

Aplicación de la dinámica grupal **Café Mundial**, a la actualización de un programa de estudios del área de TI

Dr. Ismael Esquivel Gámez¹, Mtra. Beatriz Eugenia Salas Parada², Dra. Virginia del Carmen Muñoz Segovia³

Resumen— Ante situaciones que se dan en los tiempos actuales, las cuales se caracterizan por su complejidad y por exigir de soluciones rápidas, se han desarrollado técnicas de trabajo de grupos grandes, entre las cuales se pueden mencionar a Espacio Abierto, Búsqueda Futura, Grupos de Enfoque y **Café Mundial**. El propósito del presente reporte es documentar los resultados de aplicar la técnica denominada **Café Mundial** al proceso grupal de generación de las estrategias idóneas para la actualización del plan de estudios de una licenciatura del área de Tecnología de Información (TI) de una universidad pública.

Palabras clave— **Café Mundial, Actualización, Plan de estudios, TI**

INTRODUCCIÓN

Para el planteamiento de soluciones a una situación por un colectivo de personas, se han desarrollado múltiples dinámicas de trabajo colaborativo. Conforme a Stoll-Kleemann y Welp (2008), existen herramientas de posible aplicación para grupos grandes de trabajo, que pueden ir de veinte a varios cientos de personas. Entre los revisados, se encuentran las denominadas: Espacio Abierto, Búsqueda Futura, Grupos de Enfoque y **Café Mundial**. La primera, genera reuniones autogestionadas de subgrupos que tratan temas de su interés y pueden manejar situaciones conflictivas en un período de uno a dos días y medio, creando una comunidad fuerte entre los participantes. En la segunda y de acuerdo a su diseño original, se reúnen a 64 personas en 8 mesas para analizar el pasado, presente y futuro del asunto bajo estudio, durante sesiones que pueden consumir de uno a tres días. La tercera herramienta, involucra aleatoriamente a ciertos interesados (de 6 a 12) en una o varias conversaciones grupales, en las cuales el moderador presenta el tema a discutir y encausa las aportaciones a dicho tema, tomando de una a tres horas.

La elección de la herramienta para el presente trabajo, se basó en el proyecto de Takahashi, Nemoto, Hayashi y Horita (2014), quienes seleccionaron **Café Mundial** sobre las demás, por ser un proceso más simple, ya que el facilitador puede proceder prácticamente sin intervenir y por ello no requiere de habilidades específicas, en segundo término, porque a diferencia de las referidas, requiere de tan solo dos horas por sesión y finalmente, porque ha probado su efectividad en grandes grupos, como se documenta más adelante.

LA DINÁMICA CAFÉ MUNDIAL

Conforme a sus autores, Brown e Isaacs (2005), la dinámica busca fomentar una nueva cultura de conversación entre organizaciones, negocios y personas; para afrontar exitosamente los grandes desafíos presentes en condiciones de rápido cambio y creciente complejidad, como las actuales. Las características principales son:

- Proceso creativo para desarrollar un diálogo y compartir conocimientos
- Se efectúa en un ambiente similar al de una cafetería
- Cuatro personas se sientan a una mesa
- Dialogan sobre algún problema que les atañe (preguntas principales)
- Al término del diálogo, en una siguiente ronda, se mueven hacia otras mesas
- Al final de las rondas se presentan los resultados de cada mesa.

El proceso de **Café Mundial** recupera de nuestra profunda memoria como especie, dos creencias fundamentales acerca de la vida humana. Primero, nosotros los humanos queremos platicar sobre cosas que nos importan; provocando grandes satisfacciones y significado de la vida. Segundo, cuando platicamos, somos capaces de acceder a una sabiduría mayor que solo se encuentra en el colectivo. Es un proceso simple que reúne a personas para tratar

¹ Dr. Ismael Esquivel Gámez. Maestro de tiempo completo de Facultad de Administración, U.V., iesquivel@uv.mx

² Mtra. Beatriz Eugenia Salas Parada. Jefa de Licenciatura en el área de TI, U.V., bsalas@uv.mx (autor corresponsal)

³ Dra. Virginia del Carmen Muñoz Segovia. Maestra de tiempo completo de Facultad de Pedagogía, U.V., vimunoz@uv.mx

preguntas que les importan. Está basado en el principio de que la gente tiene la capacidad de trabajar juntos, no importa quienes sean. Libera del enfoque actual orientado a los tipos de personalidad, estilos de aprendizaje e inteligencia emocional, todo ello usado tradicionalmente, para prejuzgar, separar y crear estereotipos de las personas (Brown, 2010).

Vista como técnica, Tiano (2010) señala que se permite la conversación entre interesados que representan a la comunidad donde se presenta la situación a resolver. Además, motiva que mediante dicha plática, entre todos se busquen patrones, se conecten visiones diversas y se obtengan y compartan descubrimientos.

ESTADO DEL ARTE

En su estudio, Hornett (2014), encontró que Café Mundial se adapta muy bien al salón de clases y puede conducir rápidamente de un diálogo sobre un tema social hacia una experiencia compartida como una película. Encontró que en las sesiones, la compartición de múltiples experiencias, habilitan al docente para desarrollar competencias de escucha activa y pensamiento crítico en grupos grandes, las cuales se dan normalmente, solo en grupos pequeños.

Por su lado, Fullarton y Palermo (2008), realizaron un comparativo dentro de una institución educativa, entre dos diferentes técnicas de trabajo grupal: Café Mundial y facilitación de grupos grandes. Sus hallazgos manifiestan, que la primera fue superior en términos de incremento en el entendimiento y conocimiento. Así mismo, mediante la recogida de datos cualitativos, cerca de 100 estudiantes, la percibieron más beneficiosa que la segunda.

En su trabajo, Takahashi, Nemoto, Hayashi y Horita (2014) demostraron desde los enfoques cuantitativo y cualitativo, que se logra un mejor proceso de diálogo colectivo, usando Café Mundial, como método de conversación grupal, proveyendo una base para desarrollar métodos de facilitación en tecnologías colaborativas de próxima generación.

Aunado a una encuesta anónima, Loeb (2014) usó la dinámica Café Mundial como un segundo instrumento de recolección de datos, lo cual proporcionó una perspectiva individual y colectiva en su proyecto, buscando responder a la pregunta: ¿Cómo puede la Universidad de Winnipeg diseñar una estrategia de aprendizaje y desarrollo para sus líderes no académicos que beneficien tanto a ellos como a la Universidad? Como respuestas a su indagatoria, encontró que: el apoyo de la alta dirección es crucial; los líderes desean aprender cosas nuevas para mejorarse ahora y en el futuro; los recursos económicos son un factor clave y cualquier estrategia los debe considerar; la mencionada estrategia debe crearse y comunicarse para formalizar la capacitación y finalmente, la universidad podría mejorar su capacidad a través de la compartición de conocimiento y del trabajo en redes.

Similarmente, Leven-Marcon (2013) buscó mediante una matriz de entrevistas y el café mundial, respuestas a dos cuestiones. La primera, ¿Cómo debiera ser un ambiente de soporte para integrar voluntarios de ministerio del *Youth Unlimited North York*? y la segunda, ¿Qué iniciativas podemos hacer juntos para apoyar un ambiente que promueva voluntarios del ministerio, plenamente comprometidos? Las conclusiones de su estudio fueron: Los participantes se centraron en mantener y desarrollar asociaciones y relaciones fuertes, inclusivas e igualitarias con los voluntarios. Además, entienden y actúan sobre la importancia de apreciar las contribuciones y el compromiso de los mismos. Identificaron la comunicación de dos vías, auténtica y abierta, como elemento fundamental del programa. Un mayor desarrollo de habilidades, tanto para los líderes como para los voluntarios fue identificado como una importante área de enfoque a largo plazo. Entienden la importancia de un reclutamiento de voluntarios bien gestionada y se destacó la posibilidad de separar la administración de voluntarios de las responsabilidades de los líderes del programa. Finalmente, identificaron la oportunidad y entendieron los beneficios de expandir su alcance a la comunidad en general.

En su investigación, Dawson, Britnell y Hitchcock (2010) buscaron identificar las actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas que se requieren en tres funciones laborales típicas (nuevo ingreso, experimentados y directores) en centros de desarrollo del profesorado, así como justificar la demostración de las competencias, como base de evaluación del desempeño. Para ello, aplicaron Café Mundial, a fin de construir una matriz de competencias por cada nivel y la manera de demostrar que se habían alcanzado. Entre sus resultados, se puede mencionar que

lograron la apropiación de los hallazgos al compartir los resultados de cada sesión y los nuevos modelos de representación, logrando con ello que los informantes claves fueran co-creadores de los modelos de competencias. En su estudio, Bowne, Cutler, DeBates, Gilkerson y Stremmel (2012), investigaron el impacto del diálogo colaborativo y la documentación pedagógica como herramientas de consulta con alumnos de licenciatura de educación pre-escolar enrolados en experiencias de enseñanza, a través del uso de la técnica Café Mundial y con el manejo de las preguntas: 1) ¿Cómo las reuniones semanales del equipo de enseñanza contribuyen a la documentación como herramienta de investigación? 2) ¿Cuál es el papel del diálogo y el intercambio de puntos de vista? 3) Específicamente, ¿Cómo el proceso de dialogar y compartir perspectivas, facilitan el aprendizaje del estudiante y/o enseñanza? 4) ¿Y de qué manera? Al final, una de las reflexiones principales fue: Los maestros deben entablar un diálogo con sus compañeros, los niños, los padres y las familias, para mejorar el plan de estudios, ya que todos juegan un papel activo en el desarrollo del mismo. De esta manera, se dará sentido a las experiencias y al hecho de utilizar el diálogo para aumentar una comprensión conjunta que permita transformar el currículo.

Sin embargo, la herramienta no es una panacea. Prewitt, (2011) encontró que aunque el enfoque tiene el potencial de hacer contribuciones significativas al intercambio de conocimiento de grupos grandes y a la creación de sentido colectivo, ha sufrido de ser utilizado por facilitadores inexpertos y por diversas razones, no ha sido bien adaptado. En consecuencia, los participantes no han logrado los resultados esperados y, en algunos casos, se han formado opiniones negativas de carácter duradero sobre el método y sus defensores.

APLICACIÓN DE LA DINÁMICA

Para el presente caso, se determinó reunir a profesionales de la zona que dirigieran el departamento ó área de Tecnología de Información o que fueran empresarios del ramo. Luego de contactarles por diversos medios, se les hizo llegar personalmente una invitación firmada por las autoridades de la entidad educativa, a un desayuno de trabajo. Días previos al evento, se les recordó vía telefónica y por correo electrónico, con la intención de contar con el mayor número de voces autorizadas.

A partir de las confirmaciones recibidas, y conforme a los siete principios de diseño propuestos por Brown y Isaacs (2005), se acondicionó en las propias instalaciones, un salón para recrear una cafetería con cinco mesas y se consiguieron los implementos para la dinámica. Así mismo, se planteó como desayuno para aprovechar al máximo el reducido tiempo que proporcionaron los participantes.

Al evento acudieron catorce representantes del área, algunos de los cuales se conocían entre sí y, luego del intercambio de tarjetas de negocio, fueron invitados para que disfrutaran del desayuno que se había preparado. Luego de agradecer su participación y puntualidad, se les informó el propósito de la reunión y se les presentó la referida dinámica, así como sus características principales. Enseguida se les entregaron los materiales de trabajo por mesa (hojas de papel y de rota folio, plumones, lápices, etc.), se les invitó a que continuaran disfrutando de los alimentos y bebidas, entre cada ronda y finalmente, se presentaron los tiempos previstos para cada actividad, quedando por cada pregunta, de la siguiente manera: Para la primer ronda, a las actividades de anotar las ideas propias, compartirlas y documentar el resumen de las mismas, se estimaron 5, 3 y 5 minutos respectivamente. Para la segunda y tercera, se establecieron 3 minutos para presentar los resultados previos, 3 para compartir las ideas de quienes llegaban a la mesa y 5 para enriquecer lo documentado. Para la presentación plenaria, se dieron 3 minutos para exponer los hallazgos de cada mesa.

Enseguida se procedió a la ejecución de la dinámica, presentando las preguntas de interés y orientadas a conocer, en primer lugar, las carencias detectadas en cuanto a la formación integral de los egresados en licenciaturas del área y en segundo lugar, las estrategias a implementar de manera vinculada Universidad-Empresa para subsanar dichas carencias. Así, las preguntas fueron:

1. ¿Cuáles son las habilidades, conocimientos y actitudes que se demandan en los recién egresados de TI?
2. ¿De qué manera su empresa y la universidad, podemos apoyarnos para subsanar las deficiencias detectadas?

La primera pregunta tomó más tiempo del estimado, principalmente porque hubo algunas confusiones en la compartición de las ideas. Por lo menos en un par de ocasiones, se les recordó la importancia de no interrumpir a quien tenía el uso de la voz y de las ventajas de la escucha activa.

Para la segunda pregunta, se mejoraron los tiempos aunque por compromisos previos, se tuvieron que retirar cuatro de los participantes, quedando solo diez para la dinámica.

La reunión de trabajo tomó aproximadamente dos horas y al finalizar, se dieron palabras de agradecimiento a los asistentes, se reconoció su participación mediante constancia y se estableció el compromiso de documentar los hallazgos y de compartirlos, para que junto con otras fuentes de conocimiento, se tengan elementos vitales para la actualización del mencionado plan de estudios.

Cabe mencionar que el evento fue registrado en vídeo, primero como elemento de memoria audiovisual del trabajo colaborativo y en segundo lugar, como ejemplo del uso de la dinámica Café Mundial para que otros académicos tengan la posibilidad de replicarla. Al final, se guardaron las hojas de papel y de rota folio para su registro electrónico.

RESULTADOS

Los participantes en general, se sintieron cómodos con la dinámica, tal como días después, lo manifestaron algunos de ellos con los cuales hubo oportunidad de comentar:

“Fue una sesión muy amena y respetuosa, ya que nadie trató de imponer sus ideas”

“La plática no se centró en unos cuantos, quienes luego se adueñan del micrófono y no lo sueltan”

“Es una manera muy rápida de llegar a soluciones consensuadas y a determinar los tiempos para su implementación”

“Excelente herramienta para enfrentar problemas que nos atañen a los que vivimos el problema”

“No hubo el problema de siempre, que luego el más influyente termina por discriminar ideas que no son suyas”

Luego de capturar el contenido de los documentos de trabajo, se procedió a organizar las ideas plasmadas con el apoyo de la videograbación generada. Las respuestas consensuadas para la pregunta 1 son presentadas en la tabla 1, sin algún orden en particular, señalando que los voceros reiteradamente enfatizaron las actitudes sobre habilidades y conocimientos y, la necesidad imperante de conocer sobre medios y técnicas de apoyo al aprendizaje para toda la vida.

Para la pregunta 2, se encontraron las siguientes ideas:

De parte del empresariado, es necesario que los responsables de TI participen en la conformación anual de los planes de estudio y que se busque que la reestructura del plan de estudios y materias, sea con base a tópicos sugeridos de la industria. Así mismo, es necesaria la creación de incubadoras de practicantes en las empresas, desde las cuales el estudiante ofrecerá proyectos de innovación con un mecanismo de pago de sus servicios y en un esquema de horario flexible. De manera similar, que se formalice un programa de visitas guiadas y de gran aprendizaje, evitando el turismo académico. También, que los catedráticos trabajen para la empresa en proyectos de Investigación y desarrollo, mediante un programa formal de estancias. Además, la creación de concursos sobre proyectos de la industria, en los cuales, empresarios expertos sean parte del jurado.

De parte de la Instituciones de Educación Superior (IES), es necesario crear carreras técnicas que generen profesionales para satisfacer necesidades básicas del manejo de TI. También, que los docentes realicen estancias en las empresas para conocer de cerca sus necesidades. Además, cambiar el esquema típico de residencias a uno mejor regulado, monitoreado y evaluado en cuanto al compromiso y la responsabilidad; que maneje tiempos más prolongados (1 año mínimo) y que haya evaluación de la productividad y continuidad, lo que permitirá la sustentabilidad en el desarrollo de proyectos reales ó casos prácticos. Así mismo, que la IES apoye con la capacitación básica a los empleados, la actualización en tendencias y especializaciones. Finalmente, y de manera cíclica, que organice eventos académicos en los cuales profesionales y especialistas del área, compartan elementos necesarios para la actualización.

Finalmente, apuntaron como indispensable el desarrollo de proyectos en conjunto, la empresa aporta fondos y la IES, el recurso humano. De esta manera, se elabora un plan de estudios alineado entre materias (de últimos semestres) y los proyectos a desarrollar. Para lo anterior, se hace necesaria la figura del vinculator técnico, quien controlará el avance del proyecto y evaluará el desempeño logrado por el alumno, como base para la calificación o aprobación de la(s) materia(s) involucrada(s).

Actitudes	Habilidades	Conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Ético • Emprendedor • Comprometido • Responsable • Humilde • Leal • Servicial • Empático • Proactivo • Propositivo • Líder • Íntegro • Visionario • Respetuoso • Autocrítico • Tolerante • Compartidor de conocimientos • Aprendiz perenne 	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Creatividad • Organización • Gestión del tiempo • Negociación • Innovación de procesos • Socialización • Administración de proyectos • Abstracción de pensamiento • Investigación documental • Manejo del estrés • Comunicación oral y escrita • Pensamiento sistémico • Pensamiento lógico matemático • Auto-aprendizaje • Inteligencia emocional • Lectura y diálogo en inglés • Integración de soluciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Administración • Finanzas • Inteligencia de negocios • Modelado de procesos de negocios • Metodologías de desarrollo de software • Estándares de la industria de TI • Productos de TI • Redes y telecomunicaciones • Infraestructura física • Herramientas de desarrollo • Plataformas móviles • Bases de datos • Estructuración de datos • Lógica matemática y matemáticas discretas • Mantenimiento preventivo • Algoritmos • Programación orientada a objetos • Sistemas operativos • Técnicas de implementación • Virtualización • Inteligencia artificial • Cómputo en la nube • Ortografía y redacción • Manejo de proveedores • Tendencias tecnológicas • Arquitectura orientada a servicios • Manejo de indicadores de desempeño • Técnicas de documentación de sistemas

Tabla 1. Respuestas consensuadas a la pregunta ¿Cuáles son las habilidades, conocimientos y actitudes que se demandan en los recién egresados de TI?

CONCLUSIONES

La revisión de trabajos previos, ha mostrado resultados positivos de la aplicación del Café Mundial y lo más importante, para solucionar diversas situaciones en instituciones educativas. En el presente caso, la dinámica de trabajo usada, generó un ambiente agradable y promotor del trabajo colaborativo. Sin embargo es necesario apuntar que los facilitadores deben monitorear continuamente el proceso, sobre todo al principio, porque se tiende a caer en los viejos vicios de comunicación grupal (se interrumpe al que habla y se excede en el tiempo de uso de la voz).

Para la mejora de futuras emisiones de la dinámica, se ha encontrado conveniente que el anfitrión de cada mesa, vaya registrando los hallazgos en cada ronda en un dispositivo móvil, para evitar pérdida de tiempo al momento de organizar el contenido a presentar, el cual posteriormente se puede mostrar, mediante un cañón proyector.

En cuanto a las debilidades detectadas en los egresados actuales, existió el consenso de que las actitudes son más importantes que los conocimientos y las habilidades; y que éstas, dependerán de la función por desarrollar pero que es preponderante el conocimiento sobre todo lo relativo a la flexibilidad, para mantenerse en un aprendizaje continuo, ya que las herramientas usadas en el área, cambian continuamente.

Los resultados también permiten concluir que el acercamiento de ambos mundos, el universitario y el empresarial, es vital para el mejoramiento de las competencias del egresado en el área que se analiza y que un esquema de vinculación orientado a resultados empresariales, muy seguramente aumentará las posibilidades de crear condiciones para el desarrollo del futuro profesional.

REFERENCIAS

Bowne, M., Cutler, K., DeBates, D., Gilkerson, D., & Stremmel, A. (2012). Pedagogical documentation and collaborative dialogue as tolls of inquiry for pre-service teachers in early childhood education: An exploratory narrative. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 10(2), 48-59.

Brown, J. (2010). *The World Café: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter* (Large Print 16pt). ReadHowYouWant.com.

Brown, J. y Isaacs, D. (2005). *The world café: Shaping our futures through conversations that matter*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Dawson, D., Britnell, J., y Hitchcock, A. (2010). Developing competency models of faculty developers. *To improve the academy: Resources for faculty, instructional, and organizational development*, 28, 3-24.

Fullarton, C., & Palermo, J. (2008). Evaluation of a large group method in an educational Institution: the World café versus Large Group facilitation. *Journal of Institutional research*, 14(1), 109-117.

Hornett, A. (2014). World Café: Simulating Seminar Dialogues in a Large Class. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 34.

Leven-Marcon, A. Y. (2013). *Organizational sustainability and volunteer engagement* (Doctoral dissertation, Royal Roads University).

Loeb, K. (2014). *Designing a learning and development strategy for nonacademic leaders at a mid-sized university* (Doctoral dissertation, Concordia University).

Prewitt, V. (2011). Working in the café: lessons in group dialogue. *The Learning Organization*, Vol. 18 Issue 3, pp.189 – 202

Stoll-Kleemann, S., & Welp, M. (2008). Participatory and integrated management of biosphere reserves: Lessons from case studies and a global survey. *GAIA-Ecological Perspectives for Science and Society*, 17 (Supplement 1), 161-168.

Takahashi, M., Nemoto, K., Hayashi, N., & Horita, R. (2014). The measurement of dialogue: From a case study of the workshop using world café As a collective dialogue method. *Journal of Information Processing*, 22(1), 88-95.

Tiano, C. (2010). *The World Café. Una técnica que potencia el Aprendizaje cooperativo en el Barrio San Lorenzo de Castellón de la Plana, España*. Universidad Jaume I.