

Competencias de profesores en Comunidades de práctica: perspectiva de aprendizaje social

América Martínez Sánchez, PhD.

ammartin@itesm.mx

Enero, 2009

Resumen

El capital humano en Instituciones de Educación Superior toma la forma, entre otras, de comunidades de práctica (CoP), éstas constituyen sistemas de aprendizaje a través de interacción y de diversas capacidades de los actores. Estas se concretan en competencias que son la base para el surgimiento del aprendizaje social. El marco teórico aborda comunidades de práctica y competencias. El Método describe el enfoque cualitativo de este estudio y el diseño de la investigación que incluye: contexto, muestra, técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos. En Resultados, se presenta la identificación de las competencias de los profesores que integran comunidades de práctica y la definición técnica, operacional y analítica de dichas competencias. El segmento de Capitalización enfatiza que las competencias identificadas son el punto de partida individual hacia la construcción social y se identifican varias formas de capitalizar este resultado.

Introducción

Desde la perspectiva de Administración de Conocimiento, uno de los principales capitales de las organizaciones, es el capital humano (Carrillo, 2002; Martínez, 2001). Los profesores, constituyen una parte importante de este capital en las instituciones de educación superior.

El capital humano se define como el conjunto del potencial de desempeño que tienen las personas, equipos de trabajo y la organización en su conjunto que coadyuva a la transformación de diversos activos de la sociedad en mayor valor. La perspectiva actual del capital humano implica su administración estratégica, orientada a la generación de valor.

El capital humano en este tipo de organizaciones toma la forma, entre otras, de comunidades de práctica (CoP). Estas, son entidades en las que los individuos se congregan voluntariamente o en forma promovida por la institución, sea presencial o remotamente y se auto gestionan alrededor de un interés genuino en particular, a partir de lo cual construyen conjuntamente conocimiento y aprenden (Wenger, 2002). Las comunidades de práctica son un activo importante de las organizaciones, son *historias compartidas de aprendizaje*; sistemas de aprendizaje informal en los que, a través de un proceso continuo social e interactivo (Wenger, 2000), se favorece el aprendizaje, la colaboración y la interacción de los actores, los cuales tienen capacidades diversas e importantes.

Estas capacidades se concretan en las competencias de los profesores, las cuales constituyen una de las bases fundamentales para el éxito de las comunidades de práctica y por ende del surgimiento del aprendizaje desde una perspectiva social, en interacción. Es a través de las competencias de los profesores que las integran, que se genera su aportación de valor y se constituyen integrantes efectivos de una comunidad de práctica desde la perspectiva social de aprendizaje. El fenómeno del aprendizaje social se considera un elemento distintivo y esencial en las comunidades de práctica, en paralelo, las competencias posibilitan algo más que la suma de las aportaciones de cada individuo. Los profesores con sus competencias clave como integrantes de las comunidades de práctica, posibilitan la construcción y el aprendizaje conjuntos en la comunidad de práctica.

El enfoque de competencias y la perspectiva de su administración en el ámbito de las comunidades de práctica en instituciones de educación superior, permite asegurar la aportación de valor de cada persona a la comunidad. Esta investigación se enfoca a la identificación de las competencias de los profesores de CoP's, que hacen posible que, con base en ellas, los profesores puedan aprender y desarrollarse de manera continua y natural en su quehacer cotidiano. Se plantea, de esta manera, el objetivo de identificar las competencias clave de los profesores que integran comunidades de práctica.

A continuación, en este reporte se presenta el desarrollo del Marco Teórico, así como el Método de la investigación, los resultados y la forma de capitalización de los mismos y conclusiones.

1. Marco Teórico:

El marco teórico aborda dos grandes temas: el primero, comunidades de práctica y el segundo, competencias.

1.1 Comunidades de Práctica

En este segmento, se abordan características basadas en la teoría social de aprendizaje y algunas definiciones.

Una de las características relevantes de las Comunidades de Práctica (CoP), con relación a sus procesos esenciales, es que en ellas, se reconoce al aprendizaje como un evento social (Wenger, 1998), enfatizando el enfoque social del aprendizaje. En este enfoque, el aprendizaje es parte del contexto y de la experiencia del Ser Humano, es inherente a su naturaleza y es sustentador de la vida, inevitable, fundamentalmente social. Por ello, las CoP's se constituyen como contextos privilegiados de aprendizaje y tienen gran relevancia para el estudio del aprendizaje y para la concreción del mismo en la realidad de los profesores.

La teoría social del aprendizaje fundamenta la esencia de la CoP ya que conceptualiza al aprendizaje como participación social. A través de la participación social de los individuos en la práctica de una comunidad social, se le da forma a lo que se hace en conjunto y, en paralelo, se conforma la identidad de los miembros y finalmente, se define cómo interpretan lo que hacen. Así, la teoría social de aprendizaje, integra los componentes necesarios para caracterizar a la participación social como un proceso de aprender y conocer. Es decir, se aborda el proceso de aprender y conocer como actos que se suceden en la participación social de las personas en contacto e interacción con los otros. Los elementos de la teoría del aprendizaje social, son: Significado, Comunidad y Práctica e Identidad.

El Significado es la capacidad del individuo de experimentar la vida y el mundo a través de un sentido construido por él mismo. El significado se negocia constantemente través de la interacción con la realidad y con los demás, e implica dos elementos en constante dinámica: participación y cosificación. La participación es la experiencia de afiliación a comunidades sociales y de intervención activa en empresas sociales. Implica reconocimiento mutuo y la mutua capacidad de negociar significados. La cosificación, hace referencia al proceso y al producto de la experiencia de los miembros en las CoP que produce objetos que se traducen finalmente en una cosa. Tiene como resultado abstracciones, instrumentos, símbolos, relatos, términos, conceptos cosificados.

El segundo y el tercer elementos de la teoría social del aprendizaje, la comunidad y la práctica, son conceptos que se especifican mutuamente y constituyen una expresión de unidad. La práctica da coherencia a la comunidad y la comunidad permite concreción a la práctica a través de las personas y sus

relaciones. La práctica, es lo que se hace como algo que implica un compromiso voluntario y deliberado que auténticamente nace de lo más profundo de la voluntad y deliberación de cada persona. La comunidad, la conforman las personas voluntariamente y de manera comprometidas afiliadas en un objetivo o empresa común. En la asociación de ambos conceptos y en la conformación real de una CoP se presentan tres dimensiones: compromiso mutuo, empresa conjunta y repertorio compartido. El compromiso mutuo de los integrantes de la CoP hace posible que haya personas que participan en acciones cuyo significado es negociado entre ellas. La práctica se concreta en una comunidad de personas y en las relaciones de participación mutua generando afiliación a la comunidad de práctica basada en compromiso mutuo. El compromiso mutuo no supone homogeneidad, también crea y establece relaciones entre personas, nutre la conexión que se establezca, la hace más sólida que las que se establecen por características comunes. Por su parte, la empresa conjunta resultan de un proceso colectivo de negociación, este elemento es crítico debido a que la empresa no supone un acuerdo en un sentido simple (de estar todos de acuerdo en todo), sino el punto central es que se negocia colectivamente. La empresa conjunta es un elemento complejo en tanto crea relaciones de responsabilidad mutua y la definición de lo que es importante para la comunidad. La empresa se define por los participantes en un proceso de continua búsqueda y a la par de que se emprende. Asimismo, la empresa negociada incluye aspectos instrumentales, personales e interpersonales (Wenger, 1998), es decir, un repertorio compartido de rutinas, palabras, herramienta, la manera de hacer las cosas, historias, símbolos, acciones, conceptos que la comunidad ha producido y adoptado (Allee, 2003).

El cuarto elemento de la teoría social del aprendizaje, es la identidad. La identidad responde a la pregunta de *quiénes somos*; está relacionada con los elementos esenciales de una teoría social de aprendizaje y por lo tanto es inseparable de los elementos relacionados con la práctica, la comunidad y el significado. La identidad es proceso individual-social; es unidad, es un proceso de construcción mutua entre lo social y lo individual, está en construcción permanente, es un devenir; no se limita y permea todos los periodos y contextos de la vida. Existe una profunda conexión entre la identidad y la práctica. Desarrollar una práctica exige formar una comunidad cuyos miembros puedan comprometerse mutuamente con ello, reconocerse mutuamente como participantes, por lo que supone la negociación de maneras de llegar a ser una persona en ese contexto.

Una definición genérica de CoP: Las comunidades de práctica, son grupos de personas que se congregan para compartir lo que saben, para aprender unos de otros, enfocados a algunos aspectos de su trabajo y para proveer un contexto social a ese trabajo (Nickols, 2000). Cabe agregar que la comunidad de práctica, es un grupo autoorganizado de personas enfocadas a lo que ellos hacen, implica procesos de socialización en los que hay continua interacción y renegociación y a través del tiempo surgen capacidades únicas y específicas propias de la comunidad (Bound y Middleton, 2003).

Wenger (2004), considera que la comunidad de práctica es una fábrica social de conocimiento ya que en ella se genera socialmente conocimiento que es propiedad de los miembros de la comunidad. Enfatiza que el conocimiento es experiencia individual y experiencia de intercambio y contribución de conocimiento a la comunidad (Wenger, 2004). Otra forma de expresar su esencia, es diciendo que las comunidades de práctica son historias de aprendizaje que se comparten, que se viven junto con los demás; por ello la práctica se considera como un proceso continuo social e interactivo (Wenger, 2000). Los elementos que definen el concepto de comunidad de práctica, se identifican algunos estudios que retoman claramente tres elementos clave de una CoP (Wenger, McDermott y Zinder en Allee, 2003; Wenger, 2004): El primero, es el dominio (lo que saben), el segundo, la comunidad (quiénes son) , el tercer elemento, la práctica (lo que hacen).

1.2 Competencias

En este segmento explicita el concepto de competencia que se utiliza en la presente investigación.

El movimiento de competencias y su aplicación inicial se enfocó de manera claramente reconocida al ámbito laboral (OIT, AÑO), sin embargo, posteriormente, se articuló a un contexto mucho más amplio que es el de la vida en general (OCDE, 2002).

Cabe señalar que existen variadas aproximaciones al concepto de competencia, sin embargo se pueden reconocer elementos comunes relevantes que se encuentran presentes en general en las diferentes definiciones de competencia. Estos elementos son: se refieren a un desempeño real de la persona; refleja la integración de la parte técnica, de valores, de actitudes y de elementos socio-afectivos; se relaciona con la certificación ya que implica la demostración reconocida de la competencia y se conecta con la normalización la cual define el parámetro de desempeño aceptado formalmente y constituye la base de comparación en la demostración evidenciada. También, en común las definiciones de competencia, incluyen que deben contribuir de alguna manera al desempeño debe enfocarse a los resultados y que se puede desarrollar a través de cualquier tipo de mecanismo, mecanismos formales (educación y capacitación formal, por ejemplo) o informales (autoaprendizaje, experiencia previa, etc.).

Las competencias en este estudio se asumen desde una perspectiva holística, (CONOCER, 2007), es decir, define a la competencia, por un lado como la capacidad de ejecutar las tareas de manera efectiva y eficiente y por otro, considera atributos personales (por ejemplo, actitudes). De esta manera la competencia se define en este estudio como el conjunto de conceptos, habilidades, actitudes y valores que se ponen en juego en un desempeño eficiente y efectivo (CONOCER, 2007).

2. Método

En el presente capítulo describe el enfoque de este estudio. Asimismo, contiene el diseño de la investigación que incluye el contexto, la muestra, así como las técnicas, instrumentos y procedimiento de recolección de datos definidos.

El enfoque metodológico del estudio, es cualitativo, ya que su finalidad es comprender el fenómeno de las comunidades de práctica desde la perspectiva social del aprendizaje, a través de la exploración de las competencias de los integrantes de las CoP, en este caso, específicamente, profesores de una institución de educación superior. Se plantea como objetivo: identificar y definir las competencias clave del profesor en una Comunidad de Práctica en una institución de educación superior.

El Diseño de la investigación consisten en: el contexto de la investigación, la muestra y tamaño y las técnicas e instrumentos de recolección de información y procedimiento general.

Respecto al contexto, la presente investigación se lleva a cabo en una institución de carácter privado, sin fines de lucro, independiente y ajena a partidarios políticos y religiosos. Es multicampus y esta representada en prácticamente toda la República Mexicana y en algunos países de América y del mundo. Esta conformada por estudiantes, profesores, empleados y directivos. Cuenta en total con 92,875 alumnos, divididos en nivel preparatoria, profesional y posgrado, asimismo, cuenta con 8,448 profesores. La presente investigación se realizó en uno de los campus de esta institución, el inicial y el de mayor tamaño. También el contexto de la investigación se conforma por comunidades de práctica identificadas, cuyo dominio y origen varía. Respecto al dominio, se identificaron comunidades que desarrollan la práctica de administración de nóminas y seguro social, de administración de recursos humanos, de desarrollo organizacional, mejores prácticas docentes, de técnicas didácticas, etc. Asimismo, respecto a su origen, se identificó que algunas son deliberadamente cultivadas (inducidas o semi inducidas) y otras auto generadas.

Cabe señalar que esta institución ha implementado acciones dirigidas a promover comunidades de práctica ya que reconoce explícitamente que representan valor a la organización, a la comunidad y a los individuos; valora el trabajo colegiado de los profesores (competencia de trabajo colegiado), la colaboración y la ayuda mutua entre ellos, ya que afirma que estos elementos posibilitan la mejora continua de procesos educativos individual y organizacionalmente. Asimismo, la iniciativa se apoya en la capitalización de las múltiples oportunidades y recursos que existen ya en la institución y que dan sostén a la interacción de los profesores relacionada con su práctica (ITESM, 2008).

A continuación se describen las comunidades que forman parte del contexto con base a su dominio y origen. Comportamiento organizacional de origen: semi

inducida; grupos de trabajo auto dirigidos de origen autogenerado; líneas de investigación de origen inducido por instancias institucionales; temas de un cursos de origen semi inducido; comportamiento organizacional de origen semi inducido; recursos humanos de origen inducido; nómina y seguro social de semi inducido, etc.

Respecto a la muestra, en esta investigación se lleva a cabo la muestra con base en un propósito. Dado este objetivo, este tipo de muestreo requiere determinar una combinación de atributos esenciales que permitan dicha riqueza de información del fenómeno que se aborda (Patton en Merriam, 2002), se han definido como atributos esenciales de la muestra, los siguientes, que el docente: tenga actividad en una comunidad de práctica actualmente, que haya participado con anterioridad en alguna otra comunidad, que haya promovido la formación de alguna comunidad de práctica. Asimismo, esta investigación plantea su muestreo con un diseño emergente, por lo tanto se vale de una estrategia de selección serial.

El tamaño de la muestra se define con base a las características del método del grupo de enfoque que es de entre 7 y 10 expertos (Hernández, 2003; Balcazar et al, 2005).

Las técnicas de recolección de información son: Entrevista inicial, Grupo de enfoque y entrevista a profundidad. Los instrumentos, respectivamente: Guía de entrevista, diseño del grupo de enfoque y guía de entrevista.

El procedimiento general, además del diseño minucioso de cada técnica e instrumento y su aplicación, consistió en la transcripción y lectura reiterada de la información recopilada a partir de la aplicación de cada técnica y cada instrumento.

En la presente investigación, se realiza la transcripción inmediata y posteriormente, se sometió a verificación de los involucrados (member checking) a fin de validar el entendimiento de la información proporcionada por cada participante de la muestra y de la construcción conjunta de significado. En el proceso de análisis se llevó a cabo además, lectura reiterada de las transcripciones para generar categorías de análisis a partir de las cuales se llevó a cabo la interpretación de la información y los resultados obtenidos.

3. Resultados

Los resultados centrales de esta investigación, son, por un lado la identificación e las competencias clave de los profesores que integran comunidades de práctica y, por otro lado, la definición técnica, operacional y analítica de dichas competencias. Estos dos resultados centrales de la investigación se integran a partir de la información proveniente del marco teórico, así como y, principalmente de la información recopilada a partir de la muestra a través de las técnicas de investigación aplicadas y los instrumentos correspondientes.

Las competencias identificadas se pueden sintetizar en 5, las cuales se denominan:

- | | | |
|----|-----------------------------|-------------|
| 1. | Competencia de Cognición | Competencia |
| 2. | Competencia Ética | Competencia |
| 3. | Competencia de Visión | Competencia |
| 4. | Competencia de Articulación | Competencia |
| 5. | Competencia de Gestión | Competencia |

Por su parte, las definiciones de estas competencias a nivel técnico y operacional, se presentan en el Anexo 1. Definiciones operacionales y técnicas de las competencias de profesores integrantes de comunidades de práctica en instituciones de educación superior. En paralelo, se obtienen a partir de esta investigación, las definiciones analíticas de las competencias de los profesores integrantes de las CoP's, basadas en los componentes específicos de una competencia: conceptos, habilidades, actitudes y valores (Ver Anexo 2. Definiciones analíticas de las competencias de profesores integrantes de comunidades de práctica en instituciones de educación superior.)

4. Capitalización

Las competencias identificadas y definidas en la presente investigación constituyen una parte esencial de las CoP y del fenómeno del aprendizaje social que en ellas se suscita. Habilitan a los miembros de la CoP a que conjuntamente se genere significado, práctica, comunidad e identidad. Es decir, son el punto de partida individual hacia la construcción social de la comunidad, por ello su relevancia. Se identifican varias formas de capitalizar este resultado, a continuación se enuncian: a) Se puede propiciar el desarrollo de estas competencias de manera más deliberada y directa para construir el perfil del profesor que posibilite la generación de CoP; b) se hace posible y más eficiente y efectivo el cultivo de comunidades de práctica en este contexto; c) permiten el diseño de aprendizaje basado en la definición de la competencia; d) posibilita un diseño de aprendizaje más efectivo debido a que permite un enfoque fácil y concreto en la competencia; e) posibilita que los profesores puedan auto desarrollarlas utilizando el enfoque de autogestión como enfoque en su propia carrera; e) con base a este perfil básico de competencias clave, se puede continuar la profundización y se genera más conocimiento respecto a las competencias de los profesores integrantes de comunidades de práctica.

Anexos

Anexo 1: Definiciones operacionales y técnicas de las competencias de profesores integrantes de comunidades de práctica en instituciones de educación superior.

Definición operacional	Definición técnica
<p>Competencia 1</p> <p><i>Me doy cuenta cómo mis ideas se empiezan a asociar y las puedo ordenar a tal grado que soy capaz de escribir, dibujar, diagramar o verbalizar, reconozco también lo que yo no se.</i></p>	<p>Cognición: Se refiere a estar consciente del propio pensamiento que permite el auto conocimiento y el autocontrol, así como el conocimiento y control de los procesos de evaluación, planeación y regulación que permiten tomar decisiones deliberadas para ajustar estrategias y actitudes que permiten completar metas así como reconocer lo que no se sabe.</p>
<p>Competencia 2</p> <p><i>Partiendo siempre del bienestar de los miembros de la comunidad de práctica y después de analizar minuciosamente los pros y contras de una situación tomamos decisiones que conducen a actividades que contribuyen a dicho bienestar.</i></p>	<p>Ética: Se refiere a llegar a una decisión para actuar o no actuar como resultado de un proceso de planeación y de clarificación de lo que se va a alcanzar, el por qué, así como la identificación de los criterios de lo que se va a lograr y tomando en cuenta cuando se decide o se actúa, el bienestar de aquellos que están involucrados y hacer un compromiso para tomar cursos de acción que son acordes para contribuir al bienestar de aquellos involucrados.</p>
<p>Competencia 3</p> <p><i>Cuando estoy iniciando un proyecto para la comunidad de práctica o para una organización, siempre parto de una perspectiva de su sustentabilidad y su evolución que me permiten reconocer con anticipación en dónde podemos crear valor para ella y para su entorno, respetando la identidad de la misma.</i></p>	<p>Visión: Se refiere a que, con base al conocimiento y análisis del contexto mundial y al análisis y comprensión de tendencias y problemáticas globales, reconocer nichos de ampliación y fortalecimiento de la CoP o de creación de comunidades relacionadas con el área [que corresponda o esté relacionada con la CoP] promoviendo una visión de sustentabilidad y evolución conciente de la comunidad.</p>
<p>Competencia 4</p> <p><i>Cuando estoy participando en un proyecto (en cualquiera de sus fases) de una comunidad de práctica, sea en los sectores social, público y privado, busco establecer relaciones con individuos, grupos u organizaciones a fin de propiciar una dinámica de interacción colaborativa que genere conocimiento y un</i></p>	<p>Articulación:</p> <p>Se refiere a realizar acciones de facilitar del proceso de conformación de la comunidad y la generación de un proceso autogestionado de la comunidad así como identificar aspectos comunes que generen nexos y fomentar la interacción entre los miembros de la comunidad para generar y transferir conocimiento.</p>

<i>proceso de aprendizaje.</i>	
<p>Competencia 5</p> <p><i>Cuando estoy participando en un proyecto (en cualquiera de sus fases) de una comunidad de práctica me aseguro de que hay congruencia entre lo que es relevante y valioso para la comunidad de práctica y lo que se hace y decide.</i></p>	<p>Gestión:</p> <p>Se refiere a facilitar y asegurar el proceso de construcción de los elementos estratégicos u orientadores de la comunidad y la congruencia entre las decisiones y acciones que se toman y realizan en la comunidad de práctica.</p>

Anexo 2. Definiciones analíticas de las competencias de profesores integrantes de comunidades de práctica en instituciones de educación superior.

Competencia Cognitiva			
Conceptos	Habilidades	Actitudes	Valores
Que maneje los conceptos de:	Que muestre disposición para una actuación eficiente y efectiva respecto a:	Que su disposición afectiva sea favorable a:	Que tenga la convicción de preferir:
Administración de Conocimiento (énfasis en la parte de capital humano perspectiva individual)	Reflexionar continuamente sobre lo que se está pensando y los procesos cognitivos	Defender y mantener los derechos individuales, responsabilidades, límites y necesidades	Responsabilidad
Administración de proyectos	Construir imágenes mentales que organicen información	Realizar enfocada y sostenidamente acciones que conducen a una meta comprometida (declaraciones de <i>Sí puedo, Sí quiero</i>)	Honestidad
Meta cognición	Autoconocimiento	Tener deliberación en acciones (declaraciones de <i>Sí puedo, Sí quiero</i>)	Autonomía individual
Proceso de pensamiento	Usar técnicas de auto aprendizaje	Reconocer lo que no se sabe (declaración de <i>No se</i>)	Autocontrol
	Planear, monitorear y		

	evaluar procesos		
	Tomar decisiones	Mostrar apertura al cambio (declaraciones de <i>Sí puedo,</i> <i>Sí quiero</i>)	
		Tener autoestima	
Competencia Ética			
Conceptos	Habilidades	Actitudes	Valores
Que maneje los conceptos de:	Que muestre disposición para una actuación eficiente y efectiva respecto a:	Que su disposición afectiva sea favorable a:	Que tenga la convicción de preferir:
Ética			
Bien común	Analizar	Defender y mantener los derechos individuales, responsabilidades, límites y necesidades	Bien común
Procesos mentales			Congruencia
Conocimiento de culturas y costumbres de otros países, regiones.	Razonar	Comprometerse actuando con base en la voluntad y no producto de las circunstancias	Libertad
	Evaluar		Igualdad
	Planear	Apreciar la diversidad y multiculturalidad	Solidaridad
	Tomar de decisiones	(declaraciones <i>Te aprecio</i>)	
Competencia Visión			
Conceptos	Habilidades	Actitudes	Valores
Que maneje los conceptos de:	Que muestre disposición para una actuación eficiente y efectiva respecto a:	Que su disposición afectiva sea favorable a:	Que tenga la convicción de preferir:
Administración de conocimiento (énfasis		Comprometerse actuando con base en la voluntad y no	Responsabilidad

<p>en la perspectiva integral)</p> <p>Desarrollo basado en conocimiento</p> <p>Conocimiento en el área legal y política nacional e internacional</p> <p>Conocimiento del mundo presente y de los principios y valores de los derechos humanos</p> <p>Conocimientos básicos del dominio de la CoP</p>	<p>Analizar, sintetizar</p> <p>Evaluar</p> <p>Organizar y planear</p> <p>Convivir en un contexto global , regional , nacional local</p>	<p>producto de las circunstancias</p> <p>Tener deliberación en acciones (declaraciones de <i>Sí puedo, Si quiero</i>)</p> <p>Tener empatía</p> <p>Apreciación de la diversidad y multiculturalidad</p> <p>(declaraciones <i>Te aprecio</i>)</p>	<p>Bien común.</p> <p>Congruencia</p> <p>Sustentabilidad</p> <p>Libertad</p>
Competencia Articulación			
Conceptos	Habilidades	Actitudes	Valores
<p>Que maneje los conceptos de:</p> <p>Comunidad de Práctica</p> <p>Ciclos, tipos, participación en Comunidad de Práctica.</p> <p>Administración de conocimiento (énfasis en la parte relacional)</p> <p>Tendencias globales, regionales, nacionales y locales.</p>	<p>Que muestre disposición para una actuación eficiente y efectiva respecto a:</p> <p>Analizar, sintetizar</p> <p>Evaluar</p> <p>Planear</p> <p>Convivir en un contexto global, regional, nacional local.</p>	<p>Que su disposición afectiva sea favorable a:</p> <p>Comprometerse actuando con base en la voluntad y no producto de las circunstancias</p> <p>Tener deliberación en acciones (declaraciones de <i>Sí puedo, Si quiero</i>)</p> <p>Actuar dentro de un contexto integral.</p> <p>Tener empatía</p>	<p>Que tenga la convicción de preferir:</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Bien común.</p> <p>Congruencia</p> <p>Sustentabilidad</p> <p>Libertad</p>

Conocimiento de culturas y costumbres de otros		Apreciación de la diversidad y multiculturalidad (declaraciones <i>Te aprecio</i>)	
Competencia Gestión			
Conceptos	Habilidades	Actitudes	Valores
<p>Que maneje los conceptos de:</p> <p>Administración de proyectos</p> <p>Administración del conocimiento (énfasis en la parte de Inteligencia)</p> <p>Administración de desarrollo basado en conocimiento</p> <p>Inteligencia</p>	<p>Que muestre disposición para una actuación eficiente y efectiva respecto a:</p> <p>Usar la tecnología en forma interactiva</p> <p>Análisis</p> <p>Diseño y gestión de proyectos, Iniciativa y espíritu emprendedor, Preocupación por la calidad</p> <p>Evaluación</p> <p>Planeación</p>	<p>Que su disposición afectiva sea favorable a:</p> <p>Tener deliberación en acciones (declaraciones de <i>Sí puedo, Sí quiero</i>)</p> <p>Comprometerse actuando con base en la voluntad y no producto de las circunstancias</p> <p>Actuar dentro de un contexto integral</p> <p>Tener empatía</p>	<p>Que tenga la convicción de preferir:</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Bien común.</p> <p>Congruencia</p> <p>Honestidad</p> <p>Autonomía individual</p> <p>Sentido de logro (contribución duradera)</p> <p>Sustentabilidad</p> <p>Libertad</p> <p>Seguridad</p>

Referencias

- Alee, V. (2003). The Future of Knowledge . Increasing Prosperity through Value Networks. Butterworth-Heinemann. Elsevier.
- Bound, D. & Middleton, H. (2003). Learning from others at work: Communities of practice and informal learning. Journal of Workplace Learning, 15 (5), 194-202.
- Carrillo, F. J. (2002). Capital Systems: Implications for Knowledge Agenda, Journal of Knowledge Management, 6(4), 3-5.
- CONOCER, (2007). Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Recuperado el 21 de octubre de 2008, de http://www.sep.gob.mx/wb/sep1/sep1_CONOCER
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM). Comunidades como espacios de formación. Curso en plataforma Black Board. Octubre, 2008.
- Martínez, A. (2001). Un Modelo de Procesos Clave de Administración de Conocimiento. Transferencia. 14 (53), 28-29.
- Nickols, F. (2000). Communities of Practice: Definition, Indicators & Identifying Characteristics. Recuperado el 21 de Octubre de 2008, de <http://home.att.net/~discon/KM/CoPCharacteristics.htm>
- OECD, (2002). Innovación en la Economía de Conocimiento: Implicaciones para la educación y los sistemas de aprendizaje.
- Patton, M. Q. (1990). Qualitative Evaluation and Research Methods. SAGE. London.
- Wenger, E. (2002). Communities of Practice. EUA.: Cambridge University Press.
- Wenger, E. & Zinder, W. (2000). "Communities of Practice: The Organizational Frontier". Harvard Business Review. Vol.78 Issue 1, pag.139-146.
- Wenger, E. (1998). Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity. Cambridge University Press, Boston.
- Wenger, E. (2004). Knowledge Management as a doughnut: Shaping your Knowledge strategy trough communities of practice. Ivey Business Journal Online, 1.