



GUÍA Consolidación del equipo territorial

OBJETIVO

Orientar a las Secretarías de Educación en la conformación del equipo territorial para la construcción, implementación, seguimiento y sostenibilidad del Plan de Innovación Educativa

DIRIGIDO A

Secretarías de Educación

CAPACIDADES QUE SE FORTALECEN

Promueve la innovación educativa y la investigación.

Fomenta la cultura de la innovación.

Promueve la innovación educativa y la investigación.

Fomenta la cultura de la innovación.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

2 horas

MATERIAL DE APOYO

Formulario en línea
¿Cuáles son mis fortalezas?

 <http://bit.ly/ptpaso1>

Guía ¡Vamos a mapear nuestro Ecosistema de Innovación Educativa!
Identificación de nodos y roles

 <http://bit.ly/MapearEcosistemaInnovacion>

METODOLOGÍA

DESCRIPCIÓN

Esta guía brinda orientaciones y criterios para conformar el equipo que gestionará el Plan de Innovación Educativa en la entidad territorial.

La conformación del equipo territorial es el primer paso para la construcción del Plan de Innovación. En él participan profesionales de diferentes áreas y con una visión amplia del territorio, y aliados de la comunidad educativa como estudiantes, docentes, instituciones educativas, Estado y sector privado.

Mientras más actores participen en el proceso, más robusto será el Plan, pero el tamaño del equipo también debe facilitar un funcionamiento efectivo y eficiente.

Es ideal que participen miembros de distintos equipos de la Secretaría, para tener diferentes puntos de vista desde los que se observa el problema. Pueden elegir un **moderador**, que se encarga de otorgar los turnos de participación; y un **relator**, quien registrará los puntos más relevantes de la discusión.

El equipo debe reunirse, virtual o presencialmente, para desarrollar cada punto de esta guía

CONCEPTOS CLAVE

Tres factores clave en la conformación del equipo territorial

1. Liderazgo

El liderazgo se relaciona con las habilidades y/o cualidades de las personas para dirigir, coordinar y emprender las diferentes labores profesionales que tienen bajo su responsabilidad.

En innovación educativa el liderazgo requiere una mirada propositiva y motivadora, capacidades de construir en equipo y deseo constante de aprender.

El liderazgo no reside en un único individuo. Para que sea efectivo y se cumplan todos los objetivos y metas, hace falta un colectivo. Así se define desde la perspectiva de liderazgo compartido de Senge (1996): “La principal función del liderazgo es la manera en que los seres humanos crean nuevas realidades. Por el contrario, los directivos tratan de garantizar el eficaz funcionamiento de una organización en el marco de una determinada realidad, más que de crear una nueva realidad”.

Aunque existen diferentes tipos de liderazgo, las personas que guíen la construcción, ejecución y evaluación del Plan Territorial de Innovación **deben ser líderes participativos y transformadores** que propicien escenarios de colaboración activa para que todo el equipo participe en igualdad de condiciones y contribuya con sus ideas, puntos de vista y conocimientos frente a las decisiones que se van a tomar, convirtiendo el ejercicio de creación en una **relación saludable y horizontal**.

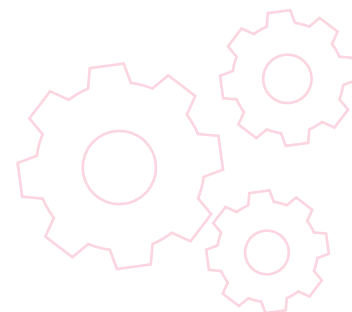
Los líderes de este proceso **valorarán el talento humano** de los diferentes miembros, se preocuparán por conocerlos de manera individualizada, estarán alineados con sus avances personales y propenderán por mantener la integridad del equipo.

2. Interdisciplinariedad

Se sugiere que el equipo para la construcción del Plan sea interdisciplinar, es decir, un grupo diverso de profesionales que, desde diferentes áreas del conocimiento, aportarán a conseguir un objetivo común y trabajarán conjuntamente por y para el logro de este.

3. Intersectorialidad:reconocimiento de nodos y aliados

Leal, Rojas, Monroy, Ortiz, & Delgado (2017) indican que el ecosistema de innovación se aborda desde una perspectiva ecológica, que entiende al sistema de innovación educativa como una comunidad compuesta por actores determinados –nodos–, que generan entre sí y el entorno una red de interacciones. En ese sentido, para la construcción del Plan de Innovación Territorial, y en línea con el fortalecimiento de un ecosistema de innovación, es importante conocer y establecer un trabajo conjunto con aliados del sector público, privado y redes de cooperación. Para ello, el equipo líder deberá extender la invitación y generar espacios de interacción y participación con sectores como salud y cultura, empresas privadas, instituciones de educación superior, entre otros actores presentes en el territorio que pueden aportar en la transformación educativa. Para el desarrollo de este proceso es importante que todo el equipo sea conocedor y esté en capacidad de reflexionar sobre qué es la innovación educativa y el aporte de esta a la educación como motor de desarrollo social del territorio.



DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

2 horas

1. ¿QUIÉNES ESTARÁN EN EL EQUIPO?

- ▶ 1. Identifiquen dentro de la entidad territorial a los funcionarios que pueden aportar al proceso de construcción desde diferentes áreas: calidad educativa, financiera, cobertura, comunicaciones, planeación, primera infancia, entre otras.
- ▶ 2. Realicen una convocatoria para contextualizar a los posibles participantes sobre la importancia de consolidar un Plan Territorial de Innovación Educativa en el territorio.
- ▶ 3. Socialicen los tres factores clave para la conformación del equipo territorial que están al principio de esta guía e identifiquen si el equipo cumple con estos elementos.

30 minutos

2. IDENTIFICACIÓN DE ALIADOS

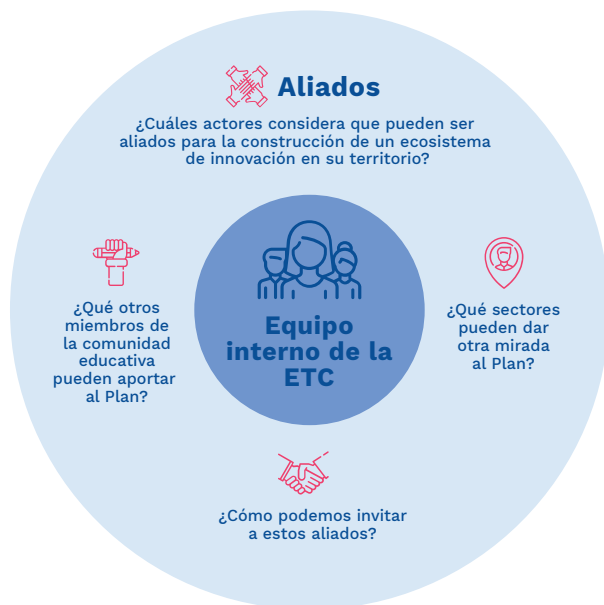
- ▶ Para este proceso se sugiere consultar la guía:
¡Vamos a mapear nuestro Ecosistema de Innovación Educativa! Identificación de nodos y roles.

60 minutos

<http://bit.ly/MapearEcosistemaInnovacion>

A través de este insumo se orienta la identificación y priorización de nodos y roles en el ecosistema de innovación para reconocer aliados, redes de cooperación y posibles alianzas que ayuden a resolver los desafíos educativos.

Es importante tener presente que la vinculación de aliados es un proceso dinámico que está en constante reestructuración.



3. ROLES DEL EQUIPO

► Para la conformación del equipo se definen roles específicos que respondan a las necesidades del territorio. Además de conocer el contexto, el equipo se constituye bajo la lógica de una síntesis de personas estratégas, hábiles para la comunicación y con conocimientos en pedagogía e innovación educativa, que trabajen juntos en la búsqueda del cambio educativo. De esta forma, se proponen cuatro roles fundamentales que se relacionan a su vez con las cinco habilidades para la innovación e investigación (Dyer, Gregersen, & Christensen, 2012).



30 minutos

Buscadores e ideadores: tienen una alta predisposición a desarrollar desde la creatividad, crear mucho contenido y emocionarse frente a lo novedoso. Generan inspiración en los demás miembros del equipo y se caracterizan por habilidades como la asociación, que se refiere a la capacidad de conectar con éxito preguntas, problemas o ideas; y la observación intencionada, es decir, que identifican pequeños detalles para profundizar su entendimiento acerca de nuevas maneras de hacer las cosas.

Diseñadores y analistas: aterrizan las ideas en una propuesta tangible, que sea funcional y pueda ser validada. Su habilidad es cuestionar: se hacen preguntas de manera eficaz del tipo por qué, por qué no, qué sucedería si...

Ejecutores: ponen en marcha los planes, son hábiles para impulsar el despliegue de las distintas acciones que contemple el plan, así como para estar midiendo, evaluando y retroalimentando constantemente los resultados parciales, con el fin de buscar modificaciones rápidas para fortalecerlo. Tienen la habilidad de experimentar, lo que significa que ponen las preguntas a prueba, desarrollan nuevas preguntas con el conocimiento adquirido y aprenden de los fracasos.

Expertos: tienen pensamiento estratégico y amplios conocimientos del contexto. Son quienes apalancan los procesos de innovación, trabajan en red, consiguen aliados, recursos y animan a otros a participar del Plan. Un experto no es necesariamente un conocedor de la innovación educativa, pero sí una persona con muchas destrezas de comunicación.



El siguiente test es una adaptación de la metodología de roles de Belbin (Business Insight, 2020) y permite identificar los roles de los miembros del equipo. Puede diligenciarse en línea aquí:



<http://bit.ly/ptpaso1>

Para este ejercicio, cada integrante selecciona a las frases que considera que son sus fortalezas y luego distribuye un máximo de **20 puntos** entre ellas.

| FRASES ASOCIADAS | PUNTAJE (MÁXIMO 20 PUNTOS ENTRE LAS FRASES SELECCIONADAS) | |
|---|--|--|
| 1.1. Me considero una persona creativa. | | |
| 1.2. Tengo capacidad para encontrar relaciones entre diferentes áreas del conocimiento. | | |
| 1.3. Identifico pequeños detalles para encontrar soluciones nuevas. | | |
| 2.1. Soy una persona que aterriza las ideas en una propuesta tangible. | | |
| 2.2. Puedo ver y sacar provecho de nuevas oportunidades. | | |
| 2.3. Suelo hacer preguntas de manera eficaz del tipo por qué, por qué no, qué sucedería si... | | |
| 3.1. Se me facilita poner en marcha planes. | | |
| 3.2. Me gusta experimentar, poner a prueba preguntas y aprender de los fracasos. | | |
| 3.3. Tengo habilidades para medir, evaluar y retroalimentar. | | |
| 4.1. Suelo para pensar estratégicamente. | | |
| 4.2. Construyo fácilmente redes de trabajo. | | |
| 4.3. Soy hábil para comunicarme, manejar recursos y establecer alianzas. | | |

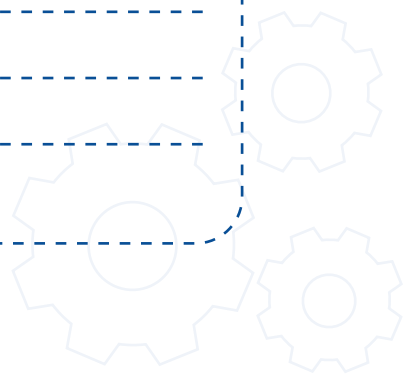
GUÍA

Consolidación del equipo territorial

Ahora cada integrante debe sumar el puntaje asignado siguiendo esta tabla. Al final, la sección con más puntos define el rol que se más adapta a cada persona.

| BUSCADORS E INDICADORES | | DISEÑADORES Y ANALISTAS | |
|-------------------------|--|-------------------------|--|
| 1.1. | | 2.1. | |
| 1.2. | | 2.2. | |
| 1.3. | | 2.3. | |
| TOTAL | | TOTAL | |

| EJECUTORES | | EXPERTOS | |
|--------------|--|--------------|--|
| 3.1. | | 4.1. | |
| 3.2. | | 4.2. | |
| 3.3. | | 4.3. | |
| TOTAL | | TOTAL | |



BIBLIOGRAFÍA

Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. M. (2012). El ADN innovador. DEUSTO.
Leal, D. E. F., Rojas, Laura I., Monroy, J. C. O., Ortiz, T. P., & Delgado, S. T. A. (2017). Estrategia de comunicación y divulgación de las acciones que realizan docentes investigadores, innovadores y redes pedagógicas que propicien intercambio de saberes en la ciudad de Bogotá. Bogotá.

Retrieved from  <http://bit.ly/DivulgacionAccionesDocentes>

Senge, P. (1996). El liderazgo de las organizaciones que aprenden: lo temerario, lo útil y lo invisible. In El Líder del futuro (pp. 71–88). Ediciones Deusto.



HOJA DE RESPUESTAS

