



2022
PEDET

KONKORD



Proyecto apoyado por



COLECCIÓN E-BOOKS

KONKORD EL MÉTODO

Para explicar Konkord es necesario tener una visión clara de lo que es trabajo colaborativo y también la importancia de contar con un equipo más que con un grupo de personas. Para ello es importante que nos adentremos en el concepto de “equipo.”

“Un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias, que están comprometidas con un propósito, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque común, por los cuales se hacen mutuamente responsables” Katzenbach y smith (1993).

Es importante destacar que la diferencia entre grupo y equipo radica en que el primero la gente se junta, interactúa, poseen responsabilidades individuales, comparte información y cada miembro se desenvuelve en un área específica, mientras que en un equipo pueden ser desde 2 personas o más, tiene un objetivo en común, el esfuerzo es en conjunto al igual que los procesos de aprendizaje, existe responsabilidad individual y compartida, y los resultados son producto del trabajo colectivo.

Con el concepto claro, es necesario conocer la definición forma de esta metodología.



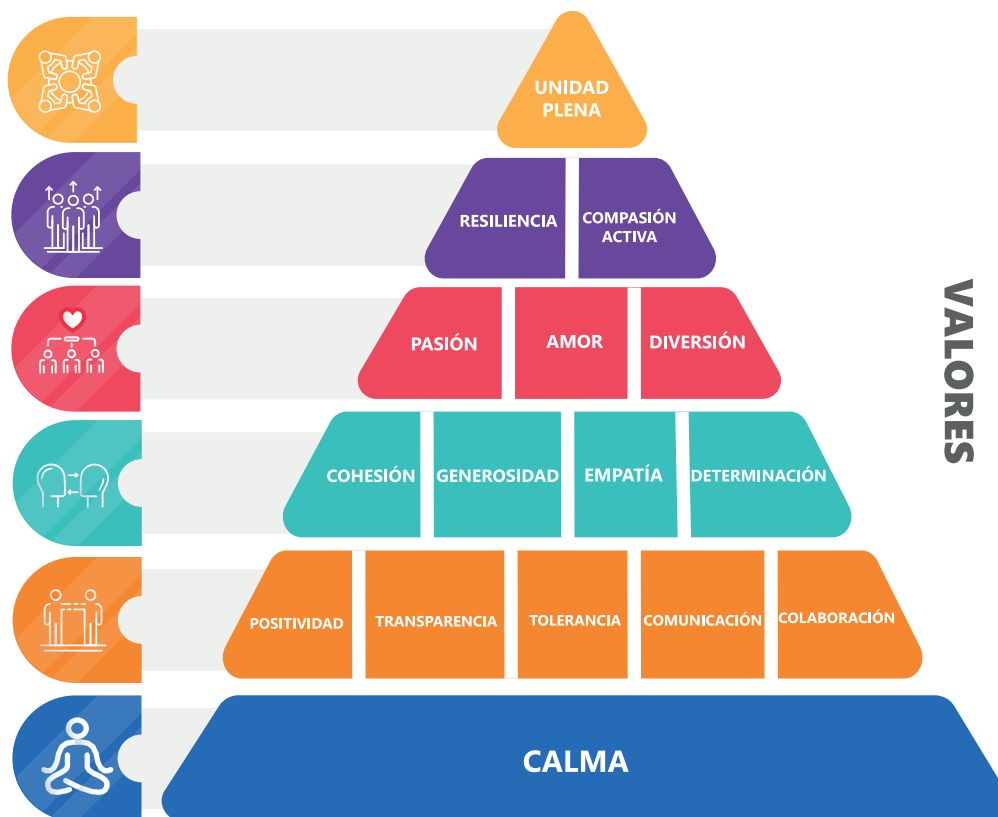
Como se puede apreciar, Konkord se sustenta en el trabajo colaborativo transversal a cualquier sector, y se sostiene en valores explícitos representados en una pirámide que los clasifica en niveles. Además, una segunda herramienta es el “Panel de Konkord” en el cual trabajan los equipos al momento de desarrollar un proyecto innovador de forma colaborativa.

Sin embargo, antes de explicar la “Pirámide de Konkord” y el panel de trabajo, veremos algunos aspectos críticos para desarrollar dicho ejercicio.

- 1. Espacio Físico:** Para desarrollar un proyecto innovador es necesario contar con un espacio que esté habilitado para dichos fines, con todos los recursos y materiales para llevar a cabo dicha acción. El espacio debe estar validado por el equipo antes de comenzar el desafío de Konkord.
- 2. Participación:** Se debe garantizar la participación de todas las personas que conforman el equipo de la startup, el mando central de la empresa o el docente con todas y todos los estudiantes, en caso de ser la ejecución un establecimiento educacional. Además, se debe cumplir con los tiempos destinados para tales fines.
- 3. Voluntad:** Tener la disposición para ser parte del equipo, con la voluntad explícita de avanzar.
- 4. Ambiente:** Un ambiente de relaxo, distención, transparencia y sinceridad es la base para el surgimiento de grandes ideas, por lo que debe ser un eje crítico a la hora de organizar una sesión de trabajo colaborativo.

Comprendidos estos aspectos críticos es el momento de conocer los 16 valores de la Pirámide de Konkord.

PIRÁMIDE DE KONKORD



Los valores de Konkord, explicitados en la pirámide, son la base para la ejecución del método y cada miembro del equipo debe estar consciente de ellos, por lo que, una vez iniciada la sesión por primera vez, es requisito que el líder explique los valores uno a uno, iniciando desde la base hasta la cúspide, tal como se explica a continuación:



1. LA CALMA

La calma es la base de todo, y por ende, la base de esta metodología. Es necesario acordar con todos los miembros del team que este estado debe ser prioritario para todos los efectos. Como recomendación se sugiere utilizar prácticas contemplativas para estos fines, de preferencia al inicio de la sesión. Para lograr la calma existen técnicas como Samatha que pueden usar, con una práctica previa de tan solo 20 minutos.



2. POSITIVIDAD

No se puede ejecutar en óptimo estado este trabajo si los miembros no se comprometen a mantener el estado positivo durante toda la sesión. Colaborar es un acto de positividad que debe ser valorado en un sentido constructivo.



3. TRANSPARENCIA

Como lo señalamos anteriormente, es menester que cada persona del team transparente y utilice la sinceridad como base. Hablar con la verdad permitirá ejecutar acciones correctivas y reforzar aspectos que hayan sido fructíferos en el pasado.





4. TOLERANCIA

Estamos en una hora donde la tolerancia es un requisito del sistema del futuro más que un aspecto difícil de encontrar en el mundo tradicional. Cada opinión merece ser respetada en el trabajo colaborativo. De esto se trata precisamente, de convenir con los miembros del equipo un punto en común mediante la tolerancia.



5. COMUNICACIÓN

Las formas de establecer vínculos realmente duraderos y reales, es ejercer una comunicación clara y efectiva, y para ello se debe establecer un contexto de respeto a la hora de escuchar y un lenguaje directo, conciso y eficiente a la hora de comunicar una idea. No debemos tener temores al preguntar o decir algo, la era de burla se está hundiendo en el mismo buque con el sistema tradicional. No existen preguntas tontas, por lo que debemos generar un ambiente donde cada palabra del equipo valga.



6. COLABORACIÓN

Aunque suene redundante necesitamos colaborar para ejecutar el trabajo colaborativo. Si no estamos dispuestos a entender, comprender y aplicar el concepto, el equipo estará sin la intención base. Esta colaboración es entendida como la forma de aportar sin esperar retribuciones, una colaboración sincera y altruista.





7. COHESIÓN

El entendimiento que debe tener cada integrante se sostiene en asumir como una sola unidad al equipo, y no como explicamos anteriormente cuando nos referimos a grupo. La cohesión se sostiene en la complicidad entre los integrantes, y donde cada persona está dispuesta a apoyar al resto privilegiando más el “nosotros” antes que el “yo”.



8. GENEROSIDAD

Entendida como la capacidad de entregar sin recibir algo la generosidad se ubica en los niveles centrales de la pirámide Konkord, y se presenta como un punto clave al momento de entregarse al ejercicio creativo. Este valor es concebido hacia uno mismo, hacia los compañeros y compañeras, y hacia el proyecto innovador que se está trabajando bajo este método.



9. EMPATÍA

Cuando hablamos de este valor nos encontramos con un significado no siempre acorde a lo que realmente es el concepto. Empatía no es colocarse en el lugar del otro, empatía es colocarse en el lugar del otro, pero pensando como la otra persona, y no bajo nuestra perspectiva. Lo que erróneamente se hace es ponerse en el lugar de la otra persona, pero bajo nuestro mismo enfoque y eso no es empatía, más bien es la fuente de los juicios. En Konkord es necesaria la empatía como herramienta de avance y entendimiento, sin ella se generarían discusiones sin fondo que solo nublan la ejecución de la metodología.





10. DETERMINACIÓN

En toda sesión de Konkord es necesaria la determinación como herramienta de focalización, esto mediante la confianza propia y hacia el equipo, además de la seguridad y la perseverancia como subvalores de apoyo.



11. PASIÓN

La pasión es uno de los atributos propios de las personas que alinean lo que les gusta con lo que mejor hacen. Cuando trabajamos en lo que nos gusta nada nos puede detener. Y este tipo de pasión es de la que hablamos cuando enfrentamos este concepto como valor de Konkord.



12. AMOR

En el corazón de la pirámide Konkord encontramos el amor como eje central, determinado por el valor anterior que es la pasión. Tenemos que transformar la pasión en amor por lo que hacemos. Esto corresponde a un alineamiento aún mayor entre lo que mejor haces y lo que más te gusta.





13. DIVERSIÓN

Se ha mirado en menos la diversión del ser humano, y para colaborar no sólo se trata de que nos comprometamos, también debemos pasar un buen momento. Y para ello, esta metodología tiene que ser ejecutada desde la “buena onda”, porque para crear de forma óptima necesitamos habilidades distintas a las intelectuales, nos referimos derechamente a las habilidades emocionales, y lo que Gardner describe como las inteligencias inter e intrapersonal, la primera descrita como las relaciones que tenemos con otras personas y contextos, y la segunda como la capacidad de conocerse a sí mismo y autocontrolarse. Por ello, en Konkord relájate y aprovecha del momento.



14. RESILIENCIA

Ya te habrás dado cuenta de que a medida que subimos la “Pirámide de Konkord” los valores son más profundos, por lo tanto, requieren práctica. Ser resiliente es la capacidad humana de poder levantarnos luego de un fracaso o una caída. Como estudiante, empresario o emprendedor (Las 3E) debes saber que el fracaso es una oportunidad de aprender, pero para ello se requiere autocrítica sin culpa, y sin miedos. La resiliencia no se construye en base a los miedos y la culpa, sino a tomarle el pulso a desarrollar buenos proyectos innovadores desde las caídas. Ninguna de las 3E se forma en un día. Los buenos estudiantes, empresarios y emprendedores comparten algo; cuando comienzan a alienar lo que les gusta con su objetivo, tarde o temprano se encuentran con el concepto “resiliencia”, lo entienden, lo comprenden, lo asimilan, lo practican, lo viven, lo adaptan y lo transforman finalmente en un valor.





15. COMPASIÓN ACTIVA

Vas a trabajar con un equipo de seres humanos, por lo que tenemos que comprender que sí o sí cada miembro del equipo tendrá niveles emocionales distintos. Algun@s incluso podrían tener un mal día o estar pasando un mal momento. Por ello, en el ejercicio de Konkord es necesaria la compasión. Elimina juicios, prejuicios, suposiciones y especulaciones respecto al comportamiento de tu entorno. El fin de colaborar es generar un ambiente donde se exprese lo mejor de cada persona, y cada miembro debe velar por ello. A continuación, damos un ejemplo de como se aplica la compasión.



VER VIDEO LOS
3 PASOS DE LA COMPASIÓN



16. UNIDAD PLENA

A lo largo de la explicación de los 16 principios de Konkord, el equipo de Origo Lab ha cambiado el lenguaje, desde lo explicativo/formal hacia lo dirigido y emocional. Esto es parte de cómo buscamos transmitirte el lenguaje colaborativo a medida que avanzamos en los valores. La colaboración no se trata de los “ud” se trata derechamente de los “tú”. En unidad plena el equipo debe ser un solo organismo alineado a nivel estratégico y emocional, para crear proyectos innovadores desde la esencia y lo mejor de cada persona. Queremos ser enfáticos en que es necesario generar “conexión” entre cada integrante del equipo, reconociendo que tenemos fortalezas y debilidades, y que lo constructivo no es competir con otros miembros del equipo, sino más bien complementarnos al nivel de un verdadero team multidisciplinario. Es importante aclarar que esto no se construye en un día también. Hay que ser pacientes, respetuosos y reconocedores de los puntos altos de cada miembro. En unidad plena no hay culpables hay responsables, en unidad plena el foco es colaborar desde todos los valores antes explicados y sobre todo es vivir el trabajo colaborativo como la mejor expresión de ti .



La era del "yo" ha terminado, la era del "nosotros" ha comenzado

Equipo de Origo Lab.

Los 16 valores son la antesala a la interpretación de la metodología. Luego de ellos debemos conocer la estructura.



Ceremonia 1 - Designación de Konkord Máster

En una primera ceremonia el equipo deberá seleccionar a una persona que represente de mejor forma el entendimiento de los valores de Konkord. La votación debe ser abierta y a viva voz. Quién sea elegido deber responder a dos criterios.

- Representar los valores
- Comprender la "Pirámide de Konkord" a nivel técnico. (Qué significa conceptualmente cada valor)

Esta ceremonia no puede durar más de 5 minutos.

Ceremonia 2 - Lectura de Valores

En una segunda ceremonia el Konkord Máster deberá explicar de forma breve y conceptual cada uno de los 16 principios. En ceremonias posteriores sólo se deberá preguntar si todos los miembros están al tanto de los valores. De haber dudas, el Konkord Máster deberá explicar nuevamente el “concepto del valor”, bajo la definición de Konkord especificados a continuación:

1. Calma: Estado de quietud, serenidad, sosiego o reposo.

2. Positividad: Pensamiento optimista, basado en buscar soluciones y esperar buenos resultados en función al éxito. Es un estado mental feliz y sin preocupaciones, que mira el lado positivo de la vida.

3. Transparencia: Sentido de probidad de una persona.

4. Tolerancia: Actitud de la persona que respeta las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las propias.

5. Comunicación: Capacidad de escuchar, comprender y transmitir información, esto mediante los procesos de emisión y recepción de datos.

6. Colaboración: Proceso de dos o más personas u organizaciones que trabajan juntas para completar una tarea o alcanzar una meta.

7. Cohesión: Unión o relación estrecha entre personas o cosas.

8. Generosidad: Hábito de dar o compartir con, los demás sin recibir nada a cambio.

9. Empatía: Capacidad de ponerse en el lugar de otra persona desde su perspectiva y no la propia.

10. Determinación: Estado de compromiso con foco en un objetivo individual o colectivo.

11. Pasión: Entrega personal hacia una acción, un objetivo, una persona o un equipo.

12. Amor: Sentimiento profundo hacia una persona, actividad o acción.

13. Diversión: Actividad de disfrutar el momento.

14. Resiliencia: Capacidad de una persona o equipo para revertir una situación adversa.

15. Compasión: Sentimiento humano que se manifiesta desde el contacto y la comprensión del sufrimiento de otro ser.

16. Unidad Plena: Estado óptimo de un equipo colaborativo. Entendimiento explícito del “somos uno”. La definición conceptual de cada uno de los valores debe ser transmitida de forma breve por el Konkord Máster como se ha señalado, considerando no más de 10 minutos como máximo para estos fines. El equipó debe estar consciente de facilitar el proceso al Konkord Máster, garantizando el cumplimiento del tiempo estimado.

Ceremonia 3 - Konkord al Panel

Una vez explicados los conceptos, de aquellos valores que estaban poco claros, para algunos miembros del equipo, es momento de comenzar el trabajo colaborativo en torno aun proyecto innovador con el método Konkord.

Para ello, utilizaremos la herramienta “Panel de Konkord”, el cual puedes escanear e imprimir en el siguiente código QR.

PANEL DE KONKORD

10 SENTIDO

Define el impacto que deseas generar (Social, económico, medioambiental)

¿Por qué es importante para ustedes el impacto definido?

6 FOCALIZACIÓN

Nombre del Drafto. ¿Cuál es el proyecto que desarrollarán?
Meta Principal. Define el objetivo general de tu proyecto.
Metas Secundarias. Define los objetivos específicos de tu proyecto.

NOMBRE

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

9 TESTER

Asigna un indicador por cada resultado (Ej: Número de beneficiarios, porcentaje de avance, cantidad de ventas)

Nº INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
INDICADOR 1		
INDICADOR 2		
INDICADOR 3		
INDICADOR 4		
INDICADOR 5		
INDICADOR 6		
INDICADOR 7		
INDICADOR 8		
INDICADOR 9		
INDICADOR 10		

2 EQUIPO

Nombres y cargos de los integrantes del equipo.

NOMBRE	CARGO

7 ACCIONAMIENTO

Define las principales actividades.
Asigna un tiempo estimado de entrega
Asigna un responsable
Asigna un porcentaje de avance

Nº ACTIVIDAD	TIEMPO ESTIMADO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A1			
A2			
A3			
A4			
A5			
A6			
A7			
A8			

5 VALOR ADQUIRIDO

1 PROPÓSITO

¿Por qué existe o existirá un equipo colaborativo?
Describe el fin último del equipo.

3 VALOR POR TRABAJAR

8 RESOLUCIÓN

Nombre los principales resultados. Asocia un resultado por actividad.

Nº RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE	Nº RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE
R1			R2		
R3			R4		
R5			R6		
R7			R8		

4 VALOR EN EJECUCIÓN

El panel de Konkord posee 10 bloques, los cuáles deben ser completados por los miembros de equipo, bajo la guía del Konkord Máster. Cada bloque representa un paso estratégico hacia la colaboración y el desarrollo de un proyecto innovador.

Como señalamos anteriormente, Konkord es una metodología que puede ser aplicada en startups, empresas de todo tamaño y proyectos al interior del aula, siendo adaptable a diversos tipos de escenarios, por lo que el levantamiento de tu iniciativa será un proceso más sencillo de llevar con el uso de este método.

De acuerdo con esto, es importante destacar que el equipo debe contar con al menos una idea de un proyecto innovador, y de forma óptima, un producto o servicio en pleno desarrollo conceptual y estratégico.

A continuación, se explicará cada uno de los 10 bloques.

1. Propósito: La dinámica de Konkord comienza de la guía del Konkord Máster con la definición del propósito del equipo para estos fines. Puede estar relacionado al proyecto en específico por desarrollar o al propósito de la startup. En caso de que el equipo no cuente con un propósito se recomienda utilizar la metodología Propos-It de Origo Lab. Conoce el método para crear propósitos empresariales en el siguiente QR.

1

PROPÓSITO

¿Por qué existe o existirá un equipo colaborativo?
Describe el fin último del equipo.

2. Equipo: Deben definir con claridad los integrantes del equipo. Para efectos de una startup o una empresa se deben detallar nombres y cargos de los principales miembros del equipo, como máximo 5. En caso de ser un equipo más robusto, o si la aplicación esta dirigida al ámbito educacional, se sugiere seleccionar los líderes de cada sub-equipo.

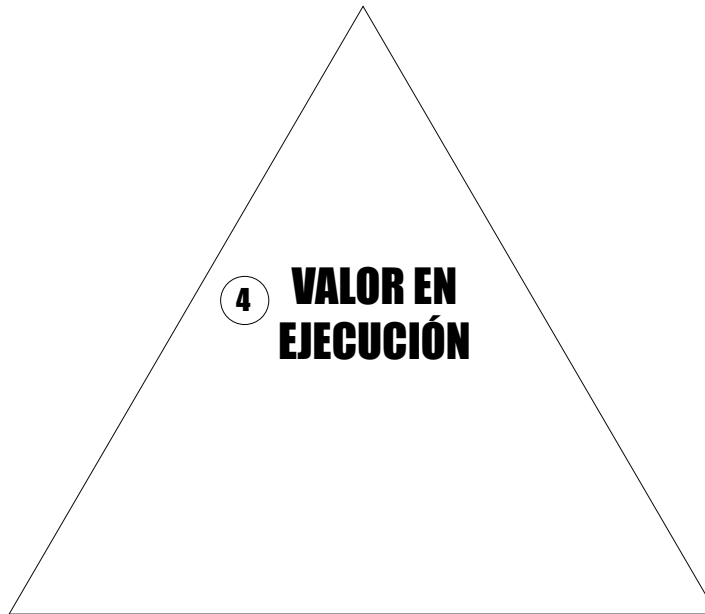
2
EQUIPO
Nombres y cargos de los integrantes del equipo.

NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE	NOMBRE
CARGO	CARGO	CARGO	CARGO	CARGO

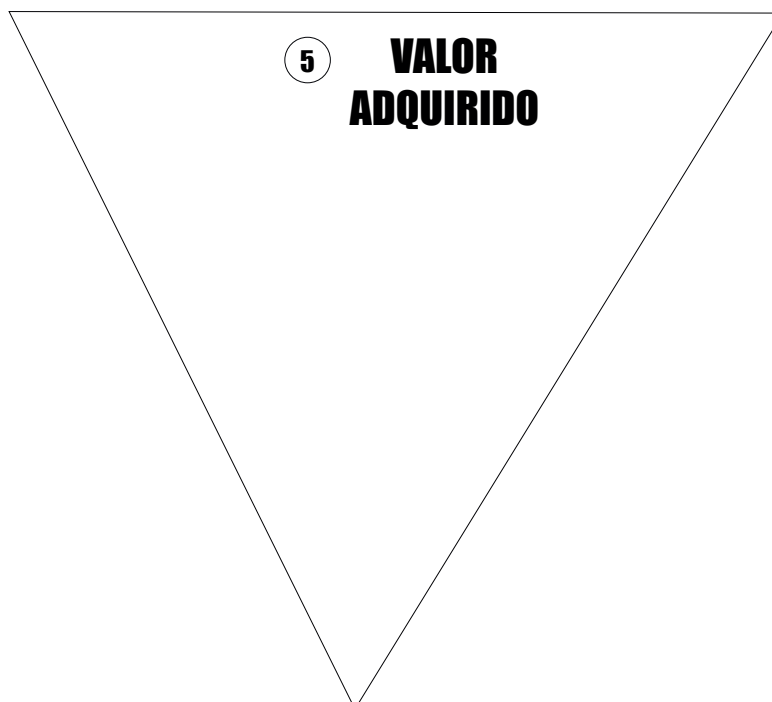
3. Valor por Trabajar: En este bloque y los dos siguientes, se deben considerar los 16 valores de Konkord. En este caso se deben integrar aquellos valores de Konkord que el equipo aún debe trabajar en su conjunto.

3
**VALOR POR
TRABAJAR**

4. Valor en Ejecución: En este apartado se deben ingresar todos aquellos valores que el equipo ya ha integrado de forma parcial, y aún son asimilados entre las y los miembros del equipo aún.



5. Valor Adquirido: Así mismo, en este bloque se deben traer todos aquellos valores que el equipo ya posee, y que son un activo en cada uno de sus miembros. Es importante destacar que en la distribución de estos 3 bloques el Konkord Máster debe velar por aunar criterios y agilizar el proceso.



6. Focalización: Con los 16 valores de la pirámide de Konkord distribuidos de forma clara según su estado, damos paso al proceso base de planificación estratégica de todo proyecto. La columna vertebral que define los objetivos centrales de la iniciativa que se está trabajando. Para ello, se debe definir el nombre del proyecto, el objetivo general y 3 objetivos específicos como máximo. Recordar siempre que los objetivos parten siempre con un verbo: Ejemplo: “Desarrollar un programa de formación digital para emprendedoras de la región de la Araucanía”. En el caso del objetivo general debe responder a la acción que se ejecutará, debe ser sencillo y directo, y debe responder al qué es la iniciativa por trabajar, cómo se hará, dónde y cuándo. Con el objetivo general puedes abrirlo en más de un objetivo específico.

6

FOCALIZACIÓN

Nombre del Desafío ¿Cuál es el proyecto que desarrollarán?
 Meta Principal. Define el objetivo general de tu proyecto.
 Metas Secundarias. Define los objetivos específicos de tu proyecto.

NOMBRE

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

7. Accionamiento: En este bloque se debe abrir cada objetivo específico en una o más actividades tangibles por desarrollar. Para ello, se debe definir el número de la actividad, su nombre, tiempo o fecha de entrega, responsable y porcentaje de avance. Como habrás deducido, hasta el bloque 6 la aplicación del panel es rápida, sencilla y ágil, lo que puede ser trabajado en una sesión breve. Sin embargo, al completar el “accionamiento” como fase del método debemos saber que este bloque es interactivo, ya que a medida que avanzan las actividades se actualiza el porcentaje de avance. Por lo tanto, se sugiere imprimir el panel de Konkord de un tamaño similar a los paneles utilizados en otras metodologías como Canvas, con el fin de tenerlo pegado en la oficina e ir actualizando a medida que los avances de las actividades se realizan en el contexto real. Se recomienda como máximo 8 actividades para este ejercicio.

7

ACCIONAMIENTO

Define las principales actividades.
Asígnales un tiempo estimado de entrega
Asígnales un responsable
Asígnales un porcentaje de avance

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A1				

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A2				

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A3				

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A4				

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A5				

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A6				

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A7				

N° ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	TIEMPO DE ENTREGA	RESPONSABLE	% DE AVANCE
A8				

8. Resolución: Con las actividades explicitadas es momento de asociar un resultado a cada actividad. Para ello, el equipo debe ser claro y directo al momento de proponer y aprobar los resultados, asignándoles un número, un nombre y un estado (Pendiente/Logrado).

8 RESOLUCIÓN Nombre los principales resultados. Asocia un resultado por actividad.

N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE		N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE	
		PENDIENTE	LOGRADO			PENDIENTE	LOGRADO
R1				R2			

N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE		N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE		N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE	
		PENDIENTE	LOGRADO			PENDIENTE	LOGRADO			PENDIENTE	LOGRADO
R3				R4				R5			

N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE		N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE		N° RESULTADO	NOMBRE DEL RESULTADO	ESTADO DE AVANCE	
		PENDIENTE	LOGRADO			PENDIENTE	LOGRADO			PENDIENTE	LOGRADO
R6				R7				R8			

9. Tester: Este bloque es la consecuencia de los anteriores. Recordemos que de un objetivo general se generaron objetivos específicos. A ellos se le asociaron actividades y estos resultados. Y por cada resultado debe haber un indicador para medirlo. Este indicador debe ser cualitativo, representado en porcentajes, número de unidades, etc.

9 TESTER Asigna un indicador por cada resultado (Ej: Número de beneficiados, porcentaje de avance, cantidad de ventas)

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 1		

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 2		

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 3		

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 4		

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 5		

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 6		

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 7		

N° INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR
PORCENTAJES-CANTIDAD-NÚMEROS		
INDICADOR 8		

10. Sentido: Una vez analizados los 9 bloques anteriores es el momento de definir claramente el impacto que se quiere lograr con la iniciativa o proyecto innovador. Para ello se debe explicitar el tipo impacto que se desea genera, aclarando el por qué es importante este impacto para el equipo. El impacto debe ser aprobado por todos los miembros del equipo, y la persona que ejecutó el rol del Konkord Máster debe velar por las continuas actualizaciones del proyecto, ya sea que esté se desarrolle en un tiempo acotado, cómo en los casos donde se aplica el método en un tiempo express al interior del aula, o en su defecto proyectos de mayor alcance en términos de tiempos y ejecución.

10

SENTIDO

Define el impacto que deseas generar (Social, económico, medioambiental)

¿Por qué es importante para ustedes el impacto definido?

Conclusiones

El trabajo colaborativo es un fenómeno que involucra la interacción real y transparente de los miembros de un equipo, donde cada persona valora y respeta el entorno y las personas, esto con el fin de implementar un correcto proceso creativo en torno a una proyecto o iniciativa innovadora.

Konkord, como metodología, permite agilizar el desarrollo y ejecución de una iniciativa de forma sencilla y colaborativa, utilizando las variables estratégicas de forma organizada y lúdica. Esto mediante los 10 bloques del “Panel de Konkord”, la “Pirámide de Konkord” con sus 16 valores, las 3 ceremonias asociadas y el rol del Konkord Máster. Este modelo permite que Konkord pueda adaptarse a una startup o a una empresa de mayor tamaño. Además, puede ser implementada al interior del aula como recurso formativo de alumnas y alumnos.

Innovar es cambiar, proceso que en esta era debe ser desde el “nosotros” más que desde el “yo”, por lo que no sólo hablamos de algo ingenieril al momento de ejecutar el trabajo colaborativo, sino también de algo emocional.

2022 PEDET

Otra más de Origo Lab!

Proyecto apoyado por



WWW.PEDET.CL

