



Comunidad Virtual de Aprendizaje de Orientación Laboral (CVAOL).

1. Título del proyecto de innovación/investigación.

Comunidad Virtual de Aprendizaje de Orientación Laboral (CVAOL)

2. Número de personas y perfiles del equipo de innovación/investigación.

Aprox. 40 personas

- Coordinador/a: 1 persona
- Facilitadores/as: 2/3 personas
- Dinamizadores/as: 2/3 personas
- Participantes: 32 personas

3. Memoria del proyecto de investigación:

a. Antecedentes y estado actual de la cuestión

La función de orientación se ha desarrollado por diferentes perfiles desde diferentes instituciones públicas, privadas, ONGs, etc. El denominador común es el de apoyar a las personas en su empleabilidad, de capacidad de aprendizaje y de autonomía en encontrar sus opciones profesionales y de trabajo.

Esta actividad ha ido desarrollándose sin un núcleo profesional de referencia, y en este momento de transformación en la concepción del trabajo y de las relaciones sociales se ha evidenciado la necesidad de un replanteamiento de la función y acción de orientación profesional y laboral.

Últimamente se identifica la función de orientación laboral como una de las claves de la lucha contra la desigualdad, el desempleo juvenil o el paro de larga duración, sin estar definido con claridad el objetivo de esta función, que se confunde con la inserción laboral o la intermediación.

La función de orientación, en opinión de los orientadores, debe centrarse en impulsar y activar la capacidad de aprendizaje y el autoconocimiento de las personas, que conllevaría una mayor autonomía y empleabilidad propia.

La tecnología ha empezado a tener un impacto cierto en la función de orientación, por un lado subsumida en servicios online asociados a la búsqueda de empleo a través de plataformas como Infojobs o como LinkedIn; pero también se percibe en la incorporación de aplicaciones avanzadas de inteligencia artificial, como ChatBots que ya algunas compañías han incorporado en su proceso de selección.

Finalmente, la irrupción de COVID19 ha supuesto la necesidad de establecer las interacciones humanas de forma virtual, sin presencia; lo que ha puesto en evidencia la reintermediación que se está produciendo en este servicio, tanto si está soportado por una institución pública como los servicios de empleo, una institución privada como la Fundación Caixa o una ONG como Cruz Roja; abriendo las posibilidades de atención uno a uno a demanda como un servicio profesional más disponible en Internet.

b. Objetivos

Compartir las visiones y experiencias de las personas que en diferentes contextos y destinatarios se realizan como orientación profesional.

Converger en una determinación profesionalizada de la función y la acción de orientación, tanto con soporte institucional o como actividad independiente.

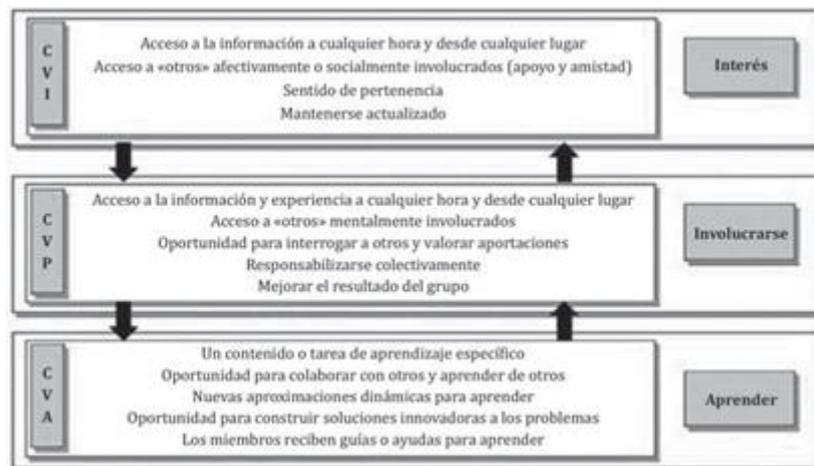
Replantear la acción de orientación en función de los cambios percibidos en el ámbito del trabajo, del empleo y de la sociedad, por el impacto del nuevo contexto.

Experimentar la transición de un grupo profesional en red social como comunidad virtual de interés (CVI) a una comunidad virtual de práctica (CVP) y una comunidad virtual de aprendizaje (CVA)

Monitorizar y evaluar el uso de apps de red de conocimiento y de metodologías de laboratorio de aprendizaje como base de la interacción y la actividad de la CVA.

Método de trabajo

1. **Comunidad Virtual de Interés (CVI)**. Actualmente en el Grupo “Fundación ERGON Orienta” en LinkedIn se han incorporado 6500 personas con diferentes perfiles e intereses. De ellos 1500 se describen como orientadores, entendemos el grupo de 6500 / 1500 como Comunidad Virtual de Interés (CVI) según la definición de Coll, Bustos y Engel(2008)



2. **Comunidad Virtual de Práctica (CVP)**

Incorporación de orientadorxs ya inscritos a través del grupo LinkedIn a los Labs de retos de interés sugeridos en la web de Fundación ERGON-Orienta.

(www.fundacionergon.org), en una red social propia y dedicada, con dinamización y monitorización de la actividad de interacción.

Soportamos esta red social con la aplicación de red de conocimiento desarrollada e implantada por la startup española Zapiens (zapiens.ai) que ha desarrollado un APP para móviles orientada a la gestión de conocimiento y personas en las organizaciones, basada en la dinámica de preguntas y respuestas (*knowledge is about questions*); y con una monitorización soportada con un modelo de gamificación.



3. **Metodología de colaboración** en Laboratorios de Aprendizaje para abordar retos de interés para la comunidad virtual de práctica(CVP)



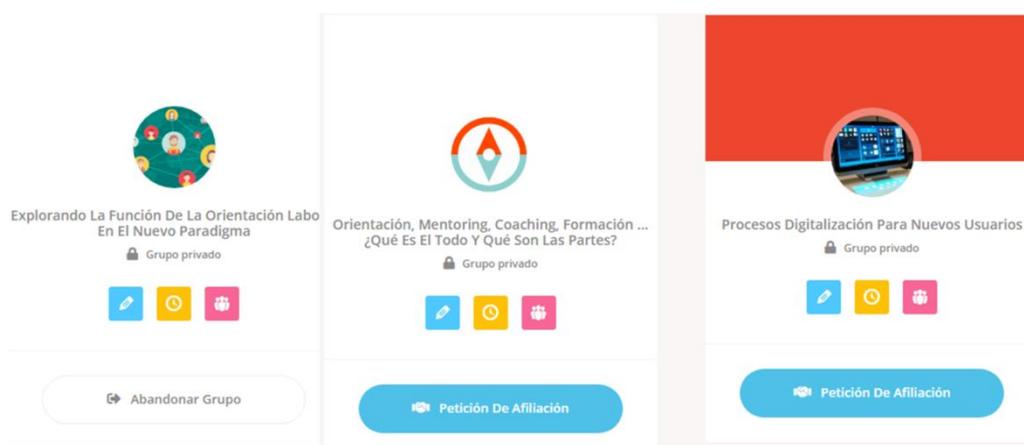
Laboratorios de aprendizaje (Labs en www.fundacionergon.org) sobre los temas previamente consensuados por el colectivo interesado.

4. Comunidad Virtual de Aprendizaje

Labs ERGON es un entorno colaborativo para la exploración, la generación de conocimientos y desarrollo profesional de los/las Orientadores Laborales. Los laboratorios son estructuras abiertas y voluntarias para experimentar, co-crear valor y aprender.

Los Labs funcionan como Grupo Privado, el acceso se realiza mediante registro, y se participa en los Labs que se encuentran abiertos según los intereses de los participantes. Cada Lab tiene una persona asignada como facilitador/a.

Algunos de los temas activados en los Labs aparecerán como Categorías en la red de conocimiento y recogerán las preguntas, respuestas y comentarios que se susciten.



Ya se encuentran registradas 64 personas activas.

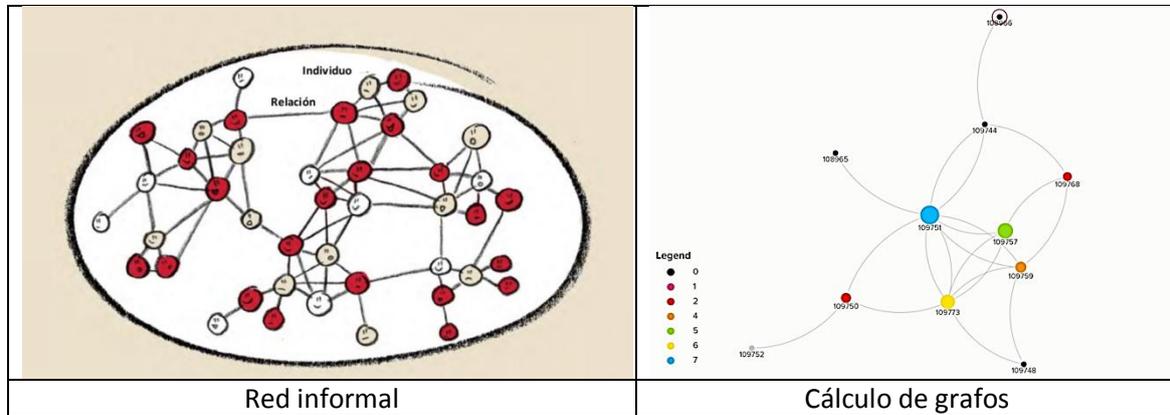
(<https://blog.fundacionergon.org/miembros/>) que serán la base de la experiencia de Comunidad Virtual de Aprendizaje de Orientación(CVAO).

Cronograma y planificación de tareas

- **Fase_1: Dic20-Ene21** – Acuerdos con entidades
 - Acuerdo con Fundación ERGON y Grupo Orientadores para la configuración de Labs ERGON como Comunidades Virtuales de Aprendizaje.
 - Firma por parte de Fundación ERGON de acuerdo de participación con Zapiens en el proyecto H2020, y utilización del proyecto como TEST de la red de conocimiento.
- **Fase_2: Feb21-Abr21** – Desarrollo de Labs en Comunidad de Práctica-Aprendizaje
 - Incorporación de personas activas en Labs a la Red de conocimiento Zapiens
 - Activación de interacciones en la Red.
 - Realización de acciones online en los Labs
- **Fase_3: May21 – Jun21** - Elaboración y presentación resultados
 - Recopilación de resultados de la interacción en Red de Conocimiento Zapiens
 - Elaboración de feedback y participación en entrevistas y focusgroup dentro de la evaluación en el programa H2020
 - Recopilación de conclusiones de los Labs. Elaboración de recursos para su publicación.

Resultados esperados y beneficios del proyecto.

- **Experimentación de las transiciones** entre CVI-CVP-CVA de un grupo de profesionales de la orientación profesional constituido desde el inicio por voluntad propia.
- **Integración en la acción de la CVA** de una app de interacción y una metodología de laboratorio de aprendizaje en online.



- **Monitorización de interacciones en la CVA** en base a un modelo gamificado (push & pull) de preguntas y respuestas y acceso por el móvil.
- **Determinación de la red** de relaciones establecida, del mapa de categorías y de los nodos principales.

Reflexión y Resultados

Una Comunidad tal y como la hemos entendido en esta experiencia NO es un equipo, por tanto no tiene objetivos de aprendizaje establecidos por un interés externo a la propia comunidad. Desde el exterior se promueve y facilita, se observa y reflexiona, se aporta realimentación a la propia comunidad.

Es un organismo que se genera en un ámbito abierto como las redes sociales en el ámbito de un colectivo heterogéneo, que establece una relación débil entre sus miembros que casi nunca se conocen, que se identifican por su interés común, su participación efectiva, y que orbita alrededor de núcleos de aprendizaje y de acción.

El resultado de la Comunidad, que no de un equipo, es su propia continuidad y reconocimiento por parte de los miembros que la integran en sus diferentes niveles: Interés, Práctica y Aprendizaje. Su propia supervivencia y evolución tiene como efecto la acción e influencia sobre el contexto en el que se desarrolla, tanto profesional como relacional.

Podemos establecer algunos ejes que nos deben permitir establecer una observación y reflexión sobre la evolución y resultados de la comunidad:

Propósito

Un sentido de propósito compartido hace que un grupo sea una Comunidad en lugar de una colección de individuos.

El propósito que ha orientado la experiencia realizada ha sido el de [identificar y dar identidad](#) a una Comunidad Virtual de Aprendizaje de [Orientación Laboral](#), en sus diferentes niveles: Interés, Práctica y Aprendizaje.

Pertenencia

La Comunidad es abierta en su nivel de Interés, de intercambio en su nivel de Práctica y de compromiso en su nivel de Aprendizaje. Nos referimos a una única Comunidad con diferentes niveles que cada persona recorre según su interés en cada momento.

El proceso de transición entre la Comunidad de Interés, la Comunidad de Práctica y la Comunidad de Aprendizaje decanta los modos de incorporación de las personas a la Comunidad que mantiene los distintos círculos de influencia.

En el nivel de Interés, identificamos 6500 personas en red LinkedIn, 1500 se han referido como Orientadorxs Laborales. En el nivel de Aprendizaje han participado 90 personas en esta experiencia, que han realizado su proceso de incorporación a la plataforma utilizada.

Participación

La participación efectiva en la Comunidad se impulsa desde su núcleo más activo y comprometido y se difunde por diferentes canales hacia los círculos más amplios de la Comunidad, abriendo la participación en los distintos niveles, actuando como un feedback progresivo.

Comunidad Virtual de Aprendizaje de Orientación Laboral (CVAOL)

Se ha generado un conjunto de 60 preguntas en 4 categorías consensuadas en una actividad previa en la Comunidad: Función de Orientación; Futuro del Trabajo, Herramientas de Orientación; Nuevas Competencias

Contexto

El contexto virtual nos facilita el acceso a colectivos más numerosos, con diferentes perfiles, ubicaciones y culturas. Por lo que la Comunidad de inicio tiene una naturaleza heterogénea, diversa y con múltiples focos de interés.

Se ha utilizado la app de Zapiens "*Knowledge is about questions*" y su bot ZAP. Se han establecido 4 categorías sobre las que se han clasificado las preguntas y se han incorporado contenidos no previamente elaborados, sino en función de ellas.

Proceso

El proceso que se propone es el de la identificación de intereses atractores mediante una dinámica de generación de preguntas dirigidas a la Comunidad y respondidas por diferentes miembros de esta comunidad.

Con este proceso de realimentación de preguntas y respuestas hemos obtenido una mejor identificación de los intereses de la comunidad y una primera identificación de la red informal de nodos de influencia, más preguntadores y más respondedores.

Acción

La acción posible se lleva a cabo mediante la publicación de las infografías, vídeos, posts en la Comunidad y por ende en las redes sociales, facilitando la incorporación a informes y estudios en el ámbito profesional de interés.

Los resultados de esta experiencia de Comunidad de Aprendizaje en preguntas, respuestas, contenidos se han incorporado como [mapas de conceptos, de palabras o de interés](#) en otras acciones realizadas en la Comunidad por la Fundación ERGON como promotora. Por ejemplo, programa "AGORA" una experiencia de aprendizaje para orientarxs.

Aproximación al presupuesto requerido

- Utilizamos los recursos de Fundación ERGON sin coste para los participantes.
- El uso de la Red de Conocimiento Zapiens se realiza en el marco de un proyecto H2020 para el test de la herramienta, con licencias gratuitas para los participantes.
- Tiempo y energía de los facilitadores y participantes.

Medios previstos para la difusión de los resultados.

- Web de Fundación ERGON (www.fundacionergon.org)
- Programa “Agora” de formación de orientadores laborales
- Publicación en LinkedIn, Twitter
- Difusión por Zapiens dentro del proyecto H2020

Entidades participantes o proyectos relacionados

- Fundación ERGON
- Zapiens
- Programa H2020 – Unión Europea
- indirectamente entidades públicas y privadas en las que desarrollan su labor lxs participantes

Referencias bibliográficas y fuentes documentales.

Artículos

Alegría, K. (2020) ¿Qué son los laboratorios de aprendizaje?

<https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-son-los-laboratorios-de-aprendizaje-parte-14-karitte-alegría/>

Bohm,D.; Factor, D.; y Garrett,P. (1991) Dialogue, a proposal. <https://infed.org/mobi/dialogue-a-proposal/>

Boud,D; Middleton,H. (2003) Learning from Others at Work: Communities of Practice and Informal Learning. Journal of Workplace Learning

https://www.researchgate.net/publication/240260284_Learning_from_others_at_work_Communities_of_practice_and_informal_learning

Coll, Bustos y Engel (2008). Las comunidades virtuales de aprendizaje

https://www.researchgate.net/publication/259933069_Las_comunidades_virtuales_de_aprendizaje

Izquierdo,S (2018) Nuevo modelo de orientación profesional

https://www.academia.edu/38161025/TFG_Orientaci%C3%B3n_Profesional_Universitaria_Seve_Izquierdo_pdf

Meirinhos,M; Osório,A (2009) Las comunidades virtuales de aprendizaje: el papel central de la colaboración. Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación, núm. 35, julio, 2009, pp. 45-60

Poves,J.;Seijas.A.;Rebelo,F.;Borreguero,S. (2020) Nuestra historia de aprendizaje. Grafos de interacciones en un chat abierto. Data Science for Business Bootcamp. Sngular-Teamlabs <https://drive.google.com/file/d/1ong9dHWDjv7XelhCsZXNDbq44rm48SU6/view?usp=sharing>

Pyrko,I; Dörfler,V.; EdenFirst, C. (2019) Communities of practice in landscapes of practice, Research Article, <https://doi.org/10.1177/1350507619860854>

Suárez-Guerrero,C.;Gutiérrez-Esteban, P. (2020) Comunidades virtuales que aprenden,. <https://www.researchgate.net/publication/347999499> Comunidades virtuales que aprenden

Trujillo, F. y Álvarez, D. (2020). Podcast sobre Comunidades de Aprendizaje. En plataforma Moodle Mondragon Unibertsitatea. <https://online.mondragon.edu/mod/book/view.php?id=208934&chapterid=23743>

Wenger-Trayner, B. & Wenger, E. (2015). Communities of practice: a brief introduction <https://www.researchgate.net/publication/235413087> Communities of Practice A Brief Introduction

Wheatley, M & Frieze,D. (2011) Leadership in the Age of Complexity: From Hero to Host. Resurgence Magazine.<https://margaretwheatley.com/library/articles/leadership-in-age-of-complexity/>

Libros

Batram, A. (2001). *Navegar por la complejidad*. Ed Granica

Cañigual,A. (2020) *El trabajo ya no es lo que era*. Ed. Conecta

Casamayor,G;Ramos,T (Cord.).(2019) *Ecosistemas de aprendizaje*. Ed. UOC

Isaak,W. (1999) *Dialogue and the art of thinking together*. Ed. Currency and Doubleday

Lekue,I. (2019) *Liderazgo Ágil*. Autoedición

Pflaeging, N. (2014) *Organize for complexity*. Ed. BetaCodex Publishing

Trujillo,F. (2018) *Activos de aprendizaje*. Ediciones SM