

Ficha de las Buenas Prácticas Académicas

Título de la Buena Práctica:

El World Café on line como metodología de Formación Continua para mujeres directivas y predirectivas.

Tipo de práctica:

Metodología de trabajo on line para formación continua que se apoya en las potencialidades de las NNTT y del aprendizaje cooperativo para eliminar ciertas barreras de acceso de determinados colectivos, como el de las mujeres directivas o predirectivas, a la formación continua.

Nombre profesorado:

Coordinación:

- Visitación Pereda

Anfitrionas:

- Beatriz Alonso
- Haizea Miguela
- Silvia Felipe

Evaluadores:

- Luisa Aires
- Gema Pascual
- M^a Carmen García
- Pilar Dosal
- Manuel Poblete
- Ana García Olalla

Nombre de la Titulación (y asignatura) o Servicio:

Instituto de Postgrado y Formación Continua (IPFC)

Destinatarios:

Mujeres directivas y predirectivas.

Responsable:

Visitación Pereda Herrero, coordinadora de Formación Continua.

Participantes :

Treinta mujeres directivas y predirectivas de diferentes organizaciones de todo tipo, públicas, privadas y ONGs, entre las que se encuentran: Banco Vitalicio de España, SPRI, Inguralde, Ayuntamiento de Portugalete, Fundación Novia Salcedo, Eroski S. Coop., Enbor Consultores, Diputación Foral de Bizkaia, Diputación Foral de Gipuzkoa, FECAPP, De Paso Publicaciones, Euskal Iratí Telebista, CEBEK, Murgibe, Colegio Vasco de Economistas, Ayuntamiento de Getxo, Universidad de Deusto, Berritzegune de Sestao, Portugalete y Santurtzi y Fundación Acción Familiar.

Otros datos:

Acción piloto financiada por Emakunde.

Descripción:

Se ha desarrollado una adaptación de la metodología del World Café, para su aplicación, a través de Deusto TV (de sus chats y foros), a una comunidad virtual y a un contexto virtual de mujeres directivas y predirectivas. La intención consistía en que pudieran participar en el World Café mujeres que de otra manera no lo harían, aún estando interesadas, gracias a la eliminación de los problemas de falta de tiempo para desplazamientos desde el lugar de trabajo, etc.

Esta metodología implica la organización de sucesivas rondas de trabajo en grupos, características del World Café. Todo ello en un contexto virtual en el que, en todo momento, quedan salvaguardados los siete principios de esta técnica:

- Generar un contexto adecuado: clarificar la finalidad, el funcionamiento del World Café y su ubicación en un contexto más amplio.
- Crear un espacio agradable y confortable.
- Explorar las preocupaciones y los intereses de las personas participantes.
- Invitar y animar a que las personas participen y a que se respeten todas las aportaciones.
- Facilitar la expresión de la diversidad.
- Escuchar al resto de participantes, caminar de posiciones individuales y personales hacia posiciones de grupo(s).
- Dar visibilidad a la inteligencia colectiva del grupo.

La accesibilidad a Deusto TV para visionar las intervenciones de expertos/as y las conclusiones de los World han sido totales desde cualquier lugar y a cualquier hora, a través de Internet.

En la evaluación de esta acción piloto han intervenido:

- Las personas integrantes de la red o comunidad virtual
- 2 personas expertas en aprendizaje colaborativo
- 2 personas expertas en temas de igualdad
- 2 personas expertas en habilidades directivas
- Coordinadora de la acción piloto

La evaluación se ha llevado a cabo a través de una serie de indicadores construidos por el equipo de evaluación.

La adaptación de la metodología del World Café, para poderla aplicarla a un contexto on line a través de Deusto TV, se pensó de la siguiente forma:

1. Distribución aleatoria de las mujeres directivas y predirectivas en seis “mesas” o grupos de discusión.
2. Atribución a cada participante de un código (usuario y contraseña), a través del cual

podían acceder a las actividades del World Café en Deusto TV.

3. Utilización, como motor de arranque del diálogo entre las personas de cada mesa, una serie de preguntas elaboradas conjuntamente por la persona experta autora de la conferencia y el equipo organizador del Instituto de Postgrado y Formación Continua.
 4. Asignación de una anfitriona a cada mesa. La anfitriona sería una persona del equipo organizador del proyecto que daría la bienvenida a los miembros de su mesa, transmitiría las instrucciones para el funcionamiento de la mesa y animaría a la participación en ella.
 5. La duración de la primera ronda del World Café sería de quince días.
 6. Transcurridos los quince días de la primera ronda del World Café, se pasaría a una segunda ronda, con otras preguntas planteadas por las anfitrionas en esa nueva fase. La composición de cada mesa cambiaría en cuanto a las personas integrantes. No ocurriría lo mismo con la anfitriona, ya que seguiría, en cada mesa, siendo la misma de la primera ronda.
 7. La segunda ronda finalizaría con la redacción de dos tipos de conclusiones: conclusiones de lo aportado por los miembros de cada mesa y conclusiones generales del World Café, elaboradas a partir de las de cada mesa. Éstas se colgaría en cada una de las mesas.
 - Generar un contexto adecuado: clarificar la finalidad, el funcionamiento del World Café y su ubicación en un contexto más amplio.
 - Crear un espacio agradable y confortable.
 - Explorar las preocupaciones y los intereses de las personas participantes.
 - Invitar y animar a que las personas participen y a que se respeten todas las aportaciones.
 - Facilitar la expresión de la diversidad
 - Escuchar al resto de participantes, caminar de posiciones individuales y personales hacia posiciones de grupo(s).
 - Dar visibilidad a la inteligencia colectiva del grupo.
- El proceso se repetiría con una nueva conferencia.

La opción por este tipo de metodología obedeció a dos razones, fundamentalmente. La primera aludía a las potencialidades de la misma para eliminar los problemas de falta de tiempo para desplazamientos desde el lugar de trabajo, etc. de las mujeres participantes, lo que pensábamos permitiría la participación de mujeres que de otra manera no lo harían, aún estando interesadas. La segunda razón guardaba relación con la importancia que se atribuía en esta técnica al diálogo colaborativo, en torno a los temas que importan a las personas participantes, capaz de sentar las bases para compartir conocimiento y para la creación de una red viva de conversación que negocie acuerdos sobre ideas innovadoras e ideas y acciones compartidas.

A medida que el proyecto se fue implementando y fruto del seguimiento y evaluación llevado a cabo, se introdujeron diferentes cambios. Recogemos en la Tabla 1 los principales.

Tabla 1: Principales cambios introducidos a lo largo de la implementación del World Café, causas que los motivaron y resultados obtenidos.

Cambio introducido	Motivo del cambio	Resultados
--------------------	-------------------	------------

Incorporación de una conferencia y una ronda más de las previstas.	Apreciación del equipo organizador de la necesidad de que las participantes se familiarizaran con la herramienta informática y audiovisual y con su manejo (navegación, manejo de contraseñas, usuarios, , etc.) para evitar falta de participación por desconocimiento de mecanismos técnicos.	Aprendizaje de mecanismos en la utilización de la herramienta. Mayor seguridad potenciadora de la participación.
Simultaneidad del visionado y el foro	Reflexión interna: para la organización de las mujeres, el disponer de la conferencia y las preguntas desde el principio, suponía un facilitador para la participación.	1. Aumento del número de mujeres participantes. 2. La primera participación de las mujeres se produjo antes. 3. Eliminación de las tres rondas en cada World Café.
Presentación previa de las mujeres participantes en cada mesa y de sus perfiles.	Algunas mujeres sugirieron conocer la identidad y el perfil de las personas con quienes compartían mesa.	Mayor satisfacción de las participantes. Más tranquilidad al escribir los mensajes.
Eliminación de la rotación de las mesas con la periodicidad prevista inicialmente.	Reflexión interna: algunas de las mujeres no se manejaban con suficiente soltura en la plataforma virtual	Todas las mujeres llegaron a manejar sin problemas los accesos al foro.
Prolongación de los períodos inicialmente previstos para las actividades de las diferentes rondas	Sugerencia del equipo evaluador: algunas de las mujeres no se manejaban con suficiente soltura en la plataforma virtual y otras insistían en la necesidad de contar con más días para participar , por falta de tiempo para hacerlo en los plazos establecidos.	Mayor satisfacción de las participantes. En ocasiones incremento de la participación. Se evitó que nadie dejara de participar en alguna ronda por falta de tiempo de exposición de los documentos ni de laduración de las actividades.
Cambio de las anfitrionas en el 2º World Café	Reflexión interna: necesidad de introducir modificaciones en las mesas, para que hubiera un elemento nuevo en cada ronda.	1. Las mujeres conocen a todo el equipo de anfitrionas. 2. Las anfitrionas comparten información de otras mesas.
Apertura de la Mesa 7- Cafetería	Propuesta equipo evaluador: necesidad de crear un espacio más informal, en el que todas para conversación informal.	1. Participación de las mujeres en esta mesa, compartiendo cualquier tipo de información. 2. Creación de debate en la mesa. 3. Espacio en el que se comenzó a compartir información sobre jornadas, artículos, poesías, etc.
Reducción de la extensión de los mensajes enviados por las anfitrionas	Propuesta equipo evaluador: los mensajes largos de apertura de las mesas eran poco atractivos para las mujeres. Éstas tendían a construir mensajes similares, lo que inhibían la participación por la exigencia de tiempo y esfuerzo reflexivo que suponía el envío de mensajes tan elaborados.	1. Mensajes más breves y concretos, tanto de las anfitrionas como de las mujeres participantes. 2. Aumento de la participación de las mujeres.

Unificación de las mesas	Reflexión interna: a mayor número de mujeres en cada mesa, aumento del número de participaciones. Además, las mesas habían caído en la rutina y el aumento de personas en ellas era una forma adecuada de romperla.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento del número de participantes. 2. Aumento del número de participaciones de cada mujer. 3. Aumento de la interacción entre las mujeres.
Feed-back por mail a las participantes del nivel de participación constatado	Reflexión interna: necesidad de profundizar en las razones de participación de cada una de las mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explicaciones de las bajas participaciones. 2. Aumento del número de participantes. 3. Aumento del número de participaciones.
Lenguaje audiovisual (frente al verbal de los anteriores) y más breve en el tiempo	Reflexión interna: necesidad de mensajes estimuladores, cortos y con contenidos atractivos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento del número de participantes y de participaciones 2. Aportaciones más ricas en contenido 3. Mayor expresión de experiencias personales.

Contexto y Objetivos:

La propuesta de esta acción piloto se debe a la confluencia de diferentes factores, entre los que destacamos los siguientes:

1. La misión del Instituto de Postgrado y Formación Continua de la Universidad de Deusto de dirigir el esfuerzo coordinado de las Facultades, Departamentos, Escuelas, Institutos y Cátedras hacia una educación continua y de postgrado de calidad y dar satisfacción a las necesidades formativas y culturales emergentes de la sociedad,
2. El acceso de las mujeres a puestos de dirección en las organizaciones es un tema que ha surgido recientemente, por lo que las investigaciones y la bibliografía y documentación sobre el mismo (principalmente en español) son escasas y aún más en lo que se refiere al País Vasco. El Instituto de Postgrado y Formación Continua ha llevado a cabo distintos trabajos de investigación que han incidido en los últimos años en este tema en el País Vasco, como "El perfil diferencial de la mujer ante el cambio organizacional" , INFOSENI (2005). También se han desarrollado diferentes Seminarios, Talleres y Jornadas: Seminario sobre integración de la perspectiva de género en los programas de postgrado y Formación Continua de las Universidades (2004/05), Taller sobre mentoring para mujeres predirectivas y nuevas directivas (2005/06), Jornada sobre Mujer y cambio en las organizaciones, en las culturas del trabajo y en los perfiles profesionales. Implicaciones para la Formación Continua (2005/06), etc.
3. La preocupación del Instituto de Postgrado y Formación Continua por la experimentación de nuevas metodologías aplicadas a la Formación Continua, en especial las metodologías colaborativas, así como por la incorporación de las NNTT a esa Formación Continua, con todas sus potencialidades. Es necesario seguir investigando de cara a intentar dar respuesta a los interrogantes levantados por las investigaciones desarrolladas, pero también se impone la intervención en función de las conclusiones ya alcanzadas.

El objetivo último perseguido por esta acción piloto fue, como se ha mencionado anteriormente, contribuir a reducir las dificultades de acceso de la mujer a puestos de toma de decisiones.

Para el logro de este objetivo general se propusieron otros específicos:

- Crear una red, una comunidad virtual con posibilidades de gran crecimiento posterior, de interacción, diálogo, intercambio de experiencias exploración y aprendizaje constituida por mujeres directivas y pre-directivas de diferentes organizaciones, que compartiesen sus dificultades del pasado o del presente en el acceso a puestos de toma de decisiones.
- Conseguir la sostenibilidad de esta red o comunidad virtual, el emprendimiento de acciones por parte de sus miembros como fruto de su comunicación e interacción on line y su extensión y expresión también a ámbitos y espacios de comunicación e interacción directa.
- Contribuir, a través de la formación continua, al empoderamiento de las mujeres en las organizaciones y facilitar su acceso a puestos de dirección y toma de decisiones, utilizando para dicha formación nuevos formatos y metodologías acordes con las necesidades e intereses de las destinatarias, revelados en estudios anteriormente realizados.
- Aprovechar las potencialidades de las NNTT de la comunicación para dar nuevas respuestas al problema de la desigualdad en el acceso a puestos de toma de decisiones (techo de cristal), utilizando para ello el canal DEUSTO TV de Televisión por Internet y las posibilidades de interacción que esta herramienta ofrece, a través de foros de discusión y otras tecnologías.
- Llevar a cabo una adaptación de la técnica del World Café para aplicarla a contextos virtuales, realizar una aplicación piloto y analizar los resultados de la misma (impacto conseguido), de cara a poder proponer una aplicación más generalizada de esta técnica para el fin pretendido.

Procedimiento en el desarrollo de la buena práctica:

A medida que el proyecto se fue implementando y fruto del seguimiento y evaluación llevado a cabo, se introdujeron diferentes cambios en relación al procedimiento inicialmente previsto y descrito anteriormente. Recogemos en la siguiente Tabla los principales de estos cambios.

Cambio introducido	Motivo del cambio	Resultados
Incorporación de una conferencia y una ronda más de las previstas.	Apreciación del equipo organizador de la necesidad de que las participantes se familiarizaran con la herramienta informática y audiovisual y con su manejo para evitar falta de participación por desconocimiento de mecanismos técnicos.	Aprendizaje de mecanismos en la utilización de la herramienta. Mayor seguridad potenciadora de la participación.
Simultaneidad del visionado y el foro	Reflexión interna: para la organización de las mujeres, el disponer de la conferencia y las preguntas desde el principio, suponía un facilitador para la participación.	1. Aumento del número de mujeres participantes. 2. La primera participación de las mujeres se produjo antes. 3. Eliminación de las tres rondas en cada World Café.
Presentación de las mujeres que participan en cada mesa y de su perfil.	Algunas mujeres sugirieron conocer la identidad de las personas con quienes compartían mesa y su perfil.	Mayor satisfacción de las participantes. Más tranquilidad al escribir los mensajes.
Eliminación de la rotación de las mesas con la periodicidad prevista inicialmente.	Reflexión interna: algunas de las mujeres no se manejaban con suficiente soltura en la plataforma virtual	Todas las mujeres llegaron a manejar sin problemas los accesos al foro.
Prolongación de los períodos inicialmente previstos para las actividades de las diferentes rondas	Sugerencia del equipo evaluador: algunas de las mujeres no se manejaban con suficiente soltura en la plataforma virtual y otras insistían en la necesidad de contar con más días para participar, por falta de tiempo para hacerlo en los plazos establecidos.	Mayor satisfacción de las participantes. En ocasiones incremento de la participación. Se evitó que nadie dejara de participar en alguna ronda por falta de tiempo de exposición de los documentos y de duración de las actividades.
Cambio de las anfitrionas en el 2º World Café	Reflexión interna: necesidad de introducir modificaciones en las mesas, para que hubiera un elemento nuevo en cada ronda.	1. Las mujeres conocen a todo el equipo de anfitrionas. 2. Las anfitrionas comparten información de otras mesas.
Apertura de la Mesa 7- Cafetería	Propuesta equipo evaluador: necesidad de crear un espacio más informal, en el que todas las mujeres conversen de cualquier tema.	1. Participación de las mujeres en esta mesa, compartiendo cualquier tipo de información. 2. Creación de debate en la mesa. 3. Espacio en el que se comenzó a compartir información sobre jornadas, artículos, poesías, etc.
Reducción de la extensión de los mensajes enviados por las anfitrionas	Propuesta equipo evaluador: los mensajes largos de apertura de las mesas eran poco atractivos para las mujeres. Éstas tendían a construir mensajes similares, lo que inhibían la participación por la exigencia de tiempo y esfuerzo reflexivo que suponía el envío de mensajes tan elaborados.	1. Mensajes más breves y concretos, tanto de las anfitrionas como de las mujeres participantes. 2. Aumento de la participación de las mujeres.
Unificación de las mesas	Reflexión interna: a mayor número de mujeres en cada mesa, aumento del número de participaciones. Además, las mesas habían caído en la rutina y el aumento de personas en ellas era una forma adecuada de romperla.	1. Aumento del número de participantes. 2. Aumento del número de participaciones de cada mujer. 3. Aumento de la interacción entre las mujeres.
Feed-back por mail a las participantes del nivel de participación constatado	Reflexión interna: necesidad de profundizar en las razones de participación de cada una de las mujeres.	1. Explicaciones de las bajas participaciones. 2. Aumento del número de participantes. 3. Aumento del número de participaciones.
Lenguaje audiovisual (frente al verbal de los anteriores) y más breve en el tiempo	Reflexión interna: necesidad de mensajes estimuladores, cortos y con contenidos atractivos.	1. Aumento del número de participantes y de participaciones 2. Aportaciones más ricas en contenido 3. Mayor expresión de experiencias personales.

Recursos Humanos y Materiales:

Coordinación:

- Visitación Pereda

Anfitrionas:

- Beatriz Alonso
- Haizea Miguela
- Silvia Felipe

Evaluadoras del ámbito del aprendizaje cooperativo:

- Luisa Aires
- Gema Pascual

Evaluadoras de la perspectiva de género:

- M^a Carmen García
- Pilar Dosal

Evaluadores de la formación en habilidades directivas:

- Manuel Poblete
- Ana García Olalla

Diseño Técnico de los Foros:

- Miguel Ángel Escotet

Las instalaciones del IPFC, así como su equipamiento audiovisual e informativo han servido de apoyo logístico al desarrollo de la Buena Práctica.

El World Café se ha desarrollado en el canal Ágora de Deusto TV.

Evaluación de la Buena Práctica

En la evaluación de la acción piloto han intervenido:

- Las personas integrantes de la red o comunidad virtual
- Dos personas expertas en aprendizaje cooperativo
- Dos personas expertas en temas de igualdad
- Dos personas expertas en habilidades directivas
- La Coordinadora de la acción piloto y el equipo organizador

La evaluación realizada por las mujeres directivas o predirectivas integrantes de la red o comunidad virtual se llevó a cabo a través de un cuestionario pasado a todas las participantes y de grupos de discusión en los que participaron una muestra de ellas. En cuanto a los resultados obtenidos con el cuestionario, el nivel de satisfacción de éstas con el World Café es de bastante elevado para el 67% y de muy elevado para el 22%.

Los aspectos de la organización del World Café más valorados por las mujeres participantes han sido: la flexibilidad, el dinamismo y el que haya constituido un espacio de intercambio de experiencias. Los señalados como más negativos: la excesiva duración y las dificultades técnicas.

La calidad de los materiales formativos utilizados ha sido valorada como muy alta, por el 13% de las participantes y como bastante elevada por el 67 %, mientras que un 20% la considera baja. A pesar del nivel de satisfacción con la evaluación de la calidad de los materiales, se subraya la necesidad de introducir cambios en su duración y en el tipo de lenguaje utilizado. Los documentos han de ser muy breves y estar contruidos con un lenguaje audiovisual.

La valoración de la participación general es bastante superior a la personal. Se aprecia que, incluso en aquellas mujeres cuya participación ha sido elevada, valoran su participación como inferior a la general. Tal vez les hubiera gustado participar mucho más de lo que lo han hecho y eso justifique su respuesta. Razones a que aluden para la escasa participación en las mesas: la carga de trabajo, la escasa disposición de tiempo, los cambios incorporados en el calendario inicial previsto y el número de mensajes de otras participantes que había que leer para contextualizar el propio. Como propuestas para mejorar la participación apuntan: promover encuentros personales, aumentar las conversaciones sobre temas personales, adjuntar más documentos escritos y la elevación del nivel de exigencia a las participantes.

Los grupos de discusión ratificaron en gran medida las evaluaciones de los cuestionarios e insistieron en la importancia de la atención individualizada recibida por las participantes por teléfono o por mail, las orientaciones y el acompañamiento a lo largo de la experiencia, las intervenciones en las mesas de las anfitrionas. También insistieron en la necesidad de combinar las actividades on line con sesiones presenciales y de profundizar en el perfil diferencial de las mujeres, y en el contenido más técnico de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo desde la perspectiva de género.

Las aportaciones del equipo evaluado se centraron en poner de manifiesto, principalmente, los siguientes aspectos:

- Las potencialidades que ofrece la herramienta del World Café on line como formación continua para contribuir al empoderamiento de la mujer en las organizaciones y facilitar su acceso a puestos de dirección y toma de decisiones, utilizando nuevos formatos y metodologías acordes con las necesidades e intereses de las destinatarias.
- El aprovechamiento que se hace de las potencialidades de las NNTT de la comunicación para combatir problemas tradicionalmente presentes en la vida de las mujeres (dificultad de acceso a la formación por falta de tiempo...).
- El relevante papel que adquiere el aprendizaje colaborativo en este contexto de formación.

Lecciones aprendidas:

Entre las lecciones aprendidas a lo largo del desarrollo de la Buena Práctica, nos parece oportuno destacar las siguientes:

- El World Café on line es una herramienta con elevadas potencialidades, que exige ir descubriéndolas e investigando como aprovecharlas.
- Debe difundirse y potenciarse el empleo de esta herramienta, muy ajustada al tipo de necesidades del colectivo contemplado y transferible a otros colectivos.
- Sería deseable contrastar los resultados de esta experiencia con otras similares y/o con aplicaciones posteriores de la misma. Convendría abrir una línea de investigación en este sentido.
- Se hace necesario investigar también las posibilidades y limitaciones de los diferentes formatos de World Café on line.
- La técnica del World Café on line exige un gran control e intervención sobre el nivel de participación para aumentarla, lo que demanda una evaluación continua (compromiso firme de las personas evaluadoras).
- Los documentos a utilizar juegan un importante papel. Han de ser breves, construidos con un lenguaje audiovisual, variados y han de cumplir la función de crear un contexto experiencial y suscitar una observación reflexiva.
- La dinámica ha de ser muy flexible y ágil.
- Las personas que actúan como anfitrionas en las mesas de diálogo ejercen un importante papel mediador. El perfil del equipo que pilota el proyecto ha de reunir competencias pedagógicas y técnicas.

-

Personas de referencia:

Para la ampliación de la información o de algún dato sobre la aplicación de la Buena Práctica, pueden dirigirse a:

Visitación Pereda Herrero
Instituto de Postgrado y Formación Continua
Teléfono: 943326600 ó 944139000
E.mail: instituto@postgrado.deusto.es