 28.
- C. Condiciones. Conformada por los enunciados 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27.
- D. Funcionamiento. Compuesta por los enunciados 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38.

Las opciones para responder la lista de comprobación que se explicó anteriormente son dos: SI o en su defecto NO.

## 2. Cuestionario para autoevaluar las condiciones previas para el desarrollo de la Comunidad de Práctica.

El objetivo de este cuestionario es valorar las condiciones previas que permiten, una vez modificadas en lo necesario, que la implantación de la CoP encuentre las mínimas barreras y resistencias en el seno de una organización. Este considera dos tipos de preguntas, y se conforma originalmente de la siguiente manera (p. 100-101):

- La primera se centra en las actitudes predominantes, las cuales son:

Entusiasmo 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Apatía

Cooperación 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Pasividad

Acuerdo 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Oposición

Optimismo 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Pesimismo

Los número del 1 a 5, son las opciones que el que da respuesta tiene, según considere estar más próximo de un extremo.

- Las siguientes consideran la presencia de aspectos de infraestructura y de personal, y se conforma por dos fases y sus respectivos apartados, como se muestra a continuación:

La infraestructura:

La organización (...). Se constituye por 4 enunciados.

Las personas:

La dirección (...). Compuesta por 3 enunciados.

Los superiores inmediatos (...). Conformada por 3 enunciados.

Entre los miembros de la organización (...). Constituida por 4 enunciados.

Las opciones para responder los enunciados anteriores son del 1 al 4, donde el significado de cada número es:

1. Totalmente en desacuerdo
  2. En desacuerdo
  3. De acuerdo
  4. Totalmente de acuerdo
- 3.** Cuestionario para autoevaluar las condiciones previas para el desarrollo de la Comunidad de Práctica (moderadores y la dedicación de la CoP) (p. 105 – 106).

El objetivo de este cuestionario es valorar las condiciones de proceso que permiten, una vez modificadas en lo necesario, que el desarrollo de la CoP en el seno de su organización consiga con más facilidad el éxito deseado. Este cuestionario se conforma originalmente por una fase y cuatro apartados dentro de la misma, como seguidamente se muestra:

Funcionamiento:

Se han previsto (...). Se conforma por 7 enunciados.

La CoP (...). Constituida por 3 enunciados.

El moderador (...). Conformada por 10 enunciados.

La dedicación en la CoP (reconocimiento y difusión) (...). Se constituye por 4 enunciados.

Las opciones para responder este cuestionario son igual al del cuestionario anterior, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

### **Cuestionario Adaptado**

Guía de Autoevaluación de las comunidades de práctica profesional (p. 97 – 106), Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones” de Gairín (2018, p. 421 - 447) y el Aprendizaje Informal.

En el cuestionario original el número 2 que corresponde al *Cuestionario para autoevaluar las condiciones previas para el desarrollo de la Comunidad de Práctica* pasa a ser en la adaptación la Etapa I, con el nombre que se muestra a continuación:

Etapa I: Evaluación de las condiciones previas de la Comunidad de Práctica RECREA.

En esta etapa al igual que en el cuestionario original se considera los dos mismos tipos de pregunta. La adaptación se realiza en el segundo tipo de pregunta, tal como se presenta a continuación:

- La primera se centra en las actitudes predominantes, las cuales son:

Entusiasmo 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Apatía

Cooperación 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Pasividad

Acuerdo 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Oposición

Optimismo 1 - 2 - 3 - 4 - 5 Pesimismo

Los número del 1 a 5, son las opciones que el que da respuesta tiene, según considere estar más próximo de un extremo.

Cabe mencionar que en la primera pregunta las opciones de respuestas se dividen en tres grupos: Actitudes positivas, Actitudes negativas y actitudes de indiferencia; en relación a esto las opciones de respuesta que le pertenecen a cada grupo (dependiendo de la opción que señale el profesional) son:

Actitudes positivas	Actitudes indiferente	Actitudes negativas
1. Totalmente de acuerdo	3. Neutral	4. De acuerdo
2. De acuerdo		5. Totalmente de acuerdo
Entusiasmo, Cooperación, Acuerdo, Optimismo.	No se inclina por ninguna actitud específica	Apatía, Pasividad, Oposición, Pesimismo

En el segundo tipo de pregunta la adaptación se hace en relación a la eliminación de la fase de *las personas* dejando la fase de *infraestructura*, en la cual el nombre de *organización* se cambia por Red RECREA, manteniendo los cuatro enunciados de la guía original. A este se agregan dos fases más que son la Propuesta de valor y las Actuaciones, donde los enunciados para estas fases son los que se elaboraron en base al libro de Gairín (2018) como se muestra a continuación:

- La siguiente pregunta considera la presencia de aspectos de:
  - La infraestructura (La Red RECREA...): Se constituye por 4 enunciados.
  - Propuesta de valor. Se conforma por 3 enunciados (Gairín, 2018).
  - Actuaciones. Conformada por 4 enunciados (Gairín, 2018):

Las opciones para responder los enunciados anteriores son del 1 al 4, donde el significado de cada número es:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

En el cuestionario original, el número 1 correspondiente a la *Lista de comprobación para identificar una comunidad de práctica y su fase de desarrollo*, y el número 3 *Cuestionario para autoevaluar las condiciones previas para el desarrollo de la Comunidad de Práctica*, forman parte en la adaptación de la segunda etapa del cuestionario, quedando con el nombre siguiente:

Etapa II: Evaluación de la fase de desarrollo de la Comunidad RECREA.

En esta permanecen las fases que se encontraban originalmente en la lista de comprobación, el único cambio aquí, se encuentra en la fase de C. Condiciones, ya que se elimina el enunciado número 26, dejando así solo 9 enunciados en esa fase, como se muestra a continuación:

- A. Composición. Esta se constituye por los enunciados 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.
- B. Finalidad. Constituida por los enunciados 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 28
- C. Condiciones. Conformada por los enunciados 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 27.
- D. Funcionamiento. Compuesta por los enunciados 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38.

Las opciones para responder la lista de comprobación que se explicó anteriormente son dos: SI o en su defecto NO.

En esta etapa como ya antes se había mencionado, también está inmerso el cuestionario *para autoevaluar las condiciones previas para el desarrollo de la Comunidad de Práctica*, dentro de la cual había tres apartados pero aquí se elimina la fase *funcionamiento*. En lo que respecta a los dos apartados restantes se hace cambio del nombre (el moderador) por los moderadores y el otro se mantiene con el nombre original, la dedicación en la CoP.

Los moderadores (...). Conformada por 10 enunciados.

La dedicación en la CoP (reconocimiento y difusión) (...). Se constituye por 4 enunciados.

Las opciones para responder este cuestionario son igual al del cuestionario anterior, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

En esta adaptación, se anexa la etapa tres, la cual se conforma por cuatro preguntas, quedando esta etapa de la siguiente manera:

Etapa III: Aprendizaje Informal.

- Pregunta 1. ¿Con qué frecuencia realiza alguna de las siguientes actividades cuando necesita aprender algo nuevo para llevar a cabo una tarea?
- Pregunta 2. ¿Con qué frecuencia la falta de tiempo le impide utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?:
- Pregunta 3. ¿En qué medida la percepción de sus competencias profesionales le motiva a utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?
- Pregunta 4. ¿En qué medida su predisposición para aprender le motiva a utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?

Cada pregunta se conformaba por los siguientes enunciados:

- a) Conversaciones informales con colegas
- b) Búsqueda en internet
- c) Utilización de recursos profesionales, revistas, libros,
- d) Colaboración con otros compañeros de trabajo
- e) Documentación interna de la organización
- f) Conversaciones generales y reuniones
- g) Reflexión sobre las tareas propias

De los cuales, para responder cada pregunta el profesional a dar respuesta al cuestionario, seleccionaría un número del 1 al 6 en cada enunciado.

Cabe resaltar, que para representar el porcentaje en las gráficas siguientes, se realizó el siguiente procedimiento.

Ejemplo:

¿Con qué frecuencia realiza alguna de las siguientes actividades cuando necesita aprender algo nuevo?							
Actividades	-----Casi Nunca-----			-----Casi Siempre-----			Total
	1	2	3	4	5	6	
a)	0%	0%	14.28%	14.28%	42.85%	28.57%	100%

Se suman los porcentajes de los números 1, 2 y 3, para obtener un porcentaje total correspondientes a casi nunca; ejemplo:

$$(1) 0 + (2) 0 + (3) 14.28\% = 14.28.$$

Casi nunca es = a 14.28%

Se suman los porcentajes de los números 4, 5 y 6, para obtener un porcentaje total correspondientes a casi siempre; ejemplo:

$$(4) 14.28\% + (5) 42.85\% + (6) 28.57 = 85.71$$

Casi siempre es = a 85.71

El porcentaje total de la suma es el que utiliza en la gráfica para representar a cada una de las opciones de respuesta de casi nunca o casi siempre.

La última pregunta en esta etapa se dirige en relación a la experiencia del profesional en las siguientes actividades:

- Conversaciones informales con colegas
- Búsqueda en internet
- Utilización de recursos profesionales, revistas, libros,
- Colaboración con otros compañeros de trabajo
- Documentación interna de la organización
- Conversaciones generales y reuniones
- Reflexión sobre las tareas propias

Para responder dichos enunciados, el profesional debería de señalar del 1 al 3, las actividades que le han resultado más efectivas, donde las opciones numéricas se representan de la siguiente manera:

1. Extremadamente importante.
2. Muy importante.
3. Moderadamente importante.

Y es así como concluye el instrumento de recolección de datos denominado, Cuestionario para participantes del Proyecto RECREA, donde el objetivo principal de este, es ofrecer una serie de indicadores que permitan conocer las fases de inicio y desarrollo, así como su percepción en relación al aprendizaje informal generado a partir de su integración y participación en la comunidad de Práctica RECREA.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.

## CAPITULO V: RESULTADOS

### 5.1 Resultados en relación con la CoP RECREA

En el capítulo a continuación, se presentan los resultados en base a los datos obtenidos en las encuestas y en el análisis del mismo; así como las interpretaciones elaboradas previamente que servirán para el desarrollo de las conclusiones al final del presente trabajo.

También en este apartado, se muestran las tablas y gráficas que servirán de apoyo para el conocimiento de los comentarios que se elaboraron a base de los mismos. Cabe resaltar que los resultados que se verán a continuación, se han organizado por las tres etapas principales dadas a conocer en el capítulo anterior.

#### 5.1.1 Etapa 1: Evaluación de las condiciones previas de la CoP RECREA

Esta etapa considerada como la fase de inicio, contempla dos tipos de preguntas. La primera se centra en las actitudes predominantes y las siguientes consideran la presencia de aspectos de infraestructura, propuesta de valor y actuaciones.

Cabe mencionar que en la primera pregunta se dividen en tres grupos: Actitudes positivas, Actitudes negativas y actitudes de indiferencia; en relación a esto las opciones de respuesta que le pertenecen a cada grupo (dependiendo de la opción que señale el profesional) son:

Actitudes positivas: 1. Totalmente de acuerdo, 2. De acuerdo

Actitudes de indiferencia: 3. Neutral

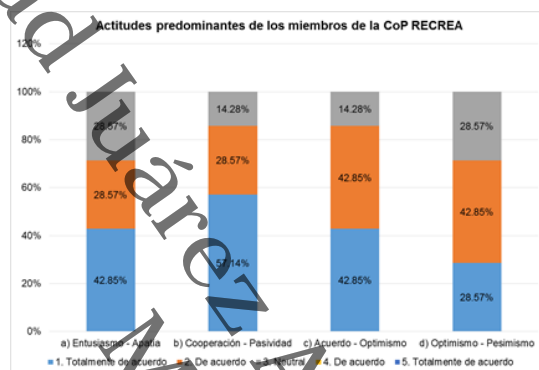
Actitudes negativas: 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

Tabla 3

Actitudes predominantes de los miembros de la CoP RECREA

Actitudes Positivas	Opciones de respuesta					Actitudes Negativas	Total
	1.	2.	3.	4.	5.		
a) <b>Entusiasmo</b>	3	2	2	0	0	<b>Apatía</b>	7
b) <b>Cooperación</b>	4	2	1	0	0	<b>Pasividad</b>	7
c) <b>Acuerdo</b>	3	3	1	0	0	<b>Oposición</b>	7
d) <b>Optimismo</b>	2	3	2	0	0	<b>Pesimismo</b>	7

Nota: Resultados de los miembros de la CoP relacionados con las actitudes.



Gráfica 1

De acuerdo a la gráfica No. 1, se puede observar que la actitud que más predomina en la CoP RECREA es la cooperación con un 57,14% totalmente de acuerdo al respecto. En segundo lugar se encuentra la actitud de acuerdo con el 42,85% totalmente de acuerdo y el 42,85% de acuerdo. De ahí se encuentran con el 42,85% totalmente de acuerdo la actitud de entusiasmo. Y por último, se muestra con el 42,85% de acuerdo, la actitud de optimismo.

El segundo tipo de pregunta de la etapa I, consta de tres fases, la Infraestructura, la Propuesta de valor y las Actuaciones. El objetivo de esta fase es evaluar las condiciones para la CoP, a manera personal y profesional de los miembros, y en cuanto a las actividades realizadas dentro de la misma.

### 5.1.1.1 La infraestructura

Se conforma por los siguientes enunciados:

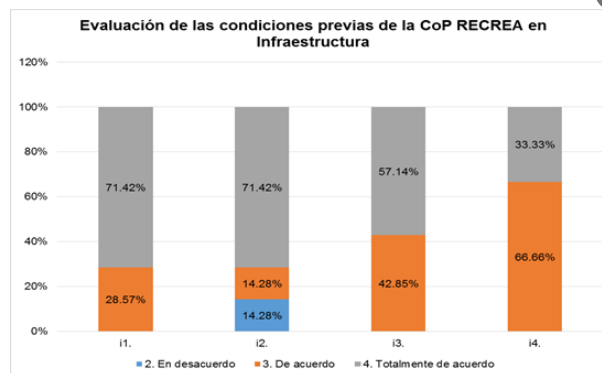
- i1. Dispone de espacios útiles para el trabajo en grupo de sus miembros (despachos compartidos, salas de reunión, sala de descanso, etc.)
- i2. Prevé partidas presupuestarias para la implementación y desarrollo de la CoP
- i3. Dispone de recursos tecnológicos y materiales que facilitan la participación en CoP (equipos informáticos, conexiones a internet, espacios para reuniones, etc.).
- i4. Prevé en el horario laboral un espacio de tiempo para la participación en CoP.

Tabla 4

*Evaluación de las Condiciones Previas de la CoP RECREA en Infraestructura*

Enunciados	Opciones de respuesta					Total
	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	No contestó	
i1.	0	0	2	5	0	7
i2.	0	1	1	5	0	7
i3.	0	0	3	4	0	7
i4.	0	0	4	2	1	7

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación a los enunciados de Infraestructura.



Gráfica 2

En la gráfica No. 2, en relación a los aspectos de infraestructura, se nota como el primer lugar se ubica el enunciado i1 con el 71.42% totalmente de acuerdo en que la CoP dispone de espacios útiles para el trabajo en grupo de sus miembros y el enunciado i2 con el 71.42% totalmente de acuerdo en relación a que la CoP también prevé de partidas presupuestarias para la implementación y desarrollo de la CoP. En cuanto al enunciado i3, el 57.14% está totalmente de acuerdo en que la CoP dispone de recursos tecnológicos y materiales que facilitan la participación en CoP y lo que respecta al enunciado i4, se visualiza como el 57.14% está de acuerdo en que la CoP prevé en el horario laboral un espacio de tiempo para la participación en CoP.

### 5.1.1.2 Propuesta de Valor

Se conforma por los siguientes enunciados:

P1. Su participación en el proyecto RECREA le aporta beneficios individuales

P2. Su participación en el proyecto RECREA le aporta beneficios al cuerpo académico al que pertenece

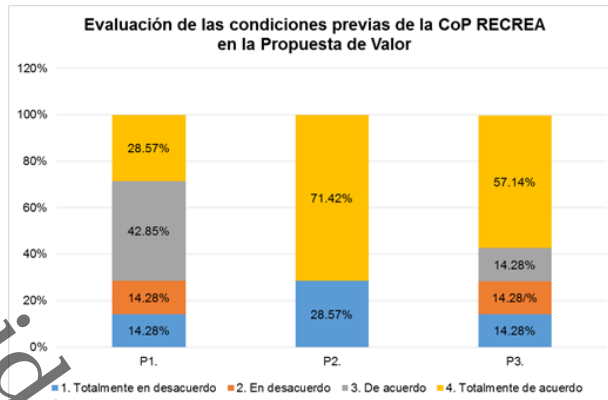
P3. Merece la pena invertir tiempo y esfuerzo en desarrollar el proyecto RECREA

Tabla 5

*Evaluación de las Condiciones Previas de la CoP RECREA en la Propuesta de Valor*

Enunciados	Opciones de respuesta					Total
	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	No contestó	
P1.	1	1	3	2	0	7
P2.	2	0	0	5	0	7
P3.	1	1	1	4	0	7

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación a los enunciados de la Propuesta de valor.



Gráfica 3

En la gráfica No. 3, se observa como el 42.85% (P1) de los miembros están de acuerdo en que su participación en el proyecto RECREA les aporta beneficios al cuerpo académico al que pertenece. En lo que respecta al 71.42% (P2), está totalmente de acuerdo en que su participación en el proyecto RECREA les aporta beneficios individuales a los miembros. En relación al 57.14% (P3) los miembros señalan que están totalmente de acuerdo en que merece la pena invertir tiempo y esfuerzo en desarrollar en proyecto RECREA.

### 5.1.1.3 Actuaciones (consta de 4 ítems)

Se conforma por los siguientes enunciados:

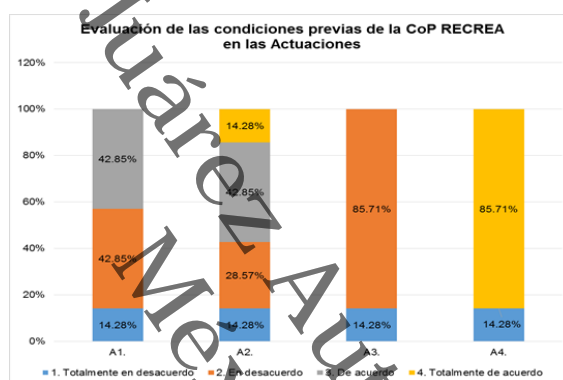
- A1. Ha sido fácil unificar criterios cuando trabajan en grupo
- A2. El trabajo ha sido asumido por igual por todos los integrantes del proyecto
- A3. Desde su incorporación al proyecto RECREA, ha habido momentos en los cuales ha podido expresar sus ideas y opiniones respecto a las actividades generadas para su realización
- A4. El trabajo colaborativo realizado en el proyecto RECREA ha favorecido la interrelación de las personas

Tabla 6

*Evaluación de las Condiciones Previas de la CoP RECREA en las Actuaciones*

Enunciados	Opciones de respuesta					Total
	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	No contestó	
A1.	1	3	3	0	0	7
A2.	1	2	3	1	0	7
A3.	1	6	0	0	0	7
A4.	1	0	0	6	0	7

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación a las Actuaciones.



Gráfica 4

En la gráfica No. 4 en relación al enunciado A1, se observa que hay similitudes en los porcentajes, cabe destacar que aunque existe un 42.85% de acuerdo en la tabla se puede observar como una persona está totalmente en desacuerdo y en la gráfica hay un 42.85% que está en desacuerdo, lo que indica una predominancia en que no ha sido fácil unificar criterios cuando se trabaja en grupo. Respecto al enunciado A2, el 42.85% de los profesionales está de acuerdo en que el trabajo si ha sido asumido por igual por todos los integrantes del proyecto.

En relación al enunciado A3 se observa que el 85.71% de los miembros está en desacuerdo respecto a que desde su incorporación al proyecto ha habido momentos en los cuales ha podido expresar sus ideas y opiniones respecto a las actividades generadas para su realización. Y, en lo que respecta al enunciado A4, se obtiene un 85.71% totalmente de acuerdo en relación a que el trabajo colaborativo realizado en el proyecto RECREA ha favorecido la interrelación de las personas.

## 5.1.2 Etapa II: Evaluación de la etapa de desarrollo de la CoP RECREA

El objetivo aquí es conocer si los miembros están de acuerdo o no con los enunciados que se presentan a continuación. Esta etapa se divide en dos fases, donde la primera consta de 37 enunciados distribuidos en cuatro apartados (composición, finalidad, condiciones y funcionamiento de la CoP) y las opciones de respuesta son: SI o NO en su defecto.

La segunda se conforma 14 enunciados distribuidos en dos apartados (los moderadores y la dedicación de la CoP) y las opciones para responder son: 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 es desacuerdo, 3 es de acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

### 5.1.2.1 Composición

De la siguiente serie de enunciados, los miembros respondieron según su criterio, dependiendo si el equipo de trabajo se ve o no identificado con cada uno de ellos:

Somos...

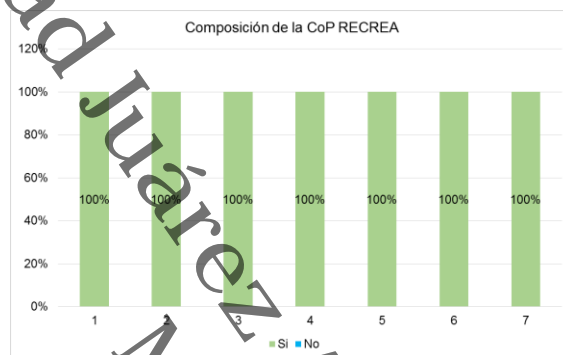
1. Profesionales de diferentes perfiles de una misma institución, o de diferentes instituciones, ejerzan en un mismo ámbito de actividad laboral.
2. Profesionales con intereses comunes relevantes a la profesión.
3. Profesionales con conocimiento o dominio de la temática que se desarrolla.
4. Profesionales con compromiso por la mejora del ejercicio profesional.
5. Profesionales con participación activa en la mejora del ejercicio profesional.
6. Profesionales con alta implicación en la institución.
7. Profesionales con responsabilidad colectiva.

Tabla 7

Composición de la CoP RECREA.

Enunciados	1	2	3	4	5	6	7
<b>Respuesta</b>							
<b>Si</b>	7	7	7	7	7	7	7
<b>No</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	7	7	7	7	7	7	7

Nota: Resultados de los miembros de la CoP Recrea en relación a la Composición de esta. Los números del 1 al 7 corresponde al número de enunciado presentados antes de la tabla (Somos...).



Gráfica 5

En la gráfica No. 5 se muestra en los enunciados del 1 al 7 que el 100% en cada uno de ellos considera que la CoP RECREA se compone por profesionales de diferentes perfiles de una misma institución, o de diferentes instituciones, ejerzan en un mismo ámbito de actividad laboral (1), profesionales con intereses comunes relevantes a la profesión (2), profesionales con conocimiento o dominio de la temática que se desarrolla (3), profesionales con compromiso por la mejora del ejercicio profesional (4), profesionales con participación activa en la mejora del ejercicio profesional (5), profesionales con alta implicación en la institución (6) y profesionales con responsabilidad colectiva (7).

### 5.1.2.2 Finalidad (Del 8 al 17)

De la siguiente serie de enunciados, los miembros respondieron según su criterio, dependiendo si el equipo de trabajo se ve o no identificado con cada uno de ellos:

El objetivo de la CoP Recrea es...

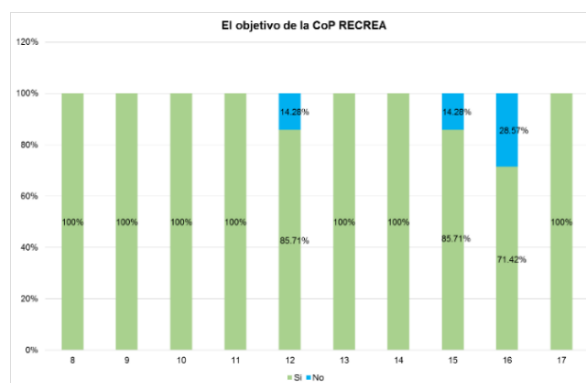
8. Compartir temáticas vinculadas con la práctica profesional.
9. Intercambiar experiencias profesionales ligadas a la reflexión y la búsqueda de alternativas.
10. Generar productos, servicios o procesos nuevos relacionados con el campo profesional.
11. Encontrar valor en las interacciones con los miembros.
12. Originar procesos de investigación e innovación relacionados con el campo profesional.
13. Compartir conocimiento tácito y explícito en beneficio de la CoP.
14. Potenciar el desarrollo e identidad profesional.
15. Acceso a la pericia / conocimiento experto
16. Retener el talento
17. Fomentar un clima abierto y positivo (colaboración, empatía, satisfacción,) entre los participantes.

Tabla 8

*El objetivo de la CoP RECREA.*

Enunciados	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<b>Si</b>	7	7	7	7	6	7	7	6	5	7
<b>No</b>	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0
<b>Total</b>	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP Recrea en relación con la finalidad de la comunidad. Los números del 8 al 17 corresponde al número de enunciado presentados antes de la tabla (El objetivo de la CoP RECREA es...).



Gráfica 6

En la gráfica No. 6, se muestra un 100% en los siguientes enunciados con respecto a que el objetivo de la CoP si es compartir temáticas vinculadas con la práctica profesional (8), es intercambiar experiencias profesionales ligadas a la reflexión y la búsqueda de alternativas (9), generar productos, servicios o procesos nuevos relacionados con el campo profesional (10), es encontrar valor en las interacciones con los miembros(11), es compartir conocimiento tácito y explícito en beneficio de la CoP (13), es potenciar el desarrollo e identidad profesional (14) y es fomentar un clima abierto y positivo (colaboración, empatía, satisfacción,) entre los participantes (17). Se puede observar en el gráfico que, en tres enunciados un pequeño porcentaje no está totalmente de acuerdo, dejando así un 85.71% respecto a que el objetivo de la CoP si es originar procesos de investigación e innovación relacionados con el campo profesional (12), por otro lado el 85.71% considera que también el objetivo de la CoP si es tener acceso a la pericia / conocimiento experto (15), y por último con un porcentaje menor de 71.42% se encuentra que el objetivo de la CoP si es retener el talento.

### 5.1.2.3 Condiciones

De la siguiente serie de enunciados, los miembros respondieron según su criterio, dependiendo si el equipo de trabajo se ve o no identificado con cada uno de ellos:

Existe/ n...

18. Objetivos claros y explícitos.
19. Intencionalidad de generar procesos de aprendizaje individual como paso previo al aprendizaje grupal y colectivo.
20. Calidad de las intervenciones con confrontaciones y reflexiones críticas.
21. Interés y expectativas amplias.
22. Actividad colectiva que genere alianzas y ayudas mutuas.
23. Ambiente colaborativo y personal cohesionado con interés por integrar a todos sus miembros.

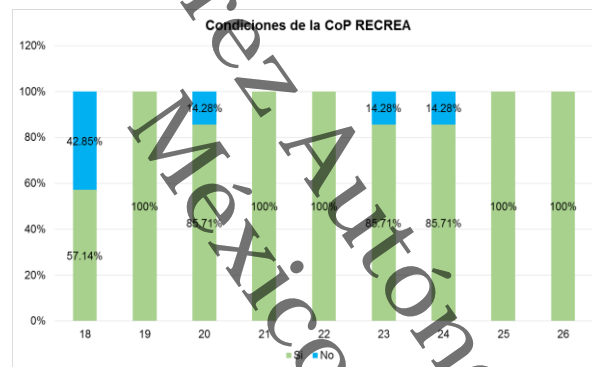
- 24. Difusión de los resultados, reflexiones o acuerdos.
- 25. Confianza mutua entre los miembros.
- 26. Implicación de líderes clave.

Tabla 9

*Condiciones de la CoP RECREA.*

Enunciados		18	19	20	21	22	23	24	25	26
Respuesta	Si	4	7	6	7	7	6	6	7	7
	No	3	0	1	0	0	1	1	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación a las condiciones de esta. Los números del 18 al 26 corresponde al número de enunciado presentados antes de la tabla (Existe/n...).



Gráfica 7

La gráfica No. 7, muestra que los enunciados que más se destacan con un 100% en cada uno de ellos, son con respecto a que en la CoP las condiciones que más favorecen a la misma, son la intencionalidad de generar procesos de aprendizaje individual como paso previo al aprendizaje grupal y colectivo (19), interés y expectativas amplias (21), actividad colectiva que genere alianzas y ayudas mutuas (22), confianza mutua entre los miembros (25), e implicación de líderes clave (26). En segundo lugar, se encuentran los enunciados con el 85.71% en cada uno de ellos, los cuales están de acuerdo mayormente en que en la CoP si existen condiciones en relación a la calidad de las intervenciones con confrontaciones y reflexiones críticas (20), ambiente colaborativo y personal cohesionado con interés por integrar a todos sus miembros (23), y difusión de los resultados, reflexiones o

acuerdos (24); y en tercer lugar se encuentra el enunciado 18 con un 57.14% con relación a que en la CoP si existen objetivos claros y explícitos.

#### 5.1.2.4 Funcionamiento (Del 27 al 37)

De la siguiente serie de enunciados, los miembros respondieron según su criterio, dependiendo si el equipo de trabajo se ve o no identificado con cada uno de ellos:

La CoP dispone de...

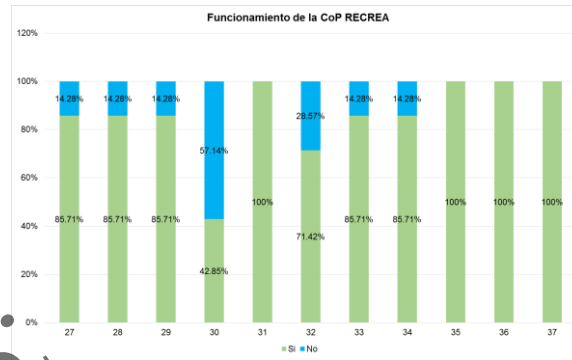
27. Acceso y tejido comunicativo ágil.
28. Herramientas tecnológicas funcionales de fácil acceso.
29. Dominio mínimo o aceptable de las herramientas tecnológicas involucradas
30. Metodologías de intercambio claras para compartir información (foros, chats, blogs, micro blogs, wikis, etc.).
31. Regularidad comunicativa.
32. Existencia de criterios para la toma de decisiones (tiempo, forma, etc.).
33. Mecanismos de motivación para la participación.
34. Existencia de un liderazgo claro y de roles (dinamizador, gestor, moderadores, participantes...) bien definidos.
35. Conexiones entre sus miembros por encima de sus límites geográficos y organizativos.
36. Normas básicas de comunicación y de participación compartidas.  
Acceso a recursos compartidos.

Tabla 10

*Funcionamiento de la CoP Recrea.*

Enunciados	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	
Respuesta	Si	6	6	6	3	7	5	6	6	7	7	7
	No	1	1	1	4	0	2	1	1	0		
	<b>Total</b>	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación al funcionamiento. Los números del 27 al 37 corresponde al número de enunciado presentados antes de la tabla (La CoP dispone de...).



Gráfica 8

En la gráfica No. 8, los resultados más sobresalientes con el 100% son en relación a los enunciados que refieren que la CoP si dispone de regularidad comunicativa (31), de conexiones entre sus miembros por encima de sus límites geográficos y organizativos (35), de normas básicas de comunicación (36), y de participación compartidas y de acceso a recursos compartidos (37). En segundo lugar, se encuentran con un 85.71% los enunciados que refieren a que la CoP también dispone de acceso y tejido comunicativo ágil (27), de herramientas tecnológicas funcionales y de fácil acceso (28), de dominio mínimo o aceptable de las herramientas tecnológicas involucradas (29), de mecanismos de motivación para la participación (33), y de existencia de un liderazgo claro y de roles (dinamizador, gestor, moderadores, participantes...) bien definidos (34). En tercer lugar se ubica el enunciado 32 con el 71.42% respecto a que la CoP dispone de la existencia de criterios para la toma de decisiones (tiempo, forma, etc.). Y, por último, se encuentra el enunciado 30 con un 57.14% que representa a los miembros que consideran que la CoP no dispone de metodologías de intercambio claras para compartir información (foros, chats, blogs, micro blogs, wikis, etc.).

A continuación se presenta la segunda fase de esta etapa, la cual permitirá conocer si el profesional está o no de acuerdo con los enunciados que se presentan a continuación. Cabe recordar que las opciones para responder en esta son: 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 es desacuerdo, 3 es de acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

### 5.1.2.5 Los moderadores

Se conforma por los siguientes enunciados:

Los moderadores...

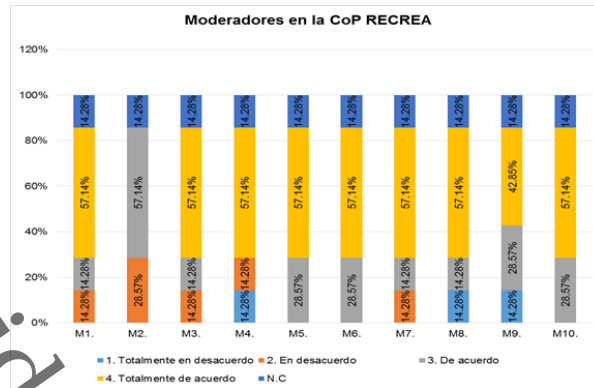
- M1. Guían a los participantes hacia la consecución de los objetivos definidos.
- M2. Estructuran las actividades que realiza cada uno de los participantes.
- M3. Supervisan las actividades que realiza cada uno de los participantes.
- M4. Ayudan a crear un ambiente agradable para construir nuevo conocimiento.
- M5. Dan la oportunidad de que todos participen, facilitando un diálogo constructivo.
- M6. Facilitan un diálogo constructivo entre los miembros de la CoP.
- M7. Ofrecen feedback sobre las aportaciones que realizan los participantes.
- M8. Refuerzan las relaciones y los vínculos entre los participantes.
- M9. Son constantes en su participación
- M10. Difunden, dentro de la organización, el trabajo que se desarrolla en la CoP.

Tabla 11

*Los moderadores en la CoP Recrea.*

Enunciados	Opciones de respuesta					N.C	Total
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente de acuerdo			
<b>M1.</b>	0	1	1	4		1	1
<b>M2.</b>	0	2	4	0		1	1
<b>M3.</b>	0	1	1	4		1	1
<b>M4.</b>	1	1	0	4		1	1
<b>M5.</b>	0	0	2	4		1	1
<b>M6.</b>	0	0	2	4		1	1
<b>M7.</b>	0	1	1	4		1	1
<b>M8.</b>	1	0	1	4		1	1
<b>M9.</b>	1	0	2	3		1	1
<b>M10.</b>	0	0	2	4		1	1

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación a la función de los moderadores. "N.C" significa no contestó. La categoría de M1 a M10 corresponde al número de enunciado presentados antes de la tabla (Los moderadores...).



Gráfica 9

En la gráfica No. 9, se puede observar que los miembros están totalmente de acuerdo con el 57.14% en cada uno de los siguiente enunciados, con respecto a que la función de los moderadores es que ellos guían a los participantes hacia la consecución de los objetivos definidos (M1), supervisan las actividades que realiza cada uno de los participantes (M3), ayudan a crear un ambiente agradable para construir nuevo conocimiento (M4), dan la oportunidad de que todos participen, facilitando un diálogo constructivo (M5), facilitan un diálogo constructivo entre los miembros de la CoP (M6), ofrecen feedback sobre las aportaciones que realizan los participantes (M7), y difunden, dentro de la organización, el trabajo que se desarrolla en la CoP (M8). Cada uno de los enunciados anteriores se ubican en la gráfica con un 57.14% totalmente de acuerdo en cada una de sus respectivas barras.

En relación al enunciado M2, se encuentra que el 57.14% esta de acuerdo en que los moderadores estructuran las actividades que realiza cada uno de los participantes. Por último, en la gráfica, el enunciado M9 obtienes un 42.85% que está totalmente de acuerdo respecto a que los moderadores son constantes en su participación.

### 5.1.2.6 La dedicación en la CoP (reconocimiento y difusión)

Se conforma por los siguientes enunciados:

La dedicación de la CoP (reconocimiento y difusión)...

D1. Es entendida como una actividad más que se suma a las actividades laborales ordinarias.

D2. Se reconoce como horas formativas.

D3. Es compensada en función del grado de implicación en ella.

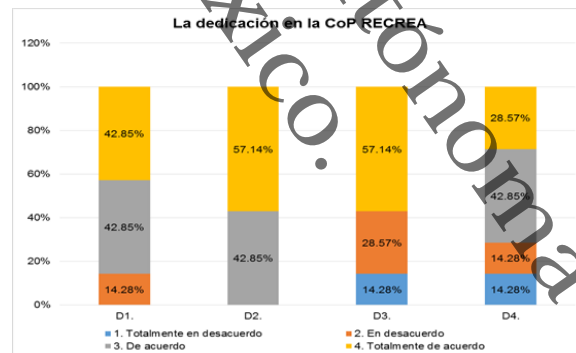
D4. Y los resultados obtenidos son difundidos mediante los canales de comunicación de la organización.

Tabla 12

La dedicación en la CoP RECREA.

Enunciados	Opciones de respuesta				Total
	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Totalmente de acuerdo	
D1.	0	1	3	3	7
D2.	0	0	3	4	7
D3.	1	2	0	4	7
D4.	1		3	2	7

Nota: Resultados de los miembros de la CoP en relación con la dedicación de esta. La categoría de D1 a D4 corresponde al número de enunciado presentados antes de la tabla (La dedicación en la CoP...).



Gráfica 10

En la gráfica No. 10, los porcentajes más destacados se ubican en el enunciado D2 y D3 con un 57.14% en ambas, con respecto estar totalmente de acuerdo en que la dedicación en la CoP se reconoce como horas formativas (D2), y estar totalmente de acuerdo en que la dedicación en la CoP es compensada en función al grado de implicación en ella (D3).

En relación al enunciado D1, cabe mencionar que el 42.85% está totalmente de acuerdo y el 42.85% está de acuerdo en que la dedicación en la CoP es entendida

como una actividad más que se suma a las actividades laborales ordinaria, lo que indica que aunque no todos los miembros estén totalmente convencidos, si están hacia una misma dirección casi la mayoría de ellos.

En lo que respecta a los miembros que solo están de acuerdo, el enunciado D4, muestra que el 42.85% está de acuerdo y el 28.57% está totalmente de acuerdo en que la dedicación en la CoP y los resultados obtenidos son difundidos mediante los canales de comunicación de la organización.

## **5.2 Resultados en relación con el Aprendizaje Informal**

El aprendizaje informal como anteriormente se mencionó, es el resultante de las actividades cotidianas relacionadas con la educación, el trabajo, la socialización o la realización de actividades; por esta razón, a continuación se presentan los resultados en cuanto a las actividades que el miembro realizó en la CoP, para conocer de acuerdo a los objetivos de esta investigación, como se estableció la interacción entre los miembros y las diversas actividades.

### **5.2.1 Etapa III: Aprendizaje informal**

Esta etapa se divide en cuatro preguntas; en donde en cada una de ellas los miembros valoraron gradualmente del 1 al 6 los siguientes ítems correspondientes en cada pregunta, donde 1 es casi nunca y 6 casi siempre (*señalando según se encuentre más próximo de un extremo, o el otro*).

Cabe resaltar, que para representar el porcentaje en las gráficas siguientes, se realizó el siguiente procedimiento como ejemplo para comprender las tablas que se presentan en las páginas siguientes:

¿Con qué frecuencia realiza alguna de las siguientes actividades cuando necesita aprender algo nuevo?							
Actividades	-----Casi Nunca-----			-----Casi Siempre-----			Total
	1	2	3	4	5	6	
a)	0%	0%	14.28%	14.28%	42.85%	28.57%	100%

Se suman los porcentajes de los números 1, 2 y 3, para obtener un porcentaje total correspondientes a casi nunca; ejemplo:

$$(1) 0 + (2) 0 + (3) 14.28\% = 14.28.$$

Casi nunca es = a 14.28%

Se suman los porcentajes de los números 4, 5 y 6, para obtener un porcentaje total correspondientes a casi siempre; ejemplo:

$$(4) 14.28\% + (5) 42.85\% + (6) 28.57 = 85.71$$

Casi siempre es = a 85.71

El porcentaje total de la suma es el que utiliza en la gráfica para representar a cada una de las opciones de respuesta de casi nunca o casi siempre.

### 5.2.1.1 Actividades cuando se necesita aprender algo nuevo

¿Con qué frecuencia realiza alguna de las siguientes actividades cuando necesita aprender algo nuevo?

Actividades:

- Pláticas informales con colegas.
- Búsqueda en internet.
- Utilización de recursos profesionales, revistas, libros...
- Colaboración con otros compañeros de trabajo.
- Documentación interna de la organización.

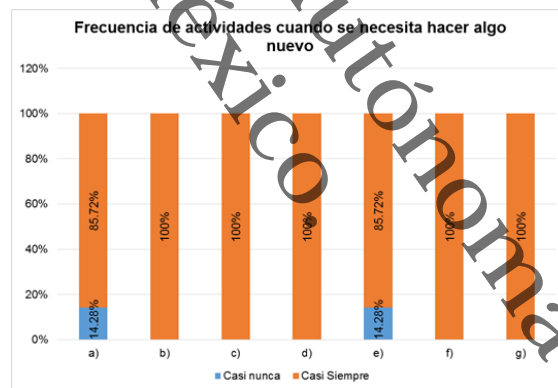
- f) Conversaciones generales y reuniones.
- g) Reflexión sobre las tareas propias

Tabla 13

Frecuencia de actividades cuando se necesita hacer algo nuevo.

¿Con qué frecuencia realiza alguna de las siguientes actividades cuando necesita aprender algo nuevo?							
Actividades	Opciones de respuesta						Total
	-----Casi Nunca-----			-----Casi Siempre-----			
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	
a)	0	0	1	1	3	2	7
b)	0	0	0	2	0	5	7
c)	0	0	0	0	4	3	7
d)	0	0	0	1	1	5	7
e)	0	0	1	0	3	3	7
f)	0	0	0	1	2	4	7
g)	0	0	0	0	4	3	7

Nota: Resultados de los miembros de la CoP en relación con la frecuencia de actividades cuando se necesita aprender algo nuevo. Tabla de apoyo en la pág. 69.



Gráfica 11

En la gráfica No. 11, las actividades donde los miembros que casi siempre se realizan dichas actividades cuando se necesita aprender algo nuevo, dentro de las más destacadas con el 71.42% son en relación al inciso b (búsqueda en internet) y al inciso d (colaboración con otros compañeros de trabajo). En segundo lugar se ubican con el 57.14% casi siempre se realiza la actividad del inciso f (Conversaciones generales y reuniones). En tercer lugar se encuentra con el 57.14% casi siempre se utiliza la actividad del el inciso c (utilización de recursos profesionales, revistas, libros) y el inciso g (reflexión sobre las tareas propias).

En cuarto lugar con el 42.85% que casi siempre se utiliza estas actividades se ubica el inciso a (pláticas informales con colegas) y el inciso e (documentación interna de la organización). Cabe mencionar que en estas actividades del inciso a) y e), se presentan en la gráfica un 14.28%.

### 5.2.1.2 Utilización de técnicas de aprendizaje

¿Con qué frecuencia la falta de tiempos le impide utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?

Técnicas de aprendizaje:

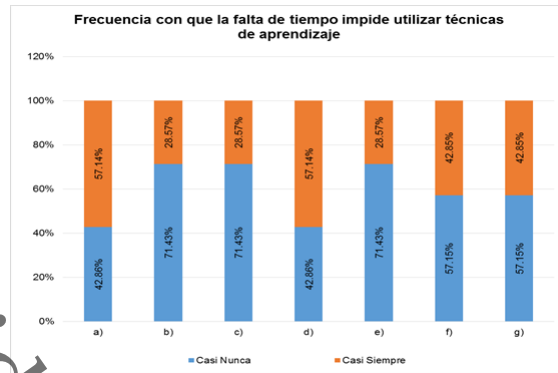
- a) Conversaciones informales con colegas.
- b) Búsqueda en internet.
- c) Utilización de recursos profesionales, revistas, libros...
- d) Colaboración con otros compañeros de trabajo.
- e) Documentación interna de la organización.
- f) Conversaciones generales y reuniones.
- g) Reflexión sobre las tareas propias.

Tabla 14

*Frecuencia con que la falta de tiempo impide utilizar técnicas de aprendizaje.*

¿Con qué frecuencia la falta de tiempo le impide utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?							Total
Técnicas de Aprendizaje	Opciones de respuesta						
	-----Casi Nunca-----			-----Casi Siempre-----			
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	
a)	2	0	1	2	2	0	7
b)	3	1	1	0	1	1	7
c)	2	1	2	0	0	2	7
d)	2	0	1	2	0	2	7
e)	2	0	3	0	1	1	7
f)	2	0	2	1	1	1	7
g)	2	1	1	0	2	1	7

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación a la frecuencia con que la falta de tiempo impide utilizar técnicas de aprendizaje. Tabla de apoyo en la pág. 69.



Gráfica 12

En la gráfica No. 12, las técnicas de aprendizaje que la falta de tiempo impide que casi siempre los miembros utilicen, dentro de las más destacadas con el 28.57% se encuentra el inciso d (colaboración con otros compañeros de trabajo). Con el 28.57% solo de acuerdo están el inciso a (conversaciones informales con colegas).

En relación a las técnicas de aprendizaje que la falta de tiempo casi nunca impide a los miembros utilizar se encuentra con el 42.85% el inciso b (Búsqueda en internet). Por otro lado, con el 28.57% se encuentra el inciso c (utilización de recursos profesionales, revistas, libros), el inciso f (conversaciones generales y reuniones) y el inciso g (reflexión sobre las tareas propias). Y, por último, se ubica el inciso e (documentación interna de la organización) con el 42.85%.

### 5.2.1.3. Percepción de las competencias profesionales

¿En qué medida la percepción de sus competencias profesionales le motiva a utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?

Técnicas de aprendizaje:

- Conversaciones informales con colegas.
- Búsqueda en internet.
- Utilización de recursos profesionales, revistas, libros...
- Colaboración con otros compañeros de trabajo.
- Documentación interna de la organización.

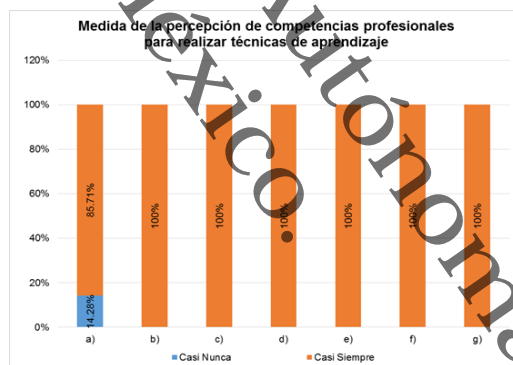
- f) Conversaciones generales y reuniones.
- g) Reflexión sobre las tareas propias.

Tabla 15

Medida de la percepción de competencias profesionales para realizar técnicas de aprendizaje.

Técnicas de Aprendizaje	Opciones de respuesta						N.C	Total
	-----Casi Nunca-----			-----Casi Siempre-----				
	1)	2)	3)	4)	5)	6)		
a)	0	0	1	0	4	2	0	7
b)	0	0	0	1	4	2	0	7
c)	0	0	0	0	3	4	0	7
d)	0	0	0	1	2	3	1	7
e)	0	0	0	1	3	3	0	7
f)	0	0	0	1	3	3	0	7
g)	0	0	0	0	2	5	0	7

Nota: Resultados de los miembros de la CoP en relación a la medida de la percepción de competencias profesionales. "N.C" significa, no contestó. Tabla de apoyo en la pág. 69.



Gráfica 13

En la gráfica No. 13, los miembros que la medida de la percepción que sus competencias profesionales les motiva a utilizar casi siempre técnicas de aprendizaje como en primer lugar la del inciso g (reflexión sobre las tareas propias) con el 71.42%. En segundo lugar se ubica el inciso c (utilización de recursos profesionales, revistas, libros) con el 57.14%, y en tercer lugar el inciso d (colaboración con otros compañeros de trabajo con el 42.85%, el inciso e (documentación interna de la organización) con el 42.85%, y el inciso f (conversaciones generales y reuniones) con el 42.85%

Respecto a los miembros que están con el 57.14% en relación a que la medida de la percepción que sus competencias profesionales les motiva a utilizar casi siempre técnicas de aprendizaje como el inciso a (pláticas informales con colega) con el 57.14% y el inciso b (búsqueda en internet) con el 57.14% también.

#### 5.2.1.4. Predisposición para aprender técnicas de aprendizaje

¿En qué medida su predisposición para aprender le motiva a utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?

Técnicas de aprendizaje:

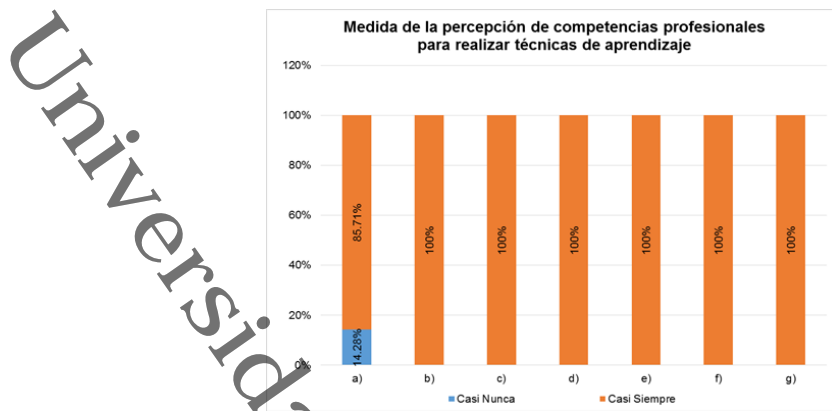
- a) Conversaciones informales con colegas.
- b) Búsqueda en internet.
- c) Utilización de recursos profesionales, revistas, libros...
- d) Colaboración con otros compañeros de trabajo.
- e) Documentación interna de la organización.
- f) Conversaciones generales y reuniones.
- g) Reflexión sobre las tareas propias.

Tabla 16

*Medida de la predisposición para aprender a utilizar técnicas de aprendizaje*

¿En qué medida su predisposición para aprender algo le motiva a utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?								
Técnicas de Aprendizaje	Opciones de respuesta						N.C	Total
	-----Casi Nunca-----			-----Casi Siempre-----				
	1	2	3	4	5	6		
a)	0	0	0	1	2	3	1	7
b)	0	0	0	0	2	4	1	7
c)	0	0	0	1	0	5	1	7
d)	0	0	0	0	1	5	1	7
e)	0	0	0	1	2	3	1	7
f)	0	0	0	0	2	4	1	7
g)	0	0	0	0	2	4	1	7

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP en relación con la medida de la predisposición. "N.C" significa, no contestó.



Gráfica 14

En la gráfica No. 14, los miembros que la medida de la predisposición de los ellos para aprender a utilizar técnicas de aprendizaje es casi siempre en relación a técnicas de aprendizaje en primer lugar como son el inciso c (utilización de recursos profesionales, revistas, libros) con un 71.42% y el inciso d (colaboración con otros compañeros de trabajo) con el 71.42%. En segundo lugar el inciso b (búsqueda en internet) con el 57.14%, el inciso f (conversaciones generales y reuniones) con el 57.14%, y el inciso g (reflexión sobre las tareas propias) con el 57.14% también. Y, en tercer lugar, el inciso a (conversaciones informales con colegas) con el 42.85%, e inciso e (documentación interna de la organización) con el 42.85% de igual manera.

### 5.2.1.5 Actividades más efectivas para el desarrollo profesional

La siguiente pregunta los miembros la respondieron en base a su propia experiencia:

¿Cuál de las siguientes actividades le ha resultado más efectiva en su desarrollo profesional?

- a) Conversaciones informales con colegas.
- b) Búsqueda en internet.
- c) Utilización de recursos profesionales, revistas, libros...

- d) Colaboración con otros compañeros de trabajo.
- e) Documentación interna de la organización.
- f) Conversaciones generales y reuniones.
- g) Reflexión sobre las tareas propias.

Los participantes de la CoP que dieron respuesta al cuestionario, señalaron las 3 actividades más importantes, colocándoles del 1 al 3 según su importancia, donde:

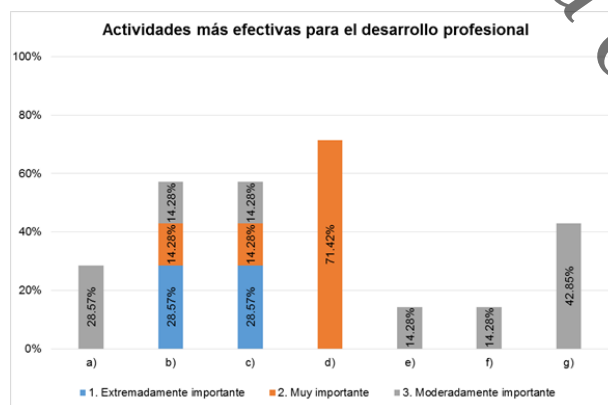
- 1. Es extremadamente importante
- 2. Muy importante
- 3. Moderadamente importante.

Tabla 17

*Actividades más efectivas para el desarrollo profesional*

Actividades	¿Cuál de las siguientes actividades le ha resultado más efectiva en su desarrollo?		
	Opciones de respuesta		
	1. Extremadamente importante	2. Muy importante	3. Moderadamente importante
a)	0	0	2
b)	2	1	1
c)	2	1	1
d)	0	5	0
e)	0	0	1
f)	0	0	1
g)	3	0	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

*Nota:* Resultados de los miembros de la CoP RECREA en relación con el aprendizaje informal en referencia a las actividades más efectivas para el desarrollo profesional.



Gráfica 15

En la gráfica No. 15, se muestran las actividades que los miembros reconocen como las más efectivas para el desarrollo de la CoP RECREA, donde de acuerdo a los resultados, se menciona lo siguiente:

La actividad que la mayoría de los miembros considera como extremadamente importante con el 42.85% es el inciso g), que refiere a la reflexión sobre las tareas propias.

La actividad que es muy importante según los resultados se ubica en el inciso d), en relación a la colaboración con otros compañeros de trabajo.

Y la actividad moderadamente importante se ubica en el inciso a) con un 28.57% respecto a las conversaciones informales con colegas.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.

## CONCLUSIONES GENERALES

El estudio realizado a la CoP RECREA tuvo como fin analizar la creación y desarrollo de la Comunidad de Práctica RECREA Zona Sur- Sureste, y como ésta favorece el aprendizaje informal entre los miembros de dicha comunidad; para ello se recurrió a la información teórica y el trabajo de campo.

En cuanto al objetivo general:

- Analizar la creación y desarrollo de la Comunidad de Práctica Recrea Zona Sur-Sureste e identificar el aprendizaje informal que se logra a través del trabajo colaborativo entre los miembros de dicha comunidad

Se alcanzó al desarrollar toda la investigación que se encuentra plasmada en este documento.

Los objetivos particulares de la investigación se cumplieron en la medida que se fue desarrollando la investigación y se alcanzaron al completar la parte teórica de la investigación, y se cumplieron al realizar el trabajo de campo y obtener los resultados.

El primer objetivo planteado:

- Identificar las condiciones previas para una cooperación exitosa entre los miembros de la CoP RECREA.

Se obtuvo en el trabajo de campo en la Fase I: Evaluación de las condiciones previas de la CoP Recrea, encontramos que las actitudes, que más se presentan en los miembros de la CoP RECREA son en primer lugar las de cooperación con el 57.14%, acuerdo con un 42.85%, y entusiasmo con el 42.85%. En segundo lugar se encontró el optimismo con un 71.42%.

Estas actitudes, donde todas son positivas benefician a la CoP RECREA en la interacción y colaboración entre los miembros de la misma; ya que como menciona en el capítulo II; por Arbonies (2018) que el objetivo central es aprenden juntos, y que las aportaciones benefician a todos, cabe mencionar también que no puede

existir en la CoP personas pasivas, si no personas que mayormente estén con actitudes que permitan la madurez y salud de la CoP.

Los resultados anteriores indican que las actitudes positivas como es la cooperación, el acuerdo, el entusiasmo y el optimismo, permitirán que la interacción entre los miembros favorezcan las acciones compartidas vinculadas con la propia comunidad de práctica e incluso con otras comunidades como menciona Marín (2010).

Sin embargo, habría que implementar estrategias que mantengan y aumente estas actitudes en la CoP RECREA, para el crecimiento de la misma.

Respecto a la infraestructura, se destaca que para el 71.42% se dispone de espacios útiles para el trabajo en grupos de sus miembros, señala un 71.42% que la Red Recrea prevé partidas presupuestarias para la implementación y desarrollo de la CoP, el 57.14% indica que se tiene al alcance recursos tecnológicos y materiales que facilitan la participación en la CoP, el 57.14% señala que, sí se prevé de un horario laboral que permite participar en el proyecto.

En relación anterior, podemos decir que en cuestiones de infraestructura la CoP está en condiciones favorables, las cuales les permiten llevar a cabo las reuniones de la CoP así como las diversas actividades, en las que se tienen que participar en distintos tiempos.

En lo que se refiere a la propuesta de valor, se resalta el hecho de que para el 71.42% de los participantes en la CoP RECREA, su participación en el proyecto les ha beneficiado de manera individual y como cuerpo académico al que pertenecen. A su vez, el 57.14% reportan que están convencidos en que merece la pena invertir tiempo y esfuerzo en desarrollar el proyecto RECREA.

La propuesta de valor es lo que confiere sentido al proyecto, respecto a esto los resultados permiten reconocer que la CoP RECREA está convencida que participar dentro de la misma es una buena decisión. El hecho del beneficio que tienen los miembros, la CoP y el cuerpo académico son los factores que se deben considerar al iniciar una CoP, lo que indica que el profesional para ser parte del CoP RECREA,

pasó por esta etapa de análisis, y el hecho que esté dentro de la misma significa que estuvo de acuerdo y le pareció atractivo el participar en este proyecto.

Por otra parte, en cuanto a las actuaciones, se obtuvo en el análisis, que para el 85.71% el trabajo colaborativo realizado en el proyecto RECREA ha mejorado la interrelación de las personas, favoreciendo que el trabajo se asuma por igual por todos los integrantes del proyecto. Aquí se destaca que desde que los miembros se integraron a la CoP RECREA-Zona Sur Sureste, el 85.71% señala que no siempre han habido momentos para expresar sus ideas y opiniones respecto a las actividades generadas para su realización., al respecto se encuentra una deficiencia en esto, y habría que reconsiderar como menciona Muntada (2018) identificar el valor que aporta cada miembro, ya que es vital para el buen desempeño y desarrollo del proyecto. Y dentro esto, considerarlo dentro de los posibles bloqueos, para mejorar esta actividad pues uno de los objetivos de una CoP es que todos puedan opinar y expresar sus ideas sin sentirse reprimidos, y así no entorpecer el trabajo colaborativo y alcanzar a dimensionar nuevas estrategias para favorecer la tipología de actividades (actuaciones).

En cuanto al objetivo principal aquí, si se alcanzó, ya que si se identificaron las condiciones previas de la CoP RECREA.

El segundo objetivo planteado:

- Determinar las interacciones que se dan entre los miembros de una Comunidad de Práctica.

Ahora bien, en cuanto a los resultados obtenidos en la Fase II: Evaluación de la etapa de desarrollo, de acuerdo al análisis hecho, en su composición, se encontró que la CoP Recrea está conformada por profesionales que, aunque son de diferentes instituciones y con diferentes perfiles académicos, tienen en común un mismo ámbito de actividad laboral; también que son personas con relevantes intereses en cuanto a la profesión que ejercen, que cuentan con el conocimiento de la temática que se desarrolla, que se comprometen para ser mejores profesionales,

y que son activamente profesionales que están buscando mejorar día a día sus prácticas. Cabe resaltar también que la CoP Recrea Zona Sur-Sureste está conformada por profesionales que tienen una responsabilidad colectiva y alto compromiso con la institución.

En base a las respuestas anteriores, podemos decir que la CoP si está conformada por el grupo de profesionales que tienen intereses similares como la motivación para configurar un conocimiento en común, tal como menciona Barragán (2015).

Respecto a la finalidad, de acuerdo a los datos recabados, el 100% de los miembros considera que el objetivo de la CoP Recrea es compartir temáticas vinculadas con la práctica profesional, intercambiar experiencias profesionales ligadas a la reflexión y a la búsqueda de alternativas, generar productos, servicios o procesos relacionados con el campo profesional, así mismo encontrar valor en las interacciones con los miembros, compartir conocimiento tácito y explícito en beneficio de la CoP , potenciar el desarrollo e identidad profesional, y por último, fomentar un clima abierto y positivo entre los participantes.

Ahora bien, originar procesos de investigación e innovación relacionados con el campo profesional solo el 85.71% considero que si es parte del objetivo de la CoP, y lo que respecta al acceso al pericia / conocimiento experto el 85.71% también cree que es parte del objetivo, pero el 71.42% manifiesta que la CoP si busca retener el talento, pero dejándolo el último lugar.

En relación la finalidad la CoP RECREA si funge como el medio que permite que compartir el mismo objetivo y necesidades a cubrir, sin embargo cada uno de los miembros de la CoP puede comprender ese objetivo de una manera distinta, pero aun así compartirlo, pese a esto, los intereses y las necesidades pueden ser distintos y por tanto puede ser un gran motivo para que se cree lo que Wenger llama empresa conjunta, donde menciona que la CoP debe de tener objetivos y necesidades que cubrir comunes, pero no homogéneos, pero aun así permite negociarse y re direccionar bajo una coordinación la oportunidad de retomar el propósito principal de la CoP retroalimentado y fructificando las interacciones que se dan entre los miembros.

Las condiciones que existen mayormente en la CoP, y que resaltan en los datos obtenidos, el 57.14 señala que los objetivos están claros y explícitos, el 100% que la intencionalidad de generar procesos de aprendizaje individual como paso previo al aprendizaje grupal y colectivo, el 85.71% señala que la calidad de las intervenciones con confrontaciones y reflexiones críticas. Respecto al interés y expectativas amplias y actividad colectiva que genere alianzas y ayudas mutuas el 100% menciona que sí, mientras que el 85.71% señala el ambiente colaborativo y personal cohesionado con interés por integrar a todos los miembros, mismo porcentaje para la difusión de los resultados, reflexiones o acuerdos. Por último, la confianza mutua entre los miembros y la implicación de los líderes es catalogada al 100%.

El objetivo más claro respecto a las CoP en las organizaciones educativas es en beneficio a la misma, por esto las condiciones son el paso para que cada miembro se relacione en un ambiente organizativo cada día de una forma objetiva y flexible.

En base a los resultados anteriores, se afirma que la interacción interna en la CoP si se está dando positivamente, ya que las acciones se comparten y se vinculan con la propia comunidad buscado que los profesores colaboren en conjunto con otras instituciones educativas, como lo hace RECREA con la escuela Normal. La CoP RECREA también promueve la flexibilidad de compartir conocimientos entre las instituciones educativas, donde también la CoP en la educación permite la interacción de los individuos en la comunidad desde su autonomía, compromiso y responsabilidad; y un gran beneficio de la CoP de práctica en las organizaciones educativas, es que las CoP como sus miembros pueden participar en la interacción entre comunidades; creando más ideas, más accesos a información y conocimiento que aterrizará en mejores propuestas y proyectos para beneficiar a la educación y sus miembros.

En lo referente a su funcionamiento, para los integrantes de la CoP, el 85.71% señala que, si se tiene acceso y tejido comunicativo ágil, herramientas tecnológicas funcionales de fácil acceso y dominio mínimo o aceptable de las herramientas tecnológicas involucradas. Un dato que destaca aquí es que sólo el 42.85% señala

que si se tienen metodologías de intercambio claras para compartir información (foros, chats, blogs, microblogs, wikis, etc), el 100% señala que sí hay regularidad comunicativa. Por otra parte, el 71.42% señala que si existen criterios para la toma de decisiones (tiempo, forma, etc, mientras que para el 85.71% existen mecanismos de motivación para la participación, mismo porcentaje acerca de la existencia de un liderazgo claro y de roles (dinamizador, gestor, moderadores, participantes) bien definidos. Los últimos ítems de esta categoría señalan el 100% de ellos que hay conexiones entre sus miembros por encima de sus límites geográficos y organizativos; normas básicas de comunicación y de participación compartidas y acceso a recursos compartidos.

Uno de los aspectos clave del trabajo colaborativo que Muntada (2018) defiende, es el funcionamiento, ya que es la clave del trabajo colaborativo. De acuerdo a la CoP RECREA, esta usa mecanismos que permiten mejorar la relación entre los miembros, así mismo cuenta con roles funcionales, clave determinante para la coordinación de las personas.

La función de los moderadores es diversa, respecto a esto, los datos que se obtuvieron a partir de los resultados en las tablas y gráficas, se tiene para todos los ítems, se señala un 57.14% relacionado con las actividades que más realizan los moderadores de la CoP son guiar a los participantes hacia la consecución de los objetivos definidos, supervisar las actividades que realiza cada uno de los participantes, ayudar a crear un ambiente agradable para construir nuevo conocimiento, dan la oportunidad de que todos participen, facilitando un diálogo constructivo, ofrecen feedback sobre las aportaciones que realizan los participantes, refuerzan las relaciones y los vínculos entre los participantes, difunden, dentro de la organización, el trabajo que se desarrolla en la CoP.

La CoP RECREA de acuerdo a los resultados, tiene moderadores que cumplen su función. Es muy necesario que sea alguien dentro de la CoP, porque solo un participante puede valorar las cuestiones importantes que existen en la comunidad, "lo que es indispensable compartir, las ideas emergentes, y sobre todo las personas

que forman la CoP y las relaciones que se crean y se pueden crear entre ellas” (p. 62).

Respecto a la dedicación en la CoP (reconocimiento y difusión) se destaca que la dedicación de la CoP para la mayoría de los integrantes se trata de horas formativas y es compensada en función del grado de implicación en ella; ahora bien, cabe resaltar que se considera menormente como una actividad más que se suma a las actividades laborales ordinarias.

En toda comunidad hay diferentes niveles de participación y la CoP RECREA no es la excepción, por lo tanto es necesario aceptar estos diferentes niveles de participación, ya que también esta participación tiene relación con el número de personas que componen la CoP.

El tercer objetivo planteado:

- Conocer las experiencias de aprendizaje informal a partir del trabajo colaborativo en la Comunidad de Práctica RECREA.

De las conclusiones de la Fase III: Aprendizaje informal hay que señalar que las actividades que se realizan con más frecuencia cuando se necesita aprender algo nuevo; el 71.42% realiza búsqueda en internet y colaboración con otros compañeros de trabajo, seguido del 57.14% que realiza conversaciones generales y reuniones. En menor proporción, 42.85% la utilización de recursos profesionales, revistas, libros, documentación interna de la organización y reflexión sobre las tareas propias.

En lo que respecta a las técnicas de aprendizaje, se señala que con frecuencia la falta de tiempo impide participar en la CoP Recrea, las más sobresalientes son la falta tiempo que les impide utilizar pláticas informales con colegas y realizar la colaboración con otros compañeros de trabajo.

Dentro de las técnicas de aprendizaje que la percepción de las competencias profesionales motiva a los miembros a utilizar se encuentran, la búsqueda en internet, la utilización de recursos profesionales, revistas libros; la documentación

interna de la organización, conversaciones generales y reuniones, y la reflexión de las tareas propias.

Respecto a los datos obtenidos en los resultados, la medida de la predisposición de los miembros para aprender a utilizar técnicas de aprendizaje es casi siempre, utilizando mayormente las técnicas de aprendizaje como son: conversaciones informales con colegas, búsqueda en internet, utilización de recursos profesionales, revistas, libros, colaboración con otros compañeros de trabajo, documentación interna de la organización, conversaciones generales y reuniones, y reflexión sobre las tareas propias.

En cuanto a las actividades que son más efectivas para el desarrollo profesional, según la respuesta de la mayoría de los miembros en los resultados, la más importante es la colaboración con otros compañeros de trabajo, en segundo lugar, se encuentra la reflexión sobre las tareas propias, y en tercer lugar se encuentran las conversaciones informales con colegas, búsqueda en internet y la utilización de recursos profesionales, revistas y libros.

Cabe resaltar en cuanto a la hipótesis, que esta se cumplió en base a las fases que corresponden a los objetivos de la investigación, donde de acuerdo al análisis se obtuvo que en la CoP RECREA de la zona Sur – Sureste se dan procesos colaborativos a partir de la participación activa del miembro en la CoP, misma que se complementan con los conocimientos y experiencia que tiene cada profesional, que de acuerdo a la investigación los miembros cuentan con el conocimiento y en la actualidad se siguen desarrollando y preparando para beneficio de la CoP y beneficio propio. Así mismo, en los resultados, se pudo ver como la experiencia y la reflexión dentro de la CoP favorece el aprendizaje informal, de acuerdo a la participación que el miembro tiene al dar puntos de vista y realizar intervenciones de manera amena sin restringir su capacidad cooperativa y de análisis.

## Líneas futuras de investigación

El conocimiento obtenido acerca de la investigación y principalmente en el tema seleccionado que es el del Aprendizaje Informal en la CoP RECREA, abre un abanico de posibilidades, por lo que sería bueno seguir trabajando y ampliando dichos conocimientos.

Los resultados obtenidos abren una perspectiva para nuevos trabajos de investigación, sobre la aplicación del aprendizaje informal y comunidades de práctica, motivando trabajos relativos a:

- El aprendizaje informal en la educación para un mayor rendimiento en alumnos y profesores.
- Llevar a la práctica el aprendizaje informal en otras comunidades
- La comunidad de práctica en entornos formales e informales para fortalecer el aprendizaje colectivo.

Por último, hay que mencionar que existe una satisfacción personal obtenida gracias a la presente investigación debido a que todos los conceptos aprendidos durante la elaboración del presente trabajo fueron de mucha ayuda, no solo para presentar este trabajo sino para ampliar el conocimiento propio de otros lectores.

Esta satisfacción adquiere un mayor significado al cumplir un objetivo señalado al inicio de los estudios y que a su vez me permitirá ir creciendo en una función importante dentro de la educación como lo es aprender a investigar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arbonies A. (2018). Metodología práctica para implantar comunidades de práctica siguiendo un modelo colaborativo. En Joaquín G. (Editor) *Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones* (pp. 436- 439). Madrid, España: Wolters Kluwer.

Argibay J. (2009). Muestra en Investigación cuantitativa. Subjetividad y Procesos cognitivos, volumen 13, pp. 13-29. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3396/339630252001.pdf>

Asenjo E., Asencio M & Rodríguez M. (2012). Aprendizaje Informal. *Series Iberoamericanas de Museología, volumen (2) pp. 39-53*. Recuperado de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11469/57000\\_3.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/11469/57000_3.pdf?sequence=1)

Barrantes K, Halgand M & Louis G. (2011). Aprendizaje informal, comunidades de práctica y plataformas de trabajo colaborativo en empresa: ¿qué contextos de interacción? El caso de AXA Francia. *Virtual Educa*. Recuperado de <http://recursos.portaleducoas.org/sites/default/files/1971.pdf>

Barragán D. (2015). Las Comunidades de Práctica (CP) hacia una reconfiguración hermenéutica. *Franciscanum*, volumen LVII, pp.155-176. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v57n163/v57n163a06.pdf>

Bosco A. & Iglesias E. (2015). Comunidades de práctica en el ámbito educativo y social: análisis de dos experiencias. En Joaquín G. (Editor) *Las Comunidades de Práctica Profesional Creación, desarrollo y evaluación* (pp. 169). Madrid, España: Wolters Kluwer.

Córdova M. (2013). Comunidades de Práctica como estrategia de formación docente para el fortalecimiento de los estudios generales: el caso del INTEC. Universidad de Puerto Rico Recinto Río Piedras: Red Internacional de Estudios Generales (RIDEG). Recuperado de <http://www.rideg.org/wp-content/uploads/2014/04/Comunidades-de-Pr%C3%A1ctica-como->

[estrategia-de-formaci%C3%B3n-docente-para-el-fortalecimiento-de-los-estudios-generales-el-caso-del-INTEC.pdf](#)

Coto M, Collazos C. & Mora S. (2016). Modelo Colaborativo y Ubicuo para apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje a nivel Iberoamericano. *Revista de Educación a distancia, volumen* (48), pp. 2-30. doi. 10.6018/red/48/10

Escofet A, García I. & Gros B. (2011). Las nuevas culturas de aprendizaje y su incidencia en la Educación Superior. *Revista Mexicana de investigación Educativa (RMIE), volumen* (16), pp. 1177-1195. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/140/14019203008.pdf>

Fernández M & Barrera A. (2012). *Formarse y aprender a través de comunidades de práctica: Dos casos en el ámbito de la administración pública*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4645854.pdf>

Gairín J. (2015). *Las Comunidades de Práctica Profesional Creación, desarrollo y evaluación*. Madrid, España: Wolters Kluwer.

Gairín J. (2018). *Liderazgo y Gestión del talento en las organizaciones*. Madrid, España: Wolters Kluwer.

Giraldo L. & Atehortúa L. (2018). Comunidades de práctica, una estrategia para la democratización del conocimiento en las organizaciones, una reflexión. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín, volumen* (9), pp. 141-150. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rium/v9n16/v9n16a13.pdf>

Martín R. (2014). Contextos de Aprendizaje: formales, no formales e informales. *Revista didáctica, volumen* (12) pp. 1-13. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4786184>

Martínez J. (2012). *Aprendizajes en el puesto de trabajo: Revalorizando los aprendizajes informales*. Observatorio de Recursos Humanos y relaciones laborales. Recuperado de

[https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/9895/c381\\_aprendizaje\\_en\\_el\\_puesto\\_de\\_trabajo.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/9895/c381_aprendizaje_en_el_puesto_de_trabajo.pdf)

Muntada M. (2015). *Dificultades al aprendizaje informal*. Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. Blogosfera. Recuperado de: [https://factorhuma.org/attachments/article/11813/c448\\_dificultades\\_al\\_aprendizaje.pdf](https://factorhuma.org/attachments/article/11813/c448_dificultades_al_aprendizaje.pdf)

Muntada M. (2018). El Momento Zero del trabajo colaborativo. En Joaquín G. *Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones* (pp. 422- 429). Madrid, España: Wolters Kluwer.

Oficina Internacional del Trabajo. (2012). *Mejorar los sistemas de aprendizaje informal*. Ginebra, Suiza: Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad Sector del Empleo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_180572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180572.pdf)

Ribes E. (2007). Lenguaje, aprendizaje y conocimiento. *Revista Mexicana de Psicología*, volumen (24), pp. 7-14. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2430/243020635002.pdf>

Rizo M. (2006). *La interacción y la comunicación desde los enfoques de la psicología social y la sociología fenomenológica. Breve exploración teórica*. Academia de Comunicación y Cultura: Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/analisi/02112175n33/02112175n33p45.pdf>

Rosales C. (2009,). Aprendizaje formal e informal con medios. *Revista de Medios y Educación*, volumen (35), pp. 21-32. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/368/36812381002/1>

Sampieri R. (2006). *Metodología de la investigación*. México, D.F: Mc Graw Hill.

Sanz S. (2005) Comunidades de práctica virtuales: acceso y uso de contenidos. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, volumen (2), pp. 26-35. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/780/78020110.pdf>

Siemens G. (2004). *Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital*. Creative Commons 2.5. Recuperado de: <http://clasicas.filos.unam.mx/files/2014/03/Conectivismo.pdf>

Tejada J. (2015). *Aprendizajes no formales e informales: reconocimiento y certificación en Europa*. Actas Do IX Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o trabajo: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/270275983\\_Aprendizajes\\_no\\_formales\\_e\\_informales\\_reconocimiento\\_y\\_certificacion\\_en\\_Europa](https://www.researchgate.net/publication/270275983_Aprendizajes_no_formales_e_informales_reconocimiento_y_certificacion_en_Europa)

Vásquez, S. (2011). Comunidades de práctica. *EDUCAR*, volumen (47), pp. 51-68. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3421/342130836004.pdf>

Wenger E. (2001). *Comunidades de Práctica Aprendizaje, significado e identidad*. Buenos Aires: Paidós.

Wenger E., McDermott R. & Snyder W. (2002). *Cultivating Communities of Practice*. Boston: Harvard Business School Press.

## ANEXOS

### CUESTIONARIO PARA PARTICIPANTES DEL PROYECTO RECREA (Red de Comunidades para la Renovación de la Enseñanza Aprendizaje de Educación Superior)

El presente instrumento asume la idea de que las comunidades de práctica (CoP) son un proceso en construcción permanente. Su **objetivo** es ofrecer una serie de indicadores que permitan conocer las fases de inicio y desarrollo, así como su percepción en relación al aprendizaje informal generado a partir de su integración y participación en la comunidad de Práctica RECREA.

El cuestionario está organizado en 3 fases y de cada una de ellas se desprenden una serie de indicadores que deberá responder con la mayor objetividad.

<b>Fase I: Evaluación de las condiciones previas de la CoP RECREA</b>
---

La fase de inicio contempla dos tipos de preguntas. La primera se centra en las actitudes predominantes y las siguientes consideran la presencia de aspectos de infraestructura, propuesta de valor y actuaciones.

1. Hasta el momento, el desarrollo de la CoP RECREA en mi organización está siendo acogida por parte de los participantes con **(señale según se encuentre más próximo de un extremo, o el otro)**

- |                |   |     |     |     |     |           |
|----------------|---|-----|-----|-----|-----|-----------|
| a) Entusiasmo  | 1 | - 2 | - 3 | - 4 | - 5 | Apatía    |
| b) Cooperación | 1 | - 2 | - 3 | - 4 | - 5 | Pasividad |
| c) Acuerdo     | 1 | - 2 | - 3 | - 4 | - 5 | Oposición |
| d) Optimismo   | 1 | - 2 | - 3 | - 4 | - 5 | Resimismo |

2. A continuación, se presentan una serie de enunciados. Valore de 1 a 4 los siguientes ítems, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es de acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

i. La infraestructura					
La Red RECREA...		1	2	3	4
<b>i1</b>	Dispone de espacios útiles para el trabajo en grupo de sus miembros ( <i>despachos compartidos, salas de reunión, sala de descanso, etc.</i> )				
<b>i2</b>	Prevé partidas presupuestarias para la implementación y desarrollo de la CoP				
<b>i3</b>	Dispone de recursos tecnológicos y materiales que facilitan la participación en CoP ( <i>equipos informáticos, conexiones a internet, espacios para reuniones, etc..</i> )				
<b>i4</b>	Prevé en el horario laboral un espacio de tiempo para la participación en CoP				

Propuesta de valor		1	2	3	4
P1	Su participación en el proyecto RECREA le aporta beneficios individuales				
P2	Su participación en el proyecto RECREA le aporta beneficios al Cuerpo Académico al que pertenece				
P3	Merece la pena invertir tiempo y esfuerzo en desarrollar el proyecto RECREA				
Actuaciones		1	2	3	4
A1	Ha sido fácil unificar criterios cuando trabajan en grupo				
A2	El trabajo ha sido asumido por igual por todos los integrantes del proyecto				
A3	Desde su incorporación al proyecto RECREA, han habido momentos en los cuales ha podido expresar sus ideas y opiniones respecto a las actividades generadas para su realización				
A4	El trabajo colaborativo realizado en el proyecto RECREA ha favorecido la interrelación de las personas				

**Etapa II: Evaluación de la fase de desarrollo de la Comunidad RECREA**

3. De la siguiente serie de enunciados, responda según su criterio, si el equipo de trabajo se ve o no identificado en el enunciado de cada uno de los ítems.

A. Composición			
Somos...			
1. Profesionales de diferentes perfiles de una misma institución, o de diferentes instituciones, que ejerzan en un mismo ámbito de actividad laboral	SI	NO	
2. Profesionales con intereses comunes relevantes a la profesión	SI	NO	
3. Profesionales con conocimiento o dominio de la temática que se desarrolla	SI	NO	
4. Profesionales con compromiso por la mejora del ejercicio profesional	SI	NO	
5. Profesionales con participación activa en la mejora del ejercicio profesional	SI	NO	
6. Profesionales con alta implicación en la institución	SI	NO	
7. Profesionales con responsabilidad colectiva	SI	NO	
B. Finalidad			
El objetivo de la CoP RECREA es...			
8. Compartir temáticas vinculadas con la práctica profesional	SI	NO	
9. Intercambiar experiencias profesionales ligadas a la reflexión y la búsqueda de alternativas	SI	NO	
10. Generar productos, servicios o procesos nuevos relacionados con el campo profesional	SI	NO	
11. Encontrar valor en las interacciones con los miembros	SI	NO	

12. Originar procesos de investigación e innovación relacionados con el campo profesional	SI	NO
13. Compartir conocimiento tácito y explícito en beneficio de la CoP	SI	NO
14. Potenciar el desarrollo e identidad profesional	SI	NO
15. Acceso a la pericia / conocimiento experto	SI	NO
16. Retener el talento	SI	NO
17. Fomentar un clima abierto y positivo (colaboración, empatía, satisfacción, ...) entre los participantes	SI	NO
<b>C. Condiciones</b>		
<b>Existe/n....</b>		
18. Objetivos claros y explícitos.	SI	NO
19. Intencionalidad de generar procesos de aprendizaje individual como paso previo al aprendizaje grupal y colectivo	SI	NO
20. Calidad de las intervenciones con confrontaciones y reflexiones críticas	SI	NO
21. Interés y expectativas amplias	SI	NO
22. Actividad colectiva que genere alianzas y ayudas mutuas	SI	NO
23. Ambiente colaborativo y personal cohesionado con interés por integrar a todos sus miembros.	SI	NO
24. Difusión de los resultados, reflexiones o acuerdos	SI	NO
25. Confianza mutua entre los miembros	SI	NO
26. Implicación de líderes clave	SI	NO
<b>D. Funcionamiento</b>		
<b>La CoP dispone de...</b>		
27. Acceso y tejido comunicativo ágil	SI	NO
28. Herramientas tecnológicas funcionales y de fácil acceso	SI	NO
29. Dominio mínimo o aceptable de las herramientas tecnológicas involucradas	SI	NO
30. Metodologías de intercambio claras para compartir información (foros, chats, blogs, micro blogs, wikis, etc.)	SI	NO
31. Regularidad comunicativa	SI	NO
32. Existencia de criterios para la toma de decisiones (tiempo, forma, etc.)	SI	NO
33. Mecanismos de motivación para la participación	SI	NO
34. Existencia de un liderazgo claro y de roles (dinamizador, gestor, moderados, participantes, ...) bien definidos	SI	NO
35. Conexiones entre sus miembros por encima de sus límites geográficos y organizativos	SI	NO
36. Normas básicas de comunicación y de participación compartidas	SI	NO
37. Acceso a recursos compartidos	SI	NO

4. A continuación, se presenta una serie de enunciados. Valore de 1 a 4 los siguientes ítems, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 es de acuerdo y 4 es totalmente de acuerdo.

Los moderadores		1	2	3	4
M1	Guiar a los participantes hacia la consecución de los objetivos definidos				
M2	Estructuran las actividades que realiza cada uno de los participantes				
M3	Supervisan las actividades que realiza cada uno de los participantes				
M4	Ayudan a crear un ambiente agradable para construir nuevo conocimiento				
M5	Dan la oportunidad de que todos participen, facilitando un diálogo constructivo				
M6	Facilitan un diálogo constructivo entre los miembros de la CoP				
M7	Ofrecen <i>feedback</i> sobre las aportaciones que realizan los participantes				
M8	Refuerzan las relaciones y los vínculos entre los participantes				
M9	Son constantes en su participación				
M10	Difunden, dentro de la organización, el trabajo que se desarrolla en la CoP				
<b>La dedicación en la CoP (reconocimiento y difusión)...</b>					
D1	Es entendida como una actividad más que se suma a las actividades laborales ordinarias				
D2	Se reconoce como horas formativas				
D3	Es compensada en función del grado de implicación en ella				
D4	Y los resultados obtenidos son difundidos mediante los canales de comunicación de la organización				

### Etapa III: Aprendizaje informal

5. De los enunciados que a continuación se presentan, valore gradualmente del 1 al 6 los siguientes ítems, donde 1 es casi nunca y 6 casi siempre (*señale según se encuentre más próximo de un extremo, o el otro*)

¿Con qué frecuencia realiza alguna de las siguientes actividades cuando necesita aprender algo nuevo para llevar a cabo una tarea?		1	2	3	4	5	6
a)	Pláticas informales con colegas						
b)	Búsqueda en internet						
c)	Utilización de recursos profesionales, revistas, libros,						
d)	Colaboración con otros compañeros de trabajo						
e)	Documentación interna de la organización						
f)	Conversaciones generales y reuniones						

g)	Reflexión sobre las tareas propias								
	<b>¿Con qué frecuencia la falta de tiempos le impide utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?</b>								
a)	Conversaciones informales con colegas								
b)	Búsqueda en internet								
c)	Utilización de recursos profesionales, revistas, libros,								
d)	Colaboración con otros compañeros de trabajo								
e)	Documentación interna de la organización								
f)	Conversaciones generales y reuniones								
g)	Reflexión sobre las tareas propias								
	<b>¿En qué medida la percepción de sus competencias profesionales le motiva a utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?</b>								
a)	Conversaciones informales con colegas								
b)	Búsqueda en internet								
c)	Utilización de recursos profesionales, revistas, libros,								
d)	Colaboración con otros compañeros de trabajo								
e)	Documentación interna de la organización								
f)	Conversaciones generales y reuniones								
g)	Reflexión sobre las tareas propias								
	<b>¿En qué medida su predisposición para aprender le motiva a utilizar las siguientes técnicas de aprendizaje?</b>								
a)	Conversaciones informales con colegas								
b)	Búsqueda en internet								
c)	Utilización de recursos profesionales, revistas, libros,								
d)	Colaboración con otros compañeros de trabajo								
e)	Documentación interna de la organización								
f)	Conversaciones generales y reuniones								
g)	Reflexión sobre las tareas propias								

6. Desde su propia experiencia, cuál de las siguientes actividades le ha resultado más efectiva en su desarrollo profesional. Señale las 3 más importantes, colocándoles del 1 al 3 según su importancia.

a)	Conversaciones informales con colegas	
b)	Búsqueda en internet	
c)	Utilización de recursos profesionales, revistas, libros,	
d)	Colaboración con otros compañeros de trabajo	

e)	Documentación interna de la organización	
f)	Conversaciones generales y reuniones	
g)	Reflexión sobre las tareas propias	

Gracias por su colaboración

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.  
México.