
SAN JUAN – Grupo de trabajo de la academia de la ICANN
Domingo, 11 de marzo de 2018 – 08:30 a 10:00 AST
ICANN61 | San Juan, Puerto Rico

SANDRA HOFERICHTER: Estamos 10 minutos retrasados. Vamos a dar comienzo para no seguir retrasándonos. Gisella, creo que usted tiene que hacer el primer anuncio para la sesión.

GISELLA GRUBER: Buenos días a todos. Simplemente quería recordarles que tenemos interpretación al español y al francés en esta sesión. Si tenemos algún orador que quiera expresarse en español o en francés, su idioma natal, por favor, recuerde que tienen los auriculares. Además quiero recordarles que mencionen sus nombres al momento de hablar para que los intérpretes puedan identificarlos en los canales lingüísticos correspondientes y también para que en la transcripción no aparezca la palabra ORADOR DESCONOCIDO. Hablen a una velocidad razonable para dar lugar a una interpretación adecuada. Si tienen alguna pregunta, por favor, levanten la mano. También vamos a monitorear el Adobe Connect para que puedan expresarse a

Nota: El contenido de este documento es producto resultante de la transcripción de un archivo de audio a un archivo de texto. Si bien la transcripción es fiel al audio en su mayor proporción, en algunos casos puede hallarse incompleta o inexacta por falta de fidelidad del audio, como también puede haber sido corregida gramaticalmente para mejorar la calidad y comprensión del texto. Esta transcripción es proporcionada como material adicional al archive, pero no debe ser considerada como registro autoritativo.

través del Adobe Connect pero tienen la libertad de expresarse en la sala. Adelante, Sandra.

SANDRA HOFERICHTER: Muchas gracias, Gisella. Mi nombre es Sandra. Soy la presidenta de este grupo de Academia de la ICANN. He estado participando desde 2011. Debo decir que nos encontramos en una etapa en la cual queremos participar en más actividades y ser más dinámicos en este grupo de trabajo. Me complace ver que a esta hora de la mañana esta sala ya tiene muchos participantes. También les pido a los participantes que están sentados en el fondo de la sala que se acerquen a la mesa porque todos están invitados a participar para que podamos estar más en círculo.

Además, me gustaría discutir con ustedes los tres programas. El grupo de la Academia ha desarrollado estos programas. Estos son el programa de liderazgo, el programa de habilidades de liderazgo y el programa de creación de habilidades interculturales. Todos estos programas fueron creados por la comunidad y hasta el momento hemos estabilizado y establecido estos programas. El programa de liderazgo es el más establecido hasta el momento. Creo que ya no hay preguntas respecto de la existencia de este programa. Quisiera comenzar con este. Vamos a hacer una breve revisión de los debates que tuvimos tres días antes de esta reunión de la ICANN. Aunque yo

no participé por primera vez escuché y vi que muchos de los participantes en la sala estuvieron, así que quizá podrían levantar la mano quienes estuvieron participando de este programa de liderazgo.

Veo que es bastante impresionante. Veo que David aquí está. Él es nuestro experto profesional que está a cargo del programa. Quiero invitar a los participantes a que nos den una breve reseña al respecto sobre qué les pareció el programa y qué recomendarían cambiar en el futuro para mejorarlo. Por favor, mencionen sus nombres al momento de tomar la palabra.

MAXIM ALZOBA:

Soy representante de los registros. Yo participé en el programa recientemente. Hace dos días, en realidad. Creo que es una idea sumamente buena y una excelente introducción para las personas que quieren entrar en este mundo misterioso de compartir y de moderar paneles. En lo personal, yo aprendí diferentes cosas pero este programa me permitió tener una imagen holística. En lugar de estar reinventando la rueda nos dio una visión general. Fue muy bueno.

Lo único que me gustaría recomendar es la importancia de mantener buenas relaciones, incluso si los puntos de vista que se presentan son opuestos. Me parece que esto nos va a ayudar a

mejorar la conversación. Es importante poder mantener la discusión cara a cara en diferentes culturas.

SANDRA HOFERICHTER: John, tiene la palabra.

JOHN LAPRISE: Creo que lo que puedo tomar de esta sesión son las diferentes culturas organizacionales que existen dentro de las diferentes AC y SO. En ALAC tenemos por ejemplo traducción que es algo que no todas las SO y AC tienen o que sea algo común. Esto hace la diferencia de los debates que tenemos dentro de las SO y los AC pero para poder hacer un seguimiento muchas veces se le pide al personal que haga un ítem de acción a concretar o que cree un chat de Skype para poder mantenernos en contacto como grupo y poder avanzar en el trabajo porque creamos una relación en estos últimos días. Mantenerse en contacto probablemente sea algo útil. A lo largo del año hay una serie de cohortes que van surgiendo y que están dentro de la organización.

SANDRA HOFERICHTER: John, una pregunta. Usted está proponiendo crear un grupo de Skype. Sé que hay una lista de correo electrónico. Existe para este grupo. ¿Por qué habla de Skype?

JOHN LAPRISE: Me parece que es una preferencia personal. Yo tengo muchísimas listas de correo electrónico. Estoy suscrito a muchas, en especial para los grupos de trabajo. Se transforma en parte del flujo de la marea de correos electrónicos que uno recibe con cuestiones de políticas. En el caso de Skype, existe un flujo de comunicación diferente. Por ejemplo, si uno dice: “A ver, estoy en una situación en particular. ¿Qué es lo que tengo que hacer?” Yo ya participé, las conversaciones de Skype fuera del correo electrónico permiten llegar a una resolución más rápida de los temas.

SANDRA HOFERICHTER: Okey. Entiendo. John, lo insto a que siga participando en el programa. Supongo que quizá todos los colegas no van a querer estar en Skype pero creo que usted debería iniciar este debate y hacer que la gente se reúna en Skype o en algún otro medio de comunicación. Le voy a dejar esto en sus manos y en las manos de su grupo porque quizá usted pueda ser el iniciador de este proyecto. Adelante, el siguiente orador.

ORADOR DESCONOCIDO: Hola, soy [inaudible]. Creo que el éxito de este programa tiene que ver con que la gente viene de diferentes lugares, de

diferentes AC y SO, y que también se encuentran en forma privada y que pueden expresar sus puntos de vista y compartirlos con otros antes de la reunión de la ICANN, cuando todavía no están sobrepasados con una gran cantidad de trabajo y están retrasados. Lo que me sorprendió es que la gente se compromete con lo que se dice, con lo que se explica y se dedican al programa de liderazgo y no están simplemente sentados respondiendo correos electrónicos. Eso es algo que me pareció que es necesario destacar y que es importante para el éxito del programa.

SANDRA HOFERICHTER: [inaudible], quiero preguntarle y también al caballero, y ya sé cuál es la respuesta de John porque es un veterano en la ICANN. ¿Ustedes son nuevos en la comunidad de la ICANN o también son veteranos dentro de la comunidad que acaban de ingresar a una posición de liderazgo?

ORADOR DESCONOCIDO: Bueno, yo diría que soy más bien nuevo. Hace dos años que participamos. Casi tres que participo. Soy relativamente nuevo. Me focalicé en un grupo así que no tengo una visión global de la organización. Hay algunas cosas que todavía me resultan confusas o borrosas. También por eso quise acceder al programa, porque uno, al estar en estos días de trabajo, puede

visualizar el organigrama, conocer gente de manera no oficial y de esa manera puede aclarar un montón de cuestiones. “Este concepto ahora sí lo entiendo”. No creo que este tipo de conversación se pueda tener durante una reunión de la ICANN porque la gente está prestando atención a muchos temas diferentes. Me parece importante que sea antes de la reunión de la ICANN.

SANDRA HOFERICHTER: Siguiendo orador.

MAXIM ALZOBA: En comparación con muchas otras personas, yo soy nuevo. Hace seis años que participo. Tenía algo de experiencia en copresidir algunos grupos, en desempeñarme como panelista en las cumbres del GDD pero en realidad ese conocimiento no era del todo realista.

SANDRA HOFERICHTER: Muchas gracias. El caballero al final de la mesa. No sé su nombre.

STEPHEN DEERHAKE: Yo me voy a tener que ir en breve porque tengo otro conflicto con mi agenda pero quiero antes de irme mencionar que estoy de acuerdo con los comentarios de John y puedo decir cuán

valioso es el programa y cuán valiosas son las sesiones de estrategia para poder obtener todas estas habilidades.

SANDRA HOFERICHTER: La pregunta es: ¿Usted ya es un participante veterano o es nuevo? Conozco su cara. Me parece que es más bien un veterano en la ICANN.

STEPHEN DEERHAKE: En realidad hace unos cuantos años que participo dentro de la ICANN.

SANDRA HOFERICHTER: Entonces usted sí es un veterano. Siguiendo orador.

ALAN WOODS: Soy representante del grupo de partes interesadas de registros. Alguna de las cuestiones que me parecieron muy buenas es que cuando nosotros venimos a las reuniones de la ICANN muchas veces queremos estar bien preparados para poder estar al tanto de los AC y las SO, y lo que fue sumamente positivo es que pudimos trabajar todos y estar al mismo nivel. Conocimos al presidente entrante del GAC, al presidente de los grupos de trabajo, a los PDP. Pudimos debatir y ahora lo podemos hacer. En otro momento no hubiéramos estado preparados para poder

hacer esto porque uno ahora conoce a la persona y sabe quién es. Esta es una parte muy importante en realidad.

Como irlandés, hay algunas cuestiones que tienen que ver con programar y a veces a uno no le gusta hablar demasiado. Me parece que esto fue sumamente bueno y John hizo un muy buen trabajo al introducirnos a todos en este tipo de grupo. Muchísimas gracias. Realmente disfruté mucho de participar en este programa.

SANDRA HOFERICHTER: ¿Es un nuevo participante?

ALAN WOODS: En realidad soy participante nuevo en la parte técnica pero hace cinco años que participo.

SANDRA HOFERICHTER: Entonces ya no es un recién llegado, un nuevo participante. La siguiente oradora.

HADIA ELMINIAWI: Soy miembro de ALAC y me gustaría agradecer a los organizadores por este programa. Me parece que fue sumamente beneficioso. Fue una muy buena oportunidad y una oportunidad única en cuanto a que uno tiene la oportunidad de

compartir con los demás miembros o algunos miembros de los AC y las SO y los miembros de la junta directiva que por lo general esto no sucede. Uno no se sienta o no comparte con ellos o con otros comités pero, al estar participando con varios comités en toda la organización de la ICANN, me parece que esto es algo único y nos permite compartir experiencias y conocer más de cada uno. Para mí fue muy beneficioso. También me permitió en lo personal organizar mis ideas para poder saber que uno no se encuentra solo en muchas situaciones. Gracias.

SANDRA HOFERICHTER: ¿Usted es una nueva participante o no?

HADIA ELMINIAWI: Hace ya dos años que participo. Yo diría que soy una participante nueva y ya veterana.

SANDRA HOFERICHTER: Pregunto esto, si son nuevos o no, porque la idea original de esta academia era reunir a aquellas personas que tenían conocimientos sobre la ICANN y sacarlas de esas unidades constitutivas y silos y reunirlos con aquellos que eran nuevos para que pudieran compartir sus experiencias e ideas. Me interesa saber cuál es el equilibrio que se ha logrado en todo

este programa. ¿Alguien más quiere decir algo al respecto? Por favor, adelante.

MAXIM ALZOBA: Una aclaración, una acotación más. En realidad es un chiste. Cuando usted dice que hay un presidente, habla de...

ORADOR DESCONOCIDO: Cuando decimos que uno le arroja sillas a las personas en realidad es un ejemplo que uno da para reflejar una situación conflictiva y agresiva. Cuando uno se enoja, le arroja algo a una persona. En este caso nos arrojamos sillas.

SANDRA HOFERICHTER: Tenemos una dama en la sala que ha participado de todos los programas de liderazgo. Ella es Reg. Reg está muy comprometida. Reg, quizá usted quiera finalizar con un último comentario.

REG LEVY: Fue un grupo sumamente excelente en esta oportunidad. ¿Perdón? El programa tiene una duración perfecta porque pudimos agregarle cosas, sacarle cosas y, como siempre, esto funcionó muy bien. El programa que tenemos, los modelos que tenemos fueron muy bien seleccionados. Creo que lo único que

cambiaría para el futuro para ser honesta, lo único que cambiaría de este programa son los escenarios que tenemos. Me parece que todos los años tendríamos que actualizarlos, tendríamos que tener nuevos escenarios. Hola, qué tal, cómo le va. La comunidad va cambiando y esto es algo importante. Más allá de esto me parece que ha sido un evento fantástico y, como siempre, aprendí mucho, conocí gente. Fue una muy buena experiencia.

SANDRA HOFERICHTER: Muchas gracias, Reg. Para cerrar con el programa de liderazgo, creo que no hay preguntas con respecto a este programa. Esto es lo que se escucha de la comunidad, aunque ustedes saben que la ICANN está enfrentando algunas reducciones presupuestarias estos programas, al igual que otros programas, van a estar sujetos a revisión. Lo que escuché hasta el momento es que se quiere ver un resultado medible de lo que estamos haciendo. Estábamos pensando de qué manera podríamos presentar este resultado medible o mensurable. Hemos hecho encuestas a los participantes. Esto les ayuda a los organizadores a mejorar el programa y obtener aportes pero me parece que también tendríamos que tener una revisión a largo plazo para aquellas personas que participan en el programa de liderazgo y los que han participado en el pasado, y también ver cuán valioso fue esto para ellos y la propuesta entonces sería que enviáramos

una encuesta a todas las personas del programa de liderazgo, no solamente a las que participaron este año, porque quizá no puedan expresarse en este momento pero sí a las que participaron en 2016, 2017, en el 2015, y que les preguntemos de qué manera se insertaron en la comunidad de la ICANN. Para los veteranos podemos preguntar cómo han mejorado su interacción con la comunidad.

Aquí me gustaría convocar a la gente en la sala. Veo que hay dos posibilidades. Poner todo esto en una sola lista de correo electrónico y que una sola persona haga la comunicación, envíe las encuestas o la otra forma sería tener una comunicación por cada año y contactarnos con los alumnos anteriores o los exalumnos para poder hacer esta evaluación para el grupo. Me gustaría que me cuenten qué piensan y también quién en la sala que haya participado en el pasado, quién podría llevar a cabo esta encuesta. Me parece que sí tendríamos que presentar resultados mensurables para poder tener argumentos contundentes y explicar por qué este programa debería seguir adelante.

MAXIM ALZOBA:

Una sugerencia. Hasta donde entiendo, los resultados mensurables van a ser requeridos para las unidades constitutivas, para los candidatos del programa porque, por

ejemplo, hay muchos que participan y al año siguiente pasan a ser copresidentes o quizá el grupo está mejor representado. Los aportes de las unidades constitutivas que envían personas también son importantes porque, por lo general, se sienten mejor, más allá de la persona. Por ejemplo, sí me ayudó mucho, pero tener 10 comentarios o 15 comentarios que digan: “Me ayudó mucho” en lugar de tener la opinión de una unidad constitutiva que diga: “Sí, fue una buena inversión y se participa en todas las actividades de la ICANN, me parece que esto va a justificar que es una buena derivación de los fondos. Me parece que la opinión va a ser más contundente desde mi punto de vista. También podemos ver qué unidades constitutivas participan en los comentarios públicos. Me disculpo pero tengo que irme ahora a otra reunión que tiene que ver con los registros. Gracias a todos. Ha sido una muy buena oportunidad.

SANDRA HOFERICHTER: Voy a tomar nota de su propuesta. Es una muy buena.

KATAMBI JOAN: Hola, buenos días. Soy Katambi Joan, de Uganda. Soy recién llegada al programa de becarios de la ICANN. Disculpen, tengo una pregunta. Como recién llegada, ¿cómo nos involucramos el grupo de trabajo de la academia de ICANN?

SANDRA HOFERICHTER: El grupo está abierto a todos. Se puede enviar un email al personal de ICANN y se suscriben a la lista y luego ya pueden participar. No hay ningún proceso de incorporación.

HEIDI ULLRICH: Si se fijan en el chat de Adobe Connect van a ver un link al espacio de trabajo de la academia. Lo van a encontrar si hacen clic en ICANN Academy pero también hay un link directo para que puedan encontrar la forma de unirse a este grupo.

SANDRA HOFERICHTER: Volviendo a cómo hacemos las mediciones, ¿cuáles son las opiniones en la sala? Hacerlo por año, ponerlo todo en un solo grupo. ¿Quién quiere hacer esta encuesta? Alfredo, ¿sí?

ALFREDO CALDERÓN: No estoy muy seguro de si esto lo deben hacer exalumnos. Posiblemente podría hacer una sola encuesta para todos, para que podamos tener preguntas abiertas donde podamos recolectarlas, ya que todas las academias fueron establecidas de un modo diferente, con distintos temas. ¿Por qué hacerlo entonces por clase de exalumnos? Podríamos tener una sola encuesta y una de las preguntas podría ser cuándo se tomó el

curso, por ejemplo. Tengo otra pregunta. En mi caso, yo comencé en ICANN en el año 2015, incluso estoy presidiendo un par de comités en At-Large. Me pregunto cómo me puedo involucrar desde los dos lugares, desde el programa de la academia y también como participante en uno de los cursos.

SANDRA HOFERICHTER: Para el programa de liderazgo hay que ser nominado por la comunidad y hay una llamada. En la comunidad de At-Large hay cinco lugares para las cinco regiones. Para el próximo curso se debe levantar la mano y ver si la comunidad lo va a nominar. Este es el punto. El grupo de trabajo de la academia no está seleccionando personas. Las comunidades, las SO y AC, los grupos de partes interesadas, no voy a usar acrónimos, ellos son los que nos están enviando a las personas. Siguen en mi lista Sarah y luego Satish.

SARAH KIDEN: Buenos días. Estoy de acuerdo con Alfredo. Creo que deberíamos tener en conjunto a las personas anteriores y a las nuevas. Uno puede estar en el programa si tiene otras cuestiones que debatir. Quizá como parte de la encuesta se puede preguntar dónde se encuentran en función de la última experiencia y qué es lo que cambió desde que iniciaron el programa.

SANDRA HOFERICHTER: Satisfacción.

SATISH BABU: Yo fui participante en los programas de liderazgo del año pasado. También del programa intercultural. También del año pasado. Tengo una pregunta sobre estos resultados. La primera es si los parámetros que ustedes midieron son los mismos a lo largo de los años y si se puede permitir una comparación. Segundo, creo que los resultados son buenos pero mi pregunta es si ha habido un análisis de todo esto. ¿Tienen ustedes algún comentario sobre estos números o simplemente lo tomamos como algo que está bien y continuamos?

Por último, ya sea que midamos cuestiones específicas en este grupo versus los resultados generales, como Alfredo nos ha dicho, podría ser difícil comparar si uno mide cuestiones específicas únicamente. ¿Cuál es la visión del programa, el resultado general y si es que existe algo que pueda ser comparable? Cuando hay una encuesta, por supuesto debemos tener números como estos pero tiene que haber preguntas abiertas. Algunos parámetros cualitativos que nos ayuden a medir.

SANDRA HOFERICHTER: Esta encuesta va cambiando con los años. David y su equipo y la comunidad y los facilitadores no son los mismos pero van en la misma dirección y lo que queremos es poder encontrar mejoras para poder incluirlas en el próximo programa. Esto responde también parte de las preguntas de ustedes. El programa es más o menos lo mismo pero estamos alterando pequeñas cuestiones de un año al otro, donde puede haber algún lugar para mejora y eso creo que es útil. Más allá de eso, no hacemos ninguna otra cosa. Satish quizá tiene razón porque armonizar estas encuestas y hacer las mismas preguntas todos los años podría ser una manera de mejorar y de tener un mejor feedback.

Respecto de las preguntas abiertas, sí, eso es exactamente lo que queremos. Queremos escuchar a aquellos que participaron en el curso anteriormente, qué es lo que sintieron en la comunidad y si ustedes tienen el tiempo para dedicar a formular estas preguntas. Ustedes tienen razón, cómo formulamos las preguntas es cómo obtenemos las respuestas. Por eso quisiera pedirles a los participantes dentro de un minuto que nos cuenten. Juan, ¿levantó la mano?

JUAN MANUEL ROJAS: Gracias, Sandra. También estoy en el programa de Academy Awareness. Estaba pensando que si, como dice Satish, podemos medir el impacto que ya tiene el programa dentro de la

comunidad, quizá se pueda hacer una encuesta online o si no, pueden realizarse con las personas que ya participaron en el programa Academy pero durante una reunión de ICANN, para que podamos compartir la información desde la calidad y la cantidad y ver cuál ha sido efectivamente el impacto de ICANN Academy porque sabemos que algunas personas que han pasado por la academia ahora son muy relevantes en sus posiciones. Estuvieron en una, ahora están en otra. Ya están quizá en alguna posición de liderazgo. Muy alto como el caso de León, por ejemplo. Muy alto en la jerarquía. Tenemos, creo, otros ejemplos también como este. Por eso tenemos que recolectar estas historias de éxito y esto podría ser bueno para medir el impacto del programa.

SANDRA HOFERICHTER: Gracias. Lo voy a considerar como una pregunta en la encuesta donde podamos saber cómo le ha ido a la gente que participó dentro de la ICANN Academy. Usted mencionó el caso de León, cómo empezó con el programa de fellowship. Ahora él está en la junta directiva.

JUAN MANUEL ROJAS: Sí. Era solo un ejemplo pero podemos hacer una escala con números, otro puede ser uno con preguntas abiertas pero aquí

en la reunión de la ICANN para las personas que participaron en la academia de la ICANN.

SANDRA HOFERICHTER: No sé si lo podemos hacer aquí porque todo el mundo está muy ocupado.

JUAN MANUEL ROJAS: Sí, se puede recolectar a partir del stand, podemos llenar con datos.

SANDRA HOFERICHTER: Lo voy a tener en cuenta y vamos a volver a usted. Tienen ahora la palabra John, Hadia y Satish. Quisiera saber si alguien más quiere hablar sobre este tema. Si no, lo vamos a cerrar.

JOHN LAPRISE: Antes de emitir una encuesta tenemos que seguir a alguien con experiencia en el diseño de estas encuestas para poder hacerlo. En mi experiencia personal, yo he examinado algunas encuestas y no todas están creadas de la misma manera. Tiene que haber alguien que tenga experiencia en cómo se arma una encuesta como esta.

HADIA ELMINIAWI: Quisiera decir que uno de los resultados muy importantes de este programa es el empoderamiento de la comunidad y de las personas que participan de este programa. A mí me parece que medir el empoderamiento, yo no sé muy bien cómo hacerlo, podría ser de hecho de una muy buena medida. Cómo nos ayuda este programa en el empoderamiento de los participantes

SANDRA HOFERICHTER: Creo que la palabra clave es la comunidad empoderada porque esto es lo que vino a través de la transición de la IANA. Creo que este es el punto de la medición. Satisfish.

SATISH BABU: Pido disculpas por hablar dos veces. Quiero agregar que uno de los actores de todo este programa es que se trata de un participante principal, una unidad constitutiva que envía al participante que es el actor principal. Especialmente cuando hay controversia en la selección. Es decir, para poder cerrar este círculo el programa tiene que mandar feedback a la comunidad respecto del desempeño de las personas en el sistema para que la comunidad pueda tomar mejores decisiones, porque hay casos donde los participantes se van después de que termina el programa. ¿Cómo garantizamos que se cierre este círculo? Algún mecanismo de retroalimentación podría ser interesante.

SANDRA HOFERICHTER: Tenemos también que contactar al presidente para ver cómo evoluciona o no evoluciona la comunidad. Muy bien. Ahora quisiera preguntar quién en la sala quiere participar en este ejercicio de la encuesta. Tenemos muchas sugerencias en la mesa. No debemos ser simplemente yo y Heidi y David los que hagamos la encuesta. Debemos incluirlos a ustedes.

Lo que escuché es que estamos enviando la encuesta no a los grupos sino a todos los exalumnos, excepto a aquellos que acaban de atravesar el programa porque no tienen la medición a largo plazo. ¿Quién quisiera estar en este grupo de trabajo de la encuesta? Levanten la mano. Hadia, Sarah, Reg y Juan. Muy bien. Incluso creo que tenemos muy buen equilibrio geográfico. Asia-Pacífico, América del Norte, África... ¿Heidi, estás anotando los nombres? Gracias. Creo que debemos empezar a trabajar pronto porque las decisiones presupuestarias no nos esperan. Debemos dar estos resultados mensurables muy pronto. No necesito una respuesta ahora pero, por favor, consideren si quieren ser facilitadores de la comunidad para este programa. Como ya dije anteriormente, éramos solo Reg y yo. Fiona creo que también fue facilitadora. Lo que necesitamos es una próxima generación de facilitadores comunitarios que estén en las sesiones y que sean responsables de hacer un programa, responder emails y toda esta logística.

Quisiera quedar por fuera del planeamiento de los programas. Preferiría mejor gestionar el grupo y que el grupo trabaje pero quisiera también ver a la comunidad o a otros en el programa. No es nada que tengamos que decidir ahora sino algo que tengan que pensar si quieren estar involucrados en esta facilitación de liderazgo el año próximo.

Quisiera terminar ahora el punto número dos y pasar al número tres de nuestra agenda, que es el programa de habilidades para ser presidente de un grupo. Le voy a pedir a Heidi que nos dé una actualización y también invitar a David para que nos cuente sobre sus conclusiones de nuestro primer programa piloto que ocurrió durante el último año. En Copenhague tuvimos este ejercicio con los entrenadores. La idea era comenzar con la próxima edición pero tuvimos algunos retos que tuvimos que enfrentar.

HEIDI ULLRICH:

Gracias, Sandra. Quiero hablar primero de la repetición de este curso y contarles que la propuesta de los nuevos tiempos y del programa fue de un modo específico. Luego le voy a pasar la palabra a David. El primer programa de entrenamiento ocurrió en enero del 2017. Tuvimos un llamado tanto para coaches como coachees. Tuvimos una muy alta asistencia. Tuvimos unas 37 personas. Tiene dos componentes. Uno es teleconferencias,

cómo presidir teleconferencias y el segundo fue el de las habilidades para presidir presencialmente. Elegimos a los coaches y a los coachees. Empezamos a hacer teleconferencias y luego les pedimos que se contacten entre sí. Creo que fue en Copenhague donde observamos la reunión presencial. En Copenhague los coaches y los coachees estuvieron los dos presentes. Creo que tuvimos resultados mezclados. Por un lado un feedback muy positivo pero también hubo sugerencias para que se mejore.

En ese sentido estamos pensando en la reestructuración del programa pero tenemos que estar seguros de que lo diseñemos correctamente. Vamos a necesitar que ese programa, el CSP, esté presente en ICANN 63 en Barcelona así que en la asamblea general debemos tener en cuenta las reuniones presenciales. Esto va a ocurrir un jueves a la tarde y un viernes. Es decir, el desarrollo de este último día de ICANN 63 va a ser a la mañana también. Es decir, se va a planear para que permita que las personas continúen con las reuniones regulares de la ICANN pero también se va a establecer algún tiempo para este programa de ser presidente. Le vamos a dar ahora la palabra David para que nos hable del nuevo formato.

[DAVID KOLB]:

Nosotros estamos en el proceso de ver cuál va a ser el nuevo formato. Una opción es un programa con mayor contenido donde haya una cuestión más presencial con los presidentes. La otra es que seamos más rigurosos en cuanto al entrenamiento de los coaches para los presidentes, donde el programa quizá estuvo un poco flojo en el piloto. Por eso me gusta la palabra piloto, porque se perdona mucho. La experiencia no fue consistente en todos los participantes. Hubo algunos coachees, algunos de los presidentes que tenían una excelente experiencia con el coach que tenían y con un buen coaching que ocurría. Otros dijeron que mi coach nunca me llamó y otros dijeron que tratamos de conectarnos pero el tiempo no nos funcionó y otros han dicho que cada vez que me conecto por teléfono, mi coach me tiene una hora y nunca tengo la posibilidad de darle mi aporte.

Es decir, hubo una escala de bueno y no tan bueno. Tenemos entonces que centrarnos en el elemento de coaching si avanzamos con esto y quizá en Barcelona tengamos que tener una sesión donde no se trate de una llamada telefónica sino que digamos como este proceso de coaching se tiene que ver y cómo funcionar. Se convierte en un ciclo entre Barcelona y Kobe, qué es el marco de tiempo en el que los coaches y coachees van a trabajar juntos. Tenemos muchas formas de avanzar. Lo que vamos a hacer en los próximos meses es contactarnos con

aquellos que atravesaron el piloto y que necesitan un aporte para hacer de esto una experiencia afectiva.

SANDRA HOFERICHTER: Gracias, Heidi. Gracias, David. Para reiterar, este programa también debería ser un programa desde la comunidad y para la comunidad. El hecho de tener esta agrupación de coaches me parece que sería bueno como mencionó David. Tener la capacitación de los capacitadores. En realidad los coaches se entrenan para poder dar sus aportes a los coachees pero, como ya mencioné anteriormente, es necesario establecer criterios para los coaches o entrenadores. En realidad, el que primero llega, primero se entrena. Esto también a veces tiene un impacto en la calidad. Muchos hacen un gran trabajo. Son creativos para resolver la cuestión de los husos horarios. Para eso usamos las grabaciones, lo cual es muy sencillo y después uno puede brindar aportes mediante correo electrónico, lo cual es sumamente válido. Estamos todavía aprendiendo. Todavía no tenemos un equipo de trabajo como teníamos para el programa de creación de capacidades interculturales. Me gustaría que en esta reunión también pudiéramos crear un grupo para poder desarrollar los criterios que se van a aplicar a los entrenadores al momento de seleccionarlos. El grupo de trabajo de la academia tiene que hacer esta elección.

También vamos a trabajar con David y con su equipo, y con nuestro personal para ver de qué manera este programa se puede llevar a cabo en Barcelona, parte del jueves y parte del viernes. Esto es lo que vamos a hacer. Después vamos a continuar con el elemento de la comunidad entre la reunión de Barcelona y la reunión de Kobe. El coaching podría hacerse para las teleconferencias. Hay suficiente tiempo entre las reuniones para hacer este coaching telefónico. Luego habrá un coaching presencial en el cual el coach y el coachee se pueden reunir y también verse cara a cara y darse su feedback o retroalimentación. También en este programa piloto yo no conocía a mi coachee. Yo era el coach y no conocía a mi coachee. Nos pusimos de acuerdo para tener una reunión en la cual yo la pude monitorear y ver. Después le di mi feedback y fue muy valioso. Hay diferentes formas de llevar a cabo todo esto pero realmente es un elemento que tendríamos que tener en cuenta pero que este programa de habilidades de dirección de reuniones es importante. Tiene una parte de la comunidad y ambas partes se complementan. Por lo tanto, hay que trabajar. Ahora me gustaría darle la palabra a Alfredo y luego a Fiona. ¿Quién más quiere tomar la palabra? Tijani, John. Vamos a darle la palabra primero a Alfredo.

ALFREDO CALDERÓN: Bueno, en realidad usted respondió una de las preguntas que yo tenía. Es decir, cuáles iban a ser los criterios para seleccionar a los coaches o entrenadores. Lo otro que me preguntaba es lo siguiente. ¿Hay alguna sinergia entre el programa de liderazgo y el programa de habilidades de dirección?

SANDRA HOFERICHTER: Bueno, en realidad sí. Para poder establecer este programa de habilidades de dirección tuvimos que derivarlo del programa de liderazgo, porque en los ejercicios, en las sesiones de debate y en los debates siempre se decía que el presidente hacía un buen trabajo y si esto era así, el grupo fluía y la comunidad fluía. Si el presidente no hacía un buen trabajo, entonces había un problema. Allá por el 2015, el Programa de Liderazgo se llevó a cabo en Dublín y después de esto nosotros lo que hicimos fue desarrollar este programa de habilidades de liderazgo o de dirección teniendo en cuenta ciertas habilidades que se abordaban en el Programa de Liderazgo pero no en profundidad. Para eso desarrollamos este nuevo programa de habilidades de dirección. Los líderes del Programa de Liderazgo primero participaban en este Programa de Liderazgo y luego en este programa de desarrollo de habilidades. Aquellos que participaban en el Programa de Liderazgo tenían en el beneficio de participar en el programa de habilidades. Fiona era la siguiente oradora.

FIONA ASONGA:

Gracias. Yo quería comentar con respecto al programa de habilidades de dirección en mi calidad de coachee que ha sido una muy buena experiencia porque yo tuve un coach y pude interactuar, [inaudible], pero nunca hablamos en realidad pero aprendí mucho de él. Todavía cuando tengo alguna cuestión me dirijo a él. Por ejemplo, cuando tengo que hablar de cuestiones de diversidad o cómo llevar a cabo el debate. Esto me ayuda. Ha sido bueno. De este programa, si nosotros lo llevamos a cabo correctamente, podemos tener un programa de mentoreo sólido dentro de la ICANN que nos ayude a mentorear a los líderes de manera correcta, porque para mí con un coach que no es de mi región, es de una región totalmente diferente y tiene un enfoque cultural totalmente diferente, para mí hizo una gran diferencia porque me mostró cosas que yo no conocía o que eran nuevas para mí.

Me mostró cuestiones que yo podía implementar cuando libraba un grupo. El nivel de inglés o el nivel de entendimiento de inglés, me di cuenta de que a veces había cosas que no estaban correctas. En mi cultura podría decir uno debería, "should" en inglés. Uno quiere decir pondría cómo podría no pero en otro contexto, cuando uno dice esta frase en inglés, está forzando a la persona. Tener un coach que me ayudará a identificar esta diferencia me ayudó también a saber qué elección de

terminología tenía que hacer. Cuando uno preside un grupo está también liderando una conversación y esto hace que sea mucho más sencillo avanzar con un tema y tener a un mentor que también lo pueda guiar al momento de liderar, especialmente en un contexto tan grande como el de la ICANN. Ha sido muy bueno tener este mentor porque él escucha las grabaciones y me da sus aportes. No sé cómo le fue al resto pero en mi caso esto fue más allá y hemos desarrollado una relación en el programa.

Si otros coaches y coaches tienen buenas experiencias, probablemente las pueden canalizar de la misma manera y vamos a poder explicar esta buena experiencia una y otra vez con diferentes personas. Esto es lo que tendríamos que hacer, lo que me parece que es realmente importante para poder tener un impacto positivo en la organización de la ICANN.

[DAVID KOLB]:

Una de las intenciones no expresadas no explícitas de este programa de dirección era exactamente eso. Era ver que sucedía con ustedes y que exista una relación continua entre el coach y el coachee o entre el mentor y el mentoreado. Este recurso es muy bueno para las personas.

SANDRA HOFERICHTER: No tengo nada que acotar. Tijani y luego John.

TIJANI BEN JEMAA:

Muchas gracias, Sandra. Soy un nuevo participante. Un participante recién llegado. En realidad fue un error. Yo fui parte del primer Programa de Liderazgo y también fui parte del primer programa de habilidades de dirección. Dado que estamos hablando sobre este programa de habilidades de dirección yo no sabía que era coach y tampoco conocí a mi coachee pero todo funciona muy bien. Tuvimos una teleconferencia y tuvimos una reunión presencial. En el caso de la teleconferencia fue muy bueno porque pudimos interactuar después de eso y aquí están los resultados. La reunión presencial, uno sabe quién habla pero quizá es importante hacer algo para que la gente también hable.

Me parece que fue una muy buena experiencia. Creo que podría continuarse, si es que así lo proponen. La selección de los coaches es muy importante. Yo no lo llamaría selección. Yo diría que es establecer criterios para entrar al programa, para ser uno de los coaches. No seleccionar a todo el mundo y decir: "Usted está aceptamos y usted no". En realidad las personas que cumplen con los criterios pueden ser parte del programa porque seleccionar implica frustración. Tengo algo más para acotar pero lo puedo decir en otra oportunidad.

SANDRA HOFERICHTER: Okey. John y luego tenemos un comentario de la participación remota. ¿Tijani quiere acotar algo más? ¿Tiene que ver con esto o con otro tema? después voy a cerrar la lista de oradores para este tema. Primero John y luego el participante remoto. John.

JOHN LAPRISE: Creo que la cuestión del mentor es un poco más extensa que todo este debate. Designar un grupo de expertos en toda la ICANN es el punto que va más allá de este programa. Hay muchas personas dentro de la ICANN que están calificadas pero hay que identificar quiénes son y esto es un desafío. No es simplemente cuestión de liderar un grupo de trabajo o llevar a cabo una reunión. También hay mentoreo en toda la Junta directiva. Esto es un desafío mayor, un desafío importante. Es decir, identificar quién dentro de un grupo de trabajo puede ser apropiado y luego llevarlo a la comunidad de la ICANN para gente que está buscando mentores en cualquier área específica. Simplemente quería mencionar esto porque me parece que es un tema que va más allá de todo esto y que hay más consideraciones a tener en cuenta.

SANDRA HOFERICHTER: Gracias. Susie.

SUSIE JOHNSON: Voy a leer un comentario del chat de Raitme Citterio. El comentario dice así: "El problema con los coaches no es un problema de herramientas sino de metodología. Creo que es necesario que el programa sea directamente avalado por la plataforma nueva de e-learning de la ICANN, y nunca se utiliza de la manera correcta para ser adoptada para cada forma de aprendizaje". Fin del comentario.

SANDRA HOFERICHTER: Bueno, bien. Creo que esto nos lleva un poco a lo que David podría decir. Quizá hay material de ICANN Learn y creo que también tendríamos que hablarlo con los coaches, esta cosa de entrenar a los entrenadores. Me parece que tuvimos un buen intercambio hasta el momento. No creo que esté sea el lugar para debatir los criterios. No les voy a decir a ustedes quién tiene que estar en el grupo de trabajo que en primer lugar tiene que definir los criterios para los coaches. Esto tiene que hacerse con bastante rapidez. Recomendaría que se reunieran en forma informal durante la semana y que continuaran con el debate por correo electrónico. Una vez que tengamos los criterios, podemos convocar a los coaches y David va a poder comenzar a diseñar el programa de dos días en torno a esto. La segunda parte es que este equipo tendría que trabajar con David para configurar este programa de dos días o de dos medias jornadas en Barcelona.

Veamos quién quiere participar en este equipo para el programa de habilidades de dirección. Tijani, Hadia, Fiona.

REG LEVY: Me encantaría, si necesitan gente. Si no es así, no.

SANDRA HOFERICHTER: La voy a poner pero entre paréntesis. Tijani, Fiona, Hadia. Venga a la mesa, por favor. Tome el micrófono y diga su nombre para los registros. Alfredo, ¿quiere tomar la palabra o quiere estar en el equipo de trabajo?

ALFREDO CALDERÓN: Me gustaría ser parte del grupo de trabajo unguento a que soy recién llegado, un nuevo participante y me gustaría ayudar a establecer los criterios porque como nuevo participante mi perspectiva sería qué es lo que yo espero de un coach.

SANDRA HOFERICHTER: Bien. Por favor, diga su nombre.

JUAN ARRATIA: Buenos días. Soy Juan Arratia. Soy un representante local de Puerto Rico. Me gustaría ser parte del curso. Soy un mentor. Soy mentor en investigación.

SANDRA HOFERICHTER: Heidi, ¿cómo nos ponemos en contacto?

HEIDI ULLRICH: Me voy a poner en contacto con usted. Voy a tomar sus datos de contacto y nos vamos a poner en contacto luego.

SANDRA HOFERICHTER: Fiorella.

FIORELLA BELCIU: Soy fellow de la ICANN. Esta es mi segunda reunión de la ICANN. Soy bastante nueva y me gustaría saber si puedo participar con posterioridad o si lo tengo que hacer ahora. Quiero tener un poco más de tiempo para comprender todo.

SANDRA HOFERICHTER: Creo que cuando uno se suscribe a la lista de la academia, el debate de todos estos programas siempre está en curso siempre hay tiempo de participar en los equipos el de todos estos programas, incluso en una etapa tardía. Heidi, por favor, ¿podría repetir a quién tenemos ahora para este equipo de trabajo?

HEIDI ULLRICH: Sí. Tenemos a Tijani, Hadia, Alfredo y Juan, ¿correcto? Si es que entendí su nombre. ¿Su nombre?

SANDRA HOFERICHTER: ¿Fiona?

HEIDI ULLRICH: Sí. ¿También dijo que sí? Reg está entre paréntesis.

GISELLA GRUBER: Quiero recordarles que mencionen sus nombres. Para el programa de habilidades tenemos algunas personas que se han presentado como voluntarios. Les agradecemos. Tijani, Hadia, Fiona, Alfredo, Juan, el caballero de aquí.

JUAN ARRATIA: Juan Arratia es mi nombre.

GISELLA GRUBER: Gracias, Juan. También tenemos a Reg, cuyo nombre está entre paréntesis, si es que necesitamos más ayuda.

SANDRA HOFERICHTER: Muchas gracias, Gisella. Voy a recomendarles que este grupo tenga su primera reunión en el almuerzo y nos podamos después

reunir en esta reunión de la ICANN para poder continuar el debate. También le sugiero que creen una lista de correo electrónico para poder continuar con el debate. Susie, ¿tiene algún comentario de la participación remota?

SUSIE JOHNSON: Sí, tenemos un comentario de Raitme Citterio. "Me gustaría participar en el grupo de trabajo. Gracias".

SANDRA HOFERICHTER: ¿Podría, por favor, reenviarle el nombre a Gisella también? Muchísimas gracias. Si no hay otro tema para debatir con respecto a este programa vamos a hacer un cierre aquí. Tenemos la última media hora para revisar y dar una actualización sobre el programa de creación de conciencia intercultural. Quiero pedirle a la gente de la sala que levante la mano si han participado de este programa que se llevó a cabo en Abu Dabi. Uno, dos, tres, cuatro. Por favor, acérquese a la mesa. Usted también fue parte del equipo. Me gustaría invitarlos, especialmente a la gente del grupo de trabajo, en realidad esta es la primera oportunidad de la que tenemos un equipo de trabajo, que han hecho un muy buen trabajo en trabajar con el personal y en establecer este grupo. También hay un programa piloto y me gustaría invitar a los participantes y a los miembros del equipo a que nos brinden una breve revisión y después le voy

a pedir a Heidi que no se actualice al respecto. Usted no ha estado en el equipo de trabajo pero si ha sido participante. Por favor, quizá pueda ser la primera oradora.

IRIS FURER:

Tuve el placer de participar en Abu Dabi en este taller. Fue muy iluminador. Aprendí mucho del taller. Fue muy sencillo. Si nos invitaba a participar y esto nos abrió la mente, los ojos y los corazones. Fue muy valioso porque era en vivo. Fue una especie de participación en la que fuimos introducidos. Yo pude observarme a mí y observar a otros en cada una de sus conductas. No sólo siendo más abiertos sino también más conscientes, sabiendo que hay una verdad que va más allá de la verdad que todos conocemos.

SANDRA HOFERICHTER:

¿Amir?

AMIR QAYYUM:

También participé en el programa estuvo muy bien diseñado. Me beneficié mucho del programa. Creo que el presentador tenía las habilidades para hacer que todos participen. Él logró el aporte de todos los participantes, de todas sus culturas y cómo se pudieron integrar en el entorno de la ICANN. Al final hubo una especie de taller. Nos formamos en grupos y trabajamos en

algunos temas y generamos algunos resultados. Quizá esta parte debería haber sido un poco más larga porque al final nos tuvimos que apresurar y yo por lo menos no entendí las conclusiones de los otros grupos. Gracias.

SANDRA HOFERICHTER: ¿Quién más quiere hablar? Satish.

SATISH BABU: En cuanto a los objetivos de sensibilización de las culturas, el programa fue exitoso. Todos entendimos las diferencias que se repiten no solo por los participantes en el proceso. El problema que yo veo personalmente ocurrió con la gestión del tiempo. La autointroducción de algunos de los participantes no tuvo mucho control. Todos tenían mucho para decir, por eso no podemos culpar al facilitador. O bien aumentamos el tiempo a un día completo o quizá reducimos el tiempo de la introducción personal de cada persona. No es nada negativo. Es una es una cuestión de mejor gestión del tiempo.

SANDRA HOFERICHTER: Ya que usted ha estado en el grupo de trabajo, ¿cuál es el estado de todo esto?

SATISH BABU: No logramos hacer esto. Creo que es importante. Hay muchos miembros del grupo de trabajo que están aquí. Tenemos que pensar cuáles van a ser los próximos pasos para contactarlos.

SANDRA HOFERICHTER: Heidi.

HEIDI ULLRICH: Gracias, Sandra. En cuanto al tiempo, a la gestión del tiempo, esto fue muy bien reconocido por todos los que trabajaron en el programa. También hicimos una encuesta y tuvimos buenos comentarios pero ese fue un punto que fue planteado. Se decidió que el programa debía ser un programa de día completo. Creo que para la próxima vez que lo hagamos en Barcelona, pendiente del presupuesto.

Sobre los próximos pasos, enviamos una nota. Hay un interés por un seminario web que va a ocurrir después de esta reunión ICANN 61. Hubo uno sobre la diferenciación de poder. Quizá nos dedicamos mucho tiempo. Va a haber entonces un webinar sobre esta facilitación. El facilitador va a ser David [inaudible].

SANDRA HOFERICHTER: Heidi, ya que tiene la palabra... Susie, ¿hay un comentario?

SUSIE JOHNSON: Raitme Citterio pregunta: “Después de leer la wiki del grupo de trabajo veo que no hay ningún trabajo previo”.

SANDRA HOFERICHTER: No entiendo mucho la pregunta.

SUSIE JOHNSON: La pregunta es: “Después de leer la wiki del grupo de trabajo, veo que no hay ningún trabajo previo”.

SANDRA HOFERICHTER: Quizá no hay actualizaciones en la wiki.

HEIDI ULLRICH: No estamos muy seguros sobre su pregunta pero un par de cosas. La academia de la ICANN en sí se reúne durante las reuniones de ICANN presenciales. Es decir, si ustedes buscan el trabajo de las teleconferencias entre las reuniones de ICANN, eso no ha ocurrido. Quizá es algo que tengamos que conversar. Creo que se hizo una pregunta sobre ICANN Learn. En el primer programa de liderazgo en el año 2013 había un curso de ICANN Learn y ese curso todavía existe en el link del programa de liderazgo.

SANDRA HOFERICHTER: Creo que hay un participante remoto. Susie.

SUSIE JOHNSON: Hay un comentario de Raitme. “Quiero decir si hay una inducción previa al taller”.

SANDRA HOFERICHTER: Creo que está hablando del programa de concientización cultural. Debo decir que como este era un programa piloto, la mayor parte del trabajo ocurrió por email. Nosotros ni siquiera teníamos una lista de correo sino que ese equipo de trabajo se comunicó por email. En el futuro va a ser muy bueno tener un espacio wiki para que el equipo de trabajo pueda hacer comentarios y todo sea más abierto y transparente. Creo que a eso se refiere Raitme. Es correcto. Muy bien.

Heidi, quizá nos puedas actualizar sobre el tiempo del programa de concientización, qué es lo que se planea para ese programa y cuáles van a ser los tiempos.

HEIDI ULLRICH: Se presentó un presupuesto. Hubo una solicitud para el año presupuestario de 2019, que va a estar lista para mayo de 2018. Si se aprueba, ese programa va a ocurrir en ICANN 63 en Barcelona. Ese va a ser el último día. De nuevo, como fue el

primero, pero va a ser un poco más largo. Va a incorporar un evento social, una cena. Ese fue otro comentario que vimos en la encuesta para la inicial. Esa cena va a ser un aprendizaje social de las cuestiones culturales también.

SANDRA HOFERICHTER: Alfredo y luego alguien más que quiera tomar la palabra. Satish. Alfredo primero.

ALFREDO CALDERÓN: Heidi, yo quisiera agregar una sugerencia. Agregar algo previo al programa, al curso en sí, tener algo para que los participantes, si los podemos seleccionar con suficiente tiempo antes del curso presencial. Gracias.

SANDRA HOFERICHTER: Tiene la palabra Satish.

SATISH BABU: Gracias, Sandra. Quería mencionar que la cuestión culinaria fue muy intercultural y excelente en esta reunión. Creo que fue un toque muy sutil pero a todos los participantes les gustó. Quería dejarlo sentado.

SANDRA HOFERICHTER: ¿Algún otro comentario o sugerencia para este programa o para la revisión? Juan.

[JUAN MANUEL ROJAS]: Sé que no tenemos suficiente tiempo. Quisiera contestarle a Raitme en español, porque él habla español pero no sé si lo puedo hacer. Lo otro es que yo creo que quizá el programa de concientización de ICANN lo podamos hacer antes porque hay un programa de liderazgo y es el último programa para la reunión de Abu Dabi y, por lo tanto, está desconectado. Es mi sugerencia. Quisiera entonces responderle a Raitme en español. ¿Lo puedo hacer, si les parece bien?

Efectivamente, sí hubo preparación previa tanto para el equipo como para las personas que estaban haciendo parte del programa como participantes. Tuvieron que preparar unos materiales y también tuvieron que estar dentro del ICANN Learn. Efectivamente, hubo preparación previa, tanto para los participantes como para los miembros del equipo. Gracias, eso era todo lo que quería decirte. Muchas gracias.

SANDRA HOFERICHTER: Gracias, Juan. ¿Algún otro comentario sobre esto? Si no es así, voy a cerrar también este programa. Como dijo Heidi, va a haber una teleconferencia o un webinar. Luego vamos a publicar las

fechas en nuestros canales usuales, en el grupo de trabajo de la academia pero también para los participantes que estuvieran allí. Esto va a ser solo un seguimiento del programa anterior y para el próximo vamos a tener que esperar hasta que se apruebe el presupuesto, lo cual puede ocurrir en mayo. Vamos a hacer un llamado al grupo de trabajo de ICANN Academy. Voy a invitar a los miembros del equipo a que otra vez estén allí. También a nuevos miembros. Aquí vamos a tener que esperar hasta que se apruebe el presupuesto porque no tiene sentido empezar antes.

Tengo una buena esperanza porque este es un programa muy costoefectivo y muy efectivo también en cuanto al tiempo. Tenemos un comentario remoto, Susie.

SUSIE JOHNSON:

Hay otro comentario de Raitme: “En mi experiencia, cuando trabajo con estos temas vinculados con seis dimensiones de cultura, yo sugiero que cuando el taller se repita, se agreguen dos aspectos pequeños, por ejemplo, una inducción a través de la plataforma de e-learning para mostrar los puntos de las presentaciones a los participantes”.

SANDRA HOFERICHTER:

Me encantaría invitar a Raitme a que sea parte de este equipo. Si no está en la lista de ICANN Academy, por favor, Raitme,

suscríbase y esperamos que la llamada salga en mayo cuando se apruebe el presupuesto. Vamos a cerrar entonces este tema. Quisiera preguntarles si quieren plantear algún otro asunto en este grupo de ICANN Academy. Lo que quiera que quieran decir ustedes.

TIJANI BEN JEMAA:

Uno de los comentarios fue sobre la plataforma ICANN Learn y por qué no la usamos para ICANN Academy. Cuando empezamos a trabajar en ICANN Academy, Sandra, nosotros lo concebimos como el espacio para todos los esfuerzos de aprendizaje dentro de la ICANN. Recuerden que hicimos una pirámide con un solo ladrillo para el programa de liderazgo. Lamentablemente se hizo con un programa de liderazgo que es ICANN Academy pero para mí esto es una lástima. Nosotros estamos duplicando esfuerzos.

Si nosotros insistimos en tener una academia real de ICANN, ese va a ser el espacio para todos los esfuerzos de aprendizaje en ICANN. Esto no quiere decir que haya grupos de trabajo de generación de capacidad. Tampoco significa que no va a haber otras personas trabajando en el aprendizaje pero cualquier esfuerzo vinculado con el aprendizaje debe aterrizar finalmente en ICANN Academy porque allí tenemos las herramientas y la experiencia para poder hacerlo. Por eso yo los insto nuevamente

y saben que siempre lo hemos hecho, a hacer que ICANN Academy sea una verdadera academia.

SANDRA HOFERICHTER: Estoy 100% con usted, Tijani. De hecho, hay una percepción equivocada en esta comunidad. Primero, ICANN Academy es At-Large y eso no es así. Segundo, que el programa de liderazgo es la academia y tampoco es así. Es un solo programa y fue el primer programa entre los de la academia. Quizá este es el momento en que la comunicación no funcionó. El primer programa fue percibido como la academia, por eso me parece que depende de nosotros, aquí en esta sala, ser coherentes con la comunicación al hablar del grupo de trabajo de la academia y de los distintos programas.

Ahora que tenemos dos o tres programas, esperamos poder ser más consistentes. Voy a hacer todo lo posible, desde mi lugar, para liderar este grupo de trabajo. Ustedes ven que yo hago un llamado a los grupos de trabajo para involucrarse en los programas pero debemos poner ese grupo de trabajo de la academia a trabajar y volver a la idea de la cual vinimos. No quiero hacerlo sola. Creo que un copresidente o algo parecido puede ser una buena discusión para la próxima reunión en Panamá o después en Barcelona. Vamos a ver cómo funciona pero creo realmente que este programa y la estructura deben ser

presentados para poder lograr aquello a lo que yo estoy completamente comprometida. Saben que soy una de las primeras personas que apoya esto. Alfredo.

ALFREDO CALDERÓN: Disculpen que participe tanto. Creo que fue ayer que tuve la posibilidad de hablar con la gente de finanzas en cuanto a la capacidad que tiene la plataforma ICANN Learn y debo estar de acuerdo con Tijani en el sentido de que la herramienta parece ser adecuada pero no se utiliza correctamente como herramienta de aprendizaje para los recién llegados o incluso para nosotros, los que ya estamos en la ICANN. Estoy esperando a ver si podemos tener una reunión donde podamos discutir esto y así poder integrar lo que estamos haciendo en los webinars con la plataforma.

SANDRA HOFERICHTER: Gracias, Alfredo. ¿Usted querría traer su conocimiento al trabajo? La integración también fue una de las primeras ideas que nosotros tuvimos. Sigo muy comprometida con eso.

ALFREDO CALDERÓN: Sí, pueden contar conmigo.

SANDRA HOFERICHTER: Suscríbase a la lista de trabajo, si todavía no lo ha hecho. John, ¿levantó la mano? No. ¿Hay alguna otra pregunta o comentario? Digan qué es lo que quisieran agregar o si tienen alguna otra idea. Si no es así, quisiera llamar a aquellos que están de acuerdo en hablar sobre los criterios de los coaches para reunirnos aquí, al fondo de la sala. Todavía tenemos siete minutos hasta llegar a la hora indicada. Los que no quieran estar ahí, les devolvemos siete minutos de su vida. Los coaches, los que están trabajando sobre los criterios para los coaches, vengan aquí. Tijani.

TIJANI BEN JEMAA: Creo que lo mejor es que, ya que tienes el email de todas esas personas, enviarles un email para que estén de acuerdo sobre una sesión o un trabajo. Tenemos una sesión después de esta para ALAC.

SANDRA HOFERICHTER: Como no tengo todas las direcciones de email, es mejor que miremos nuestras agendas ahora. Por favor, reúnanse conmigo al final de la sala y les agradezco por la participación activa en esta hora tan temprana. Con este comentario declaro cerrada la reunión.

[FIN DE LA TRANSCRIPCIÓN]