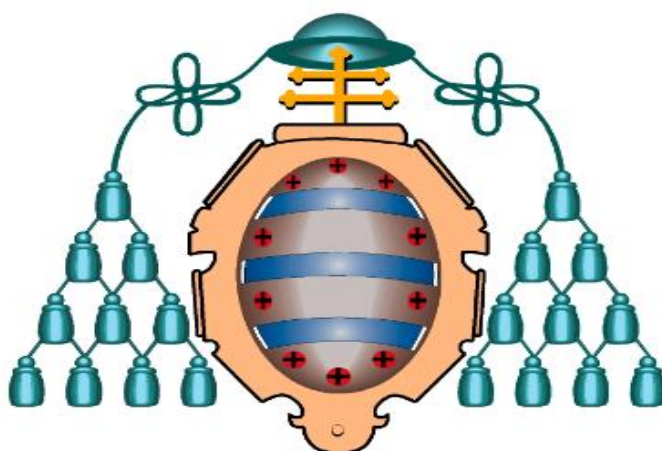


Comunidades Virtuales de Aprendizaje en el ámbito laboral.

AsturSalud Comunidades.

Ana Bernardo Suárez

09/07/2015



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Tutores:

José Luis BelverDominguez

María Aquilina Fueyo Gutiérrez

Máster en Intervención e Investigación Socioeducativa

Comunidades Virtuales de Aprendizaje en el ámbito laboral. AsturSalud Comunidades.

Autora:

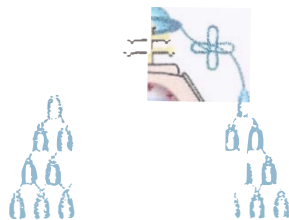
Ana Bernardo Suárez

Tutores:

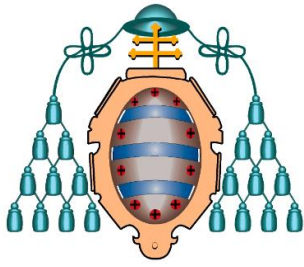
María Aquilina Fueyo Gutiérrez

José Luis Belver Domínguez

Julio 2015



UNIVERSIDAD DE OVIEDO



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

“Debemos usar el tiempo sabiamente y darnos cuenta de que siempre es el momento oportuno para hacer las cosas bien”

Nelson Mandela

ÍNDICE

	Pág.
Índice de tablas	8
1. PRESENTACIÓN	11
2. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Sociedad de la Información.....	18
2.2. Gestión del conocimiento en las Organizaciones.....	19
2.2.1. Clasificación del Conocimiento	20
2.2.2. Transformación del conocimiento.....	21
2.2.3. Importancia de las Comunidades de Práctica y Aprendizaje en la Gestión del Conocimiento en la Organización	22
2.3. Educación a lo largo de la vida	23
2.3.1. Estilos de aprendizaje.....	25
2.3.3. Teorías del aprendizaje	27
2.3.4. Proceso de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales.	28
2.3.5. La formación de los Profesionales Sanitarios	29
2.4. Comunidad	32
2.4.1. Comunidad Virtual	33
2.4.2. Comunidades de Práctica y Aprendizaje	36

2.4.3. Implementación de Comunidades Virtuales de Práctica	41
2.4.4. Coordinador/moderador de la Comunidad Virtual de Práctica/Aprendizaje	43
2.5. Contexto del Sistema Sanitario Asturiano.....	44
3. AsturSaludComunidades	47
3.1. Diseño y estructura de la plataforma.....	48
3.2. Comunidades.....	54
4. Diseño metodológico	55
4.1. Objetivos	55
4.2. Metodología	55
4.3. Población y muestra	58
4.4. Instrumentos de trabajo	59
4.4.1. Encuestas.....	59
4.4.2. Definición del objetivo de la encuesta	60
4.4.3. Contexto de la encuesta.....	61
4.4.4. Los recursos de la encuesta	62
4.4.5. Diseño de la encuesta.	62
4.4.6. Elaboración de cuestionarios.....	63
4.5. Fases del Estudio.....	64
5. Análisis de los resultados	65

5.1. Valoración de los elementos del Entorno Virtual que favorecen el aprendizaje.....	67
5.1.1. Interfaz	68
5.1.2. Organización	69
5.1.3. Nivel de interactividad	70
5.1.4. Participación.....	71
5.2. Gestión del Conocimiento: Posibilidades y Propuestas	73
5.2.1. Socialización: Contacto con otras personas	73
5.2. 2. Externalización: Representación y expresión.....	79
5.3. Interiorización y puesta en práctica.....	84
5.4. Satisfacción	86
6. Conclusiones y propuestas de mejora.	88
7. Bibliografía.....	97
Anexo.....	101

Índice de tablas

Tabla 1. Tipologías de conocimiento. Fuente: elaboración propia	21
Tabla 2. Transformación del conocimiento. Fuente de elaboración propia	22
Tabla 3. Estilos de aprendizaje/diseño de entornos virtuales. Fuente: (Moral y Villalustre, 2004)	26
Tabla 4. Características de las tecnologías en entornos virtuales. Fuente: elaboración propia ..	29
Tabla 5. Niveles educativos. Fuente: Elaboración propia	30
Tabla 6. Características principales de las Comunidades Virtuales. Fuente: Elaboración propia	35
Tabla 7. Platilla orgánica 2013. Fuente: (SESPA, 2013).....	47
Tabla 8. Porlets disponibles en AsturSalud Comunidades. Fuente: Elaboración propia	50
Tabla 9. Elementos puntuables en el apartado de Actividad Social. Fuente: Elaboración propia	53
Tabla 10. Objetivos. Fuente: elaboración propia.....	55
Tabla 11. Estudio de caso. Fuente: elaboración propia	58
Tabla 12. Población/Muestra. Fuente: elaboración propia	59
Tabla 13. Ventajas/inconvenientes del instrumento "encuestas". Fuente:(Padilla&Pelez, 1998)	60
Tabla 14. Ventajas y dimensiones. Fuente: elaboración propia	62
Tabla 15. Fases del estudio. Fuente: elaboración propia.	65
Tabla 16. Herramientas más útiles (Socialización Interna). Fuente: elaboración propia	74

Tabla 17. Funcionalidades a añadir (Socialización Interna). Fuente: Elaboración propia	75
Tabla 18. Tareas del Coordinador (Socialización Interna). Fuente: elaboración propia	76
Tabla 19. Herramientas más útiles (Socialización Externa). Fuente: elaboración propia	77
Tabla 20. Funcionalidades a añadir (Socialización Externa). Fuente: Elaboración propia	78
Tabla 21. Tareas del Coordinador (Socialización Externa). Fuente: elaboración propia.....	79
Tabla 22. Herramientas más útiles (Externalización Interna). Fuente: elaboración propia	80
Tabla 23. Funcionalidades a añadir (Externalización interna). Fuente: elaboración propia.....	81
Tabla 24. Tareas del Coordinador (Externalización Interna). Fuente: elaboración propia.	82
Tabla 25. Herramientas más útiles (Externalización Externa). Fuente: elaboración propia.....	83
Tabla 26. Funcionalidades a añadir (Externalización Externa). Fuente: Elaboración propia	83
Tabla 27. Tareas del Coordinador (Externalización Externa). Fuente: elaboración propia.....	84
Tabla 28. Herramientas más útiles (Interiorización). Fuente: elaboración propia	85
Tabla 29. Funcionalidades a añadir (Interiorización). Fuente: elaboración propia	85
Tabla 30. Tareas del Coordinador (Interiorización). Fuente: elaboración propia	86
Tabla 31. Herramientas más útiles para la Socialización. Fuente: elaboración propia.....	90
Tabla 32. Herramientas más útiles para el proceso de Externalización. Fuente: elaboración propia	91
Tabla 33. Herramientas más útiles para el proceso de Interiorización. Fuente: elaboración propia	92

Tabla 34. Ranking. Fuente: elaboración propia	93
Tabla 35. Fortalezas, Debilidades y Propuestas de Mejora. AsturSalud Comunidades. Fuente: elaboración propia	95
Tabla 36. Plan de aplicación de las mejores propuestas sobre la Plataforma "AsturSalud Comunidades"	96

Índice de imágenes

Ilustración 1. Estilos de aprendizaje. Fuente: (Deu, 1997)	25
Ilustración 2. Tipología de comunidades. Fuente: Elaboración Propia.	33
Ilustración 3. Nivel de participación. Fuente: elaboración propia.....	39
Ilustración 4. Ciclo de vida de una "Comunidad de Práctica/Aprendizaje". Fuente: (Pomares, 2014)	40
Ilustración 5. Mapa Sanitario. Fuente: (Sespa, 2013).....	46
Ilustración 6. Entrada a las Comunidades. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades	49
Ilustración 7. Directorio Comunidades. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades.....	50
Ilustración 8. Ejemplo de documento. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades	51
Ilustración 10. Mi cuenta. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades.....	53

Índice de gráficos

Gráfico 1. Formación previa en TIC. Fuente: Elaboración propia.....	67
Gráfico 2. Muestra de la encuesta. Fuente: Elaboración propia	67

Gráfico 3. Interfaz. Fuente: elaboración propia	69
Gráfico 4. Organización. Fuente: elaboración propia	70
Gráfico 5. Nivel de interactividad. Fuente: elaboración propia.....	71
Gráfico 6. Participación. Fuente: elaboración propia	72
Gráfico 7. Satisfacción. Fuente: elaboración propia.....	87

1. PRESENTACIÓN

Para poder adaptarnos a la Sociedad actual, no cabe duda, que la *Educación*, ocupa un papel muy importante en nuestras vidas. En el informe de J. Delors (1996), “*La Educación encierra un tesoro*”, el autor destaca, que el aprendizaje a lo largo de la vida, se basa en cuatro pilares: *aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser*. Los modelos de enseñanza- aprendizaje actuales, van más allá de la tradicional educación, basada en dar prioridad a la adquisición de conocimientos, apostando por el desarrollo de las capacidades de las personas, a lo largo de toda su vida, concibiéndolo como un todo. El *aprendizaje social*, aunque no es un concepto nuevo, toma relevancia en la actualidad. Se trata de una metodología centrada en relaciones interpersonales, en las que intervienen la imitación, centrándose en el proceso cognitivo de la observación, pudiéndose convertir en fuente importante de aprendizaje. Este *aprendizaje social*, podría identificarse con el aprendizaje informal, aprender a partir de conversar, leer, imitar, etc... algo que hacemos de manera innata. Este aprendizaje, siempre ha existido en las organizaciones.

Por otra parte, la adecuada gestión y transformación del conocimiento, generado en la organización, haciéndolo disponible a todos los trabajadores, influye de manera positiva en nuestro proceso de aprendizaje, y repercuten en la mejora de nuestra praxis. El reto para la organización, está en canalizar tanto el *aprendizaje social*, como la adecuada *transformación del conocimiento*, convirtiéndolo en un recurso importante. Con este fin, la Organización, deberá dotar un espacio propio y potenciarlo desde la

dirección, intentando que sea utilizado por todos los trabajadores. Las Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje, pueden ser el espacio adecuado para el desarrollo de esta metodología de trabajo.

La investigación que se presenta a continuación, es el resultado de un trabajo planificado, en el que se pretende analizar la metodología empleada en el Portal “*AsturSalud Comunidades*”, cuyo propósito es la creación y fortalecimiento de Comunidades de Práctica /Aprendizaje. Esta plataforma, se desarrolla dentro del ámbito laboral de la Sanidad Pública Asturiana, y nace con el objetivo de, posibilitar acciones de reflexión conjuntas, sobre diferentes temas de interés, la construcción de conocimiento a través del desarrollo de estructuras participativas y el intercambio de conocimientos y experiencias en un entorno virtual con soporte en las tecnologías de la información y comunicación. La Consejería de Sanidad del Principado de Asturias, consciente de la importancia del aprendizaje individual/organizacional, y con el propósito de fomentar la gestión del conocimiento en el ámbito laboral sanitario, crea esta plataforma, con la idea que se desarrollen desde espacios informales, cuya dinámica esté alejada de la formalidad, y los sistemas de control propios de la enseñanza formal y reglada.

En toda investigación de carácter social, el planteamiento del problema, parte de unos hechos reales, en torno a los cuales el investigador propone unos interrogantes previsiblemente verificables, desde una perspectiva empírica, o cuanto menos, susceptibles de interpretación. **Los presupuestos socioeducativos de los que partimos son:**

- La ***gestión del conocimiento*** siempre ha estado muy presente en las organizaciones, pero ha fallado lo más importante, la distribución del conocimiento. El conocimiento debe ser transformado, para generar aprendizaje y mejorar la praxis.
- El ***modelo de enseñanza-aprendizaje***. El desarrollo de estrategias didácticas diferentes, posibilitando nuevos modelos de aprendizaje, y todo ello mediante nuevas formas de comunicación y de socialización.
- Las ***comunidades de práctica/aprendizaje*** crean el entorno perfecto para

incrementar el aprendizaje, y mejorar la gestión del conocimiento, que repercute en nuestra práctica

Ante esta realidad, nos asalta un interrogante básico **que justifica esta investigación**: ¿Cómo ayudan la comunidades de Práctica/Aprendizaje al incremento del aprendizaje y mejora de la gestión del conocimiento y en qué medida? En este sentido, nuestro interés a la hora de abordar la investigación, es el estudio de las *Comunidades Virtuales de Práctica/ Aprendizaje*, como espacios posibles para realizar procesos de aprendizaje individual y organizacional, y espacios en los que se profundice en la mejora de la gestión del conocimiento. **Los objetivos sobre los que parte la investigación** son los siguientes:

- Reconocer los elementos de la plataforma que contribuyen a la mejora de la gestión del conocimiento y proponer mejoras.
- Identificar los elementos de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje “*AsturSalud Comunidades*” que contribuyen a mejorar el aprendizaje
- Evaluar el grado de satisfacción de las comunidades por parte de los profesionales implicados, en relación, a la usabilidad, accesibilidad y arquitectura de la plataforma, y de manera general, evaluar si la Comunidad cumple sus expectativas.

El Universo de estudio en que nos centramos, es la plataforma “*AsturSalud Comunidades*”. Esta plataforma, es un proyecto cuyo propósito es la creación y fortalecimiento de Comunidades de Práctica/Aprendizaje, que proporcionen un aprendizaje individual/organizacional y fomente la gestión del conocimiento, desde espacios informales, cuya dinámica está alejada de la formalidad y los sistemas de control propios de la enseñanza formal y reglada. El proyecto, parte de la iniciativa pública de la Consejería de Sanidad del Principado de Asturias, y tiene la finalidad de brindar al profesional sanitario, una herramienta útil y fácil de usar. Esta iniciativa, se enmarca dentro de los objetivos estratégicos que se desarrollan en la Consejería durante el período 2012-2015. Corresponde a la Dirección General de Planificación, Ordenación e Innovación Sanitarias, la organización de la investigación y la formación de los profesionales, así como la evaluación de las tecnologías sanitarias. En particular le corresponde, entre otras, la dirección estratégica de la implantación de las tecnologías de la información en el ámbito sanitario, orientada hacia la mejora organizativa, y la eficiencia en la gestión pública (Decreto 13/2014). En este marco normativo es dónde se enmarca la Plataforma “*AsturSalud Comunidades*” que se presenta como el objeto de estudio y análisis de este trabajo.

Para poder afrontar nuestro trabajo necesitábamos la **base de antecedentes teóricos y empíricos**. Para situar el estudio se ha profundizado en el desarrollo de concepto base como “Sociedad de la Información” a raíz de la expansión de las TICs, y la importancia de la “formación permanente a lo largo de la vida”, para poder afrontar la evolución de los diversos procesos que están generando. Para el análisis de los procesos de enseñanza- aprendizaje, nos centramos en el concepto de educación a lo largo de la vida enunciado por (Delors, 1996). Se abordan los estilos de aprendizaje que enuncia (García, Honey & Gil, 1994), las teorías de aprendizaje, destacando la teoría del aprendizaje basada en los principios del Conectivismo de (Siemens, 2006), y la teoría del aprendizaje social de las que habla (Salinas, 2004). Nos interesaba especialmente, el proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollado en los entornos virtuales y hemos considerado, entre otros, trabajos de (Salinas, 2004) y (Coll, 2004). Para el estudio de la transformación del conocimiento, nos centramos en su clasificación, y transformación. Por otra parte, creemos que era importante, destacar la importancia de las Comunidades de Prácticas/Aprendizaje, para la adecuada gestión del conocimiento. Para el desarrollo

de este apartado, nos centramos en trabajo de autores como (Martín, 2002) y (Pérez-Montoro, 2008) entre otros. En este estudio, no podía faltar el análisis en profundidad de las Comunidades de Práctica/Aprendizaje, para ello, revisamos literatura de autores como (Wenger, 2001), (Illera, 2008), (Bronfman, 2011), (Coll, 2004) y otros muchos autores que profundizan en las comunidades de práctica

Las características de la investigación y la especificidad de la realidad estudiada, así como el corto período de estancia en ella, hacen que se deba considerar como un estudio exploratorio inicial, cuya principal aportación radica en una primera toma de contacto con la herramienta, que permitirá sentar las bases del modelo de Comunidad de Práctica/Aprendizaje, así como la realización de propuestas de mejora sobre la realidad a estudio.

La estructura del presente trabajo se compone, de cuatro partes principales: el marco teórico, el diseño metodológico, el análisis de los datos y las conclusiones finales. Se completa con las referencias bibliográficas, los anexos, índice de tablas, gráficos e ilustraciones. En el **marco teórico**, se ofrecen los fundamentos teóricos en que se asienta la investigación. Se divide en tres sub-apartados:

- En el primero se analiza el concepto de Sociedad de la Información.
- En el segundo, se estudia la Gestión del Conocimiento, clasificación, transformación e importancia de las Comunidades de Práctica/Aprendizaje en la gestión del conocimiento.
- El tercero se centra en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se abordan conceptos como educación a lo largo de la vida, estilos de aprendizaje teorías del aprendizaje, proceso de enseñanza- aprendizaje en entornos virtuales y la formación de los profesionales sanitarios.
- El apartado cuarto, las Comunidades. Se desarrollan temas sobre comunidad virtual, Comunidad de Práctica y Aprendizaje, Implementación de Comunidades Virtuales de Práctica, Coordinador/moderador.
- Por último, Contexto del sistema sanitario.

Se dedica un apartado a “*AsturSalud Comunidades*”, diseño de la estructura y comunidades.

En el **marco metodológico**, se divide en los siguientes apartados:

- **Objetivos:** en el diseño de la investigación, nos hemos marcado el logro de una serie de objetivos, ligados a preguntas que nos permiten reflexionar sobre la pertinencia de los mismos y son a su vez interrogantes sobre los que se deberán buscarse evidencias a lo largo de todo el proceso.
- **Metodología:** Se desarrolla la metodología elegida para el desarrollo de la investigación, en este caso, el paradigma cualitativo ya que se considera el más adecuado para el objeto de la investigación.
- **Población y muestra de la investigación.**
- **Instrumentos de trabajo utilizados para la recogida de datos, la encuesta.**

Como resultado de lo anterior, y para concluir la investigación, se aborda los siguientes puntos:

- **Análisis de los resultados**, generando una comprensión del problema de investigación de forma inductiva.
- **Conclusiones y propuestas de mejora**, exponiendo a modo de resumen general, las ideas más destacadas de los resultados de la investigación, vinculándolas con los objetivos propuestos en la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

Para poder afrontar nuestro trabajo, era necesario profundizar en antecedentes teóricos y empíricos, relacionados con la temática de gestión del conocimiento, teorías sobre el aprendizaje, y cómo último punto, profundizar en el fenómeno de las Comunidades de Práctica y Aprendizaje.

Cada vez es más difícil ignorar, la importancia de la adecuada gestión del conocimiento, por este motivo, nos hemos centrado en la definición de conocimiento, clasificación, su forma de transformación dentro de la organización y la importancia de la implantación de las Comunidades de Prácticas para su captura y gestión. La bibliografía consultada al respecto, son aportaciones de autores como (Pérez- Montoro, 2008), (Martín, 2002) (Coll, Bustos & Engel, 2011y (Bronfman, 2011).

El proceso de enseñanza-aprendizaje, desempeña un papel muy importante, a lo largo de la vida de las personas. Es por este fundamento citado, que nos interesaba destacar, las teorías sobre la Educación a lo largo de la vida, desarrolladas por (Delors, 1996)

y(Rodríguez-Hoyos & Fueyo, 2011). Nos parecía interesante hacer hincapié, en los diferentes estilos cognitivos de aprendizaje, que determinan la forma en que perciben, interaccionan y responden los usuarios, en relación a la plataforma (Deu, 1997) (García, Honey & Gil, 1994) y (Moral y Villalustre, 2004). No podíamos dejar de mencionar, las cuatro grandes teorías de aprendizaje, basadas en teorías psicológicas (Wenger, 2001), y además incluir la “*Teoría Social del aprendizaje*”(Salinas, 2004:16) y “*Conectivismo*” (Siemens, 2006) que se desarrollan en el entorno de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje. En los entornos virtuales que se desarrollan estas comunidades, el modelo enseñanza-aprendizaje, es importante poder identificarlo y conocerlo, para poderlo mejorar (Salinas, 2004) y (Coll 2004). Por último, por realizarse la investigación en el contexto laboral de los profesionales sanitarios, era necesario profundizar en la formación de los Profesionales Sanitarios, y el marco legislativo que lo ampara.

Para el desarrollo del tema de Comunidades, hemos considerado importante, realizar la distinción entre Comunidad Virtual, Comunidad de Práctica/Aprendizaje y Comunidad Virtual de Práctica/Aprendizaje. Las Comunidades Virtuales evolucionan gracias al gran evolución de las TICs y al desarrollo de la arquitectura de la información, accesibilidad y usabilidad (Hassan, Martín, Hassan & Martín, 2003), (Baez- Yates, Loiza& Martín), y (Ortiz, 2015). En este apartado, trataremos de describir las Comunidades Virtuales y sus características (Illera, 2008), (Coll, Bustos, Engel, 2011). Se hará también necesario relacionar, las comunidades virtuales, con la evolución de la Web social (Illera,2008), (Maestro & otros, 2010), (Merlo-Vega, 2009) y (Barrera-Corominas, Fernández-de-Álava &Sallán, 2014). Para analizar las Comunidades de Práctica/Aprendizaje, hemos considerado los trabajos de autores como, (Riel y Polin 2004), (Sanz, 2005), (Illera 2008), (Ávila, Miranda y Echevarría, 2009), (Bronfman, ,2011), (Sánchez &Berrocso, 2014), (Pomares, 2014) y especialmente, Etienne Wenger (Wenger, 2001), al que se le puede atribuir el hecho de acuñar el concepto de comunidad de práctica. Es importante para las Comunidades de Práctica, el papel clave que tiene implantación (Bronfman, 2011), (Valente, Tavares-Silva &Zahed-Coelho, 2008), (Cabero-Almenara, 2006), (Zuñiga&Amaez, 2015) y (Sanz, 2005). Y para finalizar el bloque de Comunidades, no podíamos dejar de mencionar el importante papel del Coordinador/moderador en la Comunidad Virtual de Práctica/Aprendizaje (Sanz, 2005), (Bronfman, 2011) y (Wenger,

McDermoott, Snyder, 2002).

Dentro de nuestro trabajo, no podía faltar una referencia al contexto del Sistema Sanitario, ya que debido a la orografía propia del Principado, en ocasiones hace difícil que las diferentes áreas puedan compartir prácticas comunes, y aprender unas de otras, sobre todo, destacando las zonas especiales de salud, que son las zonas más aisladas por su contexto geográfico (Sespa, 2013). La implantación de Comunidades de Práctica/Aprendizaje, pueden repercutir sustancialmente al desarrollo del aprendizaje individual/organizacional, y contribuir a la mejora de la gestión del conocimiento.

2.1. Sociedad de la Información.

“El conocimiento es poder. La información es liberadora. La educación es la premisa del progreso, en cada sociedad, en cada familia.” (Kofi Annan, 1938)

El mundo está en movimiento, la gran expansión de las TICs y el desmesurado crecimiento de Internet, hace que surja la llamada *Sociedad de la Información*. Se podría definir *Sociedad de la Información*, como un desarrollo social, caracterizado por la capacidad de sus miembros (ciudadanos, empresas y administración pública), para obtener y compartir cualquier información instantáneamente, desde cualquier lugar y en la forma que se prefiera.

Además del desarrollo tecnológico mencionado, la *Sociedad de la Información* ha evolucionado gracias al cambio de mentalidad producido a lo largo de estos años. Surge el trabajo en grupo, la sociedad piensa, se crean soluciones, y el aprendizaje a lo largo de la vida, son factores que caben destacar (Valente, Tavares-Silva, 2008). El profesor Manuel Castells (2000), destaca tres rasgos concretos de los movimientos sociales actuales, también influenciados por el cambio de mentalidad; las instituciones dejan de ser las protagonistas y toman relevancia los proyectos, los movimientos sociales se desarrollan en torno a valores y la conexión global se generaliza como la nueva forma de movilización (Castells, 2001).

A su vez, la *Sociedad de la Información*, se enmarca dentro del proceso de globalización, generando exclusión a determinados sectores de la población, existiendo un acceso no igualitario e intensificando la brecha digital (Fueyo, 2005).

“La brecha digital se define como la separación que existe entre las personas (comunidades, estados, países...) que utilizan las tecnologías de la información y comunicación como una parte de su rutina diaria y aquellas que no tienen acceso a las mismas y que aunque las tengan no saben cómo utilizarlas” (Santoyo & Martínez, 2003:8)

El ámbito educativo no puede quedarse al margen de este desarrollo tecnológico, y del cambio de mentalidad que se está desarrollando, y debe además, contribuir a disminuir la brecha digital. Aparecen nuevas modalidades de enseñanza-aprendizaje, que deberán ser tenidas en cuenta. Además, el conocimiento generado en la Organización, es una fuente valiosa y muy importante, en el desarrollo de aprendizaje. Las Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje, aparecen como espacios dentro de la Organización, concretamente en el caso que nos atañe, en los que se desarrollará una metodología de trabajo que potencia el aprendizaje y la gestión del conocimiento

2.2. Gestión del conocimiento en las Organizaciones.

“La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicarlos conocimientos en la práctica”. Aristóteles

El impacto de los cambios económicos, políticos, culturales y tecnológicos, han supuesto una revolución en materia de gestión de conocimiento en las organizaciones. Se transforman las normas, los conceptos, los procedimientos, el comportamiento, así como los productos y los servicios.

Una Organización, es un sistema conformado por recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros, recursos de información y recursos técnicos. Estos recursos deben interaccionar de manera eficaz y eficiente, para llegar a cumplir la misión de la organización.

Los recursos de información y los conocimientos que atesoran las personas, se engloban en lo que diversos autores denominan “*Capital Intelectual*”. Para poder crear diferencia con el resto de organizaciones, el capital intelectual deben ser tenidos en cuenta y gestionarlo de forma adecuada. Es aquí dónde surge la “*gestión del conocimiento*”. Esta nueva disciplina persigue un claro objetivo (Pérez-Montoro, 2008):

“Implementar programas que, mediante el correcto fomento y administración del conocimiento, permita a las empresas conseguir ese valor añadido que la distinguen frente a sus competidoras y sobrevivir en el entorno” (Pérez-Montoro, 2008)

Las organizaciones tienen que ser conscientes de la importancia de la adecuada gestión del conocimiento, y saber aprovecharlo en su propio beneficio.

2.2.1. Clasificación del Conocimiento

Diversos autores clasifican el conocimiento, pero centrándonos en una, se podría clasificar de acuerdo a las siguientes categorías (Pérez-Montoro, 2008):

- Conocimiento tácito/ conocimiento explícito
- Conocimiento individual/ conocimiento organizacional
- Conocimiento interno/externo

Es importante señalar, que un mismo conocimiento, puede pertenecer simultáneamente a cada una de las categorías mencionadas. Un conocimiento podría ser al mismo tiempo conocimiento tácito, individual e interno.

En el siguiente cuadro, se representan las definiciones de los conocimientos y las características que lo representan:

	Definición	Características
Conocimiento tácito	Se basa en la experiencia personal y habilidad del sujeto	Difícil de transmitir, no accesible para otros individuos de manera directa
Conocimiento explícito	Se registra en algún medio listo para transmitir	Fácil de transmitir o comunicar, accesible a otros individuos de forma directa
Conocimiento organizacional	Se produce en el seno de la organización	Presentado en un documento: procesos, metodologías, leyes, bases de datos, patentes, etc...
Conocimiento individual	Lo poseen los miembros de una organización	Formado por la suma de los conocimiento tácitos y explícitos: habilidades, experiencias, contactos, relaciones, etc...
Conocimiento interno	Sirve para el correcto funcionamiento de la organización	Registrado en documentos internos que marcan la misión y objetivos a cumplir de la organización
Conocimiento externo	Se utiliza la organización para relacionarse con otras organizaciones	Contenido en informes publicados sobre la organización o el incluido en su web externa

Tabla 1. Tipologías de conocimiento. Fuente: elaboración propia

Dentro de la Organización, es preciso reconocer e identificar estos procesos para poder transformarlos y convertirlos en fuente de aprendizaje.

2.2.2. Transformación del conocimiento

El conocimiento debe ser gestionado de manera lógica, y debe codificarse para poder darle uso. Esta transformación, se produce cuando los distintos tipos de conocimientos, los que dispone tanto el individuo, como la organización, ya sea conocimiento interno o externo, el conocimiento tácito se transforma en conocimiento explícito y viceversa. Esta conversión se consigue mediante la combinación de distintos procesos, como pueden ser la *socialización*, *externalización*, *conceptualización* y *experimentación* (Martín, 2002).

Para poder transitar entre los tipos de conocimiento, es necesario ejecutar una serie de operaciones. (Pérez-Montoro, 2008)

Tácito/tácito	Socialización: contacto con otras personas. Observación y práctica
Tácito/explicito	Representación y expresión. Externalización y conceptualización
Explícito/explicito	Compartimiento. Intermediación, normalmente, de un documento
Explícito/tácito	Interiorización y puesta en práctica

Tabla 2. Transformación del conocimiento. Fuente de elaboración propia

Los procesos mencionados, una vez identificados y canalizados a través de diferentes actividades, ayudarán a realizar una adecuada transformación del conocimiento, transformándolo en aprendizaje.

2.2.3. Importancia de las Comunidades de Práctica y Aprendizaje en la Gestión del

Conocimiento en la Organización

Las Comunidades de Práctica/Aprendizaje, se pueden considerar, estructuras paralelas a la organización, apoyadas por la institución, que buscan la gestión del conocimiento a través del compromiso de sus miembros (Coll, Bustos & Engel, 2011).

La gestión del conocimiento, siempre ha estado muy presente en las organizaciones, pero muchas veces ha fallado lo más importante, la distribución del conocimiento. Existen muchos factores, por los que el conocimiento no llega a ser compartido: los trabajadores no quieren compartir sus mejores prácticas, por miedo a perder valía dentro de la empresa, y que no se les reconozca; no quieren utilizar ideas de otros por miedo a parecer ineficaces; compartir conocimiento resta tiempo de la práctica diaria. Para que se comparta conocimiento deben darse unas condiciones: confianza entre los miembros y sistemas de recompensas (Bronfman, 2011).

Las Comunidades de Práctica/Aprendizaje, crean el entorno perfecto para mejorar la gestión del conocimiento, y cuando se realizan en un entorno virtual, pueden contribuir a mejorar la gestión del conocimiento (Bronfman, 2011):

- Se identifica quién compartió información y en qué momento. El reconocimiento hacia la persona que compartió esa información, se puede convertir en una recompensa suficiente
- La información registrada a través de la práctica de la comunidad, se transforma en conocimiento explícito, siendo útil para todos los miembros.
- Una Comunidad de práctica amigable e intuitiva, facilitará el registro de información que permitirá al usuario su uso.
- Los directorios dentro de la Comunidad, facilitarán la confianza entre los miembros de la comunidad, pudiendo identificar a todos los participantes. A través de la práctica, se establecerán lazos entre los miembros, que podrían incluso propiciar, otras comunidades derivadas.

Estas condiciones, propiciarán que los miembros de la organización, acepten a crear y compartir conocimiento, repercutiendo en beneficio propio y de la organización.

2.3. Educación a lo largo de la vida

Con mis maestros he aprendido mucho; con mis colegas, más; con mis alumnos todavía más". Proverbio hindú

Los términos “Educación” y “Formación” a menudo se utilizan de manera indistinta, aunque tienen diferente significado. En el informe “La Educación encierra un tesoro” J. Delors (1996), va más allá de la tradicional educación, basada en dar prioridad a la

adquisición de conocimientos, apostando por el desarrollo de las capacidades de las personas a lo largo de toda su vida, concibiéndolo como un todo. Delors, destaca que el aprendizaje a lo largo de la vida, se basa en cuatro pilares: *aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser*.

En la actualidad, la “*Educación Permanente*”, está considerada como un proceso a lo largo de la vida, que integra la formación inicial, desde las primeras etapas de la educación infantil, hasta la formación adulta, y no como un subsistema complementario aparte. El concepto de “*Educación Permanente*”, durante los años 70, fue el elemento central de políticas implantadas por la UNESCO, el Club de Roma, la OCDE y el Consejo de Europa, era necesario seguir formándose a lo largo de la vida (Rodríguez-Hoyos & Fueyo, 2011).

“Las acciones de formación organizadas en los contextos laborales, se justifican por la necesidad de proporcionar aprendizajes fundamentales, para que las personas se mantengan en el mercado de trabajo y alcancen mayores niveles de productividad y competitividad”. (Rodríguez-Hoyos & Fueyo, 2011)

La “*Formación Permanente*” en el entorno laboral, tiende a asociarse única y exclusivamente a los cursos de formación para actualizar conocimientos, debe ampliarse a otras modalidades de formación, como pueden ser las Comunidades de Práctica/Aprendizaje, en las cuáles se mejora por ejemplo, la práctica profesional. Los métodos de enseñanza, han evolucionado a nuevos modelos, se podría hablar de “buenas prácticas”, cómo puede ser el aprendizaje social, aprendizaje colaborativo, conectivismo... etc. Estos enfoques tienden a un aprendizaje continuo, y las estrategias empleadas, no constituyen marcos cerrados, sino categorías generales, que tendrán que adaptarse a las diferentes formas de aprendizaje del individuo. (San Fabián, Belver & Álvarez, 2014)

Es evidente entonces, a partir de las definiciones anteriores, que la “*Educación Permanente*”, se trata de un proceso que se desarrolla a lo largo de toda vida, y que no se limita exclusivamente a la formación laboral, que se imparte en el contexto laboral, si no que se trata de un perfeccionamiento individual continuo, que trata de mejorar su práctica profesional.

2.3.1. Estilos de aprendizaje

Trabajos de diferentes autores, han establecido, que cada persona dispone diferentes estilos cognitivos de aprendizaje, que determinará la forma en que perciben, interaccionan y responden a los procesos de enseñanza-aprendizaje. Estos estilos, se modelan tanto por los procesos perceptivos, características de personalidad y realización de funciones mentales.



Ilustración 1. Estilos de aprendizaje. Fuente: (Deu, 1997)

A la hora de abordar el diseño de entornos virtuales, es necesario tener en cuenta, los distintos tipos de aprendizaje, de los usuarios potenciales que vayan a utilizar la herramienta. Los cuatro estilos de aprendizaje, definidos por (García, Honey & Gil 1994) y sus características generales, son las siguientes:

- Activo: Animador, improvisador, descubridor, arriesgado y espontáneo.
- Reflexivo: Ponderado, concienzudo, receptivo, analítico y exhaustivo.
- Teórico: Metódico, lógico, objetivo, crítico y estructurado.
- Pragmático. Experimentador, práctico, directo, eficaz y realista.

Moral y Villalustre (2004), teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje mencionados, establecen una serie de elementos a tener en cuenta, a la hora de abordar el diseño de un entorno virtual. Nos centramos en los siguientes indicadores de calidad:

- Interfaz de usuario atractivo: se refiere a la forma de presentación de la información y la facilidad de visualización de los contenidos didácticos.
- Organización de contenido: facilitará la visualización de todos los contenidos.

- Nivel de interactividad: el sistema de navegación será accesible e intuitivo y permitirá tener una visión general del entorno
- Participación: existirán recursos que proporcionarán el acercamiento entre los participantes de la comunidad

	Metodología instruccional	Interfaz de Usuario	Organización del contenido	Nivel de interactividad	Requerimientos de participación	Trabajo colaborativo
Activo	Diseño de una metodología activa, basada en la resolución de problemas	Presentación de la información de forma creativa e innovadora	A través de un mapa de navegación que descubra la organización del contenido	Máximo nivel de interactividad a través de enlaces hipertextuales	Fomento de la participación a través de debates y foros	Actividades socio-comunicativas liderando tareas grupales
Reflexivo	Diseño basado en la investigación y en el análisis	Presentación de la información de forma atractiva que facilite la reflexión	La estructura de los contenidos debe facilitar la búsqueda de la información	El entorno debe permitir la manipulación para recabar información, obtener datos...	Orientada a contrastar puntos de vista, reflexionar acerca de los comentarios del resto de compañeros...	Precisa de tiempo para recoger datos, investigar, antes de presentar conclusiones
Pragmático	Diseño basado en la aplicación práctica y en la ejercitación de tareas.	Debe ser ágil y práctico para facilitar la aplicación	Organización del contenido debe ser intuitiva y clara.	actividades abiertas para facilitar la aplicación de lo aprendido	Su participación se incrementa cuando se requiere elaborar planes de acción	Precisa formar parte de un equipo de trabajo con características afines
Teórico	Diseño basado en el análisis de conceptos y teorías	La presentación del contenido debe facilitar el análisis	El contenido tendrá una secuencia lógica que facilite la exploración y comprensión del contenido	Abundancia de material complementario para su estudio, análisis y contraste	Su participación se limita a obtener información para fundamentar su acción	Necesita formar parte de un grupo de trabajo que le facilite material de análisis.

Tabla 3. Estilos de aprendizaje/diseño de entornos virtuales. Fuente: (Moral y Villalustre, 2004)

Por las consideraciones anteriores, relativas a los estilos de aprendizaje, a la hora de diseñar un entorno virtual de aprendizaje, se deberán tener en cuenta los diferentes estilos de aprendizaje y sus características, tratando de diseñar un entorno que permita a los todos usuarios, encontrar propuestas y respuestas, que se adecuen a su perfil de aprendizaje, y permitan a cada usuario, elaborar itinerarios personalizados de aprendizaje y participación, que hagan crecer a la comunidad.

2.3.3. Teorías del aprendizaje

Las teorías de aprendizaje, son los procesos, por los que las personas aprenden y adquieren conocimientos. Con objeto de proporcionar una comprensión de las diferentes teorías del aprendizaje, podemos agrupar las diferentes teorías en cuatro grandes modelos (Wenger, 2001:20) que se basan en las teorías psicológicas:

- *Teoría conductista*, entiende el aprendizaje, como el cambio de la conducta observable resultado de la experiencia. El esquema empleado, es el de Estímulo–Respuesta (E-R) y, el proceso de aprendizaje, se caracteriza por planificar los estímulos y los refuerzos ante las respuestas/conductas obtenidas. Unos de los experimentos más famosos sobre conductismo, ha sido el realizado por Iván Pavlov, al asociar un estímulo (comida) con una respuesta (salivación del perro).
- *Teoría cognitivista*, este modelo de teorías asume que el aprendizaje se produce a partir de la experiencia pero, a diferencia del conductismo, lo concibe no como un simple traslado de la realidad, sino como una representación de dicha realidad
- *Teoría constructivista*, esta teoría destaca la importancia de la acción; se basa en que, para que se produzca aprendizaje, el conocimiento debe ser construido por la persona que aprende a través de la acción.
- *Teoría del aprendizaje social*, tiene en cuenta las interacciones sociales. Destacan las relaciones interpersonales que intervienen en la imitación y se centra en el proceso cognitivo de la observación que se puede convertir en fuente de aprendizaje. Si las personas ven consecuencias positivas en la conducta observada, es más probable que la imiten, tomen como modelo y adopten.

Además de estas 4 teorías, en el caso del aprendizaje que se desarrolla en las Comunidades Virtuales de Práctica y Aprendizaje, hay que mencionar además las siguientes teorías:

- *Teoría del aprendizaje Colaborativo*, dónde se favorece la interacción y la cooperación entre todos los integrantes de la comunidad con objeto de llegar a un fin común. (Salinas, 2004:16)

- *Teoría de aprendizaje basada en los principios del Conectivismo*, se desarrolla en los últimos años debido al desarrollo del complejo mundo social digital en rápida evolución gracias al avance de las TICs (Siemens, 2006). Esta teoría se centra en que el aprendizaje, aumenta de manera exponencial, y que sobre todo, el aprendizaje subyace en la diversidad de opiniones. Se centra además, en la necesidad de nutrir y mantener las conexiones para facilitar el aprendizaje continuo. Considera a la toma de decisiones, en sí misma, como un proceso de aprendizaje.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, las Comunidades Virtuales de Práctica y Aprendizaje, centran su desarrollo y aprendizaje en la “*Teoría del Aprendizaje Social*”, destacando las relaciones interpersonales y la observación como fuente de aprendizaje (Wenger, 2001:21), en el “*Aprendizaje Colaborativo*”, favoreciendo la cooperación (Salinas 2004:16), y el “*Conectivismo*” en cuanto al aprendizaje, aumenta con la diversidad de opiniones (Siemens, 2006).

Estas teorías, no constituyen categorías cerradas, sino que son estados generales, que deberán ir adaptándose, a las diferentes formas de aprendizaje del individuo, y al contexto en el que se generan. Como elemento clave en el desarrollo de estrategias de aprendizaje, es importante mencionar la motivación, que se podría entender como la fuerza intrínseca y la fuerza extrínseca (motivaciones), que impulsa al individuo en su proceso de aprendizaje (San Fabián, Belver & Álvarez, 2014).

2.3.4. Proceso de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales.

Se define un entorno de enseñanza-aprendizaje, como el escenario donde la comunidad desarrolla su trabajo (presencial, a distancia y/o mixto). En el caso de diseño de los entornos virtuales, el entorno debe estar basado en decisiones relacionadas tanto con la tecnología implicada, como con la estrategia didáctica y los recursos de aprendizaje a emplear (Salinas, 2004).

Los entornos virtuales, ofrecen numerosas posibilidades, en relación al diseño pedagógico, puesto permiten adaptar el entorno a los estilos cognitivos de los participantes, y así facilitar la adquisición, almacenamiento y reutilización de la

información (Moral & Villalustre, 2004)

Según (Coll, 2004), a la hora de abordar una estrategia didáctica, se deberían en cuenta las siguientes características de las tecnologías empleadas en los entornos virtuales, que representamos en el siguiente cuadro:

Formalismo	Implica previsión y planificación de las acciones. Favorece la toma de conciencia y la autorregulación.
Interactividad	Permite una relación más activa y contingente con la información. Potencia el protagonismo del aprendiz. Facilita la adaptación a distintos ritmos de aprendizaje. Tiene efectos positivos para la motivación y la autoestima
Dinamismo	Ayuda a trabajar con simulaciones de situaciones reales. Permite interactuar con realidades virtuales. Favorece la exploración y la experimentación.
Multimedia	Permite la integración, la complementariedad y el tránsito entre diferentes sistemas y formatos de representación. Facilita la generalización del aprendizaje.
Hipermedia	Comporta la posibilidad de establecer formas diversas y flexibles de organización de las informaciones, estableciendo relaciones múltiples y diversas entre ellas. Facilita la autonomía, la exploración y la indagación. Potencia el protagonismo del aprendiz.
Conectividad	Permite el trabajo en red de agentes educativos y aprendices. Abre nuevas posibilidades al trabajo grupal y colaborativo. Facilita la diversificación, en cantidad y calidad, de las ayudas que los agentes educativos ofrecen a los/as aprendices.

Tabla 4. Características de las tecnologías en entornos virtuales. Fuente: elaboración propia

Las características mencionadas, las tecnológicas, la estrategia didáctica y los recursos de aprendizaje a emplear, deberán tenerse en cuenta, a la hora de diseñar una de estrategia de creación de entornos virtuales.

2.3.5. La formación de los Profesionales Sanitarios

La “*Formación Permanente*”, es uno de los elementos clave de mejora de la calidad, en las organizaciones sanitarias. Ésta es una herramienta fundamental, tanto para el profesional sanitario, como para la administración sanitaria y el usuario del sistema. Debe ser un compromiso de la administración.

La actualización permanente de conocimientos de los profesionales sanitarios, es tanto un derecho, como un deber de éstos. Para ello, las instituciones y centros sanitarios,

facilitarán, tanto la formación continuada, como cualquier otra modalidad, que permita mejorar la práctica profesional. Además de garantizar la actualización de sus conocimientos, y la permanente mejora de su capacitación, pretende constituirse en un incentivo para su trabajo diario, al incrementar la motivación profesional

En relación a la formación sanitaria, los niveles educativos /canales de impartición de los profesionales sanitarios:

Grado/ Universidad
Especialidad/Universidad
Ejercicio profesional/ Organización. Formación continuada y desarrollo de la práctica profesional

Tabla 5. Niveles educativos. Fuente: Elaboración propia

En este contexto, es importante mencionar, la “*Formación Especializada en Ciencias de la Salud*”, que tiene por objeto, dotar a los profesionales de los conocimientos, técnicas, habilidades y actitudes propias de la correspondiente especialidad, de forma simultánea a la progresiva asimilación por el interesado de la responsabilidad inherente al ejercicio autónomo de la misma. La “*Formación Especializada en Ciencias de la Salud*”, es una formación reglada y de carácter oficial. Los centros docentes o unidades docentes, donde se realiza formación especializada, están acreditados de acuerdo a unos requisitos o estándares, con unos mínimos relativos a recursos humanos y físicos, actividad asistencial, actividad docente e investigadora y calidad. La formación de Especialistas en Ciencias de la Salud, implicará tanto una formación teórica y práctica, como una participación personal y progresiva, del especialista en formación, en la actividad y en las responsabilidades propias de la especialidad de que se trate.

En el contexto asturiano, la planificación y gestión de la formación continuada y del desarrollo profesional, depende de la Consejería de Sanidad, siendo esta, la responsable de establecer las líneas prioritarias en materia de formación continuada. (Decreto 13/2014). Por otra parte, quien ejerce las competencias y funciones relativas a la formación del personal, es el “*Instituto Asturiano de Administración Pública (IAAP)*”, aunque en la caso de la Consejería de Sanidad, en la actualidad, es esta quien tiene la competencia en formación continuada, teniendo la competencia delegada en el Instituto, mediante una encomienda de gestión (Decreto 13/2014). En el IAAP también se

desarrollan Comunidades de Aprendizaje (CAP), y las definen cómo, una red social interna, abierta a todo el personal de la Administración Pública del Principado de Asturias, cuyo objetivo también, es potenciar el aprendizaje colaborativo entre iguales. Tanto las CAP, cómo “*AstuSalud Comunidades*”, no son excluyentes, si no complementarias.

En el caso de las Comunidades de Práctica/Aprendizaje “*AsturSalud Comunidades*”, se trata de dotar de un espacio informal, que sea auto gestionado por los propios trabajadores, en el que tengan cabida, no sólo los profesionales de la administración, si no, los participantes de la formación especializada, y también otros agentes externos al sistema (pero totalmente relacionados con él), cómo pueden ser profesionales de otras Comunidades Autónomas y, cómo no podía ser de otra manera, pacientes, que puedan aportar mucho conocimiento al proceso de enseñanza-aprendizaje sanitario, en determinadas materias. En estas comunidades, la organización, además, intentará que se desarrolle una metodología de trabajo propia que se afianzará con uso y aplicación.

2.4. Comunidad

“Si quieres ir rápido, vete solo;

si quieres ir lejos, vete acompañado”. Proverbio africano

Existe mucha literatura en relación a la definición del término “*Comunidad*”. Se podría definir de manera genérica, como un grupo de personas, que tienen una serie de elementos en común. Estos elementos comunes, pueden ser variados, la zona geográfica, las costumbres, el idioma, los intereses comunes, etc... En definitiva, la comunidad, está marcada por un objeto y un bien común, aunque no es necesario un objeto específico (Coll, Bustos y Engel, 2011). Su principal característica es su auto organización.

La “Comunidad” entonces, se basaría sobre todo, en una característica principal, la cercanía de sus miembros, relacionada con una duración temporal y con un objetivo común de la misma (Illera, 2008).

Robert Nisbet define comunidad:

“La comunidad es una fusión de sentimiento y pensamiento, de tradición y compromiso de pertenencia y volición. Puede encontrársela en la localidad, la religión, la nación, la raza, la ocupación o cualquier fervorosa cosa colectiva, o bien tener expresión simbólica en ellas” (Nisbet, 1966)

Tradicionalmente, las personas se reunían principalmente en la cercanía, marcada por el entorno, tanto en lugar de residencia, como en entorno laboral, formando comunidades. Gracias al gran desarrollo de las TICs e Internet, estas comunidades están evolucionando, y ya no se basan tanto en la cercanía, si no en si no en intereses o temas afines que compartan (Castells, 2001).

Dentro de la tipología de Comunidades, podemos hablar de las Comunidades Virtuales, Comunidades de Práctica/Aprendizaje y Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje.

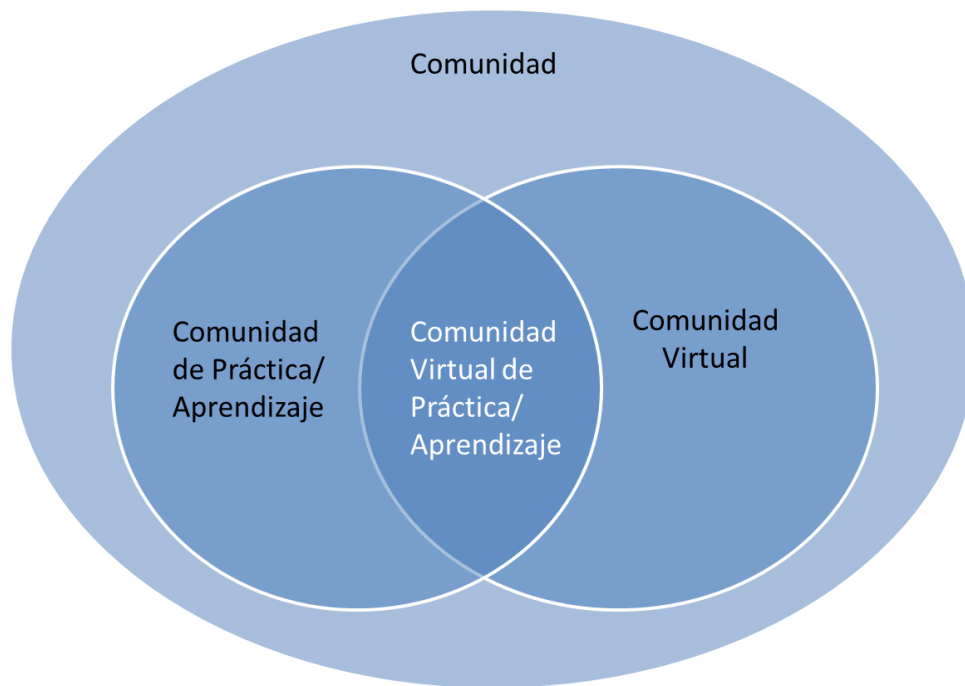


Ilustración 2. Tipología de comunidades. Fuente: Elaboración Propia.

Con esta ilustración se pretende representar las diferentes Comunidades, y en el marco en el que se inscriben. De manera genérica podemos hablar del término “*Comunidad*”, el cuál alberga todas las tipologías de comunidades mencionadas anteriormente. La “*Comunidad de Práctica y Aprendizaje*”, de manera muy genérica, se podría definir, como un conjunto de personas que comparten elementos que proporcionan una base para el aprendizaje y la colaboración. Con la evolución de las TICs, surge la “*Comunidad Virtual*”, los sujetos se unen en base a unos intereses específicos, y por último, “*Comunidades Virtuales de Práctica y Aprendizaje*”, que más adelante desarrollaremos en profundidad.

2.4.1. Comunidad Virtual

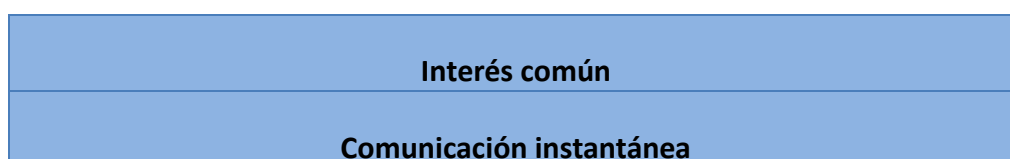
Las comunidades virtuales, son aquellas comunidades, que se desarrollan gracias a que el avance de Internet y las TIC, permite nuevas estructuras sociales, y nuevas formas de organización. El concepto tradicional de “*comunidad*” avanza, y se centra más en los intereses de sus participantes, rompiendo las limitaciones geográficas y temporales.

Por otra parte, el segundo factor, que interviene en el desarrollo de las “*Comunidades Virtuales*”, son las herramientas de comunicación asociadas a las TIC, como pueden ser: correo electrónico, redes sociales, blogs, foros, wikis... (Barrera-Corominas,

Fernández-de-Álava & Sallán, 2014). Las “*Comunidades virtuales*” en base a estas herramientas, se conforman de manera muy heterogénea.

La “*Comunidades Virtuales*”, se desarrollan, además de por los factores citados, por los conceptos de “*arquitectura de la información*”, “*accesibilidad*” y “*usabilidad*”, que son las principales causas del desarrollo y aceptación de estas herramientas. La “*arquitectura de la información*”, se puede definir como, el campo que se encarga de organizar la información de manera estructurada y clara (Hassan, Martín, & Martín, 2003). La “*accesibilidad Web*”, se encargan de que la información sea accesible a todos, en todas las circunstancias, que sea universal. Y por último, la “*usabilidad web*”, que se encarga que la información pueda ser usada, cumpliendo con los objetivos de efectividad, eficiencia y satisfacción (Baeza, Loiza & Martín, 2004). La “*usabilidad*”, la “*arquitectura de la información*”, el “*diseño centrado en el usuario*” y, la “*accesibilidad*”, son elementos a tener en cuenta para el desarrollo de cualquier plataforma, y así lograr una comunicación efectiva entre los usuarios de la misma. Aspectos importantes a tener en cuenta, tiempo adecuado para la descarga de documentos, sistemas de navegación, estructura del sitio *web*, aspectos generales de la gráfica del entorno, usos de enlaces, y diseños sencillos, son algunas de las estrategias que se pueden seguir, con objeto de conseguir los principios de “*accesibilidad*”, “*usabilidad*” y “*arquitectura*” (Ortiz, 2015).

Existen diversas características de las “*Comunidades Virtuales*” que las hacen diferentes de las comunidades tradicionales. La primera de ellas, la comunicación es instantánea, fácilmente más fluida que si hubiese cercanía geográfica. La siguiente característica, la comunicación se realiza a través de medios escritos, teniendo la opción de almacenar y perdurar a lo largo del tiempo (Ilera, 2008). A estas características hay que sumar que, la relación no sólo se define por la cercanía, si no por el interés y que el espacio se extiende a la hora de interactuar a través de diferentes formatos (Coll, Bustos, Engel, 2011).



Comunicación a través de diversos formatos perdurables en el tiempo

Tabla 6. Características principales de las Comunidades Virtuales. Fuente: Elaboración propia

No todo son ventajas en relación a las ”*Comunidades Virtuales*”, uno de los debates más significativos en el campo de las comunidades virtuales, es la pérdida de interpretación de la comunicación presencial, ya que lleva asociada elementos verbales importantes para la interpretación del mensaje, que ayuda al emisor y receptor (Illera, 2008).

Las “*Comunidades Virtuales*” son la evolución de la “*Web social*” (Illera, 2008), aquí cabría destacar, las comunidades creadas a partir de las redes sociales: YouTube, Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest, Linkened...La “*Web Social*”, comprende un conjunto de recursos y prácticas que permiten a los usuarios socializar entre ellos. Las redes sociales, se consideran comunidades que permiten establecer relaciones con otros usuarios, con unos intereses comunes. La “*Web social*”, se caracteriza porque todos sus servicios son participativos, pueden relacionarse de forma sencilla y abierta con otras personas, compartir recursos y comunicarse de forma inmediata y simultánea (Maestro & otros, 2010).La web 2.0, más que un fenómeno tecnológico, refleja la importancia de las personas y sus relaciones, creando sus propios contenidos (Cabezas, 2014).

Entre los principios de la web social se podrían destacar los siguientes aspectos (Merlo-Vega, 2009):

- El navegador cómo herramienta
- La cooperación como método
- La interoperabilidad cómo fundamento
- La sencillez cómo pauta
- El etiquetado cómo sistema
- La participación cómo principio
- La variedad
- Desinterés

Las “*Comunidades Virtuales*”, ofrecen poderosas ventajas a la hora de desarrollar una Comunidad de Práctica/ Aprendizaje, pero una comunidad virtual por sí misma, no puede identificarse/confundirse con una “*Comunidad de Práctica y Aprendizaje*”, ya que para llegar a serlo, deben darse una serie de características que desarrollaremos a continuación.

2.4.2. Comunidades de Práctica y Aprendizaje

El inicio del concepto de “*Comunidades de Práctica y Aprendizaje*”, podría decirse que fue en los años ochenta, cuando los reparadores de fotocopiadoras de Xerox, empezaron a solucionar sus problemas, con las propias prácticas generadas en el desarrollo de su trabajo, y que compartían con otros trabajadores en su tiempo de descanso. Se creó así la primera Comunidad de Práctica (Bronfman, 2011)

Las “*Comunidades de Práctica y Aprendizaje*” se pueden definir como:

“Una comunidad de práctica no es meramente una comunidad de interés [...] Los miembros de una comunidad de práctica desarrollan un repertorio compartido de recursos: experiencias, historias, herramientas, formas de manejar problemas recurrentes en una práctica breve y compartida (Wenger, 2001: 2 y 3)”

“Conjunto de personas que comparten elementos que proporcionan una base para el aprendizaje y la colaboración en torno a un tipo de actividad profesional o laboral particular, por lo que el aprendizaje y colaboración son un objetivo en sí mismos, de manera que mientras resulte benéfico para sus propias prácticas profesionales los miembros de una comunidad pueden seguir participando en ella por varios años” (Ávila, Madrid y Echevarría, 2009).

Recapitulando, las “*Comunidades de Práctica/Aprendizaje*” son una agrupación de personas que aprenden en común, utilizando uno o varios espacios (virtuales o presenciales) de interrelación y contacto, donde comparten inquietudes, experiencias y formación, y donde construyen conocimiento de forma conjunta. Las comunidades favorecen las diversas formas de aprendizaje, autoaprendizaje, aprendizaje informal, aprendizaje, abierto, etc. y la formación en red, posibilitando así la dimensión personal y social del aprendizaje. (Barrera-Corominas, Fernández-de-Álava & Sallán, 2014).

En cuanto a la clasificación de las Comunidades de Práctica/Aprendizaje, es algo difusa y difícil de delimitar. De manera general, Illera (2008), elabora la siguiente

clasificación:

- *Comunidades orientadas a tareas*, las personas se unen para conseguir un producto.
- *Comunidades orientadas a la práctica*, comparten una práctica común. Estas surgen en el contexto de las Organizaciones. Pertenecen al ámbito diario y la práctica profesional diaria.
- *Comunidades de aprendizaje*, ampliación de las anteriores, basadas en la construcción de conocimiento desarrollado a través de la práctica, con objeto de producir algún tipo de conocimiento, como desarrollo de la práctica. Estas comunidades pueden llegar a su fin cuando ya se han adquirido los conocimientos objeto del aprendizaje.

Son muchos los autores, como (Bronfman, 2011), (Sanz, 2005) y (Wenger, 2001), los que comparten las principales características que deben existir en las “*Comunidades de Práctica/Aprendizaje*”:

- Se realiza una práctica común.
- Las comunidades no son independientes, si no que se incluyen en un contexto más amplio. Están influenciadas por el entorno, aunque en última instancia quien tiene poder directo sobre la producción es la propia comunidad.
- Existe un compromiso mutuo de sus miembros, que establecerán sus normas. En las comunidades no existe homogeneidad de sus miembros, si no que existe diversidad y esto enriquece a la comunidad.
- Existe un repertorio común en el que se recopila y organiza de manera progresiva todo lo que se crea.

La desmesurada expansión de las “*Comunidades de Práctica/Aprendizaje*”, han provocado que se identifiquen/confundan con grupos de trabajo o estructuras administrativas (Martos& Gutiérrez, 2009). Los equipos/grupos de trabajo o estructuras administrativas, consisten en un conjunto de personas que persiguen un objetivo común, y para ello tienen un plan de trabajo planificado con unos recursos y un tiempo asignados y definidos (Ávila, Madrid y Echavarría, 2009). En el caso de las

“*Comunidades de Práctica/ Aprendizaje*”, se definen entorno a una práctica común, y en las que se desarrolla conocimiento, y esto es lo que las distingue de esas otras estructuras (Bronfman, 2011).

Para que una “*Comunidad de Práctica/Aprendizaje*” surja y se desarrolle, no basta con una mera agrupación de personas (Sánchez & Berrocso, 2014). Para garantizar el desarrollo, los miembros de la comunidad, la “*Comunidad de Práctica y Aprendizaje*” y la propia Organización, en la que se inserta dicha comunidad, deberán contribuir a su crecimiento y progreso:

- Los miembros de la comunidad deben participar, y contribuir a las prácticas que se desarrollen en el seno de la misma.
- Las comunidades deberán mejorar su práctica en el tiempo, y garantizar nuevas generaciones de miembros.
- Las organizaciones, deberán mantener interconectadas las comunidades de práctica y utilizarlas para llegar a ser más eficaz.

Es importante que exista una dualidad complementaria para poder producir significado (Wenger, 2001):

- Participación, refiriéndose a tomar parte del proceso y a las relaciones con otras personas dentro de la comunidad
- Cosificación, en relación a nuestra experiencia, producir objetos que plasman la experiencia en algo concreto, abarcando procesos de diseño, descripción, codificación, reestructuración...

Todos los autores que profundizan en el contexto de “*Comunidad de Práctica/ Aprendizaje*”, insisten en la importancia de la participación en las Comunidades. Hay que destacar que existen diferentes niveles de participación, y hay que tenerlos en consideración a todos por igual (Bronfman, 2011):

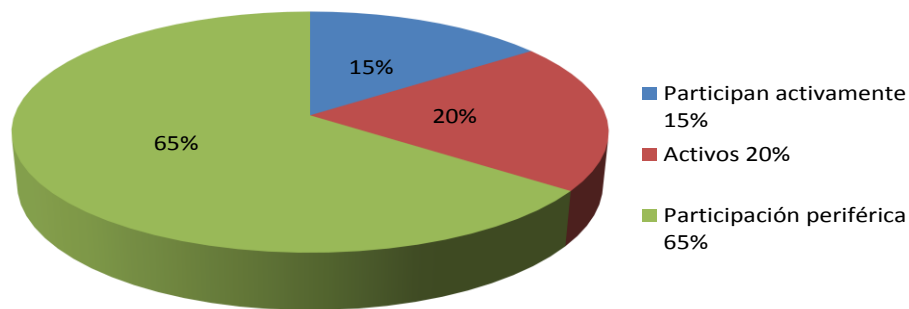


Ilustración 3. Nivel de participación. Fuente: elaboración propia

- Miembros que participan activamente, en torno al 15% de la comunidad,
- Miembros activos, sobre el 20 %
- Participación periférica, un 65%. Hay que tener en cuenta de manera especial a estos últimos, tanto por el alto índice que representan, como que estos miembros siguen el ritmo de la comunidad y llevan a la práctica el conocimiento adquirido. Interiorizan el conocimiento y lo aplican

La participación que se desarrollada en una comunidad no siempre es continua. Las “Comunidades de Práctica y Aprendizaje” tienen un ciclo de vida: crecen, evolucionan (o no) y mueren (o no) (Pomares, 2014), centrándose en las etapas descritas por (Wenger, 2001):

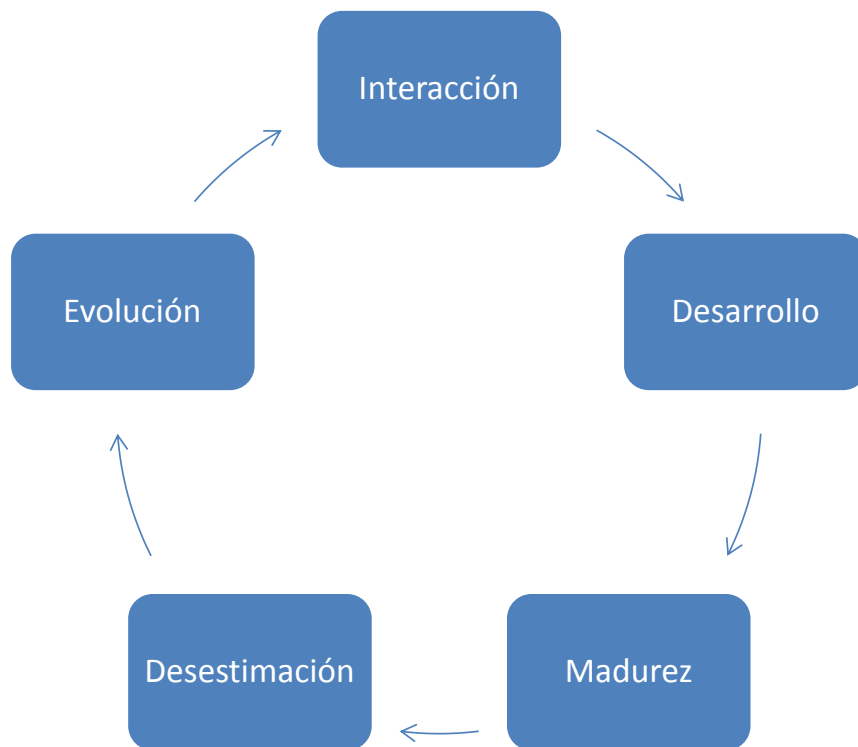


Ilustración 4. Ciclo de vida de una "Comunidad de Práctica/Aprendizaje". Fuente: (Pomares, 2014)

- **Interacción:** creación de la comunidad o previo a la creación. Un grupo de personas con unos objetivos comunes, problemas e inquietudes comunes empiezan a organizarse para trabajar conjuntamente, para encontrar respuestas y mejoras en su práctica. En esta fase la organización de la comunidad es muy baja puesto que es muy incipiente
- **Desarrollo:** la comunidad ya está constituida y sus miembros empiezan a organizarse, se establece los diferentes roles, así como el funcionamiento interno y ya empiezan a compartir el conocimiento de su praxis de una manera articulada, pero todavía no hay resultados tangibles.
- **Madurez:** La comunidad ya está organizada y consolidada, obtiene los primeros resultados Las responsabilidades están claramente definidas, hay una actividad virtual frecuente y un hábito de trabajo colaborativo. Es la fase de obtención de resultados con calidad. El nivel de participación es elevado.
- **Desestimación:** Las comunidades tienen un ciclo de vida, se tiene que saber detectar el momento en el que cada comunidad llega a su final y no forzar su

continuidad. Hay un momento en algunas de las comunidades, en la que su objetivo se ha logrado o ha perdido su valor, o sus miembros han perdido el interés y no es recuperable. La comunidad puede morir o transformarse.

- Evolución: Si la comunidad se transforma en otra comunidad, pierden sus objetivos, y vuelve a comenzar su ciclo de vida. La comunidad invertirá menos tiempo en sus ciclos y será más eficiente

En síntesis, se puede definir “*Comunidad de Práctica/Aprendizaje*” como un grupo de profesionales, que desarrollan un conocimiento especializado, que a través del aprendizaje colaborativo y social, desarrollan una práctica común, con objeto de mejorar su conocimiento y experiencia, que repercutirá tanto en el individuo como en la organización. Se deberá tener en cuenta que las “*Comunidades de Práctica/Aprendizaje*”, evolucionan a lo largo del tiempo modificando sus características.

2.4.3. Implementación de Comunidades Virtuales de Práctica

Cuando se aborda el diseño y la implementación, algunos principios a tener en cuenta (Bronfman, 2011) son:

- Una “*Comunidad de Práctica/Aprendizaje*” debe aparecer casi de forma espontánea, creada a partir de una práctica común o de unos intereses comunes y sin forzar su crecimiento.
- Se debe cuidar y cultivar.
- Un coordinador/animador, miembro respetado de la comunidad, será el que dinamice el grupo.
- En relación a las interacciones entre los participantes, es importante que además de contacto virtual, se combinen estos con eventos presenciales. Esto ayudará a que en el espacio virtual existan conversaciones más dinámicas.

Además de estos factores, para que la comunidad funcione, debe contar con unos perfiles de usuarios concretos (Valente, Tavares Silva & Zahed-Coelho, 2008):

- *Coordinador/mediador*, que tiene como tareas que aumente la participación, organización del contenido

- *Colaboradores*, participantes importantes que destacan, se mueven, surgen temas y toman iniciativas

Con el desarrollo de Internet y de las TICs, autores como (Cabero-Almenara, 2006), (Zuñiga & Arnáez, 2015) y otros, coinciden en enumerar las ventajas que implican implantación de las “*Comunidades Práctica/Aprendizaje*” en un entorno virtual:

- Flexibilidad en la comunicación sincronía y asíncrona.
- Comunicación rápida entre personas dispersas geográficamente. Disminución de los tiempos de respuesta.
- Conexión en cualquier lugar dónde se disponga de ordenador.
- Mayor control en el aprendizaje, por la posibilidad de poder repasar textos, acciones tomadas, conversaciones mantenidas.
- Actualización inmediata.
- Optimización de costos.

Las “*Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje*”, cuentan además, con unas ventajas adicionales a las comunidades que únicamente se desarrollan en entorno presencial (Sanz, 2005):

- Visibilidad del experto de la Comunidad de Práctica
- Repertorio de todo el trabajo de la comunidad, permitiendo almacenar, conservar organizar y descargar materiales.
- Identificación de los autores de los materiales y el contexto de creación
- Las nuevas incorporaciones de la Comunidad, con un simple vistazo podrá entender en que consiste la actividad

A la hora de implantar “*Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje*”, hay que tener en cuenta una serie de indicadores, tanto técnicos como pedagógicos, estos son (Coll, Bustos & Engel, 2011):

- Fácil de usar, entorno que sea sencillo, intuitivo y amigable.

- Seguridad, garantizar la privacidad de los datos que se generan.
- Extensibilidad, poder aumentar de manera progresiva la configuración.
- Apertura, alternativas al usuario permitiendo configurar a su gusto
- Seguimiento, que permita rastrear el uso de la comunidad y seguir las actuaciones del resto.
- Participación y flexibilidad, estableciendo sistemas de comunicación y espacios de trabajo en grupo e individuales

La ayuda que proporcionan TIC's para el desarrollo de las Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje, es un factor muy importante, y ofrece muchas ventajas. Pero sin duda, la figura del "*moderador/coordinador*", es una de las más importantes para el adecuado desarrollo de la comunidad. Este "rol", suele tratarse de un miembro respetado de la comunidad que conoce bien el tema y que está dispuesto animar la comunidad (Sanz, 2005)

2.4.4. Coordinador/moderador de la Comunidad Virtual de Práctica/Aprendizaje

Para que una "Comunidad Virtual de Práctica/Aprendizaje", funcione de manera adecuada, y complete su ciclo de vida, además del uso de las TICs, se debe desarrollar la figura del "*moderador/animador*". Los diversos autores que profundizan en el tema de las Comunidades, (Martos, 2005), (Bronfman, 2011) y (Wenger, McDermott & Snyder, 2002), coinciden en afirmar, que el "*coordinador/moderador*" de la Comunidad Virtual de aprendizaje, debe ser alguien respetado dentro de la misma. El moderador debe conocer y tener pasión sobre el tema que se desarrolla en la comunidad de práctica. (Sanz, 2005).

Las "*comunidades de práctica/aprendizaje*", son comunidades que se crean de manera voluntaria, y lo que la hace exitosa, será la capacidad del "*coordinador/moderador*" para generar expectativa, relevancia y valor para atraer y comprometer a los miembros. Desde la experiencia de (Wenger, McDermott & Snyder, 2002), concluyen en las siguientes funciones principales, que debe desarrollar el "*moderador/coordinador*":

- Adaptar el diseño de la comunidad. Los elementos de diseño deben ser gestionados de manera adecuada para la evolución natural de una comunidad. A

medida que se desarrolla la comunidad, ir adaptándose a sus necesidades.

- Conocer el contenido de la comunidad, sus miembros y el conocimiento que allí se genera.
- Conocer los diferentes niveles de participación y ofrecerles lo que necesitan. Las personas participan en las comunidades por diferentes razones, algunas porque la comunidad proporciona contenido, otros por conexión personal, y otros por la oportunidad de mejorar sus habilidades. No hay que tender a obligar a participar a todos los miembros por igual, hay que tener en cuenta estos niveles de interés y satisfacer sus necesidades
- Desarrollar el trabajo en la “*Comunidad Virtual de Práctica/Aprendizaje*” con alguna sesión presencial. Las personas experimentarán el sentimiento de ser parte de la comunidad y será interesante conocer quién participa. En las sesiones presenciales se pueden generar debates que se desarrollen a posterior en la comunidad virtual.
- Combinar la familiaridad y cercanía. En el desarrollo de una comunidad, pueden ir surgiendo eventos presenciales, actividades, talleres.... Estas actividades construirán relaciones entre los miembros, que proporcionarán un nivel de comodidad a la hora de tratar temas dentro de la comunidad.
- Crear un ritmo para la comunidad. Dentro de la comunidad debe existir una rutina

Estas funciones señaladas, son muy importantes que el moderador las lleve a cabo, para que la Comunidad se desarrolle de manera óptima, y la Comunidad pueda completar su ciclo de vida completo. Como se comentó en apartados anteriores, se deberá tener en cuenta que las “*Comunidades de Práctica/ Aprendizaje*” evolucionan a lo largo del tiempo, modificando sus características. El “*moderador/coordinador*”, debe tener la capacidad de identificar cuando una comunidad está en su punto más álgido de evolución, y fomentar su crecimiento.

2.5. Contexto del Sistema Sanitario Asturiano

La “*Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad*”, en su artículo 56, dispone que,

las Comunidades Autónomas, delimitarán y constituirán en su territorio demarcaciones denominadas Áreas de Salud, debiendo tener en cuenta, a tal efecto, los principios básicos que en esta Ley se establecen, para organizar un sistema sanitario coordinado e integral. Las áreas de salud, se definen como “las estructuras fundamentales del sistema sanitario, responsabilizadas de la gestión unitaria de los centros y establecimientos del servicio de salud de la Comunidad Autónoma, en su demarcación territorial y de las prestaciones sanitarias y programas sanitarios a desarrollar por ellos. (Ley 14/1986)

El Sistema Sanitario Asturiano, se divide en ocho áreas administrativas, que podemos ver en una imagen a continuación. Estas áreas son demarcaciones territoriales, adaptadas a las condiciones geográficas, y de comunicaciones del Principado, adecuadas para atender las necesidades de la población.

Dentro de cada área, además se pueden diferenciar:

- Hospitales: componente importante del sistema de atención de salud. Son instituciones sanitarias que disponen de personal médico y otros profesionales organizados y de instalaciones para el ingreso de pacientes, y que ofrecen servicios médicos y de enfermería y otros servicios relacionados durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana.
- Consultorios periféricos: son estructuras vinculadas y dependientes de un Centro de Salud, básicamente asistenciales, destinada a facilitar la accesibilidad a los recursos en condiciones de equidad para toda la población de una Zona Básica de Salud.
- Zonas básicas de Salud: delimitación geográfica que sirve de referencia para la actuación del equipo de atención primaria
- Consultorios Locales: centros sanitarios que, sin tener la consideración de Centros de Salud, proporcionan atención sanitaria no especializada en el ámbito de la atención primaria de salud
- Zonas especiales de salud: son zonas de montaña o de especial configuración orográfica que atienden a la población desde los Consultorios Locales.
- Puntos de Atención Continuada: son un recurso orientado a garantizar una asistencia permanente e interrumpida, para atender en cualquier momento las demandas asistenciales que puedan producirse y que no puedan demorarse al horario habitual de consulta.

- Centros de Salud: Estructuras físicas y funcionales que posibilitan el desarrollo de una atención primaria de salud coordina, globalmente, integral, permanente y continuada, y con base en el trabajo en equipo de los profesionales sanitarios y no sanitarios que actúan en el mismo. En ellos desarrollan sus actividades y funciones los Equipos de Atención Primaria.
- Servicios de Urgencia de Atención Primaria: Esta organización, tiene como objetivo central, ofrecer una atención de más calidad a los pacientes, más ágil y segura, y que permita ampliar la atención domiciliaria de aquellos usuarios que la precisan

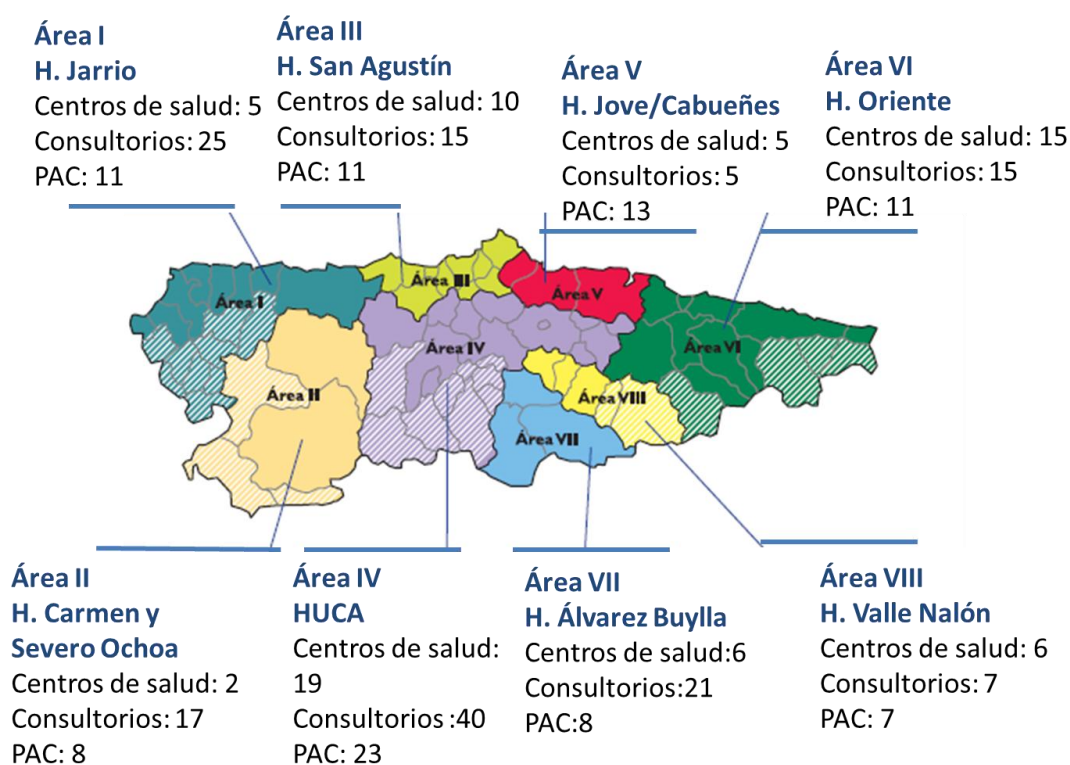


Ilustración 5. Mapa Sanitario. Fuente: (Sespa, 2013)

En el siguiente cuadro se refleja el número de trabajadores divididos por áreas y por escalas.

Plantilla orgánica 2013	ÁREA I	ÁREA II	ÁREA III	ÁREA IV	ÁREA V	ÁREA VI	ÁREA VII	ÁREA VIII	SAMU	TOTAL
Directivos	5	5	8	17	8	5	5	6	-	59
Personal Facultativo	156	110	397	1243	665	135	223	263	41	3.233
Personal Sanitario no Facultativo	265	211	941	3501	1244	248	392	530	31	7.263
Personal no sanitario (Gestión y Servicios)	128	106	432	1728	646	101	253	308	23	3.725
TOTAL	554	432	1.678	6.489	2.563	489	873	1.107	95	14.280

Tabla 7. Platilla orgánica 2013. Fuente: (SESPA, 2013)

Debido a la geografía y a las comunicaciones del Principado, en ocasiones hace difícil que las diferentes áreas puedan compartir prácticas comunes, y aprender unas de otras, sobre todo haciendo hincapié en las zonas especiales de salud, que son las zonas más aisladas por su contexto geográfico (Sespa, 2013).

Es necesario establecer metodologías que permitan trabajar a todos de manera común, y poder compartir prácticas y conocimiento de forma segura, independientemente de dónde se encuadre el profesional geográficamente.

3. AsturSaludComunidades

“AsturSalud Comunidades” es un proyecto cuyo propósito, es la creación y fortalecimiento de “Comunidades de Práctica/Aprendizaje”, que proporcionen un aprendizaje individual/organizacional y fomenten la gestión del conocimiento, desde espacios informales, cuya dinámica está alejada de la formalidad y los sistemas de control propios de la enseñanza formal y reglada. Se pretende dotar a la comunidad sanitaria, de un nuevo entrono colaborativo, con un conjunto de contenidos y servicios.

Este proyecto, parte de la iniciativa pública de la Consejería de Sanidad del Principado

de Asturias, con objeto de brindar al profesional sanitario, una herramienta útil y fácil de usar. Esta herramienta intenta promover, la participación entre los equipos de atención primaria y los especialistas de los hospitales de la comunidad, con objeto mejorar el aprendizaje colectivo y la correcta gestión de conocimiento, que repercutirá en la mejorara de la práctica asistencial.

La iniciativa, se enmarca dentro de los objetivos estratégicos, que se desarrollan en la Consejería, durante el período 2012-2015. Corresponde a la Dirección General de Planificación, Ordenación e Innovación Sanitarias, la organización de la investigación y la formación de los profesionales, así como la evaluación de las tecnologías sanitarias. En particular le corresponde, entre otras, la dirección estratégica de la implantación de las tecnologías de la información en el ámbito sanitario, orientada hacia la mejora organizativa, la eficiencia en la gestión pública (Decreto 13/2014).

3.1. Diseño y estructura de la plataforma

“*AsturSalud Comunidades*”, está diseñada en Liferay, portal de gestión de contenidos de código abierto escrito en Java. Liferay, se creó en el año 2000, en principio, como solución para las organizaciones sin ánimo de lucro. Liferay es un sistema de gestión de contenidos, que permiten crear y publicar diferentes contenidos, noticias, publicaciones, etc... que generalmente cambia con regularidad, y permite realizarlo de forma sencilla, sin que sea necesario de conocimientos avanzados informáticos. Este sistema, se basa, en que toda la funcionalidad, está en los portlets de los que dispone. Los porlets, se definen cómo aplicaciones Web, que están alojadas en el portal. Por defecto, existen bastantes portlets listos para usar en el portal que son configurables. Ejemplos de porlets, en nuestro caso podemos hablar de: Blog, Calendario, Wiki, Foro....Estos porlets, permiten crear comunidades, construyéndolas atendiendo a las necesidades de cada una de ellas.

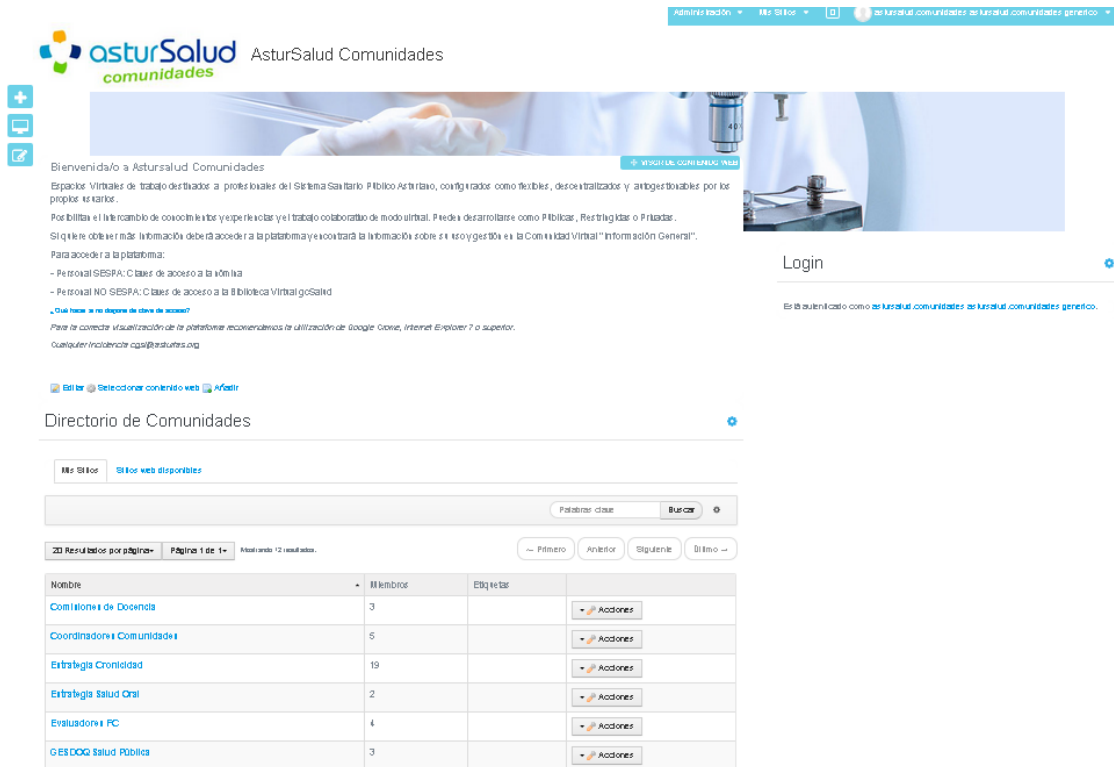


Ilustración 6. Entrada a las Comunidades. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades

Para acceder a “AsturSalud Comunidades”, los profesionales de la administración sanitaria, podrán acceder a esta herramienta con las mismas claves con las que acceden a su espacio privado de Intranet. Una vez que la persona sea autentificada, el sistema lo valida, y pasa a formar parte de la plataforma. Una vez dentro de la plataforma se podrá ver las distintas comunidades que alberga la plataforma, distinguiendo:

- Libres: El usuario podrá hacerse miembro si lo considera oportuno
- Restringidas: El usuario podrá solicitar hacerse miembro de estas comunidades, pero un administrador será el encargado de admitir o denegar su solicitud.
- Privadas: Los usuarios no podrán solicitar hacerse miembros de estas comunidades si no que será el propio administrador el que establezca los usuarios que pueden participar en ellas.

Cada comunidad está marcada por un interés y unos objetivos específicos. Al mando de cada comunidad estará un “Coordinador”, cuya funciones principales serán, orientar en los procesos, gestionar el conocimiento que la comunidad vaya generando y orientar hacia el logro de sus objetivos.

Directorio de Comunidades

Mis Sitios [Sitios web disponibles](#)

Palabras clave

20 Resultados por página Mostrando 12 resultados.

Nombre	Miembros	Etiquetas	
Comisiones de Docencia	3		<input type="button" value="Acciones"/>
Coordinadores Comunidades	5		<input type="button" value="Acciones"/>
Estrategia Cronicidad	19		<input type="button" value="Acciones"/>
Estrategia Salud Oral	2		<input type="button" value="Acciones"/>
Evaluadores FC	4		<input type="button" value="Acciones"/>
GESDOQ Salud Pública	3		<input type="button" value="Acciones"/>
AsturSalud Comunidades	33		<input type="button" value="Acciones"/>
Historia Clínica AP	2		<input type="button" value="Acciones"/>
Información General	12		<input type="button" value="Acciones"/>
Paciente Activo Asturias	5		<input type="button" value="Acciones"/>

Ilustración 7. Directorio Comunidades. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades

Todas las comunidades tienen una misma plantilla, compuesto por diferentes porlets. En función de las necesidades de cada comunidad, el coordinador será el encargado de seleccionar los porlets necesarios en relación a los siguientes apartados:

Colaboración	Comunidad	Gestión de Contenido
<ul style="list-style-type: none"> - Blogs - Calendario - Foro de discusión - Wiki 	<ul style="list-style-type: none"> - Directorio - Mis sitios Web: relación de las comunidades a las que el usuario pertenece - Enlaces 	<ul style="list-style-type: none"> - Camino de migas, indica la navegación - Navegación por categorías - Navegación por etiquetas - Mapa del Web: indica los elementos de la comunidad - Publicador/ visor de contenidos: publicar contenido

Tabla 8. Porlets disponibles en AsturSalud Comunidades. Fuente: Elaboración propia

Cada comunidad dispone de:

- *Inicio*: espacio dedicado a la presentación de la comunidad y en la que se registran todos los movimientos que se realizan en la comunidad.

- *Directorio de participantes:* recopilación de todos los participantes de la comunidad que nos proporcionará la dirección de correo electrónico
- *Calendario de eventos:* agenda que permite organizar y difundir acontecimientos dentro de la comunidad. Estos eventos pueden ser reuniones presenciales, fechas de entrega de documentos, congresos o cualquier otro hecho importante, para la comunidad.
- *Documentos:* repositorio documental que permite subir y descargar documentos de manera fácil. La herramienta permite mantener ordenados estos documentos en diferentes carpetas temáticas.

Criterios Evaluación Actividades Mixtas.pdf

Descargar Editar Mover Descargar Permisos Enviar a la papelera

Criterios Evaluación Actividades Mixtas.pdf

Subido por [Ana Bernardo](#), 9/06/15 15:13
 Promedio (0 Votos)
 ☆☆☆☆☆
 Etiquetas: [normativa](#) [evaluación](#)

La generación de la vista previa tardará unos minutos.

Comentarios
 No hay ningún comentario aún. [Sea usted el primero.](#) [Suscribirse a los comentarios](#)

Versión 1.0
 Modificado por última vez por Ana Bernardo
 9/06/15 15:13
 Estado: **probado**
[Descargar \(82k\)](#) Obtener la URL o la URL WebDAV.

Metadatos extraídos automáticamente

Modificado
 2014-05-28T11:10:10Z
 Creador
 Mercedes del Olmo Fontecha
 Creado
 2014-05-28T11:10:04Z
 Texto del contenido
 application/pdf
 Última modificación
 2014-05-28T11:10:10Z

Ilustración 8. Ejemplo de documento. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades

- *Galerías:* Permite a los usuarios mantener galerías de imágenes propias. Permite a los usuarios compartir con otros miembros sus galerías de imágenes.
- *Blog:* Permite la publicación periódica de anuncios y noticias. Habilita a uno o más autores para escribir y publicar artículos y noticias. Todos los usuarios de la comunidad, podrán realizar comentarios a estos posts. Las entradas del blog

quedan ordenadas de manera cronológica. En estas entradas, los usuarios podrán hacer comentarios y mediante la suscripción se les notificar cuando se realicen comentarios.

- *Foro*: Espacio de debate abierto, dónde todos los miembros de la comunidad pueden intercambiar opiniones. El gestor de cada comunidad organizará el espacio por categorías según la temática de conversación. Los usuarios podrán suscribirse a los hilos de discusión creados en el foro.
- *Wiki*: permite crear y editar documentos de manera colectiva. Los wikis pueden ser utilizados para registrar conclusiones y definiciones conceptuales que sirven de marco a las discusiones y actividades de la comunidad. Por otro lado, la consolidación de una base de conocimiento común y socialmente aceptada, permite a nuevos miembros evidenciar de manera rápida las comprensiones de dominio aceptadas por la comunidad.

Con objeto de desarrollar una plataforma fácil de usar por sus usuarios, su *estructura* es la siguiente:

- *Página de inicio*: el usuario podrá ver todas las comunidades que existen y podrá elegir a cuál unirse.
- *Mi cuenta*”: Aquí aparece información del usuario detallada



Ilustración 9. Mi cuenta. Fuente: Plataforma AsturSalud Comunidades

- *Búsqueda de información:* Incluye un buscador de contenido. Permite realizar búsquedas sobre todo el contenido existente en herramientas de publicación e interacción.
- *Suscribirse:* Existe la posibilidad de suscribirse a diversos contenidos. Los usuarios pueden suscribirse a boletines periódicos generados por la herramienta. Es posible solicitar notificaciones automáticas de actualización de los contenidos de la herramienta.
- *Actividad social:* La herramienta permite medir la participación de los usuarios. Estas medidas se pueden modificar a través de diversas puntuaciones.

En el siguiente cuadro se representan los apartados que suman puntuación, y permite medir la participación de los usuarios:

Blog	Foro	Página Wiki
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualiza Blog ✓ Añade Blog ✓ Añade comentario ✓ Suscribe un blog ✓ Se da de baja ✓ Ve un blog ✓ Vota un blog 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Añadir un mensaje ✓ Contestar a un mensaje ✓ Suscribirse a un hilo de discusión ✓ Ver un mensaje ✓ Votar un mensaje 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adjuntar archivo ✓ Añadir comentario ✓ Añadir una página ✓ Modificar una página ✓ Suscribirse a una Wiki ✓ Ver una página

Tabla 9. Elementos puntuables en el apartado de Actividad Social. Fuente: Elaboración propia

Además de medir la participación de los usuarios, el apartado “actividad social”, permite que la participación pueda verse incrementada, debido a la motivación de los participantes, al descubrir la participación de los demás miembros, representada en la plataforma. A este proceso se le denomina “Gamificación”, considerado una mecánica de juego en entornos y aplicaciones no lúdicas, que potencia la motivación, el esfuerzo y la fidelización, con el fin de motivar, lograr, promover y conservar una mayor participación en un producto o servicio (Gómez & Heredero, 2013).

3.2. Comunidades

- *Estrategia de Cronicidad:* Esta Comunidad se centra en el trabajo desarrollado a partir de la Estrategia de Promoción de la Salud y Participación Comunitaria y en la Estrategia de Atención a la Población con Enfermedad Crónica. Este proceso de trabajo culmina con el desarrollo del documento: Personas Sanas, Poblaciones Sanas: ordenación y elaboración de las Estrategias de Salud y Atención a la Población con Enfermedad Crónica en Asturias.
- *Estrategia de Salud Oral:* Esta Comunidad de práctica, se trata de un espacio común, como lugar de intercambio de materiales de formación o promoción. En este lugar, se dará a conocer todos aquellos recursos que puedan ser útiles para mejorar el desarrollo profesional y mejorar así la salud oral de la población. Estará abierto a todas aquellas personas que se interesen por esta iniciativa.
- *Comisiones de Docencia:* Esta Comunidad de Aprendizaje se constituye para todos los que trabajan en el ámbito de la Formación Sanitaria Especializada, como punto de encuentro y debate. Por ello, se dirige a los Jefes de Estudio y sus colaboradores, coordinadores del Plan Transversal, miembros de las Comisiones de Docencia constituidas en nuestra Comunidad Autónoma y tutores de las diferentes Unidades Docentes.
- *Evaluable de Formación Continuada:* Comunidad de Práctica dirigida a todos los Evaluadores de FC designados por la Comisión de Acreditación del Principado de Asturias. El objetivo de esta comunidad se caracteriza por tres dimensiones: realizar una práctica común, un compromiso mutuo de sus miembros que establecerán sus normas y un repertorio común en el que se recopile y organice de manera progresiva todo lo que se crea conveniente

- *Red de Bibliotecas GcSalud*: Comunidad de práctica dirigida a las Bibliotecas pertenecientes a la red sanitaria. Crear un punto único, para trabajar en colaboración todas las bibliotecas pertenecientes a la Red. Los objetivos de la comunidad: elaborar documentos relativos a la organización de la Red, estudiar la Colección de recursos y adecuarla a las necesidades reales de los usuarios y elaborar, aplicar y evaluar encuesta para conocer la satisfacción de los usuarios.

4. Diseño metodológico

4.1. Objetivos

En el diseño de la investigación nos hemos marcado el logro de una serie de objetivos, ligados a preguntas que nos permiten reflexionar sobre la pertinencia de los mismos, y son a su vez, interrogantes sobre los que se deberán buscarse evidencias a lo largo de todo el proceso.

OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN
Reconocer los elementos de la plataforma que contribuyen a la mejora de la gestión del conocimiento y proponer mejoras	<p>¿Cuáles son las funcionalidades de la plataforma que más contribuyen a la gestión del conocimiento?</p> <p>¿Cuáles son las funcionalidades de la plataforma que menos contribuyen a la gestión del conocimiento?</p> <p>¿Qué funcionalidad se podría añadir para contribuir a la gestión del conocimiento?</p> <p>¿Puede el coordinador de la Comunidad contribuir a mejorar de alguna manera la gestión del conocimiento?</p>
Identificar los elementos de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje "AsturSalud Comunidades" que contribuyen a mejorar el aprendizaje	<p>¿Cuáles son las funcionalidades de la plataforma que más contribuyen al aprendizaje desde el punto de vista del coordinador de la Comunidad?</p> <p>¿Cuáles son las funcionalidades de la plataforma que menos contribuyen al aprendizaje desde el punto de vista del coordinador de la Comunidad?</p>
Evaluar el grado de satisfacción de las comunidades por parte de los profesionales implicados.	<p>¿La herramienta es fácil de usar?</p> <p>¿La plataforma es accesible?</p> <p>¿La información en la plataforma está bien estructurada y está clara?</p> <p>¿El usuario está satisfecho con la plataforma?</p>

Tabla 10. Objetivos. Fuente: elaboración propia

4.2. Metodología

La metodología elegida para el desarrollo de la investigación se centra en *el paradigma cualitativo*, ya que se considera el más adecuado, para el objeto de la investigación. El paradigma cualitativo, se centra en buscar la comprensión de los fenómenos centrándose en los hechos (Blanco, 2004). En cuanto al propósito de la investigación, el estudio trata de ser descriptivo, se pretende identificar los elementos clave o variables, que inciden en el fenómeno estudiado. La metodología cualitativa, consiste en la construcción, o generación de una teoría, a partir de una serie de proposiciones, extraídas del cuerpo teórico, que nos servirá de punto de partida. Las metodologías cualitativas, se reservan a la construcción o generación de teorías, a partir de una serie de observaciones de la realidad objeto de estudio, haciendo uso del método inductivo. El marco teórico constituye una parte esencial de la investigación (Carazo, 2006).

La estrategia metodológica escogida, es el método de *estudio de caso*, que es una estrategia metodológica de investigación científica, útil en la generación de resultados, que posibilitan el fortalecimiento, crecimiento y desarrollo de las teorías existentes o el surgimiento de nuevos paradigmas científicos. Como estrategia de investigación, nos centramos en el paradigma del realismo, enfatizando, no sólo en la construcción de teorías, sino también incorporando teorías existentes, lo cual, revela una mezcla de la inducción con la deducción. Escogemos el *método de estudio de caso*, ya que se considera el método apropiado para temas prácticamente nuevos, indagando sobre un fenómeno contemporáneo en su entorno real, y utilizando múltiples fuentes de datos. Permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable. Además, este tipo metodologías son adecuadas para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta cómo y por qué ocurren (Carazo, 2006).

Los componentes importantes de esta estrategia, y en los que nos centramos a lo largo de toda la investigación son (Carazo, 2006):

- Las preguntas de investigación.
- Las proposiciones teóricas.
- La vinculación lógica de los datos a las proposiciones.
- Los criterios para la interpretación de los datos.

El método de *estudio de caso*, presenta una serie de debilidades que tendrán que tenerse en cuenta a la hora de abordar la investigación, cómo puede ser la carencia de rigor, por permitir que nuestro punto de vista influya en la dirección y en las conclusiones de la investigación. Para vencer estas debilidades, nos centraremos en la calidad de la investigación, diseñando el estudio de caso de manera apropiada, e introducir una serie de tácticas, cómo el uso de múltiples fuentes de evidencia (triangulación) en la fase de investigación (Carazo, 2006).


ESTUDIO DE CASO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas - Posibilita el fortalecimiento, crecimiento y desarrollo de las teorías existentes o el surgimiento de nuevos paradigmas científicos - Adecuado para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta cómo y por qué ocurren 	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de rigor por permitir que nuestro punto de vista influya en la dirección y en las conclusiones <p>Para evitarlo</p>  <ul style="list-style-type: none"> - Centrarse en la calidad de la investigación, diseñando el estudio de caso de manera apropiada y usar múltiples fuentes de evidencia (triangulación) - Vigilar la adecuación de los instrumentos utilizados para la recogida de información

Tabla 11. Estudio de caso. Fuente: elaboración propia

4.3. Población y muestra

“AsturSalud Comunidades” está en fase de implantación, y en el momento del desarrollo de la investigación, tiene una población total de 33 usuarios. El acceso a estas comunidades, en el momento actual, es por invitación y está en fase de desarrollo y prueba de las primeras comunidades.

Los actuales usuarios vienen desarrollando su trabajo en la plataforma desde Noviembre del 2014, con lo que contaremos con ellos, para obtener los datos de las variables que queremos investigar. Se tratará de involucrar a todos los miembros de la plataforma en el desarrollo de la investigación.

La técnica de muestreo escogida es “no probabilística” y los participantes de la investigación, serán voluntarios que estén de acuerdo en participar. Para ello, se les enviará un correo indicando la finalidad de la investigación y el procedimiento que se utilizará para la recogida de información (Blanco, 2013).

Dentro de la población de la investigación, hay que distinguir 2 grupos:

- *Coordinadores de comunidades.*
- *Miembros de las comunidades.*

Se trabajará de manera diferente con cada grupo de usuarios, identificando cada uno de los perfiles, ya que consideramos que es interesante realizar esta distinción por los resultados diferenciados que podemos obtener.

	Población	Muestra	Porcentaje
Coordinadores	10	6	60%
Miembros	23	6	26%

Tabla 12. Población/Muestra. Fuente: elaboración propia

4.4. Instrumentos de trabajo

Para la recogida de datos, se realizará a través de la encuesta y para ello se diseñará un cuestionario ad-hoc, en el que se representen todas las variables que pretendemos analizar. Una vez descritas las variables, se plantean las preguntas que conformarán el cuestionario, ordenándolas, y estructurándolas de manera comprensible para el encuestado. Se decide realizar una encuesta on-line, a través de la herramienta “Google Drive”, para poder acceder a todos los usuarios de la plataforma, sin que sea un gran esfuerzo por su parte. Con esta herramienta, una vez que se reciben los resultados, se vuelca automáticamente a una hoja Excel, lo que facilita el tratamiento y análisis de los datos disponibles. Si nos hubiésemos decantado por cuestionario en papel, sería más difícil hacerlo llegar a los encuestados y se complicaría también el retorno. Hacerlo on-line facilita de forma significativa el proceso.

4.4.1. Encuestas

Los datos cualitativos de la investigación, se recogerán, a través de la encuesta. Para la recogida de información, utilizaremos el cuestionario, que es el instrumento de recogida de información en la encuesta. El cuestionario, nos permitirá recoger de forma organizada, las preguntas sobre el objetivo de la encuesta (Rojas & Pérez, 1998).

Utilizamos como instrumento de trabajo la encuesta, ya que ofrece una serie de beneficios (Padilla, González & Pelez, 1998):

- Aporta información estandarizada, y resultará más fácil comparar e interpretar las respuestas.
- Ahorra tiempo, ya que nos permite obtener información de todas las personas que utilizan la plataforma de una manera organizada.
- Facilita la confidencialidad o el anonimato.

Estos instrumentos, también presentan una serie de debilidades, y que a la hora de abordar su diseño, implica una elaboración compleja y se debe poner especial cuidado en la redacción, ya que puede provocar cambios en la respuesta. Otros inconvenientes a destacar, son los problemas en la interpretación y tener en cuenta que las opiniones e intereses de los encuestados son cambiantes.

Ventajas	Inconvenientes
Aporta información estandarizada y resultará más fácil comparar e interpretar las respuestas	Elaboración compleja, se debe poner especial cuidado en la redacción
Ahorra tiempo, ya que nos permite obtener información de todas las personas implicadas	Problemas en la interpretación por parte de los encuestados
Facilita la confidencialidad o el anonimato.	Las opiniones e intereses de los encuestados son cambiantes.

Tabla 13. Ventajas/inconvenientes del instrumento "encuestas". Fuente:(Padilla&Pelez, 1998)

Para minimizar las debilidades que presenta la encuesta, se desarrollará una formulación reflexiva del instrumento. Siguiendo las recomendaciones (Rojas &Pérez, 1998), diseñaremos la encuesta y el cuestionario, a través de las siguientes etapas:

- Definición del objetivo de la encuesta
- Contexto de la encuesta
- Los recursos de la encuesta
- Diseño de la encuesta
- Elaboración final del cuestionario

4.4.2. Definición del objetivo de la encuesta

Se elaborará una encuesta, en la que se distinguirá entre coordinadores de la comunidad y usuarios finales, debido a la diferente perspectiva que tienen ambos de la plataforma.

La encuesta tendrá como objetivo principal:

- Valorar el aprendizaje, conocimiento y satisfacción sobre la plataforma “AsturSalud Comunidades”

Dentro de este objetivo general, se analizarán los objetivos:

- Identificar los elementos de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje “*AsturSalud Comunidades*” que contribuyen a mejorar el aprendizaje. Este objetivo será analizado mediante la valoración de los elementos del entorno virtual que favorecen el aprendizaje, profundizando para ello, en aspectos tales como Interfaz (valoración de cómo se presenta la información), organización de la información, nivel de interactividad y participación dentro de la plataforma.
- Reconocer los elementos de la plataforma que contribuyen a la mejora de la gestión del conocimiento y proponer mejoras. Este objetivo se analizará a través del indicador de gestión del Conocimiento: Posibilidades y Propuestas, recabando información relativa a la interacción con otros miembros de la comunidad, con otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje y con la propia organización (Socialización), la exteriorización del conocimiento, y el análisis de los elementos de la plataforma “*AsturSalud Comunidades*”, que contribuyen a profundizar, comprender e interiorizar, los conceptos desarrollados en la Comunidad Práctica/Aprendizaje (Interiorización).
- Evaluar el grado de satisfacción de las comunidades por parte de los profesionales implicados. Se pretende recabar los grados de satisfacción de usuarios/coordinadores de esta comunidad, sobre aspectos tales como la usabilidad, accesibilidad, arquitectura y satisfacción en general.

4.4.3. Contexto de la encuesta

En el siguiente cuadro se presentan las variables analizadas en el estudio, agrupándolas en sus dimensiones de referencia.

Dimensiones	Variables
Demográficas	<ul style="list-style-type: none"> - Edad - Sexo - Titulación - Grupo- Subgrupo - Puesto de trabajo - Antigüedad en la administración - Formación previa en TIC - Opción coordinador/usuario
Aprendizaje en relación a los espacios virtuales	<ul style="list-style-type: none"> - Interfaz - Organización del contenido - Nivel de interactividad - Participación
Transformación del Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización: contacto con otras personas. Observación y práctica - Representación y expresión. Externalización y conceptualización - Interiorización y puesta en práctica
Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Usabilidad - Accesibilidad - Arquitectura de la información - Satisfacción

Tabla 14. Ventajas y dimensiones. Fuente: elaboración propia

4.4.4. Los recursos de la encuesta

El cuestionario, una vez diseñado, utilizaremos la herramienta de Google Drive, servicio de alojamiento de archivos, que dispone de una opción de elaboración de formularios. Esta opción, consiste en una plantilla en la que se podemos añadir todas las preguntas que necesitemos. Organizaremos el formulario añadiendo encabezados y dividiéndolo en varias páginas. Este servicio nos permite colgar el cuestionario en un alojamiento Web, al que el usuario podrá acceder de manera anónima.

4.4.5. Diseño de la encuesta.

Para abordar el diseño de la encuesta, y una vez identificadas las variables que incluye el cuestionario, se intentará clarificar las declaraciones sobre las variables. Se detallarán las áreas de contenido y especificar aspectos concretos de cada área.

Con objeto de realizar una encuesta comprensible para los encuestados, se aclararán los objetivos de la investigación, detallando los conceptos planteados.

4.4.6. Elaboración de cuestionarios

Se define “cuestionario” como, documento que recoge de forma organizada, los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta (Rojas, Fernández y Pérez, 1998).

Ventajas:

- Aporta información estandarizada
- Ahorro de costes y de tiempo.
- Facilita la confidencialidad o el anonimato

Por este motivo nos decantamos por la opción de recoger la información a través de cuestionarios.

En el cuestionario aparecen preguntas demográficas, que tienen como objetivo recoger información sobre los encuestados sobre diversas variables cómo género, edad, situación laboral, formación previa en TIC, si son coordinadores o no. Esto se justifica porque con estas variables, podremos segmentar a la población, y su distinta percepción a la hora de utilizar la plataforma en función a esta segmentación.

Además de estas preguntas demográficas, en el cuestionario pretendemos medir las actitudes de los coordinadores y usuarios en relación a la plataforma, para ello recurrimos al uso de test de ordenación. Para medir estas actitudes utilizamos el test tipo Likert, que mezclamos con algunas preguntas categorizadas.

El test tipo Likert, son escalas que se definen como conjunto de proposiciones o enunciados sobre los que se solicita el acuerdo o desacuerdo. La mitad deben expresar un sentido positivo y la mitad en sentido negativo.

Además, en otra parte del cuestionario, se utilizan preguntas cerradas, se intenta orientar a los encuestados sobre las posibles respuestas a través de distintas opciones. Además se utiliza preguntas semicerradas, que intentan animar a la participación y que expresen sus ideas.

El orden y disposición de las preguntas en el cuestionario irán agrupados por las dimensiones variables a estudiar, antes descritas:

- Variables de Clasificación

- Valoración de los elementos del Entorno Virtual que favorecen el aprendizaje
- Gestión del Conocimiento: Posibilidades y Propuestas
- Grado de Satisfacción

Las recomendaciones que se intentarán seguir a la hora de pasar la encuesta son:

- Describir el objetivo
- Garantizar confidencialidad o anonimato
- Ofrecer posibilidad de conocer los resultados
- Proporcionar instrucciones claras y concisas
- Informar de la duración
- Agradecer la participación

El cuestionario se diseñó en la plataforma virtual “Google drive” y se anunció el link a través de un correo electrónico, en el cual se comunicaba el propósito de la investigación, y se solicitaba la participación a los participantes de la Plataforma.

4.5. Fases del Estudio

A continuación se desarrollan las fases del estudio empleadas para el desarrollo de nuestra investigación: fase de documentación, diseño de la investigación, trabajo de campo, análisis de resultados y conclusiones.

	Tareas	Temporalización
Fase de documentación	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión bibliográfica - Redacción 	Enero, febrero y marzo 2015
Diseño de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión bibliográfica - Estudio de plataforma - Seleccionar la metodología de investigación - Determinar población y muestra - Seleccionar los instrumentos de trabajo - Diseño de la encuesta - Elaboración de cuestionarios - Diseño de cuestionarios en la plataforma Google Drive 	Marzo, abril y mayo 2015
Trabajo de campo	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar colaboración - Enviar cuestionarios - Volcar datos 	Mayo 2015
Análisis de resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Transcribir resultados - Establecer categorías, ordenar y manipular los datos - Interpretar los resultados con base en el marco teórico - Conceptualización: explicar los resultados, conduciéndonos a la comprensión del fenómeno estudiado 	Mayo 2015
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación que permita obtenerlas o que plantee nuevos interrogantes que deberán ser abordados con posterioridad - Elaborar conclusiones 	Mayo 2015

Tabla 15. Fases del estudio. Fuente: elaboración propia.

5. Análisis de los resultados

En una investigación cualitativa, lo principal, es generar una comprensión del problema de investigación, por lo tanto, es importante que los datos sean analizados en forma inductiva, procurándose que el análisis esté guiado por la literatura inscrita en el marco teórico de la investigación.

Inmediatamente, después de recibir las respuestas a los cuestionarios alojados en la herramienta Google Drive, teniendo en cuenta el sumario de respuestas que proporciona la herramienta, a través de gráficos y porcentajes (Anexo II), se procede a la transcripción de los mismos. Efectuaremos un análisis profundo de la información, con el propósito de interpretar las relaciones encontradas entre las categorías establecidas con base en el marco teórico y los datos obtenidos, e intentar explicar por qué existe dicha relación, induciendo a la comprensión del fenómeno estudiado (conceptualización).

Este análisis, supondrá establecer categorías, ordenar y manipular esos datos. Aunque es necesario tener presente que, por sí mismo, el análisis no proporciona las respuestas;

sus resultados necesitan de una interpretación que permita obtenerlas o que plantee nuevos interrogantes que deberán ser abordados con posterioridad (Blanco, 2013).

En relación a los objetivos propuestos en el diseño de la investigación:

- Identificar los elementos de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje “*AsturSalud Comunidades*” que contribuyen a mejorar el aprendizaje
- Reconocer los elementos de la plataforma que contribuyen a la mejora de la gestión del conocimiento y proponer mejoras
- Evaluar el grado de satisfacción de las comunidades por parte de los profesionales implicados.

Se establecieron una serie de variables que a través de unos indicadores, se recoge el resultado:

- Valoración de los elementos del Entorno Virtual que favorecen el aprendizaje
- Gestión del Conocimiento: Posibilidades y Propuestas.
- Grado de Satisfacción

En la muestra se han obtenido 12 respuestas, existiendo una pérdida muestral de 19 encuestados.

En la muestra obtenida, en relación a la edad, el mayor porcentaje obtenido es el rango de 51-60 con un 41,7%, seguido del tramo de 41-50 con un 33,33% y por último entre 31-40 con un 25%. A cerca del sexo, no hay diferencias significativas, ya que la mitad son hombres y la otra mitad mujeres. En lo que concierne a la titulación, hay que reseñar que más del 90% pertenece a los grupos A1 y A2. En lo que atañe a la antigüedad, el 47 % tienen entre 5 y 15 años, el 50% entre 16 y 30 y finalmente, más de 30 años, un 8,3%. Por último, cabe destacar, que el 83% de los encuestados tiene formación previa en TIC, y un 75% de los encuestados son usuarios, y un 50 % coordinadores

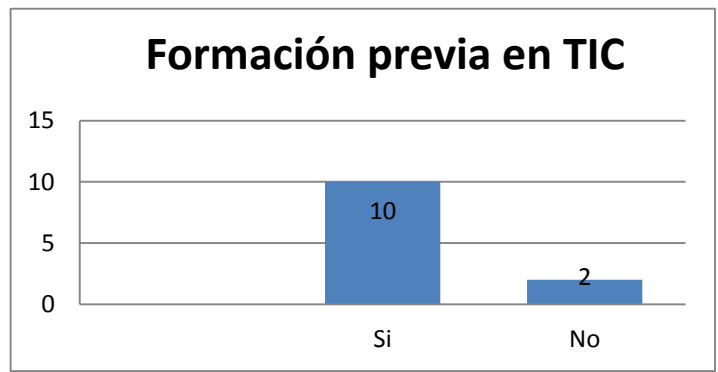


Gráfico 1. Formación previa en TIC. Fuente: Elaboración propia.



Gráfico 2. Muestra de la encuesta. Fuente: Elaboración propia

5.1. Valoración de los elementos del Entorno Virtual que favorecen el aprendizaje

Esta variable tiene por objeto, identificar los elementos de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje “*AsturSalud Comunidades*”, que contribuyen a mejorar el aprendizaje, para ello, nos centramos en aspectos tales como **Interfaz** (valoración de cómo se presenta la información), **organización de la información**, **nivel de interactividad y participación dentro de la plataforma**. Para la definición de estos apartados nos centramos lo establecido por Moral y Villalustre (2004), que teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje enunciados por (García, Honey & Gil, 1994): Activo, Reflexivo, Teórico y Pragmático, establecen una serie elementos a tener en cuenta a la hora del diseño de un entorno virtual:

La plataforma “AsturSalud Comunidades”, en relación a su diseño, cumple de manera satisfactoria los cuatros elementos mencionados a tener en cuenta a la hora de diseño: interfaz, organización, interactividad y participación.

Se ha propuesto una escala de 1 a y 4 con categorías que van desde en “Total Desacuerdo” (0) hasta el “Totalmente de acuerdo” (4), para realizar la descripción de resultados se agruparán el espectro 1 y 2, considerándose como valores en “Desacuerdo”, y los valores 3 y 4 en Acuerdo.

5.1.1. Interfaz

Cuando hablamos de **Interfaz**, nos referimos a que la interfaz sea valorada por el usuario como atractiva, refiriéndose a la forma de presentación de la información y la facilidad de visualización de los contenidos didácticos.

Con respecto a opinión sobre **“la presentación de la información es creativa e innovadora”** un 75% de los usuarios de la Plataforma AsturSalud (n=9), afirma esta cuestión, mientras que por el contrario el 25% restante (n=3), no consideraban cierta esta afirmación. En lo que se refiere a que **“la presentación de la información es de forma atractiva y facilita la reflexión”**, un 83 % (n=10) opina que es cierto, mientras que un 16,7% (n=2), no lo cree así. Un 91,6%, de los usuarios de la Plataforma (n=11), afirma que **“la interfaz es ágil y práctica”**, mientras que el 8,3% restante (n=1), no considera cierta la afirmación. Finalmente un 75% de los encuestados (n=9), opinan que **“la presentación facilita el análisis”**, por el contrario un 25% (n=3) opina lo contrario.

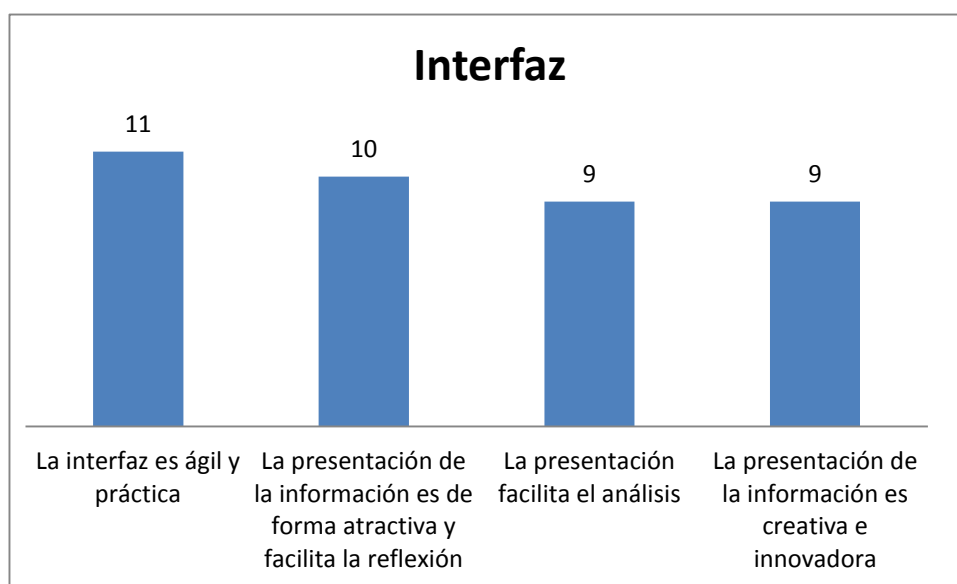


Gráfico 3. Interfaz. Fuente: elaboración propia

Aquí podemos concluir que la **Interfaz**, de manera general, el usuario la ve atractiva, en relación a la presentación de la información y la facilidad de visualización de los contenidos didácticos.

5.1.2. Organización

Otro punto que se consideró importante a la hora de identificar los elementos de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje “*AsturSalud Comunidades*”, que contribuyen a mejorar el aprendizaje, es la organización de contenido, ya que facilitará la visualización de todos los contenidos.

El 90,9% de los usuarios de la plataforma (n=11), considera que **“la plataforma se organiza a través de un mapa de navegación que descubre el contenido”**, frente a un 8,3% (n=1) que no lo considera así. En lo que concierne a que **“la estructura de los contenidos facilita la búsqueda de la información”**, un 83,3% (n=11) afirma esta cuestión, mientras que por lo contrario, un 8,3% (n=1) está en total desacuerdo. Un 83,3% (n=10), valora que **“la organización del contenido es intuitiva y clara”**, frente a un 16,6% (n=2) que no lo considera así. En último término, y en relación a si **“el contenido tiene una secuencia lógica que facilite la exploración y comprensión de los contenidos”**, un 91,7%(n=11), lo valora así, frente a un 8,3 % (n=1), que no lo considera así.

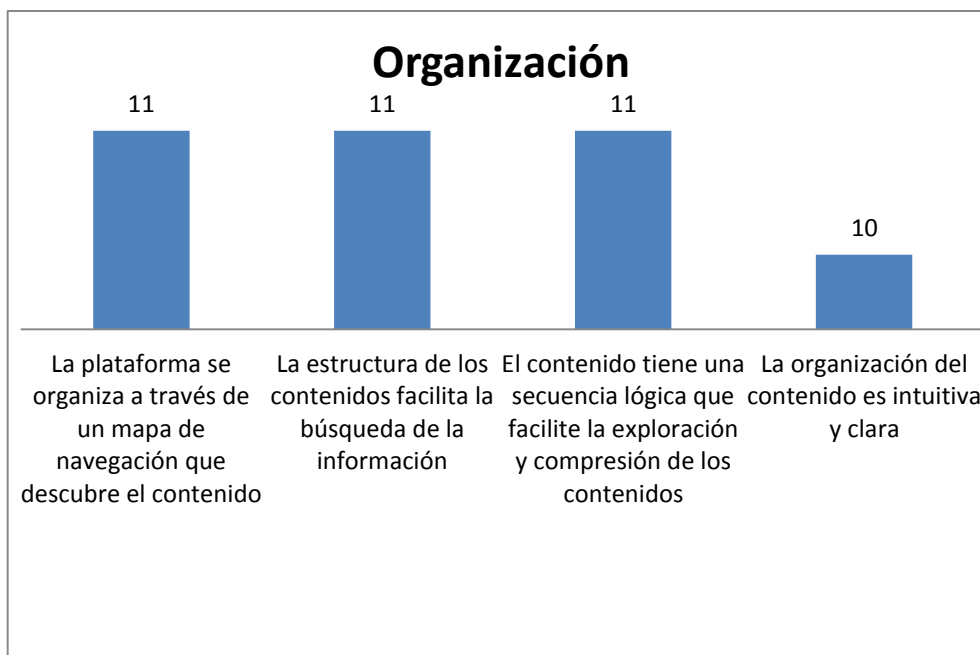


Gráfico 4. Organización. Fuente: elaboración propia

El apartado **“Organización”**, también es un apartado bien valorado, aunque el apartado **“Organización del contenido es intuitiva y clara”** es el menos valorado de todos. A la hora de implantar **“Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje”**, hay que tener en cuenta una serie de indicadores, tanto técnicos como pedagógicos, destacando que el entorno que sea sencillo, intuitivo y amigable (Coll, Bustos & Engel, 2008). Podemos concluir diciendo que **“AsturSalud Comunidades”**, cumple estos indicadores de manera general.

5.1.3. Nivel de interactividad

El Nivel de interactividad, está relacionado con que el sistema de navegación sea accesible e intuitivo, y permita tener una visión general del entorno.

En lo que atañe, a que la plataforma permita que exista **“interactividad a través de enlaces hipertextuales”**, un 83,3% de los usuarios de la plataforma AsturSalud (n=10) lo considera así, por el contrario 16,7%(n=2), no considera cierta esta afirmación. En relación al enunciado, el **“entorno permitir la manipulación para recabar información y obtener datos”**, un 91,6% (n=11) lo valora positivamente, frente a un 8,3%(n=1) que no lo valora así. Acerca de si en la plataforma se da la **“posibilidad de añadir actividades abiertas para facilitar la aplicación de lo aprendido”**, un 58% (n=7) así lo

considera, por el contrario un 41,7% (n=5) no está de acuerdo. En último término, un 75% (n=9) opina que en la **“plataforma existe abundancia de material complementario para su estudio, análisis y contraste”**, frente a un 25%(n=3) que opina lo contrario.

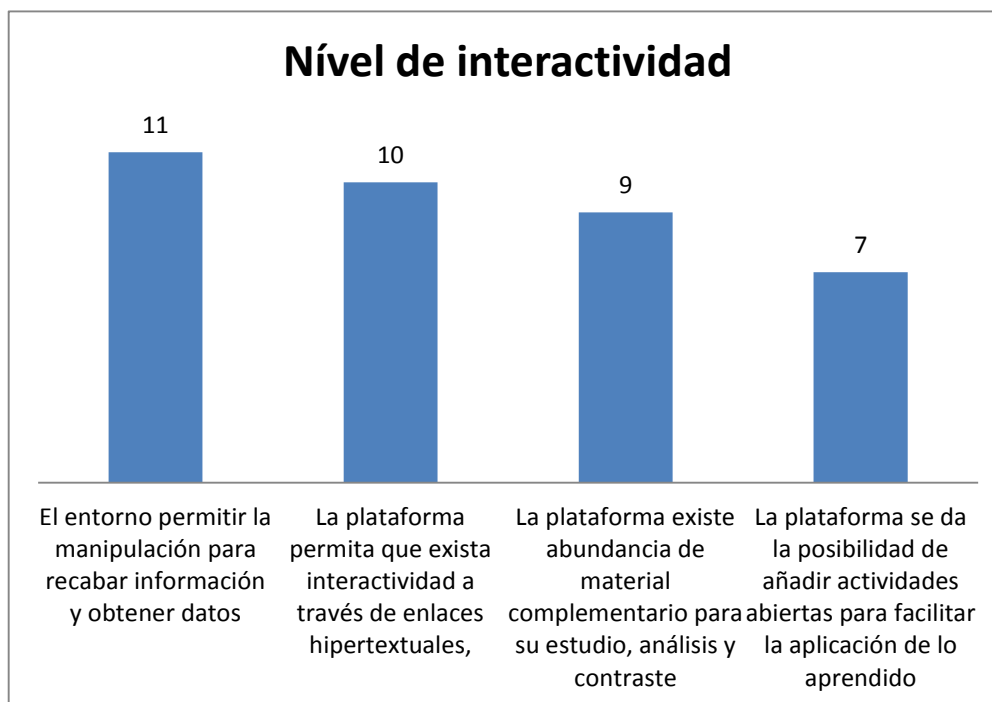


Gráfico 5. Nivel de interactividad. Fuente: elaboración propia

La **“Interactividad”**, se trata de una característica tecnológica, que permite una relación más activa y contingente con la información, potencia el protagonismo del aprendiz, facilita la adaptación a distintos ritmos de aprendizaje y tiene efectos positivos para la motivación y autoestima (Coll, 2004). De manera general, la plataforma cumple estos requisitos tecnológicos, aunque hay que destacar que, **“La plataforma se da la posibilidad de añadir actividades abiertas para facilitar la aplicación de los aprendido”**, no está tan bien valorado como el resto. Merece la pena destacar aquí, que un indicador importante a la hora de la implantación de una Comunidad Virtual de Práctica y Aprendizaje, es la apertura, alternativas al usuario permitiendo configurar a su gusto(Coll, Bustos & Engel, 2008).

5.1.4. Participación

La participación, es otro de los elementos que se consideró muy relevante a la hora de poder identificar los elementos de la Plataforma “AsturSalud Comunidades” que contribuyen a mejorar el aprendizaje. La participación, se relaciona con la importancia de que existan recursos, que proporcionen el acercamiento entre los participantes de la comunidad.

Con respecto a que “*la plataforma permite la participación a través de debates y foros*”, el 100% (n=12) de los usuarios de la plataforma está de acuerdo. A cerca de la afirmación, “*plataforma está orientada a contrastar puntos de vista, reflexionar acerca de los comentarios del resto de compañeros*”, un 91,7% (n=11), lo valora positivamente, frente a un 8,3 (n=1), que lo valora de forma negativa. Un 100% está de acuerdo en que “*la participación puede incrementar cuando el coordinador elabora un plan de acción*”. Y en último término, y en relación al enunciado, “*la participación se limita a obtener información para fundamentar su acción*”, un 58,3% (n=7) lo valora de forma positiva, frente al 41,6% (n=4), que lo valora de forma negativa.

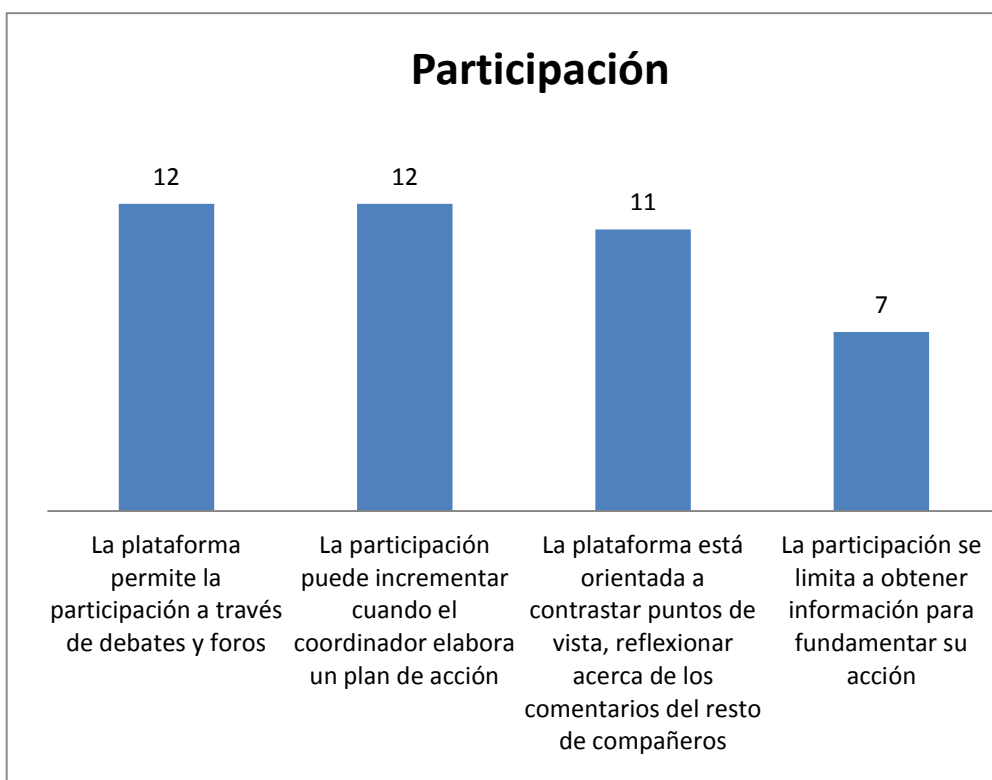


Gráfico 6. Participación. Fuente: elaboración propia

Merece la pena hacer hincapié, en que todos los usuarios están de acuerdo en, que la plataforma permite la participación a través de la herramienta “foro” y en la

importancia que se da, a que el “*coordinador*”, elabore planes de acción, para que se incremente la participación. Para que una “*Comunidad de Práctica/Aprendizaje*” surja y se desarrolle, no basta con una mera agrupación de personas (Sánchez & Berrocoso, 2014). Los miembros de la comunidad deben participar, y contribuir a las prácticas que se desarrollen en el seno de la misma, a través de herramientas que permitan en debate, se podrá conseguir que la comunidad evolucione. En cuanto al “*coordinador*”, diversos autores que profundizan en el tema de las Comunidades, (Martos, 2005), (Bronfman, 2011) y (Wenger, McDermott, Snyder, 2002), coinciden en afirmar, que el “*coordinador/moderador*” de la Comunidad Virtual de Práctica y Aprendizaje, debe ser alguien respetado dentro de la misma y que el “*coordinador*”, debe conocer y tener pasión sobre el tema que se desarrolla en la comunidad de práctica (Sanz, 2005), con lo que le será muy sencillo realizar planes de acción para incrementar la participación del usuario.

5.2. Gestión del Conocimiento: Posibilidades y Propuestas

Esta variable, tiene como objeto, reconocer los elementos de la plataforma, que contribuyen a la mejora de la gestión del conocimiento, y proponer mejoras. Para ello, se recabará información relativa a la interacción con otros miembros de la comunidad, con otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje y con la propia organización (Socialización), hacer disponible nuestro conocimiento para que esté disponible (Exteriorización) y el análisis de los elementos de la plataforma “*AsturSalud Comunidades*” que contribuyen a profundizar, comprender e interiorizar los conceptos desarrollados en la Comunidad Práctica/Aprendizaje (Interiorización)

5.2.1. Socialización: Contacto con otras personas

En cuanto al proceso de socialización, se entiende este como el proceso en el que se realizan contacto con otras personas, y los procesos de socialización y práctica. En este apartado, se distinguen dos tipos de socialización: socialización dentro de la propia comunidad (Socialización Interna), y socialización fuera de la Comunidad con otras Comunidades y con la organización (Socialización externa).

Socialización Interna:

Con respecto a las herramientas que los usuarios de la plataforma consideran más útiles para “*poder interactuar con otros miembros de la comunidad y compartir sus*

conocimientos y experiencias”, se trata del **“Foro”**, con un 83% (n=10), **“Repositorio”**, con un 75% (n=9) y el **“Blog”** un 33,3% (n=4). También son tenidas en cuenta las herramientas, aunque en menor medida la **“Wiki”**, con un 16,7 % (n=2), y el **“Directorio”** y **“Calendario”**, ambas con un 8,3% (n=1) cada una.

1. Foro	83% (n= 10)
2. Repositorio	75% (n= 9)
3. Blog	33,3% (n= 4)
4. Wiki	16,7% (n= 2)
5. Calendario	8,3 % (n=2)
6. Directorio	8,3 % (n=2)

Tabla 16. Herramientas más útiles (Socialización Interna). Fuente: elaboración propia

Además de la importancia que se da a la herramienta **“foro”**, que como comentamos en el apartado anterior, es una de las herramientas más importantes, ya que permite a los miembros de la comunidad participar, y permite que la comunidad evolucione (Sánchez & Berrocoso, 2014), merece la pena destacar, el apartado **“directorio”**, al que los usuarios otorgan bastante importancia. Los directorios dentro de la Comunidad, facilitarán la confianza entre los miembros de la comunidad, pudiendo identificar a todos los participantes. A través de la práctica se establecerán lazos entre los miembros, que podrían incluso propiciar otras comunidades derivadas (Bronfman, 2011).

Los usuarios de la plataforma, opinan que sería interesante añadir una serie de funcionalidades, para incrementar el proceso de socialización. Las funcionalidades que añadirían por orden utilidad son la siguientes, la **“Videoconferencia”** y **“Sesiones presenciales”** y **“Jornadas de reflexión”**, todas con un 50% (n=6), cada una de votos. **“La elaboración de informes”**, es valorada con 8,3%(n=1). Además de las opciones que se detallan, se propuso la posibilidad que la herramienta posibilite la elaboración colaborativa de documentos tipo **“Google Docs”** y plataformas más abiertas con zonas sin acceso restringido.

1. Videoconferencia	50% (n= 6)
2. Sesiones Presenciales	50% (n= 6)
3. Jornadas de Reflexión	50% (n= 6)
4. Elaboración de informes	8,3% (n=1)

Tabla 17. Funcionalidades a añadir (Socialización Interna). Fuente: Elaboración propia

Debemos hacer notar, la importancia que se le da a **“Sesiones Presenciales”** y **“Jornadas de Reflexión”**. Una de las funciones principales del **“moderador/coordinador”**, es desarrollar el trabajo en la Comunidad Virtual de Práctica/Aprendizaje, con alguna sesión presencial. Las personas experimentarán el sentimiento de ser parte de la comunidad y será interesante conocer quién participa. En las sesiones presenciales se pueden generar debates que se desarrollen a posterior en la comunidad virtual. (Wenger, McDermott, Snyder, 2002).

En lo que concierne a, **“cómo podría contribuir el coordinador contribuir a mejorar la interacción con miembros de la comunidad, y compartir conocimientos y experiencias (Socialización)”**, **“organizar y coordinar la interacción con los participantes”**, es la opción más popular con un 91,7%(n=11). Cabe observar también, la importancia que se le da a la tarea de **“generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias”** y **“organizar el contenido”**, ambas con 50% de votos a favor de usuarios de la plataforma (n=6). **“Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes”**, es una opción considerada válida en un 41,7% (n=5). En último lugar, **“mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes, y elaboración de informes de síntesis”**, son tenidas en cuenta por un 8,3% (n=1), cada una respectivamente.

1. Organizar y coordinar la interacción con los participantes	91,7% (n=11)
2. Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias	50% (n=6)
3. Organizar el contenido	50% (n=6)
4. Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes	41,7% (n=5)
5. Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes	8,3% (n=1)
6. Elaboración de informes de síntesis	8,3% (n=1)

Tabla 18. Tareas del Coordinador (Socialización Interna). Fuente: elaboración propia

Socialización Externa

Las herramientas que los usuarios de la plataforma destacaron cómo más útiles son, el **“Foro”** con un 58 % (n=7), **“Repositorio documental”** 50% (n=6) y **“Blog”** con un 41%(n=7). Las herramientas de **“Calendario”** y **“Wiki”**, fueron valoradas ambas por un 25 % de los usuarios de la plataforma (n=3). Merece la pena mencionar que, un 9,1% de los usuarios (n=1), considera que **“ninguna herramienta”** de la plataforma permite interaccionar con otras Comunidades de Práctica diferentes y con la Organización. Esto puede ser debido a que estas herramientas sólo se pueden utilizar dentro de la comunidad, y que no permiten compartir nuestros conocimientos fuera de la comunidad.

1. Foro	58 %	(n=7)
2. Repositorio documental	50%	(n=6)
3. Blog	41%	(n=7)
4. Calendario	25%	(n=3)
5. Wiki	25%	(n=3)
6. Ninguna herramienta	9,1%	(n=1)

Tabla 19. Herramientas más útiles (Socialización Externa). Fuente: elaboración propia

Hay que tener en cuenta que un 9,1%, opina que ninguna de las herramientas de la Comunidad contribuirá a mejorar la **“Socialización Externa”**, esto es debido a que todas las herramientas de la Comunidad, son internas, y sólo podrán tener acceso los miembros de la Comunidad, y ninguna de ellas, por sí mismas, permitirá exteriorizar el contenido, a no ser que ese conocimiento sea procesado por alguien de otra manera.

Otro punto trata **“la funcionalidad que los usuarios creen se podría añadir a la Comunidad de Práctica para interaccionar y compartir nuestros conocimientos y experiencias con otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje diferentes y con la Organización”**. Las **“Jornadas colectivas de reflexión”**, indicadas por un 58,3% (n=7), un 41,7% (n=5) **“Sesiones presenciales”**, las **“Presentaciones”** son consideradas por un 33% (n=4), la **“Elaboración de Informes”** un 25%(n=3) y por último, un 16,7% de los usuarios (n=2), opina que sería útil la **“Videoconferencia”**. Un 8,3% (n=1) manifiesta que la implantación **“Foros comunes”** entre Comunidades, podría ser de gran utilidad para interaccionar y compartir nuestros conocimientos y experiencias con otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje diferentes.

1. Jornadas colectivas de reflexión	58,3% (n=7)
2. Sesiones Presenciales	33% (n=4)
3. Presentaciones	33% (n=4)
4. Elaboración de informes	25% (n=3)
5. Videoconferencia	16,7 (n=2)
6. Foros comunes	8,3% (n=1)

Tabla 20. Funcionalidades a añadir (Socialización Externa). Fuente: Elaboración propia

Cabe observar de nuevo, la importancia dada a las funcionalidades de **“Jornadas colectivas de reflexión”** y las **“sesiones presenciales”**.

En relación a *¿Cómo crees que podría el coordinador contribuir a mejorar nuestra interacción, y poder compartir nuestros conocimientos y experiencias (Socialización) con otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje diferentes y la organización?*, un 58,3% (n=7) valora positivamente las tareas de **“Organizar y coordinar la interacción con los participantes”** y **“Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes”**. Un 41,7% (n=5) creen útil **“Organizar el contenido”** y un 25% (n=3) valora las tareas de **“Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes”** y **“Elaboración de informes de síntesis”**. Un 16,7% (n=2) opinan que sería interesante **“Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias”**.

1. Organizar y coordinar la interacción con los participantes	58,3% (n=7)
2. Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes	58,3% (n=7)
3. Organizar el contenido	41,7% (n=5)
4. Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes	25% (n=3)
5. Elaboración de informes de síntesis	25% (n=3)
6. Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias	16,7% (n=2)

Tabla 21. Tareas del Coordinador (Socialización Externa). Fuente: elaboración propia.

En este apartado, se le da importancia a las tareas de ***“Organizar y coordinar la interacción con los participantes”*** y ***“mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes”***. La figura del ***“moderador/coordinador”***, es una de las más importantes para el adecuado desarrollo de la comunidad. Este “rol”, suele tratarse de un miembro respetado de la comunidad que conoce bien el tema y que está dispuesto a animar la comunidad (Sanz, 2005)

Para que una ***“Comunidad de Práctica/Aprendizaje”*** surja y se desarrolle, no basta con una mera agrupación de personas (Sánchez & Berrocoso, 2014). Para garantizar el desarrollo, los miembros de la comunidad, la ***“Comunidad de Práctica y Aprendizaje”*** y la propia Organización, en la que se inserta dicha comunidad, deberán contribuir a su crecimiento y progreso. El ***“coordinador/moderador”***, deberá mantener interconectadas las comunidades de práctica y utilizarlas para llegar a ser más eficaz

5.2. 2. Externalización: Representación y expresión

En relación al proceso de externalización, se entiende como, la representación y expresión de conocimiento que se produce. En este apartado, se distinguen dos tipos de

externalización: externalización dentro de la propia comunidad (Externalización Interna), y externalización fuera de la Comunidad, con otras Comunidades y con la organización (Externalización Externa).

Externalización interna

Con objeto de *“hacer disponible (externalización) nuestro conocimiento, para que esté disponible y se pueda ser consultado en cualquier momento dentro de la comunidad por otros miembro”*, las herramientas que los usuarios de la plataforma consideran más útiles son, *“Repositorio documental”* 75% (n=9), *“Blog”* 41,7% (n=5) y *“Wiki”* un 25% (n=3). El *“Foro”* y *“Directorio”* son herramientas consideradas por un 16,7% (n=2) y por último el *“Calendario”* por un 8,3% (n=1).

1.Repositorio	75% (n=9)
2. Blog	41,7% (n=5)
3. Wiki	25% (n=3)
4. Foro	16,7% (n=2)
5. Directorio	16,7% (n=2)
6. Calendario	8,3% (n=1)

Tabla 22. Herramientas más útiles (Externalización Interna). Fuente: elaboración propia

Son muchos los autores, como (Bronfman, 2011), (Sanz, 2005) y (Wenger, 2001), los que comparten las principales ventajas que se dan en las Comunidades de Práctica/Aprendizaje. Aquí merece la pena destacar, el repertorio común en el que se recopila y organiza de manera progresiva todo lo que se crea, permitiendo almacenar, conservar, organizar y descargar materiales. Los usuarios le dan una puntuación alta, en relación a la ayuda que proporciona en el proceso de externalización de conocimiento.

A cerca de, *“¿Qué funcionalidad crees que se podría añadir para mejorarla disposición (externalización) de nuestro conocimiento, para que esté disponible en cualquier momento en la Comunidad de Práctica/ Aprendizaje para otros miembros?”*, las opciones *“Elaboración/publicación de informes”* y *“Presentaciones”*, son valoradas ambas por un 41,7%(n=5). Las *“Sesiones*

presenciales” las considera útiles un 25% (n=3), y en último lugar son tenidas en cuenta, la *“Videoconferencia”* y las *“Jornadas colectivas de reflexión”*, con un 8,3% (n=1).

1. Elaboración / publicación de informes de síntesis	41,7% (n=5)
2. Presentaciones	41,7% (n=5)
3. Sesiones presenciales	25% (n=3)
4. Videoconferencia	8,3% (n=1)
5. Jornadas colectivas de reflexión	8,3% (n=1)

Tabla 23. Funcionalidades a añadir (Externalización interna). Fuente: elaboración propia

En lo que concierne a *“¿Cómo crees que podría el coordinador contribuir a hacer disponible (exteriorización) nuestro conocimiento, para que esté disponible en cualquier momento en la Comunidad de Práctica/ Aprendizaje para otros miembros?”*, el 58,3% de los usuarios de la plataforma (n=7), considera útil la *“Elaboración de informes de síntesis”*, seguido de *“Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias”*, *“Organizar el contenido”*, *“Organizar y coordinar la interacción con los participantes”*, *“Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes”*, todas con un 41,7% (n=5). Además, también se considera útil *“Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes”* un 25% de los encuestados (n=3).

1. Elaboración de informes de síntesis	58,3% (n=7)
2. Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias	41,7% (n=5)
3. Organizar el contenido	41,7% (n=5)
4. Organizar y coordinar la interacción con los participantes	41,7% (n=5)
5. Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes	41,7% (n=5)
6. Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes	25% (n=3)

Tabla 24. Tareas del Coordinador (Externalización Interna). Fuente: elaboración propia.

Externalización Externa

Con objeto de hacer disponible (exteriorización) nuestro conocimiento, para que esté disponible para la Organización y otras comunidades de Práctica/Aprendizaje en cualquier momento, los usuarios valoran positivamente las herramientas de, **“Repositorio Documental”** 66,7% (n=8), **“Banco de imágenes”** con un 25% (n=3), y **“Blog”**, y **“Calendario”**, ambas con un 16,7% (n=2). Hay que destacar, que un 16,7% (n=2), no considera útil **“ninguna de las herramientas”** de la plataforma para hacer disponible (exteriorización) nuestro conocimiento, y así sea utilizable para la Organización y otras comunidades de Práctica/Aprendizaje.

1.Repositorio	66,7% (n=8)
2. Banco de imágenes	25% (n=3)
3. Blog	16,7% (n=2)
4. Calendario	16,7% (n=2)
5. Ninguna herramienta	16,7% (n=2)

Tabla 25. Herramientas más útiles (Externalización Externa). Fuente: elaboración propia

Con respecto al enunciado *¿Qué funcionalidad crees que se podría añadir para mejorar que nuestro conocimiento esté disponible para la Organización y otras comunidades de Práctica/Aprendizaje en cualquier momento?*, un 58% de los usuarios de la plataforma (n=7) consideran útil a la herramienta **“Presentaciones”**. La **“Elaboración/publicación de informes”** es considerada por un 41,7% (n=5). Un 33,3% (n=4) considera útiles las **“Sesiones presenciales”**. En relación a **“Las Jornadas colectivas de reflexión”**, un 16,7% de los usuarios de la plataforma (n=2) lo valoran de forma útil.

1. Presentaciones	58,3% (n=7)
2. Elaboración de informes	41,7% (n=5)
3. Sesiones presenciales	33,3% (n=4)
4. Jornadas colectivas de reflexión	16,7% (n=2)

Tabla 26. Funcionalidades a añadir (Externalización Externa). Fuente: Elaboración propia

En relación a *“cómo podría el coordinador contribuir a mejorar que el conocimiento esté disponible para la Organización y otras comunidades de Práctica/Aprendizaje en cualquier momento”*, la tarea de **“Elaboración de informes de síntesis”** es considerada por 58,3% (n=7). Un 50% de los usuarios de la plataforma (n=6), considera útil **“Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes”**. Las tarea de **“Organizar el contenido”**, es considerada por un 41,7% (n=5). **“Organizar y coordinar la interacción con los participantes”**, y **“Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes”**, ambas con un 33,3% (n=4). Por último, un 8,3%

(n=1)se considera importante **“Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias”**.

1. Elaboración de informes de síntesis	58,3% (n=7)
2. Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes	50% (n=6)
3. Organizar el contenido	41,7% (n=5)
4. Organizar y coordinar la interacción con los participantes	33,3% (n=4)
5. Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes	33,3% (n=4)
6. Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias	8,3% (n=1)

Tabla 27. Tareas del Coordinador (Externalización Externa). Fuente: elaboración propia.

5.3. Interiorización y puesta en práctica

El proceso de interiorización está relacionado con las tareas de profundizar, comprender e interiorizar conceptos.

Con objeto de poder **“profundizar, comprender e interiorizar los conceptos desarrollados dentro de una Comunidad de Práctica/Aprendizaje”**, las herramientas, según el criterio de los usuarios de la plataforma, son : **“Repositorio Documental”**, un 81,8% (n=9), **“Blog”** un 36,4% (n=4), **“Foro”** 27,% (n=3), **“Wiki”** 18,2 % (n=2), y **“Directorio”** y **“Calendario”**, ambas valoradas con un 9,1% (n=1)

1. Repositorio	81,8% (n=9)
2. Blog	36,4% (n=4)
3. Foro	27% (n=3)
4. Wiki	18% (n= 2)
5. Directorio	9,1% (n=1)
6. Calendario	9,1% (n=1)

Tabla 28. Herramientas más útiles (Interiorización). Fuente: elaboración propia

A cerca de *“¿Qué funcionalidad crees que se podría añadir para mejorar que podamos comprender e interiorizar los conceptos desarrollados dentro de una Comunidad de Práctica?”*, *“las sesiones presenciales”* y *“elaboración/publicación de informes”* son un valoradas con un 50% (n=6). Las *“Jornadas colectivas de reflexión”*, son valoradas por un 41,7%(n=5), *“Videoconferencia”* un 16,7% (n=2) y *“Presentaciones”* con un 8,3% (n=1).

1. Sesiones presenciales	50% (n=6)
2. Elaboración/publicación de informes	50% (n=6)
3. Jornadas colectivas de reflexión	41,7% (n=5)
4. Videoconferencia	16,7% (n=2)
5. Presentaciones	8,3% (n=1)

Tabla 29. Funcionalidades a añadir (Interiorización). Fuente: elaboración propia

En relación a *¿Cómo crees que el coordinador podría contribuir a que profundicemos, comprendamos e interioricemos los conceptos desarrollados dentro de una Comunidad de Práctica?”*, un 75% de los usuarios de la plataforma (n=9), considera

útil que el coordinador realice las tareas de **“Organizar el contenido”** y **“Elaboración de informes de síntesis”**, **“Organizar y coordinar la interacción con los participantes”**, es valorada por un 33,3% (n=4). **“Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias”** y **“Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes”**, son consideradas ambas con un 16,7% (n=2).

1. Organizar el contenido	33,3% (n=4)
2. Elaboración de informes de síntesis	33,3% (n=4)
3. Organizar y coordinar la interacción con los participantes	33,3% (n=4)
4. Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias	16,7% (n=2)
5. Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes	16,7% (n=2)

Tabla 30. Tareas del Coordinador (Interiorización). Fuente: elaboración propia

5.4. Satisfacción

Con la variable de **“Satisfacción”**, pretendemos evaluar el grado de satisfacción de las comunidades, por parte de los profesionales implicados. Se pretende, recabar los grados de satisfacción de usuarios/coordinadores de esta comunidad sobre aspectos tales como la “Usabilidad, Accesibilidad, Arquitectura y Satisfacción en general”.

En relación a la **“Usabilidad: La plataforma de forma general se puede utilizar con facilidad”**, un 83,4 % de los usuarios de **“AsturSalud Comunidades”** (n=10), valoran de forma positiva esta afirmación, por el contrario un 16,6% (n=2), no lo valora de esta manera. El punto que trata sobre **“Accesibilidad: De forma general se puede acceder sin ningún problema a la plataforma”**, un 66,7% (n=8) están de acuerdo con la afirmación, un 33,3% (n=4) no lo consideran así. En lo que concierne a **“Arquitectura de la información: la información de manera general está bien estructurada y clara”**, un 83,3% (n=10), está de acuerdo, en contraposición, un 16,6% (n=2) no está de acuerdo. Finalmente, y acerca de **“Satisfacción: De forma general estoy satisfecho/a**

con la plataforma”, un 83,4% (n=10) valora positivamente esta afirmación, por el contrario, un 16,6% (n=2) lo valoran de forma negativa.

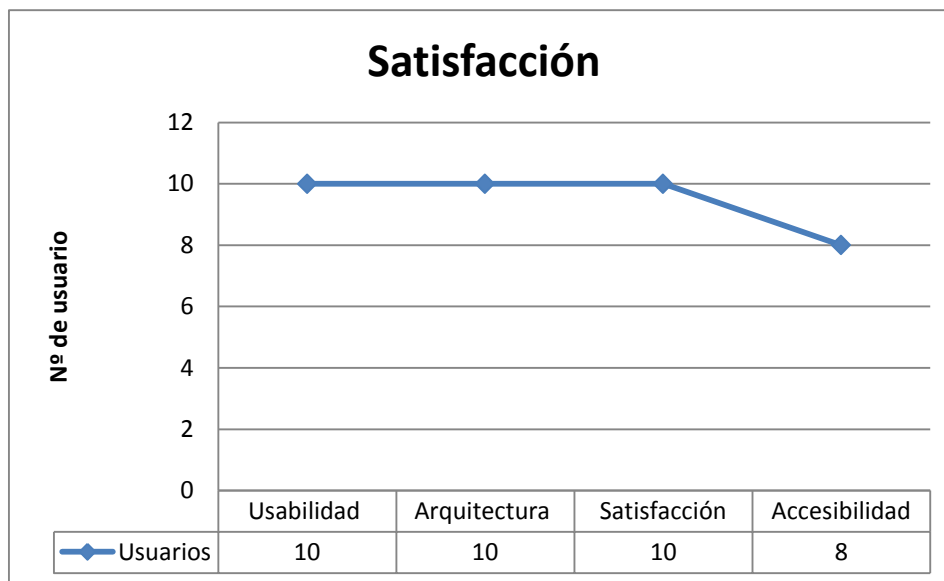


Gráfico 7. Satisfacción. Fuente: elaboración propia

La *“usabilidad”*, *“arquitectura”* y la *“accesibilidad”* son consideradas las principales causas del desarrollo y aceptación de herramientas virtuales. Aspectos importante a tener en cuenta, tiempo adecuado para la descarga de, sistemas de navegación, estructura del sitio *web*, aspectos generales de los gráficos del entorno, usos de enlaces, y diseños sencillos, son algunas de las estrategias que se pueden seguir (Ortiz, 2015). Los usuarios de la plataforma valoran de manera alta la *“Usabilidad”*, *“Arquitectura”* y *“Satisfacción”*. En cambio, la *“accesibilidad”*, disminuye en cuanto a su aceptación por parte de los usuarios.

6. Conclusiones y propuestas de mejora.

A lo largo de esta investigación se ha intentado poner de manifiesto las posibilidades didáctico-cognitivas de las Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje utilizadas en el entorno laboral. Teniendo en cuenta aspectos como sus potencialidades tecnológicas, las dinámicas que se desarrollan en la Comunidades, los procesos de transformación del conocimiento que se pueden generar y, evidentemente también, las estrategias didácticas que puedan adoptar en estos espacios. A continuación exponemos a modo de resumen general las ideas más destacadas de los resultados de la investigación, vinculándolas con los objetivos propuestos en este trabajo.

1. Respecto a Valoración de los elementos del Entorno Virtual que favorecen el aprendizaje.

En relación a la “*interfaz*” podemos concluir que el portal “Astursalud” dispone de una interfaz ágil y práctica, que presenta la información de forma atractiva y facilita la reflexión, y que en menor medida aunque con un porcentaje bastante alto, la presentación facilita el análisis y que es creativa e innovadora.

Con respecto a “*Organización de contenido*”: facilitará la visualización de todos los contenidos, podemos concluir, que la plataforma se organiza a través de un mapa de navegación, que descubre el contenido, que la estructura de los contenidos facilita la búsqueda de información, el contenido tiene una secuencia lógica que facilita la exploración y comprensión, y por último, aunque en menor medida que los anteriores aspectos, la organización del contenido es intuitiva y clara

En lo que concierne a “*Nivel de interactividad*”, podemos decir que el sistema de navegación es accesible e intuitivo y permite tener una visión general del entorno. En este apartado hay que destacar que los usuarios opinan que en la plataforma no se da la

posibilidad de añadir actividades abiertas para facilitar la aplicación de lo aprendido.

Por último, acerca de la “*Participación*” concluimos que existen recursos que proporcionan el acercamiento entre los participantes de la comunidad y que la participación incrementará cuando el coordinador elabore un plan de acción.

2. Respecto los elementos de la plataforma que contribuyen a la mejora de la gestión del conocimiento y proponer mejoras.

En este apartado se pretenden identificar las herramientas más útiles de la plataforma, que contribuyen a la transformación del conocimiento. Además se incluyen propuestas que se podrían añadir a las actuales. También se trata de incidir en el papel del coordinador dentro de la comunidad y como podría contribuir a la mejora de gestión del conocimiento.

El conocimiento generado en una comunidad, debe codificarse para poder transformarse. Esta transformación se produce cuando los distintos tipos conocimientos de los que dispone tanto el individuo, como la organización, ya sea conocimiento interno o externo, el conocimiento tácito se transforma en conocimiento explícito y viceversa. Esta conversión se consigue mediante la combinación de distintos procesos como pueden ser la socialización, externalización, conceptualización y experimentación (Martín, 2002).

Con el siguiente cuadro se puede expresar de forma visual las herramientas más útiles, las funcionalidades más interesantes que se podrían añadir a las Comunidades de Práctica/Aprendizaje y cómo podría contribuir el coordinador a mejorar la socialización dentro y fuera de la de la comunidad, según los encuestados.

Socialización	Dentro de la Comunidad	Fuera de la Comunidad
Herramientas más útiles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Foro 2. Repositorio documental 3. Blog 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Foro 2. Repositorio 3. Blog
Funcionalidades más útiles que se podrían añadir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Videoconferencia 2. Sesiones presenciales 3. Jornadas colectivas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornadas colectivas 2. Sesiones presenciales 3. Presentaciones
Contribución del coordinador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar y coordinar la interacción con los participantes 2. Organizar el contenido 3. Generar flujo de trabajo, temas de actualidad y noticias 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar y coordinar la interacción con los participantes 2. Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes 3. Organizar el contenido

Tabla 31. Herramientas más útiles para la Socialización. Fuente: elaboración propia

La investigación ha demostrado que la herramienta “*foro*” se considera la más útil para desarrollar el *proceso de socialización*, que consiste en poder contactar con otras personas. La “*Videoconferencia*”, es una de las funcionalidades que los encuestados afirman que se podría añadir a la plataforma, para potenciar el proceso de socialización dentro de la propia Comunidad. Además de la funcionalidad propuesta por los encuestados, “videoconferencia”, sería conveniente añadir a la plataforma diferentes redes sociales, que permitan desarrollar el proceso de socialización, entre todos los miembros de la Comunidad. Fuera de la Comunidad, se destaca “*Jornadas colectivas*”, funcionalidad que permitirá a los usuarios poder relacionarse con otros miembros de la plataforma de forma presencial. En relación a cómo podría contribuir el coordinador para mejorar el proceso de socialización, los encuestados opinan que “*Organizar y coordinar la interacción con los participantes*”. es la mejor opción.

Externalización: Representación y expresión	Dentro de la Comunidad	Fuera de la Comunidad
Herramientas más útiles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Repositorio documental 2. Blog 3. Wiki 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Repositorio documental 2. Banco de imágenes 3. Blog
Funcionalidades más útiles que se podrían añadir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentaciones 2. Elaboración/publicación de informes 3. Sesiones presenciales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentaciones 2. Elaboración/publicación de informes 3. Sesiones presenciales
Contribución del coordinador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de informes de síntesis 2. Mantener a la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes 3. Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de informes de síntesis 2. Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes 3. Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes

Tabla 32. Herramientas más útiles para el proceso de Externalización. Fuente: elaboración propia

En relación al proceso de “*Externalización, representación y expresión del conocimiento*”, la herramienta más útil, tanto dentro de la Comunidad como fuera de la Comunidad, según las valoraciones recabadas es el “*Repositorio Documental*”. Cabe destacar, en relación a la representación del conocimiento, que los encuestados, consideran muy útil, en segunda posición, la herramienta “*Banco de imágenes*”. Esta herramienta, ha sido notablemente valorada por los usuarios, por considerarla útil, al igual que el “*Repositorio Documental*”, sólo que el formato a guardar, son imágenes, video y sonido. Según (Coll, 2004), a la hora de abordar una estrategia didáctica, una medida a tener en cuenta de las tecnologías empleadas en los entornos virtuales, es la multimedia, que permite la integración, complementariedad y tránsito entre diferentes sistemas y formatos de representación, que facilita la generalización del aprendizaje. Las “*presentaciones*”, en ambos entornos, dentro y fuera de la comunidad, se consideran funcionalidades útiles y que se podrían añadir a la práctica de la Comunidad. Por último, la “*Elaboración de informes de síntesis*”, es considerada como una función que el coordinador podría realizar, y contribuir con estos documentos a la mejora del proceso de externalización.

Interiorización y puesta en práctica	
Herramientas más útiles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Repositorio documental 2. Blog 3. Foro
Funcionalidades más útiles que se podrían añadir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesiones presenciales 2. Elaboración/publicación de informes 3. Jornadas colectivas de reflexión
Contribución del coordinador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar el contenido 2. Elaboración de informes de síntesis 3. Organizar y coordinar la interacción con los participantes

Tabla 33. Herramientas más útiles para el proceso de Interiorización. Fuente: elaboración propia

En el apartado de “*interiorización y puesta en práctica del conocimiento*”, el “*Repositorio*” vuelve a ser la herramienta mejor valorada por los encuestados. Además, se consideran las Sesiones Presenciales, como funcionalidad más útil que se podría añadir en el trabajo de las Comunidades. Y finalmente “*Organizar el contenido*”, es la función que los encuestados consideran que el coordinador debería desarrollar para mejorar la praxis de la Comunidad.

De forma general y refundiendo todo lo anterior, se concluye con la siguiente tabla, las tres herramientas más valoradas y útiles para la transformación del conocimiento, de manera general.

RANKING	
Herramientas más valoradas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Repositorio documental 2. Blog 3. Foro
Funcionalidades más útiles que se podrían añadir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesiones presenciales 2. Jornadas Colectivas 3. Presentaciones 4. Elaboración de informes
Contribución del coordinador	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de informes de síntesis 2. Organizar y coordinar la interacción con los participantes 3. Organizar el contenido 4. Mantener a la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes

Tabla 34. Ranking. Fuente: elaboración propia

De esta clarificación podemos extraer, que el “*Repositorio documental*” es considerado muy útil. Creemos que se considera útil ya que utiliza como repositorio seguro para albergar diversos documentos. Normalmente los servicios que pertenecen al Principado de Asturias, disponen de una unidad de red segura, pero este acceso será única y exclusivamente para usuarios del servicio. Este repositorio, permitirá compartir documentación a los miembros de la Comunidad, sin necesidad que pertenezcan al mismo servicio, ni siquiera que estén situados en el mismo edificio. En el caso del “*Blog*”, segunda opción más valorada, podría ser entendida como útil, por su potencialidad para albergar noticias dentro de la comunidad. Y por último, el “*Foro*”, está considerada una herramienta útil, y el motivo puede ser por el debate que puede plantear de los contenidos albergados en la comunidad.

En relación a las prestaciones que se podrían añadir en las Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje, de forma general y las que más ayudarían, en la adecuada transformación de conocimiento, destacamos la importancia que se da a las “*sesiones presenciales*”, ya que, las personas experimentarán el sentimiento de ser parte de la comunidad y será interesante conocer quién participa. En las sesiones presenciales se pueden generar debates que se desarrollen posteriormente en la comunidad virtual (Wenger, McDermott, Snyder, 2002). Merece la pena destacar, que la función

“*Videoconferencia*”, se considera una de las más valiosas en el apartado de socialización.

Desde el punto de vista del encuestado, el coordinador podría contribuir a mejorar la transformación del conocimiento, realizando las siguientes tareas, y en el siguiente orden, “*Elaboración de informes de síntesis*”, “*Organizar y coordinar la interacción con los participantes*”, “*Organizar el contenido*” y “*Mantener a la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes*”. Las comunidades de práctica, son comunidades que se crean de manera voluntaria, y lo que la hace exitosa, será la capacidad del coordinador/moderador para generar expectativa, relevancia y valor para atraer y comprometer a los miembros (Wenger, McDermott, Snyder, 2002). Concluimos en que los encuestados, consideran primordial la elaboración de informes de síntesis dentro de las Comunidades. Esta valoración, puede ser debido, a que en los informes síntesis, podrán recoger las conclusiones de la Comunidad, que ayudarán a proporcionar una visión general de la Comunidad, y no perder la visión central de la misma.

3. *Respecto a la satisfacción en relación a la plataforma.*

Los factores que hacen que una Comunidad Virtual se desarrolle, son los conceptos de arquitectura de la información, accesibilidad y usabilidad, son las principales causas del desarrollo y aceptación de la herramienta. La arquitectura de la información se puede definir como el campo que se encarga de organizar la información de manera estructurada y clara (Hassan, Martín, Hassan & Martín, 2003). La accesibilidad Web, se encargan de que la información sea accesible a todos, en todas las circunstancias, que sea universal. Y por último la usabilidad web se encarga de que la información pueda ser usada cumpliendo con los objetivos de efectividad, eficiencia y satisfacción (Baez, Rivera & Velasco, 2004).

Los encuestados valoran de forma muy positiva la “*Usabilidad*” de la plataforma, de forma general la plataforma se puede utilizar con facilidad. En relación con la “*Arquitectura*”, la información está estructurada y clara, la mitad de los encuestados están de acuerdo, aunque 27% mantienen que no están de acuerdo con esta afirmación. Por último, en relación a la “*Accesibilidad*”, “*de forma general se puede acceder sin*

ningún problema a la plataforma”, es el aspecto menos valorado de todos, estando en desacuerdo un 27%. El problema de la accesibilidad, puede ser debido, a que la plataforma sólo puede usarse con determinados navegadores, normalmente los más actuales, y en el entorno del Principado de Asturias los navegadores que se utilizan actualmente no cumplen estos requisitos e impiden acceder son normalidad a los usuarios. Además, en la actualidad la plataforma sólo tiene acceso por reconocimiento de IP, y no se puede acceder desde entornos externos a la plataforma, aunque este último aspecto, en los próximos meses será solventado.

Para concluir, y en relación a la satisfacción, de **forma general, el encuestado está satisfecho con la plataforma**, más del 80% de los encuestados han contestado que están de acuerdo, o totalmente de acuerdo.

En el siguiente cuadro se representa de forma resumida, las fortalezas, debilidades y propuesta de mejora en relación a “AsturSalud Comunidades”, que podrán ser tenidas en cuenta para la mejorar la gestión del conocimiento y contribuir a la mejora del aprendizaje dentro de la Comunidad.

Fortalezas, Debilidades y Propuestas de Mejora “AsturSalud Comunidades”		
Fortalezas	Debilidades	Propuestas de mejora
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Buena presentación de la información y facilidad de visualización de contenidos <input type="checkbox"/> El sistema de navegación es accesible e intuitivo <input type="checkbox"/> Existen recursos que proporcionarán participación <input type="checkbox"/> Herramientas más útiles: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Repositorio ✓ Blog ✓ Foro <input type="checkbox"/> Arquitectura y Usabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La Plataforma no posibilita añadir actividades abiertas <input type="checkbox"/> Accesibilidad a la plataforma <input type="checkbox"/> Herramientas menos útiles: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wiki ✓ Directorio ✓ Banco de imágenes ✓ Calendario 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Reforzar el papel del Coordinador, incrementará la participación <input type="checkbox"/> Prestaciones que se podrían añadir: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sesiones presenciales ✓ Jornadas Colectivas ✓ Presentaciones ✓ Elaboración de informes ✓ Videoconferencia <input type="checkbox"/> Tareas que podría realizar el Coordinador con objeto de mejorar la gestión del conocimiento: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de informes de síntesis ✓ Organizar y coordinar la interacción con los participantes ✓ Organizar el contenido ✓ Mantener a la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes

Tabla 35. Fortalezas, Debilidades y Propuestas de Mejora. AsturSalud Comunidades. Fuente: elaboración

propia

Una vez analizadas las fortalezas, debilidades y definidas algunas propuestas de mejora de la plataforma, antes de concluir nuestro trabajo, a continuación pasamos a definir un “Plan de Aplicación de las Mejoras Propuestas sobre la Plataforma objeto de estudio (*AsturSalud Comunidades*)”. En este plan, se intenta relacionar acciones, temporalización de desarrollo y los agentes implicados en su puesta en práctica. Esta información se transmitirá a los gestores de la plataforma mediante la elaboración de un Informe Ejecutivo que permita una lectura ágil y fluida de las principales conclusiones de este trabajo, con el objetivo final de que el trabajo desarrollado sirva para la mejora interna de la plataforma “*AsturSalud Comunidades*”.

PLAN DE APLICACIÓN DE LAS MEJORAS PROPUESTAS SOBRE LA PLATAFORMA “ASTURSALUD COMUNIDADES”		
<i>Mejora a implantar</i>	<i>Personal implicado en su desarrollo e implantación</i>	<i>Temporalización</i>
<input type="checkbox"/> Mejorar la accesibilidad a la plataforma	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Administradores de la plataforma ➤ Personal de la Dirección General de Informática 	Septiembre 2015
<input type="checkbox"/> Reforzar el papel de coordinador, incrementando su participación en la plataforma, indicando tareas que podría realizar, con objeto de mejora de gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Administradores de la Plataforma. ➤ Coordinadores de las Comunidades ➤ Futuros Coordinadores de plataformas 	Septiembre, Octubre, Noviembre 2015
<input type="checkbox"/> Valorar funcionalidades propuestas para añadir a la plataforma	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Administradores de plataforma ➤ Personal de la Dirección General de Informática 	Septiembre, Octubre 2015
<input type="checkbox"/> Estimar las herramientas menos útiles, y valorar si sería necesaria su eliminación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Administradores de plataforma 	Septiembre, Octubre 2015

Tabla 36. Plan de aplicación de las mejores propuestas sobre la Plataforma "AsturSalud Comunidades"

7. Bibliografía

- Ávila Meléndez, L., Madrid, A., & Echeverría González, M. D. R. (2009). Construcción de comunidades virtuales para la investigación. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento(RUSC)*.Vol.6,n.º1.UOC.Recuperado en <http://hdl.handle.net/10609/3227>
- Baeza-Yates, R., Loaiza, C. R., & Martín, J. V. (2004). Arquitectura de la información y usabilidad en la web. *El profesional de la información*, 13(3), 168-178. Disponible en: <http://www.elprofesionalde lainformacion.com/contenidos/2004/mayo/1.pdf>
- Barrera-Corominas, A., Fernández-de-Álava, M., & Sallán, J. G. (2014). Aprendizaje colaborativo en comunidades de práctica online: La Plataforma e-Catalunya. *EduTec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (47). Disponible en: http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec47/pdf/EduTec-e_n47_Barrera-Fernandez-Garin.pdf
- Blanco, J. M. A. (2004). Introducción a la investigación en ciencias sociales. *In Cooperación al desarrollo y bienestar social* (pp. 87-115). Eikasía Ediciones.
- Blanco, J. M. A. (2013). Población y muestra. Cálculo del tamaño de la muestra y técnicas de muestreo. Universidad de Oviedo.
- Bronfman, S. V. (2011). Comunidades de práctica. Vol. 47, 51–68. Recuperado en <http://www.raco.cat/index.php/educar/article/viewArticle/244622/0>
- Cabero-Almenara, J. C. (2006). Comunidades virtuales para el aprendizaje. Su utilización en la enseñanza. *EduTec: Revista electrónica de tecnología educativa*, (20), 1. Recuperado en <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec20/cabero20.pdf>
- Cabezas Mardones, C. (2014). Leer y escribir en la web social: uso de blogs, wikis y multimedia compartida en educación. Recuperado en: <http://200.55.208.181/xmlui/handle/123456789/58>
- Carazo, P. C. M. (2006). El método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y gestión: Revista de la división de Ciencias Administrativas de la Universidad del Norte*, (20), 165-193. Recuperado en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499471>
- Castells, M. (2001). Internet y la sociedad red. *La Factoría*, 14, 15. Recuperado en

<http://instituto162.com.ar/wp-content/uploads/2014/04/INTERNET-Y-LA-SOCIEDAD-RED-Castells.pdf>

- Castells, M. (2004). La era de la información: economía, sociedad y cultura (Vol. 3). Siglo XXI.
- Coll, C. (2004). Psicología de la educación y prácticas educativas mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación. *Sinéctica*, 25, 1-24. Recuperado en http://www.researchgate.net/profile/Cesar_Coll/publication/44198000_Psicologa_de_la_educacin_y_prcticas_educativas_mediadas_por_las_tecnologas_de_la_informacin_y_la_comunicacin_una_mirada_constructivista/links/0046352bc1abab4603000000.pdf
- Coll, C., Bustos, A., & Engel, A. (2011). Perfiles de participación y presencia docente distribuida en redes asíncronas de aprendizaje: la articulación del análisis estructural y de contenido. *Revista de Educación*, 354, 657-688. Recuperado en: http://www.psyed.edu.es/prodGrintie/articulos/CC_AB_AE_PerfilesParticipacionPresenciaDocente.pdf
- Decreto 13/2014. *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, de 28 de enero (2014).
- Deu, M. E. E. (1997). Estilos cognitivos. *Aula abierta*, (69), 89.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid: Santillana/UNESCO.
- Fueyo, A. G. (2005). Tecnologías de la información y la comunicación en una sociedad globalizada. In *Un nuevo sujeto para la sociedad de la información* (pp. 147-158). Netbiblo.
- Gómez, C. G., & Heredero, C. D. P. (2013). La gamificación y el enriquecimiento de las prácticas de innovación en la empresa: Un análisis de experiencias. *Intangible Capital*, 9(3), 800-822.
- García, C. M. A., Honey, P., & Gil, D. J. G. (1994). Los estilos de aprendizaje: procedimientos de diagnóstico y mejora. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Hassan, Y., Martín, J., Martín, O. (2003). Arquitectura de la información en los entornos virtuales de aprendizaje. Aplicación de la técnica cardsorting y análisis cuantitativo de los resultados. *El profesional de la información* 13 (2)
- Hoyos, C. R., & Fueyo, A. G. (2011). La alfabetización audiovisual crítica en la

- sociedad de la información. *Una experiencia de formación continua*. Pixel-Bit: Revista de medios y educación, (39), 95-107.
- Illera, J.L. (2008). Comunidades Virtuales, práctica y aprendizaje: elementos para una problemática. En: *Comunidades Virtuales de Práctica y de aprendizaje*. Ediciones Universidad de Salamanca.
- La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. BOE, 29 de Abril de 1986
- Maestro Cano, J. Á., RibesLlopes, I., Merlo Vega, J. A., Ferreras Fernández, T., Gallo León, J. P., & Angosto Castro, A. (2010). Ciencia 2.0: aplicación de la Web social a la investigación. En: *X Workshop Rebiun sobre proyectos digitales: diez años de proyectos digitales: cambian las bibliotecas, cambian los profesionales*. Valencia, 7 y 8 de octubre de 2010.
- Martín Mejías, P. (2002). Gestión de la Información y del conocimiento en las organizaciones. En: Yepes, J. L. *Manual de información y documentación*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Martos, S. S. (2005). Comunidades de práctica virtuales: acceso y uso de contenidos. En: Lara Navaro, Pablo (coord.). *Uso de contenidos digitales: tecnologías de la información, sociedad del conocimiento y universidad*. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)* (vol. 2, nº 2). Recuperado en: <http://www.uoc.edu/rusc/2/2/dt/esp/sanz.pdf>
- Martos, S. S., & Gutiérrez, M. P. M. (2009). Conocimiento colaborativo: las comunidades de práctica y otras estrategias organizacionales. En: *Nuevas perspectivas para la difusión y organización del conocimiento: actas del congreso* (pp. 818-831). Servicio de Publicaciones.
- Merlo-Vega, J. A. (2009). Las diez claves de la Web social. *Anuario ThinkEPI*, 3, 034-036.
- Moral Pérez, M. E. D., & Villalustre Martínez, L. (2004). Indicadores de calidad en la docencia virtual: adaptación de los entornos a la diversidad cognitiva de los estudiantes. *Aula Abierta*, 84, pp. 155-172 (2004). Recuperado en <http://hdl.handle.net/10651/26952>
- Nisbet, R. A. (1966). *La formación del pensamiento sociológico*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Ortiz, D. C. (2015). La Usabilidad como Recurso de Gestión de Contenidos Web: Una aproximación para la optimización de portales web corporativos. *EDUCACIÓN Y*

CIENCIA, (15). Recuperado en:
http://revistas.uptc.edu.co/revistas/index.php/educacion_y_ciencia/article/view/3193

- Padilla García, JL, González Gómez, A & Pelez Menéndez. C (1998). Elaboración del cuestionario. En: *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos*. Madrid: Síntesis
- Peréz- Montoro, Gutiérrez, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones: fundamentos, metodología y praxis*. Gijón: Trea
- Pomares, Alicia (2014). SERENDIPIA |Escuchando las oportunidades de cada día. *Un blog de Alicia Pomares sobre recursos humanos, innovación, redes sociales corporativas*, 2.0. Disponible en:[https://serendipia2.wordpress.com/2014/05/04/sofisticando-el-trabajo-colaborativo-y-la-inteligencia-colectiva/\(blog\)](https://serendipia2.wordpress.com/2014/05/04/sofisticando-el-trabajo-colaborativo-y-la-inteligencia-colectiva/(blog)) 01/05/2015
- Riel, M. y Polin, L. (2004), On Line Learning Communities: Common Ground and Critical Differences in Designing Technical Enviromentes. En: S.A. Barab, R. Kling y J.H. GRAY (eds): *Desinging Virtual Communities in the Service of Learning*. New York: Cambridge University Press, 16-50.
- Rodríguez-Hoyos, C & Fueyo, A.G. (2011). La alfabetización audiovisual crítica en la sociedad de la Información. Una experiencia de Formación Continua. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (39), 95-107.
- Rojas, A.J; Fernández, J. & Pérez, C. (Eds.) (1998). *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos*. Madrid: Síntesis
- Salinas, J. (2004). Cambios metodológicos con las TIC. Estrategias didácticas y entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje. *Bordón*.
- San Fabián Maroto, J.L., Belver Domínguez, J.L. y Álvarez Álvarez, C. (2014). ¿Nuevas Estrategias y Enfoques de aprendizaje en el contexto del Espacio Europeo de Educación Superior? *REDU - Revista de Docencia Universitaria*, 12 (4), 249-280. Recuperado en <http://www.red-u.net>
- Sánchez, M. R. F., & Berrocoso, J. V. (2014). Comunidades de práctica: un modelo de intervención desde el aprendizaje colaborativo en entornos virtuales. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 21(42), 97-105.
- Santoyo, A. S., & Martínez, E. M. (2003). *La brecha digital: mitos y realidades*. UABC.

- Sanz, S. (2005). Comunidades de práctica virtuales: acceso y uso de contenidos. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 2(2), 26-35.
- SESPA (2013). *Memoria 2013*. Servicio de Salud de Principado de Asturias
- Siemens, G. (2006). Knowing knowledge. Recuperado en: http://www.elearnspace.org/KnowingKnowledge_LowRes.pdf
- Valente, JR., Tavares-Silva, T. & Zahaed-Cohelo, S (2008) La Comunidad de aprendizaje como medio de capacitación de funcionarios de estado y para la identificación de talentos. En: Rodríguez Illera, J. L. (coord). *Comunidades Virtuales de Práctica y de Aprendizaje*. (U. de Barcelona, Ed.).
- Wenger, E. (2001). *Comunidades de práctica: aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós.
- Wenger, E., McDermott, R. A., & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Harvard Business Press.
- Zúñiga Vega, C., & Arnáez Serrano, E. (2015). Comunidades virtuales de aprendizaje, espacios dinámicos para enfrentar el Siglo XXI.

Anexo

Anexo 1. Encuesta

- https://docs.google.com/forms/d/141sASdV5mRsXftz3utl_54tQOL3giKoLEcz-nsIQ7yE/viewform

Anexo 2. Gráficos "Google Drive"

- https://docs.google.com/forms/d/141sASdV5mRsXftz3utl_54tQOL3giKoLEcz-nsIQ7yE/viewanalytics

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

“AsturSalud Comunidades” es un proyecto para el “*diseño, desarrollo e implantación de un entorno de Comunidades Virtuales de Práctica/Aprendizaje*”.

Son muchos los autores que coinciden en afirmar que la implantación de Comunidades de Práctica/Aprendizaje en el entorno laboral desarrolla el aprendizaje individual/organizacional y contribuye a la mejora de la gestión del conocimiento.

Con objeto que clarificar estas afirmaciones se diseña esta investigación, enmarcada dentro de un Trabajo Fin de Master (TFM) del Master en Intervención e Investigación Socioeducativa de la Universidad de Oviedo. Los objetivos del presente trabajo son:

- **Identificar los elementos de la Comunidad de Práctica/Aprendizaje “AsturSalud Comunidades” que contribuyen a mejorar el aprendizaje.** Este objetivo será analizado con el apartado 2. (*Valoración de los elementos del Entorno Virtual que favorecen el aprendizaje*), profundizando para ello en aspectos tales como Interfaz (valoración de cómo se presenta la información), organización de la información, nivel de interactividad y participación dentro de la plataforma.
- **Reconocer los elementos de la plataforma que contribuyen a la mejora de la gestión del conocimiento y proponer mejoras.** Este objetivo se analizará en el apartado 3. (*Gestión del Conocimiento: Posibilidades y Propuestas*), recabando información relativa a la interacción con otros miembros de la comunidad, con otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje y con la propia organización (*Socialización*) (Apartado 3.1 y 3.2), la *exteriorización* del conocimiento (Apartado 3.3 y 3.4) y el análisis de los elementos de la plataforma “AsturSalud Comunidades” que contribuyen a profundizar, comprender e interiorizar los conceptos desarrollados en la Comunidad Práctica/Aprendizaje (*Interiorización*) (Apartado 3.5).
- **Evaluar el grado de satisfacción de las comunidades por parte de los profesionales implicados.** Se pretende recabar los grados de satisfacción de usuarios/coordinadores de esta comunidad sobre aspectos tales como la “*Usabilidad, Accesibilidad, Arquitectura y Satisfacción en general*”, que se desarrolla en el Apartado 4. (*Grado de Satisfacción*) de la presente encuesta.

1. Variables de Clasificación:

- Edad:

- Entre 20-30 años
- Entre 31- 40 años
- Entre 41-50
- Entre 51-60
- Entre 61-70

- Sexo: Mujer Hombre

- Titulación (Especificar la de Mayor Grado): _____.

- Grupo- Subgrupo:

- A1- A
- A2- B
- C1-C
- C2-D

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

- OAP-E
- Puesto de trabajo (Especificar):_____.
- Antigüedad en la administración:
 - Menos de 5 años.
 - Entre 5 y 15 años.
 - Entre 16 y 30 años.
 - Más de 30 años.
- Tiene formación previa en TIC: SI NO

Seleccione la opción a la que pertenezca:

- Coordinador de Comunidad de práctica
- Usuario de Comunidad de Práctica

2. Valoración de los elementos del Entorno Virtual que favorecen el aprendizaje

Interfaz	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
La presentación de la información es de forma creativa e innovadora				
La presentación de la información es de forma atractiva y facilita la reflexión				
La interfaz es ágil y práctica				
La presentación del contenido facilita el análisis				

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

Organización	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
La plataforma se organiza, a través de un mapa de navegación que descubra la organización del contenido				
La estructura de los contenidos facilitar la búsqueda de la información				
La organización del contenido es intuitiva y clara.				
El contenido tiene una secuencia lógica que facilite la exploración y comprensión de los contenidos				

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

Nivel de interactividad	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
La plataforma permite que exista interactividad a través de enlaces hipertextuales				
El entorno permite la manipulación para recabar información y obtener datos				
En la plataforma se da la posibilidad de añadir actividades abiertas para facilitar la aplicación de lo aprendido				
En la plataforma existe abundancia de material complementario para su estudio, análisis y contraste				

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

Participación	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
la plataforma permite la participación a través de debates y foros				
La plataforma está orientada a contrastar puntos de vista, reflexionar acerca de los comentarios del resto de compañeros				
La participación puede incrementar cuando el coordinador elabora un plan de acción				
La participación se limita a obtener información para fundamentar su acción				

3. Gestión del Conocimiento: Posibilidades y Propuestas.

3.1. Para poder **interaccionar con otros miembros de la comunidad y compartir nuestros conocimientos y experiencias (Socialización)**, selecciona herramienta/herramientas más útiles según tu criterio: 3.1.

Directorio	Banco de imágenes	Wiki
Calendario	Blog	
Repositorio Documental	Foro	

- ¿Qué **funcionalidad** crees que se podría añadir a la Comunidad de Práctica para **interaccionar** con miembros de la comunidad y compartir nuestros conocimientos y experiencias (Socialización)?
 - o Sesiones presenciales
 - o Elaboración/publicación de informes
 - o Jornadas colectivas de reflexión
 - o Presentaciones
 - o Videoconferencia
 - o Otras. Indica cuál:

- ¿Cómo crees que podría el **coordinador contribuir a mejorar** la **interacción** con miembros de la comunidad y compartir nuestros conocimientos y experiencias (Socialización)?

- Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes
- Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes
- Organizar y coordinar la interacción con los participantes
- Organizar el contenido
- Elaboración de informes de síntesis
- Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias
- Otras. Indica cuál:

3.2. Para poder **interaccionar con otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje diferentes y la Organización**, poder compartir nuestros conocimientos y experiencias (**Socialización**), selecciona herramienta/herramientas más útiles según tu criterio:

Directorio	Banco de imágenes	Wiki
Calendario	Blog	
Repositorio Documental	Foro	

- ¿Qué **funcionalidad** crees que se podría añadir a la Comunidad de Práctica para **interaccionar** y compartir nuestros conocimientos y experiencias (**Socialización**) con **otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje diferentes y con la Organización**?
 - Sesiones presenciales

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

- Elaboración/publicación de informes
 - Jornadas colectivas de reflexión
 - Presentaciones
 - Videoconferencia
 - Otras. Indica cuál: _____.
- ¿Cómo crees que podría el **coordinador contribuir** a mejorar nuestra **interacción**, y poder compartir nuestros conocimientos y experiencias (**Socialización**) con **otras Comunidades de Práctica/Aprendizaje diferentes y la organización**?
- Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes
 - Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes
 - Organizar y coordinar la interacción con los participantes
 - Organizar el contenido
 - Elaboración de informes de síntesis
 - Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias
 - Otras. Indica cuál: _____.

3.3. Con objeto de **hacer disponible (exteriorización) nuestro conocimiento, para que esté disponible y se pueda ser consultado en cualquier momento dentro de la comunidad por otros miembros** selecciona la herramienta/herramientas más útiles según tu criterio:

Directorio	Banco de imágenes	Wiki
Calendario	Blog	
Repositorio Documental	Foro	

- ¿Qué funcionalidad crees que se podría añadir para mejorar **la disposición (exteriorización) de nuestro conocimiento, para que esté disponible en cualquier momento en la Comunidad de Práctica/ Aprendizaje para otros miembros?**
 - Sesiones presenciales
 - Elaboración/publicación de informes
 - Jornadas colectivas de reflexión
 - Presentaciones
 - Videoconferencia
 - Otras. Indica cuál: _____.

- ¿Cómo crees que podría el coordinador contribuir a **hacer disponible (exteriorización) nuestro conocimiento, para que esté disponible en cualquier momento en la Comunidad de Práctica/ Aprendizaje para otros miembros?**

- Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes
- Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes
- Organizar y coordinar la interacción con los participantes
- Organizar el contenido
- Elaboración de informes de síntesis
- Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias
- Otras. Indica cuál: _____.

3.4. Con objeto de **hacer disponible (exteriorización) nuestro conocimiento, para que esté disponible para la organización y otras comunidades de Práctica/Aprendizaje en cualquier momento,** selecciona la herramienta/herramientas más útiles según tu criterio:

Directorio	Banco de imágenes	Wiki
Calendario	Blog	
Repositorio Documental	Foro	

- ¿Qué funcionalidad crees que se podría añadir para mejorar que nuestro conocimiento **esté disponible para la organización y otras comunidades de Práctica/Aprendizaje en cualquier momento?**
 - Sesiones presenciales
 - Elaboración/publicación de informes

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

- Jornadas colectivas de reflexión
 - Presentaciones
 - Videoconferencia
 - Otras. Indica cuál: _____.
- ¿Cómo crees que podría el coordinador contribuir a mejorar que nuestro conocimiento **esté disponible para la organización y otras comunidades de Práctica/Aprendizaje en cualquier momento?**
- Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes
 - Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes
 - Organizar y coordinar la interacción con los participantes
 - Organizar el contenido
 - Elaboración de informes de síntesis
 - Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias
 - Otras. Indica cuál: _____.

3.5. Con objeto de poder **profundizar, comprender e interiorizar los conceptos** desarrollados dentro de una Comunidad de Práctica/Aprendizaje, selecciona la herramienta/herramientas más útiles según tu criterio:

Directorio	Banco de imágenes	Wiki
Calendario	Blog	
Repositorio Documental	Foro	

- ¿Qué funcionalidad crees que se podría añadir para mejorar **que podamos comprender e interiorizar los conceptos**

desarrollados dentro de una Comunidad de Práctica?

- Sesiones presénciales
- Elaboración/publicación de informes
- Jornadas colectivas de reflexión
- Presentaciones
- Videoconferencia
- Otras. Indica cuál:

- ¿Cómo crees que podría el coordinador puede contribuir a que profundicemos, **comprendamos e interioricemos los conceptos**

desarrollados dentro de una Comunidad de Práctica?

- Dar apoyo técnico básico ante los problemas de los participantes

Encuesta sobre valoración de aprendizaje, conocimiento y satisfacción en Astur Salud Comunidades

- Mantener la comunidad conectada con otras comunidades pertinentes
- Organizar y coordinar la interacción con los participantes
- Organizar el contenido
- Elaboración de informes de síntesis
- Generar un flujo de nuevos eventos, temas de actualidad y noticias
- Otras. Indica cuál:

4. Grado de Satisfacción:

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
<u>Usabilidad:</u> La plataforma de forma general se puede utilizar con facilidad				
<u>Accesibilidad:</u> De forma general se puede acceder sin ningún problema a la plataforma				
<u>Arquitectura de la información:</u> la información de manera general está bien estructurada y clara				
<u>Satisfacción:</u> De forma general estoy satisfecho/a con la plataforma				

iiiiGRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!!!!

