



COMUNIDADES DE PRÁCTICA COMO ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE

Lucy Minelva Oxté Oxté

Tesis elaborada para obtener el Grado de Maestra en Innovación Educativa

Tesis dirigida por:
Jesús E. Pinto Sosa

Mérida de Yucatán
Noviembre de 2014

Declaro que esta tesis es mi propio trabajo, con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores, asimismo afirmo que este trabajo no ha sido presentado para la obtención de algún título, grado académico o equivalente.

Lucy Minelva Oxté Oxté

Agradezco el apoyo brindado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por haberme otorgado la Beca No. 280750, durante el período de septiembre de 2012 a Julio de 2014 para la realización de mis estudios de Maestría que concluye con esta Tesis, como producto final de la Maestría en Innovación Educativa de la Universidad Autónoma de Yucatán.

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios porque ha estado presente en cada momento de mi existencia y por permitirme vivir esta experiencia de cursar la maestría.

A mi esposo por toda su comprensión, apoyo y ánimo haciendo más fácil este proceso sobre todo en esta que fue una etapa muy especial de nuestras vidas por la llegada de nuestra hermosa hija.

Agradezco a mis padres y hermanitos por su apoyo incondicional y aliento en este proceso.

Indudablemente gracias al Dr. Jesús Pinto por dirigir este trabajo, por permitirme ser su tesista por segunda vez y por aportar en mi crecimiento profesional a través de su valiosa experiencia compartida.

Al Dr. Pedro Canto y el Mtro. David Beltrán por su colaboración y profesionalismo.

A las autoridades de la Facultad por todas las facilidades otorgadas.

De igual manera a los profesores participantes en este trabajo por su disponibilidad, profesionalismo y apoyo en la realización del presente trabajo.

A mis compañeros y amigos de la Maestría que sin lugar a dudas hicieron única e irrepetible esta generación con su entusiasmo, compromiso y apoyo en todo momento y por crear momentos inolvidables.

Simplemente GRACIAS a todos y cada uno de ustedes.

Resumen

El propósito del presente trabajo fue constituir una Comunidad de Práctica (CoP) con los profesores de la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Yucatán para el intercambio de ideas y experiencias guiadas al tratamiento y solución de problemáticas relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes.

Consistió en un proyecto de desarrollo, a través de un estudio exploratorio, donde la población fue de cinco profesores que participaron voluntariamente, esta característica fue un requisito indispensable.

Para la recolección de datos se diseñó y utilizó un Cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica, se utilizó la Toma de notas (minutas) y se realizaron Transcripciones de grabaciones de audio de cada sesión de la CoP.

Como producto, los profesores generaron tres planes de acción a partir de las siguientes problemáticas definidas por ellos mismos: a. Desmotivación por la lectura en el nivel de formación básica de la licenciatura en enfermería, b. Frecuencia de reprobación alta en el nivel de formación básica de la licenciatura en enfermería y c. Riesgo de que en los equipos no todos trabajen en el mismo porcentaje y por lo tanto no se obtenga el aprendizaje esperado.

Se observó que las temáticas abordadas en los planes de acción hacen más referencia hacia mejorar el aprendizaje de los alumnos que hacia la propia formación en docencia.

Dichos planes quedaron en la fase de diseño por lo que se sugiere dar seguimiento a los mismos a través de su implementación y posterior evaluación; también, con base en las situaciones presentadas se recomienda emplear la modalidad virtual en futuras reuniones así como evaluar la satisfacción de los integrantes para reorganización de la CoP.

Tabla de contenido

Resumen/v
Tabla de contenido/vi
Relación de tablas/viii
Relación de figuras/ix
Capítulo I. Introducción/1
Antecedentes/1
Contexto/3
Planteamiento del problema/3
Propósito /4
Objetivo/4
Justificación/4
Capítulo II. Revisión de la literatura/7
Necesidad de capacitación/7
Concepto de Comunidades de Práctica/7
Comunidades de Práctica en diversos sectores/10
Comunidad de Práctica y otras agrupaciones de profesores/12
Academias/12
Cuerpos académicos/12
Comunidades de Práctica y aprendizaje social/14
Consideraciones para la implementación de las Comunidades de Práctica/16
Aspectos básicos de una Comunidad de Práctica/17
a. Sentido de pertenencia a la Comunidad/17
b. Actitud personal de las y los participantes de la Comunidad/17
c. Relaciones/17
d. La cultura organizacional/18
Clasificación de las Comunidades de Práctica/20
Implementación de las CoP en algunas Universidades/22
Capítulo III. Metodología/25
Tipo de investigación/25
Diseño de investigación/25
Contexto/25

Población y muestra/26

Instrumento para la recolección de datos/26

Procedimiento/26

 Constitución de la Comunidad de Práctica/27

 Diseño/27

 Implementación/29

Análisis de datos/29

Capítulo IV. Resultados/31

 Sesión de sensibilización/32

 Reunión de organización de la CoP/34

 Justificación y análisis de las problemáticas planteadas en las CoP/35

 Elaboración de Plan de acción/41

Capítulo V. Conclusiones/45

Referencias/47

Apéndices/51

A. Cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica (CoP)/52

B. Calendario y temáticas de interés/55

C. Extracto del Informe 2012 de Trayectoria Escolar de la Licenciatura en Enfermería/56

Relación de tablas

Tabla 1. Comparación de la Comunidad de Práctica, academias y cuerpos académicos/14

Tabla 2. Tipos de Comunidades/21

Tabla 3. Elementos para la constitución de una CoP/28

Tabla 4. Respuestas al cuestionario sobre necesidades para la constitución de la CoP/33

Relación de figuras

Figura 1. Proceso de Diseño de la CoP con profesores de la FE/ 31

Figura 2. Ejemplo de comunicación vía whatsapp/ 34

Figura 3. Elementos de plan de acción/40

Capítulo I

Introducción

A continuación se presenta el contexto que antecede a la problemática del presente trabajo y el planteamiento del mismo, también se menciona la importancia que éste tiene para la comunidad educativa, se señalan los objetivos y finalmente la justificación.

Antecedentes

El compartir la manera de hacer las cosas es tan antiguo como el propio hombre y para progresar éste se ha visto en la necesidad de apoyarse de otros, pues llega el momento en que el conocimiento es limitado y es necesario intercambiarlos con otras personas para avanzar tal como lo menciona Sanz (2012), esto muestra la importancia de la colaboración en cualquier ámbito de la vida con miras hacia el crecimiento y desarrollo. Específicamente en el ámbito educativo, puede señalarse que el compartir información ha sido clave para el avance de las naciones y quizá se llegue a pensar que tal compartición se da como algo obvio; sin embargo, no es así, en el caso de los profesores se detecta cierto recelo para compartir el conocimiento, ya sea por miedo a que se les deje de considerar como los únicos expertos o lleguen a tener más oponentes. Tal posición lejos de ayudar a la solidez de las áreas de conocimiento, sólo lo ha frenado.

Es así como la profesión docente en el siglo XX ha mostrado un individualismo o aislamiento a la hora de trabajar y poco interés por aprender de los otros. Este individualismo, caracterizado por procesos colaborativos reducidos y poco diálogo reflexivo entre colegas acerca de su práctica y justificado por la autonomía personal, puede ser utilizado estratégicamente por los profesores para escapar de las demandas burocráticas de la Administración (Bozu , 2009, π 2).

Salido (2012) por su parte menciona que los procesos que se han manejado de producción, comunicación, servicios etc. no han conseguido capitalizar el conocimiento individual y no han logrado convertirlo en valor social y económico, esto se refleja por ejemplo en nuestro país que continúa siendo en vías de desarrollo y sus índices educativos no mejoran. Lo anterior debido a que se le ha dado más importancia a las estructuras organizacionales que a las propias capacidades de las personas y, sobre todo a la generación de nuevos conocimientos.

Por lo anterior se fundamentan, cada vez más, como factor clave de competitividad el buen uso de la información disponible, del conocimiento mismo y su difusión entre las personas para llevar a cabo proyectos tanto individuales como colectivos.

Este mismo autor señala que en cuanto a que la economía global del conocimiento, la capacidad de aprendizaje, la generación y difusión de conocimiento, la innovación y su transferencia a los procesos productivos, la colaboración, la creación de espacios flexibles y organizaciones respetuosas con las personas que capitalicen el talento, la creatividad y éste gran intangible que es la inteligencia colectiva se convierten en la clave del desarrollo de una sociedad para afrontar los retos y las oportunidades.

Acerca de retos puede mencionarse que en el tercer milenio se han de afrontar aquellos que conduzca hacia las organizaciones inteligentes y a la sociedad del conocimiento (Letona, et.al., 2012), por ejemplo la creación de espacios flexibles de formación como se propone en el presente trabajo.

En cuanto a la creación de espacios flexibles, uno de los campos del conocimiento explorado ha sido la formación permanente del profesorado en el transcurso de los últimos años del siglo XX e inicio de siglo XXI y ha sido uno sobre el que más se ha incidido en textos, prácticas institucionales y celebración de encuentros, congresos, jornadas y similares (Bozú, 2009).

Saénz, Cárdenas y Rojas (2010) menciona que la educación continua del profesor universitario es parte fundamental de su formación integral, que transcurre entre la reflexión permanente de su quehacer, el conocimiento de su disciplina y el reconocimiento de la relación con los estudiantes como punto de partida para llevar a buen término este proceso, también menciona que la preparación de los profesionales de la salud en el área de la pedagogía, es esencial para que ellos puedan ejercer con suficiencia, su rol docente.

En cuanto a la capacitación o formación de los profesores se han considerado cursos cortos, series de seminarios, talleres y cursos de entrenamiento continuos y se ha evidenciado la necesidad de la capacitación y formación en pedagogía del profesor universitario para mejorar sus habilidades docentes.

Sin embargo, como se ha mencionado, esta formación se ha visto más bien de manera aislada y más individual cuando últimamente se apuesta por los entornos de trabajo colaborativo para dar respuesta a necesidades como son la gestión del conocimiento, procesos de aprendizaje, fomento de la innovación y desarrollo de la acción colectiva, en entornos donde las estructuras organizativas tradicionales no han dado respuesta a los retos antes planteados.

Contexto

Como parte de la mejora continua de la Facultad de Enfermería, se ha planteado la actualización de sus profesores en el empleo de estrategias y técnicas de enseñanza debido a que en julio del 2012 se adopta el nuevo Modelo Educativo para la Formación Integral (MEFI) el cual centra más su intención en el estudiante, por lo tanto deben realizarse modificaciones y adecuaciones a los programas de estudio y por ende a las metodologías didácticas.

Los profesores de dicha Facultad han recibido capacitación de manera obligatoria en cuanto a ciertas estrategias y metodologías a emplear. Sin embargo, en tales sesiones de capacitación, en virtud del área profesional en que se desenvuelven, surgen dudas y planteamientos específicos para la adaptación de tales metodologías al área de la salud.

Lo que se propone para realizar la pretensión del MEFI es capacitar y actualizar a los docentes a través de la implementación de las Comunidades de Práctica, como alternativa a los esquemas que han recibido hasta el momento.

Planteamiento del problema

La Universidad Autónoma de Yucatán en el año 2012 adopta un nuevo modelo de formación llamado Modelo Educativo para la Formación Integral (MEFI), por lo que se requiere adecuar los programas de estudio a dicho Modelo.

Así mismo la Facultad donde se realizó el presente trabajo se encuentra en proceso de actualización de sus programas con base al MEFI y por ende de atender y adecuar las estrategias y técnicas de enseñanza para que éstas vayan de acuerdo al Modelo y a los estilos de aprendizaje de sus particulares alumnos. Es por ello que se

busca una estrategia para capacitar a los profesores en el diseño y aplicación de estrategias y técnicas de enseñanza a través de las Comunidades de Práctica (CoP).

Se hace referencia a que la gestión del conocimiento cobra importancia en dicho sector, donde los profesionales más veteranos pueden intercambiar sus experiencias con los profesionales noveles, en donde las estrategias novedosas, por ejemplo las relacionadas con el uso de la tecnología, pueden ser aprendidas o reaprendidas con el apoyo mutuo entre dicho profesionales.

Propósito

Constituir una Comunidad de Práctica con los profesores de la Facultad de Enfermería, para el tratamiento y solución de problemáticas relacionadas con el aprendizaje de los estudiantes.

Objetivo

Para la presente propuesta de proyecto se plantea el siguiente objetivo:

Diseñar un programa para la resolución de problemáticas relacionadas con el aprendizaje de los alumnos de la Licenciatura en Enfermería, a partir de la constitución de la Comunidad de Práctica con profesores de la Facultad de Enfermería.

Justificación

La dependencia educativa donde se realizó el proyecto contempla entre sus propósitos capacitar a sus profesores en estrategias de enseñanza con base al Modelo Educativo de la Universidad.

Se menciona que las Comunidades de Práctica representan una estrategia importante y necesaria para la creación de conocimientos y desarrollo de ciertas habilidades en sus integrantes, esto a través de la colaboración y acompañamiento voluntario entre los participantes.

Por lo anterior las Comunidades de Práctica representan valor para la institución, para la comunidad, y para los individuos que la forman. (Tecnológico de Monterrey, 2010).

García, Ramírez, Angulo y Lozoya (2006) mencionan que “gracias al conocimiento, las personas, las organizaciones y las instituciones se adaptan a los

cambios que se les presentan en su diario quehacer; el conocimiento lleva a una formación constante y permanente a lo largo de toda la vida. Algunos hechos importantes muestran la importancia que dentro de las instituciones y en sus miembros en particular, juega la formación.” (p. 112). Es por esto que la creación de conocimientos en el ámbito educativo representa una manera de estar en formación continua y de alguna manera mantenerse capacitado y actualizado.

Una de las estrategias que contribuye a la creación de conocimientos y al desarrollo de nuevos aprendizajes son las Comunidades de Práctica que se definen por el autor Wenger (2001, citado por García, Ramírez, Angulo y Lozoya, 2006) como grupos delimitados de personas que comparten algún tipo de práctica, entre las que existen relaciones, en gran medida informales, de reconocimiento, compromiso, reciprocidad y continuidad a la hora de compartir información (surgida, básicamente, a partir de experiencias).

Martin (2012) menciona que una CoP puede ser útil para los siguientes propósitos:

- Formación continua de los y las integrantes. Al disponer de un medio interactivo e informal para mantenerse al día de novedades, noticias y opiniones sobre lo que ocurre en su disciplina, pues se intercambia el conocimiento teórico, metodológico y práctico.
- Establecimiento de alianzas. Al facilitan reforzar los lazos entre los y las integrantes, se forjan caminos hacia la colaboración, ya sea facilitando el contacto cara a cara o a través de redes virtuales de conocimiento.
- Generación de nuevo conocimiento. Una Comunidad de Práctica es un espacio que retroalimenta y construye nuevo conocimiento fruto de la discusión y la reflexión (p.13).

Los beneficios que representa el presente trabajo es que los profesores obtengan las herramientas necesarias para diseñar e implementar sus estrategias y técnicas de enseñanza según las características del MEFI y de los estilos de aprendizaje de sus estudiantes; además, dichas estrategias las podrán emplear en otras asignaturas; por otra parte, los alumnos, recibirán una formación con una variedad de

estrategias y técnicas de enseñanza lo que podría resultar más motivador y por lo tanto mejorar su aprendizaje.

La metodología de trabajo en la implementación de las comunidades de aprendizaje, basada en el compartir no sólo los conocimientos si no los procesos de cómo buscar soluciones permiten que las personas aprendan, tengan criterio y refuercen sus conocimientos, con apoyo de sus colegas.

Es así como la implementación de las Comunidades de Práctica puede permitir crear las organizaciones inteligentes necesarias, donde la información y el conocimiento utilizado de manera exitosa lleve al logro de las metas propuestas y aún más allá, a la satisfacción de necesidades reales de las prácticas docentes.

En la época en que vivimos es necesario aprender a trabajar dentro de Comunidades de Práctica como señala el autor Wenger (2001). Dichas comunidades nos ayudan a: tener un sentido de pertenencia, compartir recursos y buscar alcanzar metas conjuntas.

Capítulo II

Revisión de la literatura

A continuación se presenta el contexto en el que se ha desarrollado el ámbito de las Comunidades de Práctica.

Necesidad de capacitación

Siliceo (2009) menciona que Ante circunstancias como las que vive el mundo de hoy, el comportamiento se modifica y se enfrenta permanentemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo por lo que promover el conocimiento es uno de los más eficaces para transformar, actualizar y hacer perdurar la cultura del trabajo y productividad dentro de cualquier organización.

Este mismo autor refiere que “la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador (p.25). y en términos generales define la capacitación como “la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores” (p.26).

Lo anterior se relaciona con las Comunidades de Práctica en el sentido de que se orienta a la satisfacción de necesidades a través de la promoción de compartir el conocimiento.

Concepto de Comunidades de Práctica

El concepto de Comunidades de Práctica surge en 1991 y puede atribuirse a Etienne Wenger quién en 2002 amplía y mejora su propia definición en el libro *Cultivating Communities of practice* quedando como “un grupo de personas que comparten una preocupación, un conjunto de problemas o un interés común acerca de un tema, y que profundizan su conocimiento y pericia en esta área a través de una interacción continuada” (Sanz, 2012, p.46) , también se les atribuye, según algunos autores, a John Seely Brown y Paul Duguid (1991), quienes señalan que el análisis del trabajo cotidiano de los reparadores de fotocopiadoras de Xerox tuvo una vital importancia en la emergencia del término Comunidad de Práctica (Vázquez, 2010).

Otra definición es la de los autores García, Ramírez, Angulo y Lozoya (2006) quienes mencionan que una Comunidad de Práctica es un conjunto de personas unidas por un fin común, que buscan el apoyo mutuo, el autovalorarse como personas y hasta cierto punto también se da la competencia entre ellos por ocupar un lugar en dicha comunidad y a su vez competir con otras comunidades. Sin embargo, lo importante es la colaboración o cooperación que se da entre los miembros para llevar a la comunidad a un plano superior.

Por su parte el Tecnológico de Monterrey (2010) menciona que se trata de un grupo de personas autónomas cuyas prácticas se alinean con imperativos estratégicos y desafían la creación de valor, generando conocimiento y aumentando capacidades.

Como se ha mencionado, es a Etienne Wenger a quien se le puede atribuir el hecho de acuñar el concepto de Comunidad de Práctica (CoP), que utilizó junto a Jane Lave en 1991 en el libro publicado *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. En dicha obra se refleja la idea de que el aprendizaje implica participación en comunidad y que la adquisición de conocimientos se considera un proceso de carácter social. Dicho de otro modo, por primera vez se pone de relieve la concepción del aprendizaje como un hecho colectivo frente a la idea clásica que lo limita a un proceso individual (Vázquez, 2011).

Este mismo autor señala que Wenger en 1998, en su libro *Communities of practice: Learning, meaning and identity* fijó las tres premisas en las que se asienta una Comunidad de Práctica: el compromiso mutuo, la empresa conjunta y el repertorio compartido. Así mismo, menciona que una Comunidad de Práctica (CoP) es un grupo de personas ligadas por una práctica común, recurrente y estable en el tiempo. Así que, dicha práctica ofrece una variedad de alternativas que van desde sencillas discusiones hasta la solución colectiva de problemas difíciles.

El autor Gairín (2012) en su libro *Gestión del conocimiento y Desarrollo organizativo: formación y formación corporativa* hace referencia a nuevos enfoques de formación, metodologías para el aprendizaje con herramientas TIC y el funcionamiento de una Comunidad de Práctica (CoP) virtuales; por ejemplo el uso de modelos didácticos en aulas 2.0, el reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales, el uso de plataformas, la presencia de e-moderadores, entre otros. La Comunidad de

Práctica puede considerarse como una alternativa o un nuevo enfoque para capacitar y/o formar.

En América latina, estos esfuerzos por facilitar el acceso al campo de la producción de conocimiento se hacen desde múltiples perspectivas; una de ellas es la que corresponde a la formación de equipos de profesionales de elevada competitividad y alto desempeño desde el plano de los cursos de posgrado y de la investigación en las instituciones universitarias, esto como arista de confluencia para la generación de Comunidades de Práctica capaces de emprender la transformación de sus ámbitos de acción y aportar pautas de carácter teórico u operacional que contribuyan a la ampliación del conocimiento consolidado o bien a la creación de nuevo conocimiento (Universidad Venezolana, 2012). Es así como la investigación tanto en la creación como en el desarrollo de las Comunidades de Práctica se hace necesaria.

Por su parte Vázquez (2010) refiere que una Comunidad de Práctica vuelve explícita la transferencia informal de conocimiento dentro de redes y grupos sociales ofreciendo una estructura formal que permite adquirir más conocimiento a través de las experiencias compartidas dentro del grupo. Esto significa que a mayor involucramiento en la CoP lo informal puede volverse formal.

Vale la pena mencionar que a lo largo de la revisión de literatura se ha encontrado referencias de los conceptos de Comunidad de Aprendizaje y Comunidad de Práctica de manera confusa, en algunos casos como sinónimos y en otros con diferencias de sutiles matices, por ello es menester hacer distinción entre dichos conceptos. La primera suele encontrarse más asociada a actividades educativas o a modelos académicos alternativos, cuando el propósito compartido es precisamente el aprendizaje en sí mismo y por su parte, la segunda, permite comprender, explicar e investigar la forma real en que las personas actúan y se describe en términos de participación en una práctica.

Entonces específicamente una Comunidad de Práctica en el contexto de la educación superior, en palabras de Bozú (2009):

Sería un grupo de personas (docentes e investigadores) unidas por intereses comunes para compartir y construir de forma colaborativa conocimientos especializados, intercambiar información y experiencias sobre la propia práctica profesional, interactuar para seguir aprendiendo y relacionarse entre sí, de tal

manera que se desarrolla un repertorio común de pensamiento y acción y se constituyen así espacios para la mejora de la formación docente y el desarrollo profesional (p. 5).

Podría decirse que la CoP debe ser entendida como una nueva forma de interpretar la colaboración, el intercambio de conocimiento y el desarrollo de nuevas iniciativas. Como un innovador instrumento “organizativo” que aglutina el conocimiento compartido de los profesionales y favorece la creación conjunta de nuevo conocimiento (Letona, et. al., 2012). En esta no sólo se intercambian ideas, sino que de manera colaborativa se puede desarrollar acciones conjuntas y proyectos a futuro.

Lo anterior se refuerza con la idea de Bozú (2009) quien señala que:

Las Comunidades de Práctica en la universidad, cobran mucha fuerza y relevancia en las políticas actuales de formación y desarrollo profesional del profesorado universitario. El trabajo en equipo y la constitución de Comunidades de Práctica (presenciales o virtuales), entre profesores que comparten preocupaciones e intereses comunes sobre la profesión docente, se está convirtiendo poco a poco en un recurso o un procedimiento necesario para romper con la cultura individualista y el aislamiento pedagógico en el modelo actual de formación del profesorado. Por lo tanto se perfila como una de las alternativas para un modelo de formación del profesorado orientado hacia la creación de espacios de reflexión, formación e innovación pedagógica (p. 5).

Comunidades de práctica en diversos sectores.

Como se mencionó con anterioridad, las Comunidades de Práctica se están aplicando como modelo de gestión del conocimiento no sólo en el ámbito educativo sino en diversos sectores, como lo señala Bozú e Imbernón (2009) al exponer que actualmente las Comunidades de Práctica se vuelven habitual que, con mayor o menor fortuna, están siendo experimentadas en diferentes ámbitos formativos ya sea en la universidad, empresa, educación no formal, entre otros y consideran que su creación es un reto necesario a asumir por todos los profesionales de la educación y de la formación, pues a través de ellas se puede crear nuevos conocimientos y lograr mejores prácticas en el campo de la investigación y la docencia.

La ventaja del enfoque de la comunidad mencionada es que al situar la práctica de las personas en el centro del proceso de aprendizaje resulta coherente con las propuestas psicopedagógicas del aprendizaje y con los estilos de aprendizaje de las personas adultas, así como gestionar el conocimiento al nivel de una organización que aprende (Maragall, 2002).

Por ejemplo Grados (2009) menciona acerca de las necesidades de los adultos en materia educativa en el cual hace referencia a que el adulto está motivado para participar en una actividad organizada de aprendizaje, siempre y cuando considere que le ayudará a resolver un problema personal, social o profesional, por lo que habrá que considerar sus motivos, intereses y expectativas profesionales, económicas y sociales.

Entre los motivos de los adultos para aprender que se han señalado se encuentran:

- Obtener información sobre el trabajo
- Ocupar agradable y provechosamente el tiempo
- Encontrarse con gente nueva e interesante
- Ser más capaz en el desempeño de su trabajo
- Salir de la rutina
- Mejorar sus aptitudes y habilidades
- Desarrollar su personalidad y sus relaciones interpersonales
- Analizar sus conocimientos
- Aumentar sus ingresos
- Lograr promociones
- Aumentar sus conocimientos generales

Maragall (2002) también menciona que la Comunidad de Práctica permite también a las organizaciones enriquecerse del conjunto de conocimientos que tienen sus miembros y que son capaces de explicitar al reflexionar sobre sus actividades. Cuando un grupo de personas examina sus prácticas laborales, analiza lo que hace y cómo lo hace, convierten en explícito todo lo que sabe, independientemente de donde se haya adquirido el saber. Ello es muy útil para las organizaciones si ellas saben retener este tipo de conocimiento y si sabe recoger estos conocimientos individuales y proyectarlos,

primero en el grupo, y después al resto de la estructura, el conocimiento se extenderá a través contribuyendo al aprendizaje organizativo

Comunidad de práctica y otras agrupaciones de profesores

Es necesario señalar la diferencia entre la Comunidad de Práctica y otras agrupaciones que forman los profesores en las instituciones educativa, pues entre las que suele causar confusión se encuentran las academias y los cuerpos académicos; éstos persiguen objetivos diferentes a las comunidades de práctica (ver tabla 1), por lo que a continuación se describen cada una de ellas.

Academias.

Cabrera (2013) menciona que “las academias tienen como función principal aglutinar a los profesores de asignaturas afines para responder a las demandas de la operatividad de los programas de estudio, así como la organización de eventos académicos preferentemente de manera interna” (p.39). En términos generales fomenta la resolución de problemas de los programas de estudio por medio de la comunicación entre los profesores y el trabajo colaborativo para.

Cabe mencionar que en algunos casos “las Academias fueron sustituidas por el concepto de Cuerpo Académico (CA) formalizando sus funciones y a sus integrantes” (Cabrera, 2013, p.39).

Cuerpos Académicos.

En 1996 se instituye por primera vez el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) por la entonces Subsecretaría de Investigación e Científica (SESIC) dicho programa se encarga de definir, caracterizar, reglamentar y evaluar el proceder de los académicos en el nivel de educación superior (Cabrera, 2013). Antes de que se origine, lo prioritario en las IES, en sus orígenes, era la docencia. Sin embargo, se detecta la necesidad de la habilitación pedagógica de los profesores y el impulso a las labores sustantivas de las instituciones como la docencia y la investigación.

Por lo anterior, según la (SEP, 2006. p.97, citado en Cabrera y Bonals, 2013) menciona que:

La SESIC definió a las CA como el grupo de profesores –investigadores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de investigación de generación o aplicación innovadora de conocimiento (innovación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicas.

La falta de familiarización del profesorado con la visión de CA que promovía la SEP a mediados de los noventa, produjo que en los inicios del programa se malinterpretara el significado de este concepto y se confundiera con otras instancias colegiadas, las cuales realizaban los profesionales de la educación normalmente sobre los programas educativos, planes y programas de estudio.; esta función no incluía propiamente la función investigativa.

Con el objeto de clasificar el grado de madurez académica de los CA, la SEP estableció en 2001 una serie de elementos que los categoriza y diferencia de tres modos: en formación, en proceso de consolidación y consolidados (p.35, 37).

La Secretaría de Educación Superior (2006, citado en Canto, 2012, p.97) menciona que un CA es el grupo de Profesores de Tiempo Completo (PTC) que:

- Comparte una o varias líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento (investigación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinares.
- Comparte un conjunto de objetivos y metas académicas.
- Atiende los programas educativos afines a su especialidad en varios niveles.
- Participa en los programas de tutelaje individual o en grupo de estudiantes.
- Realiza actividades de gestión académica (p.16).

Este mismo autor menciona que “los CA son impulsados también como una forma de regular el acceso al dinero público” (p.72). Característica que no comparte con las CoP.

Tabla 1

Comparación de la Comunidad de Práctica, academias y cuerpos académicos.

<u>Criterio</u>	<u>Comunidad de Práctica</u>	<u>Academias</u>	<u>Cuerpos académicos</u>
Organismo o Programa del que depende	Ninguno	Dependencia o Instituto educativa	PROMEPA
Compromiso académico con:	Docencia	Docencia	Docencia- Investigación
Funciones sustantivas	Docencia	Docencia Gestión académica	Docencia Investigación Tutorías Gestión académica
Tiempo laboral en la Dependencia o Institución educativa	PTC o MT	PTC o MT	PTC
Voluntariado	Si	No	No
Remuneración económica	No	No	Si

Como puede observarse en la tabla 1, entre las diferentes agrupaciones de profesores se comparten características pero merece especial atención las diferencias y entre ellas la autonomía y voluntariedad que persigue una CoP.

Comunidades de práctica y Aprendizaje social

La UNESCO (2005) menciona que del repensar la teoría del aprendizaje a finales de los años 1980's y a principios de los 1990's surgió un modelo que proponía que el aprendizaje estaba construido a través de la interacción social de la experiencia diaria, ya fuera profesional o no. Era visto como la implicación del compromiso en un número de Comunidades de Práctica formales e informales.

Las Comunidades de Práctica emplean como estrategia el aprendizaje colaborativo, el cual busca propiciar espacios en los cuales se dé el desarrollo de habilidades individuales y grupales a partir de la discusión al momento de explorar nuevos conceptos (Vázquez, 2010).

El mismo autor plantea que las Comunidades de Práctica se basan en la idea de que el aprendizaje es un fenómeno social. Nadie aprende una nueva práctica solo; la gente aprende una nueva práctica simplemente haciéndola, pero siempre guiada al menos por una persona con más experiencia en dicha práctica. En particular, cuando se quieren aprender prácticas profesionales, nadie aprende fuera de una comunidad de profesionales o de gente del oficio. Por ejemplo, comenta que nadie aprende a ser abogado, médico, investigador científico, o profesional de la banca, fuera de una comunidad de abogados, médicos, investigadores científicos, o profesionales de la banca.

Por lo tanto hay que crear entornos de aprendizaje donde se pueda tener acceso a profesionales más experimentados en un dominio determinado, en vez de separar de la práctica cotidiana a las personas que se están formando y transferirles sólo abstracciones de dicha práctica.

Lo anterior se debe en mucho a las ideas de Vygotsky, psicólogo ruso, quien, como se sabe, propuso su teoría del aprendizaje social.

Respecto al aprendizaje social Sucre (2013) menciona lo siguiente:

El aprendizaje social constituye un nuevo enfoque del aprendizaje basado en las premisas de que:

- El ser humanos es un ser social
- El conocimiento incluye el desarrollo de competencias relacionadas con objetivos que se valoran
- El saber y el conocer se relacionan en la búsqueda de dichos objetivos, en el involucrarse activamente en el mundo.
- El aprendizaje produce significados a través de la experiencia (párr.16).

Este mismo autor plantea que:

La nueva teoría social del aprendizaje nos habla de que el ser humano aprende a través del contacto con otros en el marco de una “comunidad”(muchas veces

invisible o no consciente) y de una “práctica” común. Este aprendizaje social se da entonces a través de la llamada “comunidad de práctica”, que según Wenger está conformada por un “un grupo de personas unidas por una práctica común, que comparten retos similares, interactúan regularmente y aprenden unos de otros y con otros, mejorando así su capacidad para afrontar dichos retos” (párr.16).

Por lo tanto en una Comunidad de Práctica las relaciones y la comunicación entre los integrantes favorecerán en mayor medida el logro de los objetivos planteados.

Relacionado con lo anterior Letona et. al. (2012) menciona que la publicación *Science* mostró en su portada que:

El reto más importante para el siglo XXI es el conocimiento en cooperación. La colaboración aparece como esencial en tiempos turbulentos, cuando se tratan problemas complejos y aparentemente intratables. Es lo que pasa en el siglo XXI, la información tiende a infinito, las decisiones deben de ser rápidas, y todo está en alguna manera conectado (p.18).

El aprendizaje social se vuelve básico en la creación e implementación de una CoP. De la misma manera se requiere de ciertas consideraciones para llevarla a cabo.

Consideraciones para la implementación de las Comunidades de Práctica

Una Comunidad de Práctica puede girar alrededor de una disciplina, una habilidad, un tema, un proceso etc. Se sostienen por el interés de los miembros que se reconocen entre sí y valoran la experiencia de sus miembros. No buscan sólo el saber sino también los aspectos prácticos, determinan lo que funciona y lo que no (Letona, et. al., 2012).

Para la implementación de las Comunidades de Práctica se requiere de la presencia de ciertos elementos y/o consideraciones por cumplir.

Una de las consideraciones importantes lo menciona el autor Vázquez (2011) quien señala que:

Un primer punto clave es que las Comunidades de Práctica se desarrollan en torno a aquello que es importante para sus miembros. Como consecuencia, los temas que se discuten en las Comunidades de Práctica, y su práctica común, reflejan el entendimiento de los miembros de la Comunidad de Práctica sobre lo

que realmente es importante para ellos (lo cual suele ser diferente de lo que sus jefes piensan que es importante). En ese sentido una Comunidad de Práctica es esencialmente una autoorganización y esta característica es importante para su desarrollo (p.4).

Aspectos básicos de una Comunidad de Práctica

Martin (2012) menciona que entre los aspectos básicos de una Comunidad se encuentran:

a. Sentido de pertenencia a la Comunidad.

Adoptar de manera consensuada un tema común, definir el propósito que se espera y qué resultados se buscan, son clave en la participación en una CoP y para lograr, por tanto, una "comunidad viva".

b. Actitud personal de las y los participantes de la Comunidad.

Incluye no solo el interés por el tema sino el tiempo que lleva una persona en la organización, contar con un grupo coordinado que intercambia el deseo de aprender de otros(as) y con otros (as), una actitud positiva hacia el trabajo colectivo, los intereses o motivaciones que cada individuo tiene al participar en una CoP y las capacidades y/o destrezas que se pueden aportar al colectivo.

c. Relaciones.

Se refiere a cómo las personas establecen relaciones, interactúan en espacios y, mediante actividades y acciones conjuntas, se fomentan lazos de reciprocidad y colaboración para producir una comunicación más efectiva y horizontal. Este aspecto relacional es vital para la evolución de una CoP y es uno de los elementos que la facilitación o núcleo de la CoP puede accionar mediante herramientas y actividades.

d. La cultura organizacional.

Considera los patrones y reglas de juego formales e informales arraigados en la organización. La cultura organizacional puede facilitar o dificultar la participación de las personas en una CoP. El rol de la facilitación es, por tanto, clave para el éxito de una comunidad.

Por otra parte, se considera que los elementos básicos en las Comunidades de Práctica son la interdependencia positiva, la interacción, la contribución individual y las habilidades personales y de grupo.

Los autores Brown y Duguid (2000, citado en Vázquez, 2011) señalan que: Para que la gente acepte compartir su conocimiento y crear conocimiento colectivo, deben darse algunas condiciones. Una de ellas es que los sistemas de recompensas y sanciones deben ser adaptados; por ejemplo, se debe recompensar públicamente a quienes compartan primero su conocimiento. Y otra es que exista confianza entre los miembros de la Comunidad. Y ocurre que cuando las personas de una determinada disciplina hacen cosas juntas y comparten sus prácticas se crea confianza entre ellos. Es por ello que el conocimiento circula muy bien en las CoP (p. 9).

Asimismo, se requiere de un líder o experto que guíe las actividades de los miembros de la comunidad, éste animador debe ser un miembro respetado; es fundamental que sea alguien perteneciente a la Comunidad de Práctica para que pueda apreciar las cuestiones de lo que es importante compartir, las ideas emergentes y, sobre todo, las personas que se forman y las relaciones que se crean y se pueden crear entre ellas (Vásquez, 2010).

Por su parte, Wenger (2002), menciona que es requerido la presencia de un moderador o coordinador con las siguientes funciones clave:

1. Planificar y facilitar las actividades.
2. Conectar informalmente a los miembros superando los límites entre las unidades organizacionales, y gestionar los activos del conocimiento.
3. Potenciar el desarrollo de los miembros de la Comunidad.
4. Gestionar la frontera entre la Comunidad de Práctica y la organización formal, como por ejemplo los equipos y otras unidades organizacionales.

5. Ayudar a construir la práctica, incluyendo el conocimiento base, la experiencia adquirida, las mejores prácticas, las herramientas y los métodos, y las actividades de aprendizaje.
6. Valorar la salud de la Comunidad y evaluar las contribuciones de los miembros a la organización.

Es importante que no se confundan los papeles, porque si el moderador es el líder puede provocar limitaciones en el número de intervenciones de los miembros del grupo. Así mismo, el moderador debe disponer de libertad para poder gestionar bien las intervenciones, distinguir las aportaciones interesantes, guardar los documentos adjuntos que se vayan presentando, realizar resúmenes periódicos, etc. (Wenger, 2002).

Según los autores Cousin y Deepwell (2005, citado en Fernández, Silveira y Martínez, 2009):

El enfoque de Comunidades de Práctica en el contexto de las redes escolares o de cualquier modalidad de aprendizaje en red pretende que los aprendices colaboren para reconstruir y redefinir el conocimiento para sus propios propósitos y para permitir su participación en una comunidad global de aprendizaje promoviendo valores comunitarios como la participación, la democracia, la solidaridad y la solución de problemas en base al diálogo (p. 4).

Según Vázquez (2011) en las Comunidades de Práctica se observan generalmente tres niveles de participación: el primero, lo constituye un núcleo duro de individuos que participan muy activamente en la comunidad, que la lideran, este grupo suele ser pequeño y no representa más del 10% al 15% de la comunidad. Luego, están los miembros activos, que participan regularmente en las reuniones y discusiones online, pero sin la regularidad ni la intensidad de las personas del núcleo duro. Este grupo también es pequeño y suele representar de un 15% a un 20% de la comunidad. Finalmente, la mayoría de los miembros de la CoP están en la periferia y no participan activamente en la comunidad.

Como se ha mencionado, lo ideal es que haya una participación dinámica según el objetivo y/o clasificación de la CoP.

Clasificación de las Comunidades de Práctica

Linero (2007) comenta que según la Rueda de Aprendizaje de Kolb/Boyet las organizaciones que realmente se destacará en el futuro serán aquellas que descubran cómo aprovechar el compromiso de todos los miembros de la organización (sea cual sea su nivel) y su capacidad para aprender. Este mismo autor señala que Wenger definió cuatro tipos de grupos y estos son:

1. Comunidades de Práctica: Buscan desarrollar las habilidades y competencias de los miembros, construir e intercambiar conocimientos.
2. Grupo de Trabajo Formal: Desarrollan un producto o un servicio.
3. Equipos de Trabajo por Proyectos: Realizan tareas específicas.
4. Redes Informales: Buscan coleccionar y transmitir información de trabajo.

Por su parte Salido (2012) hace referencia a que las Comunidades de Práctica, dependiendo del sector o entorno donde se desarrollan pueden perseguir objetivos diferentes, por tal diversidad se da lugar a diferentes clasificaciones las cuales se presenta a continuación:

- a. De ayuda y apoyo mutuo: Los miembros se ayudan entre ellos en temas cotidianos, pudiendo solicitar la asistencia de expertos externos.
- b. De buenas prácticas: Desarrollo y diseminación de buenas prácticas, guías y procedimientos, dictados para proveer acceso instantáneo a conocimiento e información actualizada y aprobada colectivamente
- c. De supervisión del conocimiento: Existe, la necesidad de organizar, gestionar y supervisar un cuerpo de conocimiento del cual las personas que componen la Comunidades de Práctica pueden nutrir.
- d. De Innovación: Lo primordial es crear ideas, conocimiento y prácticas rompedoras.

Otra clasificación de comunidades lo presenta Bozú e Imbernón (2009) tal como se observa en la tabla 2.

Tabla 2.

Tipos de comunidades según Bozú e Imbernón (2009).

<u>Dimensiones</u>	<u>Centradas en las actividades</u>	<u>Centradas en la práctica</u>	<u>Centradas en el conocimiento</u>
Miembros	Se asignan o agrupan en función de las tareas.	Los miembros buscan la participación para mejorar su práctica laboral.	Participan en virtud de la experiencia relevante y el interés común.
	Se conocen entre ellos.	No necesariamente han de conocerse.	Pueden conocerse o no.
	El grupo se constituye en función de la tarea.	Fuerte identidad profesional.	Fuerte identidad con el objeto de conocimiento.
	Se realiza una división de las funciones dentro del grupo.	El liderazgo emerge de la experiencia y del grado de experiencia.	División formal del trabajo basada en roles e identidades.
Características de las tareas o de los objetivos	Tema, proyecto o problema bien definido con un inicio y un final claro.	Actividad productiva, con múltiples tareas.	Evolución y acumulación del conocimiento producido.
	Objetivos de aprendizajes como parte del proyecto.	Aprendizaje como consecuencia de la práctica, continuo rediseño y experimentación.	Aprendizaje como conocimiento.
Estructuras de participación	Grupos pequeños.	Acceso abierto a múltiples participantes.	Diálogo escrito, documentos y enlaces.
	Finaliza con la realización del producto que refleja el aprendizaje.	Producción continua.	Creación de base de conocimiento.
Mecanismos de reproducción y de crecimiento	Transferencia explícita de prácticas, procedimientos y productos.	Evolución de las prácticas a través del discurso, herramientas y artefactos.	Organizado y definido por la producción del trabajo intelectual y los constructos teóricos.
	Lenguaje compartido.	Lenguaje compartido.	Lenguaje compartido.

Tomado de Riel y Polin (2004, en Bozú , 2009).

Como puede observarse en las clasificaciones de Comunidades de Práctica anteriores, la conformación de los grupos depende del objetivo planteado y el proceso de conseguirlo, por lo tanto cada uno merece un tratamiento específico y debe evitarse confundir uno con otro.

Implementación de las CoP en algunas Universidades

Se hace mención de algunos casos específicos en donde se ha reflejado los beneficios de una CoP.

Por ejemplo, según la Universidad de Barcelona en el 2005 se desarrolló la Comunidad de Práctica y se articuló alrededor de dos temas básicos: intercambio de experiencias y creación, tanto de programas como de metodologías y materiales curriculares para la docencia universitaria. Partiendo de estos dos temas, los miembros de la Comunidad propusieron diferentes actividades y se distribuyeron las responsabilidades que había que asumir entre los participantes. Entre las conclusiones mencionan que la conexión entre docencia e investigación es el andamiaje que nos permite avanzar en el mundo universitario en general y el docente en particular, con la plena convicción de que la autorreflexión y la reflexión conjunta es el camino adecuado para vivir como docentes. Y la Comunidad, en este caso, lo permitió ampliamente. Por último mencionan que la Comunidad de Práctica se nutre de la comunicación y del diálogo.

Esta misma Universidad desde el año 2003 ha focalizado una de sus líneas de investigación en el análisis de los procesos de creación y gestión del conocimiento (CGC) en las organizaciones educativas y vinculadas a la formación. Actualmente, y desde el año 2010, esta línea de investigación se centra en el análisis de los procesos de CGC en las Comunidades de Práctica profesional (CoPP) de diferentes contextos organizativos (Administración pública, educativa y empresarial).

A nivel nacional las instituciones de educación superior con experiencia en las Comunidades de Práctica son el Instituto Tecnológico de Monterrey (Tec de Monterrey) y el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON).

El Tec de Monterrey presenta a través de la Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo, presenta un sitio web cuyo fin es promover la interacción de

profesores o alumnos de dicho Instituto acerca de temas de interés común relacionados con la práctica docente.

En el caso del ITSON presenta como Objeto de Aprendizaje una página web donde muestra la información relacionada con la temática, siendo su objetivo que el usuario identifique los elementos que posee una Comunidad de Práctica/aprendizaje con el fin de establecer su proceso de conformación.

Asimismo han desarrollado una plataforma tecnológica dirigida para la gestión del conocimiento, a su vez también implementaron Comunidades de Práctica que permiten la interacción a través de foros de discusión.

Dicho proyecto ha sido considerado de gran relevancia e importancia para la Institución, lo han catalogado como estratégico al permitir concentrar, clasificar y difundir toda la producción del personal y de esta manera contribuir con una organización que aprende (García y Cuevas, 2009).

Capítulo III

Metodología

Tipo de investigación

El tipo de proyecto educativo realizado es de Desarrollo, entendiendo con ello el proceso que permite resolver un problema relevante y complejo, y orientar un proceso de cambio mediante la instrumentación de estrategias apropiadas, específicamente; se clasifica a su vez como Proyecto de Innovación Pedagógica (Álvarez, 2002).

Algunas características de un proyecto de desarrollo, las cuales son con las que cumple este proyecto son: la propia comunidad mencionó qué necesita y por otro lado, el hecho de que el proyecto respondió a la presentación de problemáticas relacionadas con el área educativa en enfermería.

Diseño de investigación

Se realizó un estudio de tipo exploratorio, pues según Hernández, Fernández y Baptista (1991), señalan que el método exploratorio se efectúa, normalmente cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado con anterioridad.

Se considera que el tema de investigación no ha sido estudiado en el contexto y con la población propuesta en el presente estudio.

Contexto

La implementación de la Comunidad de Práctica se realizó en la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Yucatán, ubicada en C. 90 s/n x 59 y 59^a Contiguo al Hospital O'Horán (en Mérida, Yucatán, México).

Dicha implementación se llevó a cabo con cinco profesores que voluntariamente externaron su interés en participar en tal actividad, por lo que se trabajó según la disponibilidad de ellos.

Población y muestra

La población consistió en los profesores de la Facultad de Enfermería, cabe mencionar que, por motivos administrativos, se invitó sólo a un grupo y no a todos los adscritos, finalmente se trabajó con los que por voluntad propia así lo manifestaron.

Los profesores participantes se integraron de cuatro mujeres y un hombre, cuyas edades fluctúan entre los 29 y 31 años, asimismo todos cuentan con el grado de Maestría en el área de salud.

Instrumento para recolección de datos

Se utilizaron diversos instrumentos de recolección de datos para los diferentes momentos en que se realizó el proyecto.

a. Cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica (ver Apéndice A). El propósito del mismo fue obtener datos de diagnóstico para la valoración de la población potencial en el proyecto, las áreas de interés de estos profesores, sus cargas académicas, las actividades que consideran pueden incluirse en las sesiones de la CoP, así como las fechas y horarios tentativos para las reuniones. Constó de 14 reactivos, de los cuales 10 son de tipo respuesta cerrada y cuatro de respuesta libre. Fue administrado al finalizar la sesión de sensibilización hacia el tema de Comunidades de Práctica a los profesores asistentes.

b. Toma de notas. Su propósito fue registrar información como producto de la observación y así reportar lo más posible el desarrollo de cada encuentro de las comunidades. Su diseño y reporte fue según se comentaban las temáticas.

c. Transcripciones de información a través de grabaciones de audio. Su propósito fue captar los momentos y contenidos de las reuniones de manera fidedigna, cabe mencionar que fue con el estricto consentimiento de los participantes.

Procedimiento

El procedimiento a seguir se basó tanto en lo que la literatura del tema de estudio expresa por ejemplo del autor Martin (2012) y el experto asesor del presente trabajo.

Consistió en tres etapas clave, siendo éstas: la constitución, el diseño y la implementación, con base en Martin (2012).

1. Constitución de la Comunidad de Práctica.

- Determinar a los participantes (podrán participar de 5 a 15 personas). En el estudio colaboraron cinco profesores por voluntad propia, representando el mínimo expresado. Estos candidatos se determinaron a través del cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica que se les administró.
- Determinar la problemática o necesidad por parte de los profesores. A través del cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica, se determinó cuáles son las problemáticas de interés por los profesores; sin embargo, sólo figuró como una aproximación, pues el dato real fue acordado por ellos en el primer encuentro de la comunidad.

2. Diseño.

En esta etapa lo sustancial es la organización de la implementación para la fijación de los lineamientos de las reuniones de trabajo, estos lineamientos fueron acordados entre los profesores, para ello se consideraron las etapas y los elementos siguientes:

- a. Se realizó una sesión de sensibilización al tema.
Dicha sesión fue presidida por el asesor del presente proyecto, en el cual se señaló:
 - en qué consiste una CoP,
 - la constitución de las mismas,
 - la constitución de Normas,
 - breves cápsulas de información respecto las CoP, así como
 - ejemplos de plan de acción,
- b. Se direccionó el encuentro y se permitió que los participantes agenden y determinen las reuniones; elaboraron un calendario de encuentros y actividades.

También se consideraron ciertos elementos para la constitución de una Comunidad de Práctica. Se refirió a los elementos intangibles y tangibles (como se aprecia en la tabla 3).

Tabla 3.

Elementos para la constitución de una CoP

Recursos intangibles	Recursos tangibles	Recursos humanos
Dominio del conjunto de temas o problemas clave que son parte de la experiencia cotidiana de los integrantes	Asignación de un espacio acondicionado y cómodo	Promotor: quien propone la creación de la comunidad, capta a los participantes y se encarga de presentar las conclusiones alcanzados por la comunidad y/o los productos elaborados en relación con el área de conocimiento abordada.
La comunidad o el conjunto de personas que interactúan	Coffe break	Moderador: se encarga de mantener la dinámica de las reuniones de trabajo, promover debates, gestionar agendas y encontrar espacios y recursos;
La práctica o conjunto de estándares de desempeño establecidos, estos elementos son clave para el desarrollo exitoso de la Comunidad de Práctica.	Calendario de las actividades,	Documentalista: se encarga de resumir, editar y estructurar los documentos aportados y/o elaborados por los integrantes de la comunidad y ponerlos a disposición de toda la comunidad
	Hojas para apuntes	Experto: quien es el que aporta a la comunidad el conocimiento sobre el tema elegido para ser analizado.
	Lápices, bolígrafos, plumones para pintarrón , grabadora de voz, PC	

3. Implementación.

En esta etapa se realizaron los encuentros de la Comunidad de Práctica según los acuerdos efectuados inicialmente entre los profesores participantes:

- Reunirse cada 15 días, con una duración de dos horas aproximadamente.
- Determinación del espacio y lugar de la reunión: oficialmente la sala de juntas de la Secretaría Administrativa o alguna que se encuentre disponible en caso de ocuparse la primera opción.

Análisis de datos

Los datos fueron analizados según cada instrumento, tal como se menciona a continuación:

Cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica. Se capturó la información obtenida en una base de datos de Excel en donde se analizaron los 14 reactivos propuestos.

Toma de notas. Se analizó la información a través de la revisión de los registros de las observaciones realizadas en las sesiones de trabajo grupal documentados a través de minutas.

Grabaciones de audio. Se escucharon los audios de cada reunión de la CoP para su transcripción y posterior análisis de contenidos clave.

Capítulo IV

Resultados

El presente proyecto se delimitó dentro de la etapa de diseño de una CoP. En dicha etapa se buscó establecer el tema, los propósitos, los resultados y la estrategia de la CoP, así como definir a los participantes. Se convocó a un primer universo de participantes y se estableció una primera estructura, las normas y los mecanismos que tendrá la CoP, se culminó con la elaboración de los planes de acción como se muestra en la figura 1.

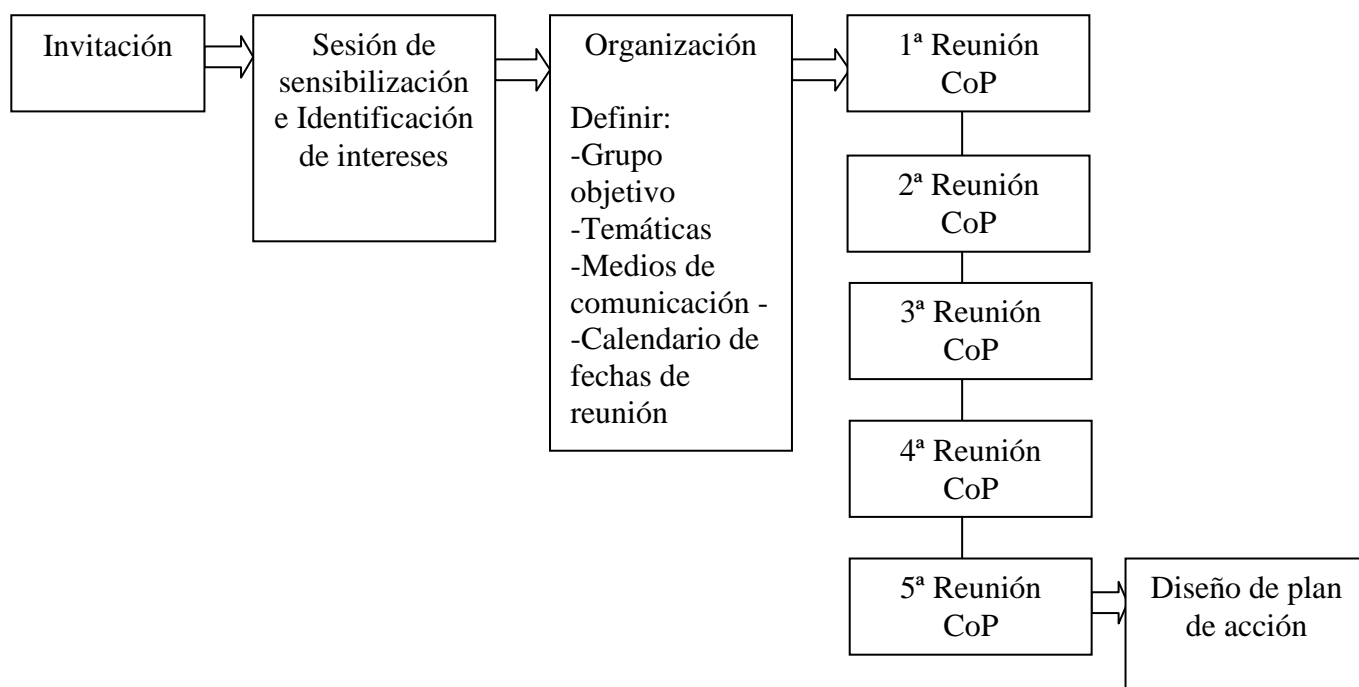


Figura 1. Proceso de Diseño de la CoP con profesores de la FE.

En la figura 1 se observa cinco reuniones, esto debido a que una sesión fue cancelada por actividades de los docentes.

La constitución de la CoP con profesores de la Facultad de Enfermería, partió de la autorización y conocimiento por parte de la Secretaría Académica.

Como parte inicial se informó de la propuesta del proyecto a los profesores según su carga académica por recomendación de la Secretaría Académica y a éstos se les invitó a la plática de sensibilización.

Sesión de sensibilización

Como segunda actividad se realizó la sesión de sensibilización acerca de las CoP, impartida por un profesor investigador experto en el tema, a dicha plática asistieron cinco profesores. En el desarrollo de la sesión se definió una CoP, se comparó con otros grupos de trabajo, se mencionaron las etapas para su Constitución, los elementos requeridos, el formato para el diseño de un plan de acción y a manera de ejemplos videos de CoP constituidas.

Al finalizar la sesión de sensibilización se administró el cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica, del cual se obtuvo el manifiesto del interés por parte de los profesores en participar.

A continuación, en virtud de que fueron solamente cinco profesores a los que se les administró el instrumento se presenta los resultados en la siguiente tabla 4 y se interpreta que cuando se menciona una sola respuesta significa que representa el 100% de los profesores y cuando se menciona más de una entonces se hace referencia a todas las respuestas expresadas.

Tabla 4.

Respuestas al cuestionario sobre necesidades para la constitución de la CoP

Reactivo	Respuesta
1. Mejor descripción de la organización en que trabaja los profesores:	Universidad
2. Actividades académicas que tienen en el semestre actual:	Docencia, Campos Prácticos, Actividades de laboratorio, Tutorías, Diseño en investigación, Asesoría en Tesis.
3. Pertenencia a algún grupo de trabajo en su dependencia de trabajo:	No
4. Interés en formar parte de una CoP en su Facultad:	Sí
5. Función que considera podría desempeñar en la CoP de su Facultad:	Asistente, organización, capacitación.
6. Temas que podrían tratarse en la CoP:	Actitudes del universitario, Salud integral. Actuar docente, Vínculos de las asignaturas afines, escenarios reales.
7. Frecuencia en que le gustaría encontrarse como CoP:	Una vez al mes, una vez cada quince días.
8. Mejores días para encontrarse:	Lunes, martes
9. Mejor horario para encontrarse:	9:00am, 10:00am
10. Momento podría comenzar a encontrarse en la CoP:	Febrero de 214, Diciembre 2013, Enero 2014.
11. Considera que los eventos de la CoP debería estar abierto a la participación de todas las personas interesadas en el tema:	De acuerdo, Fuertemente de acuerdo
12. Los materiales y recursos reunidos por la CoP deberían estar disponibles en línea:	Fuertemente de acuerdo, De acuerdo
13. Tipo de actividad que le gustaría se incorporara a la CoP:	Debates presenciales y Capacitación, Visitas a la sede, sitios web compartidos, talleres temáticos, viajes de estudio.

14. Comentario o sugerencia: Veo difícil por las características de la Facultad las reuniones frecuentes.
No descarto que las CoP sean benéficos en la formación del alumno y del docente.
-

En la tabla 4 puede observarse el interés en participar y la relación directa con la práctica ejecutada en cuanto a horarios y temáticas abordadas; de igual manera las limitaciones presentadas se relacionan con la opinión expresada inicialmente por algunos profesores.

Reunión de organización de la CoP

Posteriormente se llevó a cabo la reunión para organización de la CoP, en la que se definió el nombre de la misma quedando como “Generadores de Conocimiento de Enfermería”. De igual manera se retroalimentó acerca de qué es una CoP y los recursos necesarios. Por iniciativa de los profesores se creó un grupo de *whatsapp* para mantenerse en comunicación (ver figura 2).



Figura 2. Ejemplo de comunicación vía whatsapp

También se calendarizaron las reuniones posteriores (ver Apéndice B). Las temáticas propuestas para trabajar fueron:

- a. Motivación a la Lectura/ Gestión de la información
- b. Detección de estudiantes en riesgo de reprobación
- c. Factores que influyen en situaciones de riesgo estudiantil

- d. Trabajo en equipo/Manejo de grupo
- e. Exámenes de grado de la Facultad de Enfermería

Justificación y análisis de las problemáticas planteadas en las CoP

Según las fechas calendarizadas se llevaron a cabo las reuniones, de las cuales según los comentarios y análisis de las sesiones se describen las siguientes problemáticas:

Cabe mencionar que anteriormente se enlistaron cinco problemáticas, sin embargo con base en los análisis y comentarios de la CoP, se replantearon dos situaciones:

- Se unificaron dos temáticas: detección de estudiantes en riesgo de reprobación y factores que influyen en situaciones de riesgo estudiantil de tal manera que se determinó como frecuencia de reprobación alta en el nivel de formación básica.
- Se eliminó la problemática de exámenes de grado de la Facultad cuya responsabilidad de ésta se consideró que no recae en los integrantes de la CoP.

Problemáticas definidas

- a. Frecuencia de reprobación alta en el nivel de formación básica de la licenciatura en enfermería.
- b. Desmotivación por la lectura en el nivel de formación básica de la licenciatura en enfermería.
- c. Riesgo de que en los equipos no todos trabajen en el mismo porcentaje y por lo tanto no se obtenga aprendizaje.

A continuación se describe la justificación proporcionada por los profesores para el tratamiento de cada una de las problemáticas anteriormente expuestas.

Problemática 1: Frecuencia de reprobación alta en el nivel de formación básica de licenciatura en enfermería. (Detección de estudiantes en riesgo de reprobación).

Con base en sus experiencias y datos del Informe 2012 de Trayectoria Escolar de la Licenciatura en Enfermería (ver Apéndice C) los profesores comentaron que el

mayor índice de reprobación se encuentra en los primeros semestres de la Licenciatura en Enfermería, es decir en el nivel de formación básica.

Los profesores comentaron que existen diversos factores que atribuyen a la frecuencia de reprobación alta de los alumnos en los primeros semestres, entre ellos se encuentra:

- el nivel socioeconómico bajo,
- el cambio de residencia (del interior del Estado hacia la ciudad de Mérida) que implica adaptación,
- estrés,
- problemas familiares, etc.
- empleos de medio tiempo,
- la falta de un filtro más detallado en el proceso de admisión a la Licenciatura,
- el estilo de aprendizaje,
- el breve período escolar teórico.

Análisis de la problemática 1.

En promedio se hace referencia a que de 3 a 4 estudiantes se rezagan por generación. Por otro lado las asignaturas donde se reprueba generalmente es en el nivel de formación básica de la Licenciatura en Enfermería, siendo las más frecuentes las del eje biomédico como: anatomía, bioquímica, microbiología, cuidado del niño, teorías y modelos, maya, inglés.

Las asignaturas donde se aprecia más reprobación son las que corresponden al momento teórico y en el caso de los campos prácticos (asignaturas que corresponden a la práctica en escenarios reales) la reprobación se da por casos de conducta o actitud.

Los profesores consideraron que en el caso de reprobación en campo práctico puede ser por que no estén bien diseñados los instrumentos para evaluar a los alumnos. Esto debido a que quienes supervisan a los alumnos en sus prácticas no brindan una retroalimentación completa del desempeño observado. Han diseñado varios instrumentos entre ellos: la evaluación cognoscitiva, la de procedimientos y técnicas, de satisfacción del usuario, la evaluación por pares (coevaluación), autoevaluación y de observaciones.

También refirieron que depende del estilo de aprendizaje de los estudiantes y en algunos casos del profesor que imparte la asignatura. Otra razón que mencionaron es la falta de interés de los alumnos hacia la asignatura como es el caso de inglés.

También hacen referencia a la brevedad del período escolar teórico, el cual se reduce a casi tres meses, en donde el alumno tiene que asimilar varias asignaturas en poco tiempo.

Ante lo anteriormente descrito los profesores mencionaron que deben tratar de involucrarse con los estudiantes para saber cómo apoyarlo o en su caso referirse a los tutores para conocer la situación específica de algún alumno que identifiquen en situación de riesgo de reprobar.

Los profesores mostraron interés en detectar y ayudar a los alumnos, pudo observarse un interés en el bienestar de ellos.

Problemática 2: Desmotivación por la lectura en el nivel de formación básica de la licenciatura en enfermería.

Los profesores opinaron que la lectura es muy importante para el desarrollo profesional, por lo que es necesario que los alumnos se motiven hacia ella. Mencionaron que hay varios factores que pueden propiciar la desmotivación, por ejemplo:

- hay asignaturas más “cargadas” que otras, por lo que le dedican más tiempo a éstas y descuidan otras,
- el interés por algunas asignaturas y otras no,
- depende del estilo de aprendizaje, no todos aprenden leyendo;
- el semestre es corto por lo que no tienen tiempo para realizar tantas lecturas.
- el sistema de preparatoria de dónde provienen.

Análisis de la problemática 2.

Los profesores refirieron que, por su experiencia, han observado que a los alumnos se les facilita realizar lecturas que se les proporcionan en lugar de que sean ellos quienes realicen la búsqueda de alguna de ellas. Sin embargo, puede propiciarse la pasividad de ellos y limitarlos en fuentes de información.

El tipo de lectura que a los alumnos se les facilita son los capítulos de libros o reportes breves, en lugar de artículos de divulgación científica.

Han observado que para que los alumnos lean, deben sentir la necesidad de hacerlo o verlo como una tarea por cumplir.

Los profesores coincidieron en solicitar alguna actividad de aprendizaje que complemente la lectura realizada por los alumnos, como son: cuadros comparativos, líneas del tiempo, guías de lectura, mapas conceptuales y organizadores gráficos.

Asimismo, externaron que consideran el tiempo para que los alumnos realicen las lecturas, es decir se les proporciona con anticipación.

Los profesores reincidieron en mencionar que la motivación hacia la lectura depende de la asignatura. En ocasiones confundieron la gestión de información con el tema de motivación a la lectura. En general consideraron que lo que realizan en su práctica, en palabras de ellos, les “medio funciona”.

Sugirieron que para motivar hacia la lectura, los profesores vinculen la lectura con una historia previa que despierte su interés, es decir hacer un preámbulo de lo que van a encontrar. También que las lecturas sean entre 8 y 11 cuartillas. Entre las sugerencias que algunos profesores mencionaron sirvió a otros que no lo habían considerado como el otorgar todas las lecturas del curso desde el inicio del mismo en el cual puede considerarse proporcionar lecturas básicas, complementarias, y mencionar que ellos mismos encuentren alguna otra; otra, es proponer lecturas a través de facebook.

Un reto que externaron que persiste es encontrar una estrategia para garantizar que los alumnos lean todo el texto solicitado y no sólo las primeras partes de ella.

Problemática 3: Riesgo de que en los equipos no todos trabajen en el mismo porcentaje y por lo tanto no se obtenga aprendizaje.

Los profesores consideran que en virtud de su carga académica y del número de alumnos de los grupos a quienes imparten clases, les resulta más práctico solicitar actividades de aprendizaje de manera grupal. Además opinaron que en equipo los alumnos se van ayudando aclarando las dudas que no se atreven a externar a los profesores. Sin embargo, en varias ocasiones la distribución de trabajo no es equitativa y por lo tanto se considera que no todos aprenden.

Análisis de la problemática 3

Los profesores manifestaron como único criterio para hacer equipos la integración por afinidad y para valorar o tener el control del desempeño de cada integrante del equipo utilizan una lista de coevaluación para conocer qué pasa cuando trabajan juntos y ellos no están presente.

En promedio se integran equipos entre 6 y 7 alumnos, los equipos pueden variar dependiendo de la naturaleza de la actividad a realizar. Cuando se trata de actividades en el aula, los profesores designan cómo se integrarán, pero cuando son actividades que requieren más tiempo permiten que los alumnos se formen, es decir por afinidad. Consideraron que dicha forma de integrarse da mejores resultados.

Las coevaluaciones que realizan los profesores les permite detectar las realidades que se vive en los equipos de trabajo de los alumnos, por lo tanto consideran que si son útiles.

A pesar que los profesores no solicitan que los grupos se formen de manera heterogénea, es decir, que se integren entre hombres y mujeres, hacen referencia de que los hombres son más prácticos que las mujeres, por lo que opinan que si es recomendable que los grupos sean mixtos.

Los profesores compararon su práctica con la presentación realizada acerca del trabajo en equipo, en la que identificaron situaciones que si llevan a la práctica, lo que retroalimenta su desempeño; por otro lado obtuvieron información que no habían considerado, como cuidar los roles en los equipos, cuidar que sean mixtos (hombres y mujeres), entre otros.

Elaboración del Plan de acción

En la reunión Núm.5 se estableció los criterios para la elaboración del Plan de acción, en este se incluye: la problemática, los datos que evidencian la problemática, los actores centrales, las metas, actividades y responsables, así como algunos indicadores que permiten monitorear la CoP y dar seguimiento a las acciones de la misma como se muestra en la figura 3.

Para dar cuenta de los pasos a seguir a la hora de elaborar un plan de acción se propone la siguiente cadena de análisis.

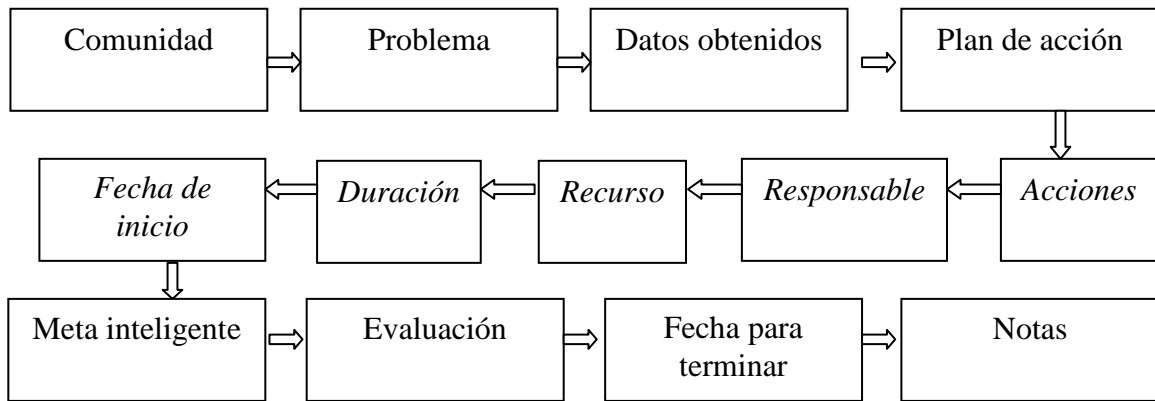


Figura 3. Elementos de plan de acción

A continuación se muestra los Planes de acción diseñados por los profesores.

Plan de acción (CoP)

Nombre de la comunidad: Generadores de conocimiento de enfermería

Problema 1: Desmotivación por la lectura en el nivel de formación básica de la licenciatura en enfermería.

Datos obtenidos:

- Por observación se puede apreciar que la lectura es uno de las actividades que menos interés despierta en los estudiantes.
- Los estudiantes refieren que no les gusta leer y lo consideran más pesado cuando se trata de unidades didácticas que no son de su interés.
- Esta debilidad es más notoria en unidades del eje metodológico.
- El profesor muchas veces requiere disponer de más tiempo de clase debido a que el alumno no llega con un panorama general sobre el tema a tratar.

Plan

Acciones	Responsable	Recurso	Duración	Fecha de inicio
Motivar al estudiante a leer; explicar los beneficios e importancia	Docente que imparte la UA	Entrevista al estudiante	15 minutos y reforzar en las clases	Inicio de la unidad didáctica
Considerar la lectura previa como un criterio de evaluación. Motivar al estudiante a ser crítico del tema	Docente que imparte la UA y estudiantes	Control de lectura	10 minutos. Antes de iniciar la clase.	Cuando inicia el semestre, de acuerdo al calendario institucional.
Realizar una selección previa de las lecturas para no saturar al estudiante	Docente que imparte la UA	-Capítulos de libros -Revistas científicas -Paginas de en línea.	Semestral	De acuerdo al calendario institucional
Motivar a los estudiantes a recolectar lecturas interesantes y compartirlo con sus compañeros.	Docente que imparte la UA y estudiantes	-Capítulos de libros -Revistas científicas -Paginas de en línea.	Semestral	De acuerdo al calendario institucional

Meta inteligente (SMART: Estratégica, medible, alcanzable, orientada a resultados, tiempo límite): Aumentar en un 30% la motivación por la lectura entre los estudiantes de formación básica de la licenciatura en enfermería.

Evaluación: control de lectura, evidencia de documentos, artículos, referencias, discusión en clase.

Fecha para terminar: De acuerdo al calendario institucional.

Notas:

Plan de acción (CoP)

Nombre de la comunidad: Generadores de conocimiento de enfermería

Problema 2: Frecuencia de reprobación alta en el nivel de formación básica de la licenciatura en enfermería.

Datos obtenidos:

- Las UA con mayor número acumulado de reprobados son inglés básico (56), farmacología y terapéutica (55) e introducción a las teorías y modelos de enfermería (43); las primeras dos se ubican en el tercer semestre (nivel de formación básica) y corresponden a los ejes metodológico e instrumental y biomédico, respectivamente. La última corresponde al nivel de formación profesional (cuarto semestre) del eje humanista.
- Las UA con mayor número de reprobados por semestre corresponden al nivel de formación básica (tercero) de los ejes biomédico y metodológico e instrumental, a saber: patología (9), farmacología y terapéutica (9) e inglés básico (8).

Plan

Acciones	Responsable	Recurso	Duración	Fecha de inicio
Analizar la trayectoria durante el bachillerato	Tutor	Entrevista al estudiante	Una tutoría	Primera tutoría
Abordaje individual en clase o fuera de ella	Docente que imparte la UA	Entrevista al estudiante	Semestral	De acuerdo al calendario institucional
Analizar la situación del estudiante en riesgo	Docentes del mismo semestre y de semestre previos Tutor	Trabajos Exámenes Lista de asistencia Kárdex	Semestral	De acuerdo al calendario institucional
Dar seguimiento a los estudiantes con asignaturas reprobadas	Tutor Coordinadora de licenciatura Docente que imparte la UA	Kárdex SICEI	Semestral	De acuerdo al calendario institucional

Meta inteligente (SMART: Estratégica, medible, alcanzable, orientada a resultados, tiempo límite): El porcentaje de estudiantes reprobados en el nivel de formación básica disminuye al menos en un 50%.

Evaluación: Kárdex

Fecha para terminar: De acuerdo al calendario institucional.

Notas:

Plan de acción (CoP)

Nombre de la comunidad: Generadores de conocimiento de enfermería

Problema 3: Riesgo de que en los equipos no todos trabajen en el mismo porcentaje y por lo tanto no se obtenga aprendizaje.

Datos obtenidos:

- El número de estudiantes que hay en un aula de clase de la licenciatura en enfermería es máximo de 45 alumnos, sin embargo en algunos semestres este límite es rebasado debido a que existen alumnos con rezago académico, por lo cual puede existir un semestre hasta con 60 alumnos, lo cual complica las actividades del trabajo en equipo.
- El número de grupos creados en un semestre puede ser de 6 con 7 estudiantes o 7 grupos constituidos por 6 estudiantes, un mayor número de grupos exige mayor atención por parte del docente y multiplica las actividades para éste; un menor número de grupos pero compuesto por un mayor número de alumnos, se corre el riesgo de que no todos trabajen en el mismo porcentaje y por lo tanto no se obtenga el aprendizaje.

Plan

Acciones	Responsable	Recurso	Duración	Fecha de inicio
Identificar actividades realizables en grupos grandes	Docente que imparte la UA	Programación de la Unidad Aprendizaje	Semestral	Previo al inicio del semestre
Identificar alumnos con baja participación en equipos	Docente que imparte la UA	Entrevista al estudiante	Semestral	De acuerdo al calendario institucional
Identificar motivos por los cuales el estudiante no tiene un buen desempeño en trabajos en equipo.	Docentes del mismo semestre Tutor	Clase Tutoría	Semestral	De acuerdo al calendario institucional
Identificar recursos didácticos en los cuales participen los integrantes de los equipos	Docente que imparte la UA	Motores de búsqueda	Semestral	De acuerdo al calendario institucional

Meta inteligente (SMART: Estratégica, medible, alcanzable, orientada a resultados, tiempo límite): El porcentaje de participación de todos los estudiantes en trabajo en equipos sea del 85%.

Evaluación: Calificaciones de las unidades de aprendizaje.

Fecha para terminar: De acuerdo al calendario institucional.

Notas:

Capítulo V

Conclusiones

Las Comunidades de Práctica consisten principalmente en un grupo de personas que se reúnen para intercambiar ideas y experiencias con el fin de dar solución a situaciones problemáticas.

La Constitución de una CoP implica esfuerzo y dedicación por parte de sus integrantes. El compartir conocimientos y experiencias entre ellos les aporta elementos que permiten actualizarse y/o capacitarse en las temáticas tratadas.

Se obtuvo la generación de tres planes de acción que integran el primer programa propuesto por la CoP, esto como producto de los análisis y aportaciones de los profesores en las sesiones.

Se observó que las temáticas abordadas en los planes de acción hacen más referencia hacia mejorar el aprendizaje de los alumnos que hacia la formación en docencia, como se esperaba inicialmente. Esto puede relacionarse con la identidad del profesor, es decir que primeramente se perciben como Enfermeros que imparten una clase, pero no así con todo lo que conlleva ser Profesor; por lo tanto, la preocupación por mejorar su formación docente queda relegado enfocándose entonces a mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Lo anterior coincide con otros estudios en donde se ha encontrado la falta de identidad de los enfermeros como profesores universitarios y a su vez, esta falta de identidad puede ser un factor en la manera de involucrarse en la CoP, pudiendo ser más pasivo que activo.

Con base en Salido (2012) el tipo de comunidad que se percibió fue de ayuda y apoyo mutuo es decir que los miembros se ayudaban entre ellos en temas cotidianos, e incluso solicitaron la asistencia de expertos externos

Se considera que la formación del profesorado es continua hasta el momento de identificarse realmente como tal y posteriormente seguir con la búsqueda de la mejora continua, donde las CoP ofrecen un espacio para dicha búsqueda.

La participación en una CoP ofrece una alternativa ante las tradicionales maneras de capacitar y/o actualizar a los profesores. Al interior de la CoP se permite un espacio para la reflexión de la práctica docente y con ello la generación consciente y significativa de soluciones a situaciones problemáticas, al ser el mismo profesor quien

se involucra por iniciativa propia. Al respecto autores como Saénz, Cárdenas y Rojas (2010) menciona que la preparación del docente transcurre entre la reflexión de su quehacer así como Schön que refiere que la profesión docente debe entenderse como una actividad reflexiva y artística en la que se incluyen algunas aplicaciones técnicas, pero lo importante es el proceso reflexivo.

La implementación de la CoP en este trabajo se presentó hasta la etapa del diseño de los planes, por lo que hizo falta llevar dichos planes a la práctica para finalmente ser evaluarse.

El principal factor limitante fue la carga académica de los profesores, la cual intervino en la asistencia a las CoP. Por otro lado la diferencia de horarios y actividades en ocasiones fue razón de impedimento para las reuniones. Ligado al ausentismo se considera escasa la cantidad de profesores, por ejemplo si dos profesores no asistían a las sesiones, éstas ya no resultaban exhaustivas y prolíficas como se esperaba. Otra limitación fue el breve tiempo disponible.

Se considera que a corto plazo serán de utilidad los planes de acción pues contemplan situaciones reales que requieren pronta atención. También dichas ideas generadas en la CoP pueden ser canalizadas a otros profesores y/o autoridades para su involucramiento en la solución de los mismos.

Como sugerencia también se propone considerar otra opción de reunión por ejemplo la modalidad virtual; sin embargo, habría que considerar la capacitación de los profesores en la misma. Otra sugerencia, es dar un seguimiento al Plan de acción propuesto por la CoP, así como una evaluación de satisfacción de sus integrantes para la reorganización de la misma con el objetivo del cumplimiento oportuno de lo plasmado en dichos planes.

Referencias

- Álvarez García, A. (2002). *Planificación y desarrollo de proyectos sociales y educativos*. México: Editorial Limusa
- Bonnefoy, J.;Gamarra, J.; Molina, C. y Steinvorth, C. (2009). CoP Guía No.2 Cómo crear una comunidad de práctica. Recuperado el 29 de abril de , http://a4n.com.sv/uploaded/mod_documentos/BID%20como%20crear%20una%20comunidad%20de%20pr__ctica.pdf
- Bozú, Z. y Imbernón Muñoz, F. (2009). Creando comunidades de práctica y conocimiento en la Universidad: una experiencia de trabajo entre las universidades de lengua catalana *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*. 6, 1. Recuperado el 20 de diciembre de 2012, de <http://rusc.uoc.edu/ojs/index.php/rusc/article/view/v6n1-bozu-imbernon/v6n1-bozu-imbernon>
- Cabrera, J. y Bonals, L. (Coords). (2013). *Configuraciones narrativas de grupos y cuerpos académicos en el campo de la investigación educativa*. México: Universidad Octaedro
- Canto, P. (Coord.). (2012). *Los cuerpos académicos: teorías, desarrollo, relación docencia-investigación y difusión*. México: Universidad Autónoma de Yucatán
- Gairín Sallán, J. (Ed.) (2012). *Gestión del conocimiento y Desarrollo Organizativo: formación y formación corporativa*. Madrid: Wolters Kluwer Education
- García, R. y Cuevas, O. (2009). Diseño y aplicación de una plataforma tecnológica para la gestión del conocimiento: caso ITSON. *Apertura*. 10
- Grados J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Trillas
- Hernández, R.,Fernández, C.y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación* (4a. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Letona, M.; Fernández J.; Ciarán, I.; Enríquez, P.; Sánchez, P.; Santamarina, J.; Errasti, J y Triguero, S. (2012). Manual para crear y gestionar comunidades de práctica. Recuperado el 25 de abril de 2014 de, http://www.marketingunea.com/wp-content/uploads/Manual_Coop_ME.pdf
- Maragall, E. (2002). *Las comunidades de práctica como experiencia formativa para la mejora de las administraciones públicas*. Recuperado de: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0043914.pdf>

- Martin, G. (2012). Guía comunidades de práctica. Recuperado el 29 de abril de 2014 de, http://www.regionalcentre-lac-undp.org/images/stories/gestion_de_conocimiento/guiacopespanol.pdf
- Moreno Bayardo, G. (1986). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. México: Progreso
- Saénez-Lozada, M.; Cárdenas, M. y Rojas E. (2010). Efectos de la capacitación pedagógica en la práctica docente universitaria en salud. *Revista Salud Pública*. 12 (3), 425-433.
- Salido Rojo, M. (2012). *Comunidades de práctica. Una metodología para desarrollar, construir y fortalecer redes de conocimiento*. España: The Project Working on Solution. Recuperado el 19 de diciembre de 2012, de <http://www.bubok.es/libros/212443/Comunidades-de-Practica-Una-Metodologia-para-Desarrollar-Construir-y-Fortalecer-Redes-de-Conocimiento>
- Sanz Martos, Sandra. (2012). *Comunidades de práctica. El valor de aprender de los pares*. Recuperado de http://books.google.com.mx/books?id=JAazJL_uT_wC&printsec=frontcover&dq=comunidades+de+practica&hl=es&sa=X&ei=_BqkUeTDN4fY0QGDKIGgBQ&ved=0CC0Q6AEwAA#v=onepage&q=comunidades%20de%20practica&f=false
- Siliceo Aguilar Alfonso. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa
- Sucré, L. (2013). *El rol del líder en el nuevo paradigma de las organizaciones y las comunidades de práctica*. Recuperado de <http://desarrolloorganizacional.cesoftco.net/el-rol-del-lider-en-el-nuevo-paradigma-de-las-organizaciones-y-las-comunidades-de-practica/>
- Tecnológico de Monterrey (2010). *Comunidades de práctica*. Recuperado de <http://sitios.itesm.mx/va/dide2/6.htm>
- UADY. (2012). *Modelo Educativo para la Formación Integral*. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- Universidad Venezolana (2012). Estudios doctorales, investigación y creación de conocimiento en la Universidad Venezolana. *Revista Electrónica de Investigación y Postgrado*. Recuperado en diciembre de 2012, de http://investigacion.unerg.edu.ve/nexos/index.php?option=com_content&view=article&id=9:estudios-doctorales-investigacion-y-creacion-de-conocimiento-en-la-universidad-venezolana&catid=1:ene-abr-2012&Itemid=10

Vázquez Bronfman, S. (2010). Comunidades de práctica. *Educar*. 47, 1. 51-68. Recuperado el 20 de diciembre de 2012, de

<http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/244622/327644>

Wenger, E. (2002). *Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós

Apéndices

Apéndice A

Cuestionario sobre necesidades para la constitución de la Comunidad de Práctica (CoP)

Las siguientes preguntas están pensadas para medir su interés en temas particulares y en tipos de actividades que considere importantes para la Comunidad de Práctica.

Por favor, responda con honestidad y con el mayor detalle posible.

1. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la organización en la que trabaja? (Marque una).

_____ organismo público

_____ empresa privada

_____ asociación sin fines de lucro

_____ universidad

_____ organización internacional

_____ otro (por favor, indique cuál) _____

2. ¿Qué actividades académicas tiene a su cargo en el semestre actual?

3. Pertenece a algún grupo de trabajo en su dependencia de trabajo?

Si. ___ No. ___ ¿cuál? _____

4. ¿Estaría interesado en formar parte de una CoP de su Facultad?

Si. ___ No. ___ ¿porqué? _____

5. ¿Qué función considera que podría desempeñar en la CoP de su Facultad?

6. Mencione los temas según la importancia que tengan para usted y que considere que podría tratarse en la Comunidad de Práctica.

7. ¿Con qué frecuencia le gustaría encontrarse como CoP?

- una vez por mes
 una vez cada quince días
 una vez por semana
 Otro (Por favor, mencione)

8. ¿Cuáles son los mejores días de la semana para usted para “encontrarse” en una CoP?

- Lunes
 Martes
 Miércoles
 Jueves
 Viernes
 Sábado

9. ¿Cuáles sería el mejor horario para usted para “encontrarse” en una CoP?

- 8:00am
 9:00am
 10:00am
 11:00am
 12:00pm
 1:00
 2:00pm
 Otro. ¿Cuál? _____

10. ¿A partir de qué momento podría comenzar a “encontrarse” en la CoP?

- Última semana de octubre 2013
 Noviembre 2013
 Diciembre 2013
 Enero 2014
 Febrero 2014

11. Considera que los eventos de esta CoP deberían estar abiertos a la participación de todas las personas interesadas en el tema.

- en completo desacuerdo
 en desacuerdo
 en duda
 de acuerdo
 fuertemente de acuerdo

12. Los materiales y los recursos (publicaciones, sitios web, mapas, datos, etc.) reunidos por la CoP deberían estar abiertamente disponibles en línea.

- en completo desacuerdo
- en desacuerdo
- en duda
- de acuerdo
- fuertemente de acuerdo

13. Marque con una X junto al tipo de actividad si le gustaría incorporarse a los siguientes eventos de la CoP:

- debates presenciales
- diálogos virtuales por videoconferencia entre la CoP y expertos de otros países
- diálogos virtuales por internet entre la CoP y expertos de otros países
- visitas a la sede (tanto locales como en el campo)
- sitio web (sólo descarga de documentos)
- sitios web “compartidos” donde los miembros puedan publicar sus documentos, eventos o también sus puntos de discusión y preguntas
- viajes de estudio
- talleres temáticos
- capacitación
- Otro. ¿Cuál? _____

14. En caso de tener algún comentario o sugerencia, favor de anotarlo en el siguiente recuadro.

Apéndice B

Calendario y temáticas de interés

Calendario de Comunidad de Práctica

Enero: miércoles 15 y 29

Febrero: miércoles 12 y 26

Marzo: miércoles 12 y 26

Temáticas de interés

1. Motivación a la Lectura/ Gestión de la información
2. Detección de estudiantes en riesgo de reprobación
3. Factores que influyen en situaciones de riesgo estudiantil
4. Trabajo en equipo/ Manejo de grupo
5. Exámenes de grado de la Facultad dx^oe Enfermería

Apéndice C

Extracto del Informe 2012 de Trayectoria Escolar de la Licenciatura en

Enfermería

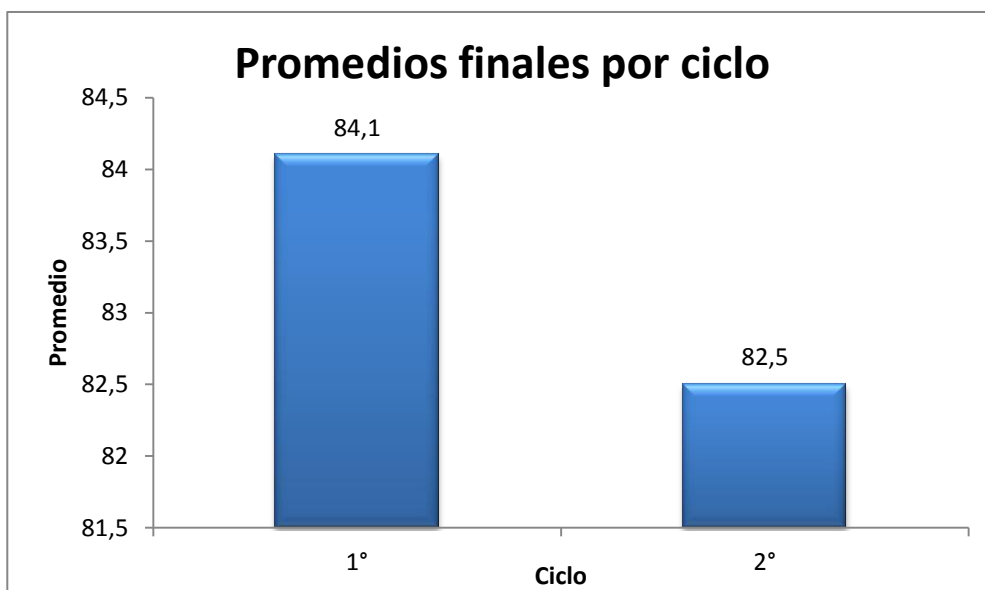
Generación XIV

Enero 2012

7.30. Promedios Finales por Ciclo.

De los dos semestres cursados, en el primero se registró el mayor promedio. El promedio general es de 83.3 puntos con una desviación estándar de 1.1 puntos (gráfica 16)

Gráfica 16. Promedios finales por ciclo



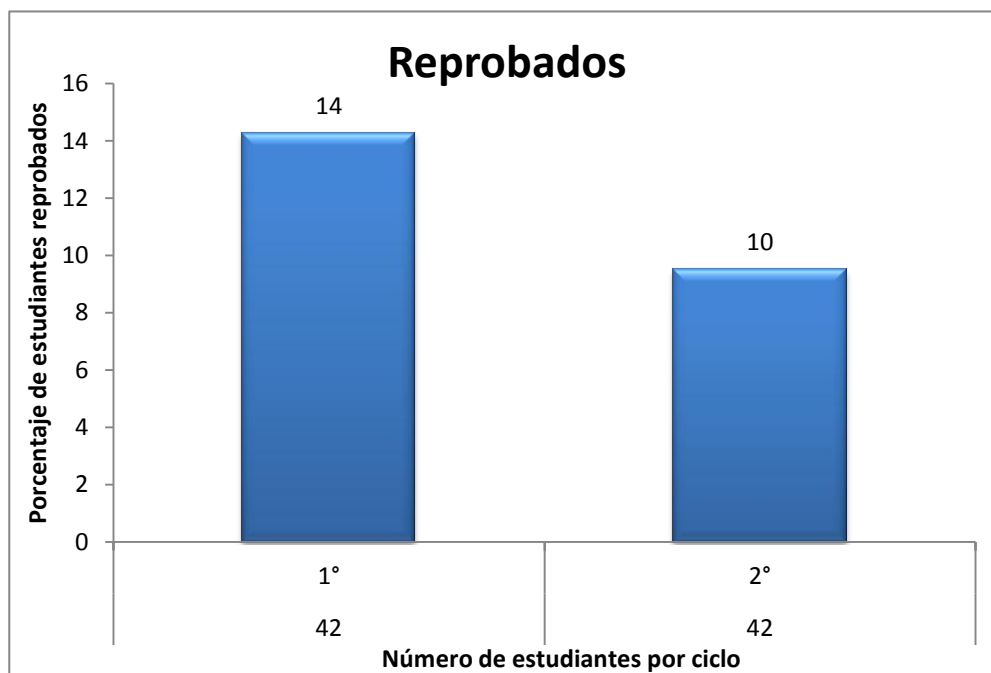
7.31. Promedios Finales por Unidades de Aprendizaje Obligatorias.

Las tres UA con las calificaciones más altas fueron el campo práctico de enfermería preventiva (95.2), estrategias de enseñanza (92.7) e interculturalidad (89.3); mientras que las tres con menor promedio fueron inglés bioquímica (85.5), maya (79) y anatomía y fisiología (77.4).

7.32. Reprobación

El semestre con mayor reprobación fue el primero (14%) (gráfica 17).

Gráfica 17. Porcentaje de estudiantes reprobados por ciclo escolar



7.33. Unidades de Aprendizaje Reprobadas

Las UA que se reprobaron con mayor frecuencia fueron farmacología y terapéutica (27.1%), inglés básico (20.8%) y patología (18.8%), todas del tercer semestre (tabla 8).

Tabla 8. Frecuencia de UA reprobadas por ciclo escolar

Semestre	Asignaturas	f	%
1°	Enfermería comunitaria	3	7.1
	Anatomía y fisiología	3	7.1
	Bioquímica	2	4.8
	Maya	3	7.1
	Estrategias de enseñanza	1	2.4
2°	Enfermería preventiva	3	7.1
	Psicología aplicada al cuidado enfermero	1	2.4

Generación XV
Agosto 2012

7.34. Promedios Finales por Ciclo.

Esta generación sólo ha cursado el primer semestre obteniendo un promedio general de 85.3 puntos.

7.35. Promedios Finales por Unidades de Aprendizaje Obligatorias.

Las UA con las calificaciones más altas fueron el campo práctico de enfermería comunitaria y estrategias de enseñanza con 91.8 puntos; mientras que la de menor promedio fue anatomía y fisiología (74.8).

7.36. Reprobación

Durante el primer semestre, un 30% de los estudiantes reprobó al menos una unidad de aprendizaje.

7.37. Unidades de Aprendizaje Reprobadas

La UA que se reprobó con mayor frecuencia fue anatomía y fisiología (24.1%).

Tabla 9. Frecuencia de UA reprobadas por ciclo escolar

Semestre	Asignaturas	f	%
1°	Interculturalidad	2	3.7
	Anatomía y fisiología	13	24.1
	Maya	7	13

Segunda sección
Unidades de aprendizaje optativas
Unidad Mérida

En esta sección se presentan los resultados de las UA optativas cursadas desde el semestre Septiembre de 2009 hasta el momento.

Este tipo de UA pueden ser elegidas por los estudiantes a partir del cuarto semestre de la Licenciatura en Enfermería; cabe mencionar que para los estudiantes de octavo semestre, el total de los créditos del mismo corresponden a este tipo de UA.

Los resultados se presentan en la tabla 10, que contiene la siguiente información: nombre de la UA, período en el cual se cursó (indicando el mes y año), número de estudiantes inscritos, número de estudiantes reprobados y calificación promedio; para una mejor identificación de los datos, las UA han sido ordenadas alfabéticamente.

Las UA que han sido ofertadas más veces son: perspectiva de género en siete ocasiones, informática para la salud y planificación familiar y métodos anticonceptivos en seis y cultura de calidad, urgencias en enfermería y violencia familiar en cinco.

Los mejores promedio se han registrado en las UA de: examen físico (97.6), análisis y redacción de documentos científicos (97.4), autoconocimiento y mecanismos de defensa y explotación sexual comercial en niños, niñas y adolescentes con 96.2 puntos; contrario a esto, las UA con los promedios más bajos han sido: enfermería neonatal (72.4) y urgencias en enfermería con 75 y 75.6 puntos.

El mayor número de estudiantes reprobados se ha dado en UA como cultura de calidad (12), enfermería neonatal (11) y urgencias en enfermería (5).

Las UA que no han sido ofertadas son: taller de lectura y redacción, inglés coloquial, desarrollo sociolaboral y medicina tradicional.

IX. Recomendaciones (continuación apéndice C)

1. Continuar con el registro y análisis sistemático de la trayectoria escolar de las generaciones vigentes y nuevas, con el fin de tener un panorama continuo y actualizado de los indicadores de aprovechamiento académico.
2. Dar a conocer los resultados obtenidos en los indicadores de aprovechamiento académico, a los responsables de tomar decisiones dentro de la institución, con el fin de buscar estrategias remediales o de fortalecimiento en el desempeño académico.
3. Con base en lo anterior, incluir a los facilitadores responsables de la docencia de la Licenciatura en Enfermería para que, en conjunto con los tomadores de decisiones, se desarrollen estrategias que contribuyan a evitar la reprobación, el rezago y la deserción.
4. Considerar el nivel de formación básico y, en especial los ejes biomédico y metodológico e instrumental, como áreas de oportunidad que potencialmente contribuirían a disminuir el rezago y la deserción escolar; así como incluir a este grupo de unidades de aprendizaje, la de introducción a las teorías y modelos de enfermería.
5. Fomentar la labor del docente como tutor, ya que es un punto crítico en la detección de estudiantes con situaciones de rezago, reprobación y deserción, para lo cual es importante fortalecer las líneas de comunicación entre el departamento de Tutorías y Orientación y Consejo.
6. Fomentar la difusión de los distintos programas de becas, ya que son un elemento que fortalece el desempeño académico de los estudiantes, evitando en muchas ocasiones problemas como la deserción y el rezago.
7. En particular, para los responsables de elaborar el reporte de Trayectoria Escolar, promover y mejorar las líneas de comunicación con los departamentos de Control Escolar, Titulación y Servicio Social, ya que son de vital importancia para obtener los datos que constituyen el reporte.

Los puntos propuestos en este apartado se apegan a los lineamientos del nuevo Modelo Educativo de la Universidad Autónoma de Yucatán, entre los cuales se establece que la educación debe centrarse en la persona que aprende y que el profesor además de ser facilitador y tutor, debe ser asesor y gestor.