



Bitácora RIIR

Sinergias elementales para la dinamización de la red

Autores:

Felipe Aliaga Sáez, Valeska Venegas Mellado & Luis Cintrón Gutiérrez

Universidad Santo Tomás, sede Bogotá
Facultad de Sociología
Red Iberoamericana de Investigación en Imaginarios y Representaciones (RIIR)
<https://imaginariosyrepresentaciones.com>
imaginariosyrepresentaciones@gmail.com

Fecha de publicación: 10 de julio de 2025



Este informe está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Autores:

Felipe Aliaga Sáez. Coordinador General
Valeska Venegas Mellado. Coordinadora de Grupos de Trabajo
Luis Cintrón Gutiérrez. Secretario Ejecutivo

Cita recomendada: Aliaga, F., Venegas, V, & Cintrón, L. (2025). *Bitácora RIIR. Sinergias elementales para la dinamización de la red*. Bogotá: Red Iberoamericana de Investigación en Imaginarios y Representaciones.

Índice

| | |
|---|----|
| 1. Resumen Ejecutivo | 4 |
| 2. Introducción | 5 |
| 3. Coordinación de los Grupos de Trabajo (GT) | 5 |
| 3.1. Objetivo general | 6 |
| 3.2. Equipo de coordinación | 6 |
| 3.3. Funciones del/de la Coordinador/a Principal | 6 |
| 3.4. Participación, expansión y fusión de grupos | 7 |
| 3.5. Fechas de entrega y socialización de resultados del plan de acción | 7 |
| 4. Proceso de Selección y Rotación de Coordinadores/as | 8 |
| 4.1. Duración y elegibilidad | 8 |
| 4.2. Criterios de elección | 8 |
| 4.3. Co-coordinación y transición | 9 |
| 5. Miembros de la RIIR: Deberes y Derechos | 9 |
| 5.1. Deberes generales | 10 |
| 5.2. Colaboración académica | 10 |
| 5.3. Comunicación y visibilidad | 10 |
| 5.4. Gobernanza interna | 10 |
| 5.5. Expansión y sostenibilidad | 10 |
| 5.6. Membresía y renovación | 10 |
| 6. Comité Científico y Comités Especializados | 10 |
| 6.1. Estrategia para la postulación a comités | 11 |
| 6.2. Comité Científico Internacional | 12 |
| 6.3. Comité Editorial | 12 |
| 6.4. Comité de Ética | 12 |
| 6.5. Comité de Membresías y Perfiles | 12 |
| 6.6. Comité de Comunicación | 12 |
| 6.7. Comité de Proyectos | 12 |
| 7. Asamblea General y Órganos de Coordinación | 13 |
| 7.1. Asamblea General | 14 |
| 7.2. Coordinación General | 14 |
| 7.3. Secretaría Técnica | 14 |
| 7.4. Coordinación de Grupos de Trabajo | 14 |
| 8. Programas y Actividades de Dinamización – ECOS | 14 |
| 8.1. Seminario “ECOS en Debate” | 16 |
| 8.2. Taller “ECOS Practicum” | 16 |
| 8.3. Espacio “ECOS Network” | 16 |
| 8.4. Mentorías “ECOS Guidance” | 17 |
| 8.5. Entrevistas “ECOS Voices” | 17 |
| 8.6. Premio Anual “Imaginarios y Representaciones en Acción” | 17 |
| 9. Implementación y Articulación Institucional | 17 |
| 9.1. Actores clave y funciones | 18 |
| 9.2. Ciclo operativo anual | 18 |
| 9.3. Sistema de apoyo y rendición de cuentas | 18 |
| 10. Desafíos y Sugerencias | 19 |
| 10.1. Transición fluida entre equipos | 19 |
| 10.2. Desarrollo de liderazgo colaborativo | 19 |
| 10.3. Participación desigual entre GT | 19 |
| 10.4. Seguimiento y sistematización de actividades | 19 |
| 10.5. Reconocimiento simbólico y motivación | 19 |
| 10.6. Comunicación efectiva y compartida | 19 |
| 11. Bibliografía | 20 |

1. Resumen Ejecutivo

Según el Diagnóstico Organizacional RIIR 2025, el 67 % de los/as miembros consideró necesaria una reforma de la estructura organizativa para mejorar la coordinación interna, fortalecer la participación y articular mejor los esfuerzos académicos de la red. Esta percepción fue reforzada por otras cifras del mismo diagnóstico: un 47 % reportó no estar activamente vinculado a un grupo de trabajo, y un 59 % manifestó la necesidad de contar con comités técnicos sólidos. Asimismo, se identificaron barreras importantes a la participación, lo que motivó el diseño de una estructura más inclusiva, transparente y dinámica.

La presente propuesta de reorganización de la Red Iberoamericana de Investigación en Imaginarios y Representaciones (RIIR) responde a estos desafíos mediante un enfoque integral de fortalecimiento institucional. Se apoya en cuatro fuentes fundamentales: los Estatutos vigentes, el Diagnóstico Organizacional 2025, la Estrategia de Fortalecimiento 2021 y el programa ECOS RIIR 2025. A partir de ellas, se plantea una estructura funcional que combina autonomía y corresponsabilidad, promueve la rotación democrática de los liderazgos, impulsa la innovación metodológica y potencia la producción colaborativa.

Entre sus principales componentes se incluyen la redefinición de las funciones de los Grupos de Trabajo (GT), la clarificación del rol de los/as coordinadores/as, la creación y formalización de comités especializados, y la implementación de seis actividades clave de dinamización agrupadas en el programa ECOS. Todo esto acompañado de un calendario anual de planificación, instancias de evaluación interna, estrategias de comunicación y un enfoque pedagógico de acompañamiento.

Los pilares estratégicos de esta propuesta son:

1. Gobernanza participativa.
2. Formación metodológica continua.
3. Cooperación interinstitucional.
4. Reconocimiento simbólico.
5. Visibilidad académica y pública.

2. Introducción

Este documento ha sido concebido como una herramienta de apoyo para fortalecer y dinamizar la estructura organizativa de la Red Iberoamericana de Investigación en Imaginarios y Representaciones (RIIR). Inspirado en los principios de colaboración, participación activa y descentralización, busca generar sinergias elementales que potencien el trabajo de los Grupos de Trabajo (GT) y otros órganos de la red.

No se trata de una reglamentación rígida ni de una camisa de fuerza, sino de una propuesta flexible y amigable, diseñada para orientar e inspirar a los/as integrantes de la red en la planificación, coordinación y ejecución de sus actividades. Se reconoce la diversidad de contextos, trayectorias y estilos de trabajo que coexisten en la RIIR, por lo que cada grupo podrá adaptar esta guía a sus dinámicas particulares.

La finalidad última de esta propuesta es contribuir a una RIIR más cohesionada, visible y sostenible, que promueva el pensamiento crítico, la producción colectiva de conocimiento y el diálogo interinstitucional en Iberoamérica y más allá.

3. Coordinación de los Grupos de Trabajo (GT)

Tabla 1. Resumen del apartado sobre Coordinación de Grupos de Trabajo (GT)

| Aspecto | Descripción | Detalles Clave |
|--|---|--|
| Contexto (Diagnóstico) | Situación actual de participación en GT | <ul style="list-style-type: none">- Solo 47% participa activamente- 34% desconoce a sus coordinadores- Necesidad de mejorar comunicación y gobernanza |
| Objetivo General | Planificación anual de actividades | <ul style="list-style-type: none">- Cada GT debe definir un plan de acción anual- Reunión mínima anual para planificación- Coordinador/a lidera y garantiza cumplimiento |
| Equipo de Coordinación | Composición y selección | <ul style="list-style-type: none">- Máximo 5 coordinadores/as por GT- Promoción de diversidad (género/geográfica)- Elección de Coordinador/a Principal entre ellos |
| Funciones Coordinador/a Principal | Responsabilidades clave | <ol style="list-style-type: none">1. Representar al GT ante instancias superiores2. Convocar y dirigir reuniones3. Ejecutar plan de acción |

| Aspecto | Descripción | Detalles Clave |
|--------------------------|---|--|
| | | 4. Gestionar comunicación interna 5. Elaborar informe bienal de gestión 6. Periodo sugerido: 4 años (renovable) |
| Gestión de Grupos | Dinámicas de participación y reestructuración | <ul style="list-style-type: none"> - Promover participación activa e incorporación nuevos miembros - Apoyar creación de nuevos GT - Fusión de GT: Requiere: <ul style="list-style-type: none"> • Consenso entre coordinadores • Votación democrática (mayoría simple) • Acta formal con propuesta descriptiva (nombre, objetivos, integrantes) |
| Calendario Clave | Entregas y socialización | <ul style="list-style-type: none"> - Segunda semana de diciembre: Entrega conjunta en Google Drive de: <ul style="list-style-type: none"> • Plan de acción anual • Informe de actividades año anterior - Última semana de enero: Seminario abierto de socialización (liderado por Coordinación de GT y Secretaría) |

Según el Diagnóstico Organizacional RIIR 2025, solo el 47 % de los/as miembros declaró participar activamente en un Grupo de Trabajo, mientras que un 34 % manifestó no saber con claridad quiénes eran sus coordinadores/as. Esta percepción de baja vinculación y desarticulación interna refuerza la necesidad de establecer normas claras y fortalecer los canales de comunicación y gobernanza a nivel de GT.

3.1. Objetivo general: Cada GT define un plan de acción anual de actividades conjuntas. Según la Estrategia de Fortalecimiento, los integrantes de un GT “deberían reunirse al menos una vez al año y trazar un plan de acción de actividades que vayan a realizar en conjunto”. Esto justifica que el/la coordinador/a del GT lidere la planificación (objetivos, cronograma, responsables) y garantice su cumplimiento.

3.2. Equipo de coordinación: Se establece que un GT puede tener hasta cinco coordinadores/as para fomentar la diversidad (género y geográfica) en su liderazgo. Entre estos, se elegirá un/a Coordinador/a Principal. La Estrategia indica: “Los GT pueden tener un máximo de cinco coordinadores... de preferencia con paridad de género y amplitud geográfica... y pueden admitir dentro del GT a los miembros que manifiesten interés”. Además, el GT “debería tener un/a coordinador/a principal elegido/a por los/as otros/as coordinadores/as del mismo GT”.

3.3. Funciones del/de la Coordinador/a Principal: Representar al GT ante la Coordinación General y en asambleas; convocar y dirigir las reuniones; coordinar la

ejecución del plan de acción; y gestionar la comunicación interna del grupo (convocatorias, actas). La Estrategia señala que el/la coordinador/a elabora “un informe de gestión del grupo... cada dos años”. Asimismo, para asegurar rotación y rendición de cuentas, se recomiendan periodos de hasta cuatro años (renovables) en el cargo, alineados con la propuesta de rotación participativa.

3.4. Participación, expansión y fusión de grupos: El/la Coordinador/a promueve la participación activa de los miembros del GT e impulsa la incorporación de nuevos/as integrantes. Esto concuerda con la Estrategia, que insta a invitar a investigadores/as a unirse a la red y agilizar el proceso mediante el Comité de Membresías. En particular, los/as miembros de la RIIR “podrán proponer la constitución de grupos de trabajo” nuevos, por lo que el/la Coordinador/a apoya estos procesos de expansión. Asimismo, si existe consenso entre los/as coordinadores/as y miembros de dos o más GT —reflejado mediante un proceso democrático de votación por mayoría simple de todos/as sus integrantes— se podrá realizar su fusión. Este proceso debe documentarse mediante un acta formal de la votación respectiva y debe incluir una propuesta descriptiva del nuevo grupo de trabajo, especificando su nombre, objetivos y lista actualizada de integrantes. Esta medida busca optimizar recursos, fortalecer temáticas afines y dinamizar la colaboración intergrupal, promoviendo estructuras más cohesionadas y sostenibles.

3.5. Fechas de entrega y socialización de resultados del plan de acción: Tanto el plan de acción anual como el informe de actividades del año anterior deberán entregarse conjuntamente en la **segunda semana de diciembre** mediante un modelo estandarizado en Google Drive. Esta decisión busca simplificar los tiempos de gestión, facilitar el cierre del ciclo anual de trabajo y alinear los esfuerzos de planificación y evaluación.

Cada año, en la **última semana de enero**, se organizará un seminario abierto para la socialización de los informes entregados y de las proyecciones para el nuevo año. Esta actividad será liderada por la persona responsable de la coordinación de los grupos de trabajo y del/de la secretario/a ejecutivo/a de la RIIR, y servirá como espacio de diálogo, retroalimentación e intercambio entre los distintos GT.

4. Proceso de Selección y Rotación de Coordinadores/as

Tabla 2. Resumen del proceso de selección y rotación de coordinadores/as

| Aspecto | Descripción | Detalles Específicos |
|------------------------------|---|---|
| Duración del Cargo | Periodo sugerido para Coordinador/a Principal | <ul style="list-style-type: none"> - 4 años de duración - Posibilidad de reelección o rotación - Decisión final a criterio del GT según necesidades de continuidad/renovación |
| Elegibilidad | Requisitos para postulación | <ul style="list-style-type: none"> - Exclusivamente miembros activos del GT - Se promueve diversidad (rotación geográfica, de género o temática) |
| Mecanismo de Elección | Proceso de selección | <ul style="list-style-type: none"> - Elección por consenso o votación interna - Acta formal obligatoria del proceso - Envío del acta a Secretaría de la red |
| Co-coordinación | Modelos de liderazgo compartido | <ul style="list-style-type: none"> - Se permite co-coordinación (múltiples coordinadores) - Admite figuras de asistencia - Funciona como mechanismo de mentoría interna |
| Transición | Proceso de cambio de coordinadores | <ul style="list-style-type: none"> - Plazo máximo: 30 días - Coordinador saliente debe: <ul style="list-style-type: none"> • Entregar informe de gestión • Facilitar transferencia de conocimientos • Garantiza continuidad institucional |
| Principio Rector | Base estratégica del proceso | <p>Alineado con la rotación gradual recomendada en la Estrategia RIIR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promueve alternancia tras cada mandato - Combina estabilidad y renovación |

4.1. Duración y elegibilidad: El cargo de Coordinador/a Principal tendrá períodos sugeridos de cuatro años, con posibilidades de reelección o rotación al término del periodo. La Estrategia recomienda cuatro años en el cargo, pero deja a criterio del GT la decisión de reelección o rotación para garantizar la continuidad y renovación del liderazgo.

4.2. Criterios de elección: Solo podrán postularse y ser elegidos/as coordinadores/as miembros activos/as del GT. Idealmente, se promueve la rotación geográfica, de género o temática para enriquecer la experiencia. En la práctica, los/as coordinadores/as son elegidos por consenso o votación interna, con acta de registro al finalizar el proceso (la cual se debe enviar a la secretaría de la red).

4.3. Co-coordinación y transición: Se permite la co-coordinación o asistentes como mecanismo de mentoría interna. El/la coordinador/a saliente debe entregar un informe de gestión y facilitar la transición al nuevo equipo en un plazo corto (≤ 30 días), asegurando continuidad institucional. Esto respeta la recomendación de rotación gradual de la Estrategia, que sugiere alternancia tras cada mandato.

5. Miembros de la RIIR: Deberes y Derechos

Tabla 3. Resumen de los deberes y derechos de los miembros de la RIIR

| Área | Deberes | Derechos/Procesos |
|-----------------------------|--|---|
| Participación | <ul style="list-style-type: none"> Participar activamente en al menos 1 GT Asistir a actividades de la red (seminarios, talleres) Respetar estatutos y ética | Derecho a integrar grupos de trabajo según intereses académicos |
| Producción Académica | <ul style="list-style-type: none"> Proponer/participar en publicaciones conjuntas (artículos, libros) Contribuir en eventos científicos de la red | Acceso a redes colaborativas para coautorías y proyectos |
| Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> Actualizar datos en el portal RIIR Difundir resultados (redes, boletines, eventos) | Uso de canales institucionales para visibilizar trabajos propios y grupales |
| Gobernanza | <ul style="list-style-type: none"> Participar en comités internos (ético, editorial, etc.) Proponer nuevos GT según estatutos | Incidencia en la estructura organizativa mediante propuestas formalizadas |
| Expansión | <ul style="list-style-type: none"> Invitar investigadores a unirse Gestionar alianzas institucionales | Crecimiento de redes profesionales y acceso a cooperación interinstitucional |
| Membresía | <ul style="list-style-type: none"> Participar en ≥ 1 actividad bienal Actualizar datos periódicamente | <ul style="list-style-type: none"> Membresía gratuita Certificación cada 4 años Permanencia condicionada al cumplimiento |

5.1. **Deberes generales:** Participar activamente en al menos un GT y en las actividades de la red (seminarios, talleres, publicaciones). Respetar el reglamento y los principios éticos de la RIIR.

5.2. **Colaboración académica:** Proponer o participar en publicaciones conjuntas (artículos, libros, *policy papers*) y en eventos científicos ligados a los objetivos de la red.

5.3. **Comunicación y visibilidad:** Mantener actualizados sus datos en el portal de la RIIR y difundir los resultados del grupo o de la red en distintos canales (eventos, publicaciones, boletines, redes sociales).

5.4. **Gobernanza interna:** Participar en los comités internos (editorial, ética, comunicaciones, membresías, etc.) y proponer la creación de nuevos GT, conforme lo permiten los estatutos.

5.5. **Expansión y sostenibilidad:** Invitar a nuevos/as investigadores/as y gestionar alianzas institucionales para fortalecer la cooperación académica.

5.6. **Membresía y renovación:** La membresía no tiene costo y se certifica cada cuatro años. La permanencia está condicionada a la participación en al menos una actividad por periodo bienal y a la actualización de datos.

6. Comité Científico y Comités Especializados

Tabla 4. Resumen de los comités de la RIIR

| Aspecto | Descripción | Detalles Clave |
|------------------------|---------------------------------------|---|
| Proceso de Postulación | Mecanismo anual para integrar comités | <ul style="list-style-type: none">- Convocatoria en marzo- Dirigida a todos los miembros activos- Requisitos: Formulario en línea con motivación, experiencia y comité de interés- Selección con criterios de equidad: Género, diversidad geográfica e intergeneracional- Publicación de resultados en web y correo |
| Gestión de Vacantes | Sistema para exceso de candidatos | <ul style="list-style-type: none">- Rotación o sorteo ponderado- Priorización según diversidad y representatividad |
| Inducción | Inicio de actividades | <ul style="list-style-type: none">- Reunión en abril- Establecimiento de plan de trabajo y cronograma anual |

| Aspecto | Descripción | Detalles Clave |
|-----------------------------------|------------------------------|--|
| Base Estadística | Sustento diagnóstico | 59% de miembros considera esenciales los comités técnicos (Diagnóstico RIIR 2025) |
| Tipos de Comités | Funciones específicas | |
| • Científico Internacional | Órgano honorífico | <ul style="list-style-type: none"> - Propone actividades - Fija políticas editoriales - Valida contenidos - Aval académico |
| • Editorial | Gestión de publicaciones | <ul style="list-style-type: none"> - Acompaña materiales de divulgación - Articula con revistas/colecciones vinculadas |
| • Ética | Cumplimiento normativo | <ul style="list-style-type: none"> - Vela por principios éticos - Resuelve conflictos académicos - Supervisa consentimientos y uso de datos |
| • Membresías y Perfiles | Gestión de miembros | <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa candidaturas - Verifica participación activa - Actualiza estados de membresía |
| • Comunicación | Visibilidad institucional | <ul style="list-style-type: none"> - Maneja redes, web, boletines y podcasts - Implementa estrategias de comunicación |
| • Proyectos | Desarrollo académico | <ul style="list-style-type: none"> - Localiza convocatorias - Avala proyectos de GT - Fomenta intercambio académico |

6.1. Estrategia para la postulación a comités

Para promover una participación abierta, transparente y representativa en los comités técnicos de la RIIR, se establecerá un mecanismo anual de postulación coordinado por la Secretaría Ejecutiva y la Coordinación General de la red.

Cada año, durante el mes de **marzo**, se abrirá una **convocatoria pública para la integración o renovación parcial de los comités**, dirigida a todos/as los/as miembros activos/as de la RIIR. Esta convocatoria incluirá:

- Descripción de funciones y responsabilidades de cada comité.
- Perfil sugerido para cada tipo de comité (experiencia previa, intereses temáticos, disponibilidad horaria).
- Número estimado de vacantes.
- Duración sugerida del rol (2 años renovables).

Las personas interesadas deberán completar un **formulario de postulación en línea** indicando su motivación, experiencia previa y comité al que desean integrarse. La Secretaría y la Coordinación General sistematizarán las postulaciones y, en caso de haber más candidatos que vacantes, propondrán un sistema de rotación o selección por sorteo ponderado, privilegiando la equidad de género, diversidad geográfica y participación intergeneracional.

Los resultados serán publicados en la página web de la RIIR y comunicados por correo electrónico a todos los/as miembros. Cada comité deberá realizar una reunión de inducción al mes siguiente (abril) para establecer su plan de trabajo y cronograma anual.

Según el Diagnóstico Organizacional RIIR 2025, el 59 % de los/as miembros señaló la importancia de contar con comités técnicos permanentes que respalden el funcionamiento académico y administrativo de la red. Esta percepción refuerza la necesidad de fortalecer e institucionalizar las funciones del Comité Científico y los comités especializados.

- 6.2. **Comité Científico Internacional:** Órgano honorífico con funciones orientadoras y de aval académico. Sus tareas incluyen: proponer actividades, difundir convocatorias, fijar políticas editoriales y fomentar vínculos institucionales. Se encarga de validar contenidos y apoyar en la evaluación de propuestas.
- 6.3. **Comité Editorial:** Acompaña publicaciones y materiales de divulgación, articulando con revistas o colecciones vinculadas a la red.
- 6.4. **Comité de Ética:** Vela por los principios éticos de la red (consentimientos, inclusión, uso adecuado de datos) y resuelve conflictos académicos.
- 6.5. **Comité de Membresías y Perfiles:** Gestiona los procesos de admisión y actualización de membresía. Evalúa candidaturas y verifica el cumplimiento de criterios de participación activa.
- 6.6. **Comité de Comunicación:** Apoya en el manejo de redes, sitio web, boletines, podcasts y comunicación estratégica.
- 6.7. **Comité de Proyectos:** para localizar o impulsar convocatorias conjuntas e intercambio académico, así como avalar proyectos de los Grupos de Trabajo.

7. Asamblea General y Órganos de Coordinación

Tabla 4. Resumen de los comités de la RIIR

| Órgano | Función Principal | Características Clave | Articulación Institucional |
|----------------------|--|--|--|
| Asamblea General | Máximo órgano de decisión | <ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia: Bianual - Modalidad: Virtual/presencial/híbrida - Funciones: <ul style="list-style-type: none"> • Aprobar informes de gestión • Validar reformas estatutarias • Definir estrategias | Responde al diagnóstico: 46% reportó barreras de participación (conectividad, horarios, dispersión geográfica) |
| Coordinación General | Representación institucional y articulación global | <ul style="list-style-type: none"> - Supervisa funcionamiento general - Integra el Comité Científico - Articula comités especializados - Apoya ejecución de actividades | Conecta todos los órganos y comités |
| Secretaría Técnica | Soporte administrativo y logístico | <ul style="list-style-type: none"> - Funciones: <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización documental • Emisión de actas/certificados • Apoyo logístico a comités y GT • Seguimiento de entregas | Trabaja con: <ul style="list-style-type: none"> - Comités - Grupos de Trabajo - Coordinación General |
| Coordinación de GT | Articulación operativa de Grupos de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades: <ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento planes de acción GT • Implementación programa ECOS • Facilitar comunicación/reportes • Promover rotación/fusión de GT • Organizar socialización intergrupal | Vinculación directa con: <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría Técnica (informes) - Todos los GT - Programa ECOS |

Según el Diagnóstico Organizacional RIIR 2025, un 46 % de los/as miembros identificó barreras para participar en espacios colectivos, entre ellas dificultades de

conexión, disponibilidad horaria y dispersión geográfica. Por esta razón, se refuerza la necesidad de que la Asamblea General se realice de forma bianual y pueda desarrollarse bajo modalidad virtual, presencial o híbrida, según las condiciones y recursos disponibles, garantizando así la mayor inclusión y participación posible.

- 7.1. **Asamblea General:** Es el órgano máximo de decisión de la red. Se realiza de forma bianual y tiene la función de aprobar el informe de gestión, las propuestas estratégicas o las reformas estatutarias. Su realización podrá ser virtual, presencial o híbrida, adaptándose a las posibilidades de participación de los/as miembros.
- 7.2. **Coordinación General:** Es la instancia que representa institucionalmente a la red, articula los diferentes comités y apoya la ejecución de actividades. Integra el Comité Científico y tiene a su cargo la supervisión general del funcionamiento de la red.
- 7.3. **Secretaría Técnica:** Se encarga del soporte administrativo, la sistematización de documentos, la emisión de actas y certificados, y del acompañamiento logístico a los comités, grupos de trabajo y la Coordinación General.
- 7.4. **Coordinación de Grupos de Trabajo:** Es la figura encargada de articular el conjunto de los Grupos de Trabajo (GT), dar seguimiento a sus planes de acción, apoyar la ejecución del programa ECOS y facilitar los procesos de comunicación y reporte. Trabaja en estrecha coordinación con la Secretaría Técnica, asegurando la entrega oportuna de informes y la organización de espacios de socialización intergrupal. También promueve la rotación democrática, la formación de nuevos GT y posibles procesos de fusión, asegurando su formalización y documentación.

8. Programas y Actividades de Dinamización – ECOS

Tabla 5. Resumen del programa ECOS de dinamización

| Actividad ECOS | Frecuencia | Formato | Responsables Clave | Seguimiento/ Métricas | Base Justificativa |
|----------------|-------------------------|--|---|-------------------------------------|--|
| Marco General | 2-5 actividades /GT/año | Selección flexible según capacidades del grupo | Coordinadores GT (distribución corresponsable) + Comités de apoyo | Integración en plan de acción anual | Respuesta al Diagnóstico Organizacional 2025; eje estratégico para colaboración, formación y visibilidad |

| Actividad ECOS | Frecuencia | Formato | Responsable s Clave | Seguimiento/ Métricas | Base Justificativa |
|--------------------------------------|-------------------------------------|--|---|--|---|
| 1. Seminario "ECOS en Debate" | 1 vez/año (junio, semana 2) | 2-3 horas: presentaciones + discusión moderada | Coord. GT: tema, ponentes, logística; Miembros: participación | - Asistencia - Encuesta satisfacción ($\geq 80\%$) - Informe anual | 42.9% miembros pidió reuniones frecuentes; falta espacios formales de discusión |
| 2. Taller "ECOS Practicum" | 1 vez/año (agosto, semana 1) | Bootcamp (6-8h) + webinar (2h) | Coord. GT: facilitadores, materiales; Miembros: aplicación práctica | - Control asistencia - Reporte semestral aplicación metodológica | 68% identificó brechas en metodologías emergentes; 57% solicitó talleres prácticos |
| 3. Espacio "ECOS Network" | 1 vez/año (septiembre, semana 4) | Kit digital + taller speed networking | Coord. GT: herramientas, moderación; Miembros: diseño proyectos (Kanban) | - Informe semestral avances - Tablero Kanban actualizado | 74% reportó falta coordinación inter-GT; 62% valoró espacios de sinergia |
| 4. Mentorías "ECOS Guidance" | 2 veces/semestre (feb/may; ago/nov) | 2 sesiones individuales + 1 grupal por GT | - Coord. GT: asignación mentores - Mentores: orientación - Mentees: metas | - Plantillas de avance - Reporte semestral | 56% solicitó acompañamiento estructurado; necesidad de "feedback continuo" |
| 5. Entrevistas "ECOS Voices" | 4 veces/año (trimestral) | Video (10-15 min) + podcast + clips redes | Coord. GT: producción, difusión; Entrevistados: validación | - Métricas de impacto (visualizaciones, interacciones) | 64% valoró canales multimedia; 51% destacó testimonios |
| 6. Premio Anual | Convocatoria: feb; Entrega: may | 4 categorías: Trayectoria, Impacto Social, Comunidades, Innovación Digital | - Coord. GT: organización - Jurado: evaluación | - Acta de jurado - Informe de impacto - Webinar | 78% afirmó que estimula participación; 63% valoró incentivos simbólicos Premio no monetario |

Se recomienda que los Grupos de Trabajo formulen planes de acción anuales que incluyan un mínimo de dos y un máximo de cinco actividades, seleccionadas de entre las seis que conforman el programa ECOS. Este umbral busca garantizar tanto la viabilidad operativa como la coherencia con los recursos y capacidades del grupo, permitiendo una implementación sostenible y significativa de las iniciativas propuestas.

Los Programas y Actividades de Dinamización de la RIIR constituyen un eje estratégico para el fortalecimiento del trabajo colaborativo, la producción científica, la formación metodológica y la visibilidad pública de la red. La implementación de estos programas se organiza principalmente en el marco del plan ECOS RIIR (2025), como parte de la respuesta a los hallazgos del Diagnóstico Organizacional. Estas actividades son lideradas por los/as Coordinadores/as de GT, con apoyo de los comités pertinentes (Comité Científico, Comité de Comunicación, entre otros).

Nota sobre responsabilidades: La implementación de cada actividad del programa ECOS podrá estar a cargo de uno o varios coordinadores/as del Grupo de Trabajo correspondiente, sin que recaiga necesariamente sobre el/la Coordinador/a Principal. Esta flexibilidad busca fomentar la corresponsabilidad y distribuir las tareas según habilidades, intereses y disponibilidad de los miembros del equipo de coordinación.

A continuación, se detallan las seis actividades estructurales del programa:

- 8.1. **Seminario Temático “ECOS en Debate”** • **Frecuencia:** 1 vez al año por GT (sugerido: segunda semana de junio) • **Formato:** 2–3 horas con moderación, presentaciones académicas y espacio de discusión. • **Responsables:** Coordinador/a GT (define tema, convoca ponentes, gestiona logística y difusión); miembros del GT (participan como ponentes o asistentes). • **Seguimiento:** Registro de asistencia, encuesta de satisfacción (meta $\geq 80\%$), informe anual con resultados. • **Justificación:** El 42,9 % de los miembros expresó necesidad de reuniones frecuentes; se identificó cualitativamente una “falta de espacios formales de discusión” y escasa visibilidad intergrupal. Alineado con la Estrategia que exige al menos una actividad académica anual por GT.
- 8.2. **Taller Metodológico “ECOS Practicum”** • **Frecuencia:** 1 vez al año (sugerido: primera semana de agosto) • **Formato:** Bootcamp intensivo (6–8 h) + webinar de seguimiento (2 h) • **Responsables:** Coordinador/a GT (selección de facilitadores, inscripciones, materiales); miembros (asisten, aplican lo aprendido). • **Seguimiento:** Control de asistencia, encuestas, reporte semestral de aplicación metodológica. • **Justificación:** El 68 % identificó brechas formativas en metodologías emergentes (IA, análisis de datos), el 57 % pidió talleres prácticos. Se alinea con la Estrategia que promueve formación continua.
- 8.3. **Espacio de Sinergia “ECOS Network”** • **Frecuencia:** 1 vez al año (sugerido: última semana de septiembre) • **Formato:** Kit colaborativo digital + taller virtual de sinergia (speed networking) • **Responsables:**

- Coordinador/a GT (entrega de herramientas, moderación); miembros (diseñan proyectos conjuntos y los gestionan con tablero Kanban). • **Seguimiento:** Informe semestral de avances, tablero actualizado, evaluación anual de proyectos intergrupales. • **Justificación:** El 74 % reportó falta de coordinación entre GT, el 62 % valoró espacios de sinergia. La Estrategia prioriza articulación temática y reducción de duplicidades.
- 8.4. **Mentorías “ECOS Guidance”** • **Frecuencia:** 2 veces por semestre (sugerido: febrero y mayo; agosto y noviembre) • **Formato:** 2 sesiones individuales + 1 grupal por GT • **Responsables:** Coordinador/a GT (asigna mentores/as, seguimiento), mentores/as (orientan académicamente), mentees (definen metas, presentan avances). • **Seguimiento:** Plantillas de avance, retroalimentación compartida, reporte semestral. • **Justificación:** El 56 % pidió acompañamiento estructurado, y se evidenció la necesidad de “feedback continuo”. Alineado con la Estrategia que propone mentorías como mecanismo formativo e intergeneracional.
- 8.5. **Ciclo de Entrevistas “ECOS Voices”** • **Frecuencia:** 4 veces al año (enero, abril, julio, octubre) • **Formato:** Video de 10–15 min + Podcast/transcripción + Clip para redes • **Responsables:** Coordinador/a GT (plan editorial, producción, difusión), entrevistados/as (validan contenidos) • **Seguimiento:** Métricas (visualizaciones, descargas, interacciones), retroalimentación del público. • **Justificación:** El 64 % valoró los canales multimedia, el 51 % destacó el valor de los testimonios. Esta estrategia promueve visibilidad y cohesión narrativa, como sugiere la Estrategia en su eje de visibilidad sostenida.
- 8.6. **Premio Anual “Imaginarios y Representaciones en Acción”** • **Frecuencia:** 1 vez al año (convocatoria: febrero; entrega: mayo) • **Categorías:** Trayectoria Académica, Impacto Social, Comunidades, Innovación Digital • **Responsables:** Coordinador/a GT (convoca, organiza evaluación), jurado (evalúa y entrega acta) • **Seguimiento:** Cronograma público, acta del jurado, informe de impacto, webinar de cierre. • **Justificación:** El 78 % afirmó que el reconocimiento público estimula su participación; el 63 % valoró incentivos simbólicos. Refuerza pertenencia y productividad. La Estrategia lo plantea como clave para compromiso e identidad colectiva. Se aclara que el premio no tiene componente monetario.

9. Implementación y Articulación Institucional

La implementación del programa ECOS y de la estructura organizativa propuesta se basa en una articulación efectiva entre los distintos actores de la red. Esta articulación busca garantizar la sostenibilidad de las actividades, la coherencia con los planes estratégicos y la calidad de los productos académicos y colaborativos. El modelo de gobernanza operativa se fundamenta en tres principios: corresponsabilidad, descentralización técnica y seguimiento participativo.

9.1. Actores clave y funciones específicas

- 9.1.1. **Coordinadores/as de Grupos de Trabajo:** Responsables directos de implementar cada una de las actividades de dinamización (ECOS), integrarlas en el plan de acción anual y dar seguimiento a su ejecución. También deben garantizar el uso de las plantillas comunes, consolidar informes y promover la vinculación de los miembros del GT.
- 9.1.2. **Comité Científico Internacional:** Brinda lineamientos metodológicos, apoya la evaluación de contenidos, asesora sobre calidad académica y propone criterios de evaluación para premios, mentorías y publicaciones. Participa en las revisiones intermedias y emite recomendaciones de mejora.
- 9.1.3. **Comité de Comunicación:** Diseña y ejecuta estrategias de visibilidad para las actividades ECOS y de los GT. Edita los contenidos digitales, acompaña la producción de materiales (boletines, clips, podcast) y alimenta los canales oficiales de la RIIR.
- 9.1.4. **Secretaría Técnica:** Coordina la recopilación de informes, el archivo de actas y certificados, el monitoreo de entregas y la estandarización de documentos. Administra la plataforma de planificación anual (ej. Google Drive), genera reportes de seguimiento semestrales y apoya la organización del seminario anual de socialización.

9.2. Ciclo operativo anual

- 9.2.1 **Diciembre (segunda semana):** Entrega conjunta del plan de acción anual y del informe de actividades del año anterior por cada GT.
- 9.2.2 **Enero (última semana):** Realización del Seminario Abierto de Socialización de Planes e Informes, con participación de todos los GT, Coordinación General, Comité Científico y Secretaría Técnica.
- 9.2.3 **Febrero–Noviembre:** Ejecución de las actividades ECOS, con revisión semestral interna (julio) y reporte de avances al Comité Científico y Secretaría.
- 9.2.4 **Julio y diciembre:** Cierre de actividades semestrales, envío de plantillas de evaluación y ajustes para el siguiente periodo.

9.3. Sistema de apoyo y rendición de cuentas

- 9.3.1 Se promueve el uso de formatos comunes para planificación, evaluación y sistematización.
- 9.3.2 Los/as coordinadores/as recibirán acompañamiento continuo por parte de la Secretaría Técnica.
- 9.3.3 Se establecerán sesiones formativas para nuevos/as coordinadores/as, impulsando una cultura de liderazgo colaborativo.
- 9.3.4 Cada comité especializado tendrá al menos una reunión semestral de seguimiento y articulación transversal.

10. Desafíos y Sugerencias

La implementación de esta propuesta también supone desafíos que deben ser atendidos de forma proactiva y colectiva. A continuación, se presentan algunos de los principales retos identificados, junto con sugerencias prácticas para abordarlos:

- 10.1. **Desafío A: Transición fluida entre equipos de coordinación.**
Sugerencia: Fomentar mentorías entre coordinadores/as salientes y quienes asumen el rol, a través de reuniones de inducción, entrega de informes de gestión y seguimiento durante los primeros meses.
- 10.2. **Desafío B: Desarrollo de liderazgo colaborativo.**
Sugerencia: Promover espacios de formación para coordinadores/as y miembros interesados/as en asumir funciones de liderazgo, con énfasis en gestión horizontal, comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- 10.3. **Desafío C: Participación desigual entre grupos de trabajo.**
Sugerencia: Establecer una agenda mínima común para todos los GT (una reunión semestral y una actividad académica anual), respetando su autonomía, pero fortaleciendo el compromiso base.
- 10.4. **Desafío D: Seguimiento y sistematización de actividades.**
Sugerencia: Aplicar revisiones internas semestrales mediante plantillas simples, compartidas por la Secretaría Técnica, que permitan monitorear avances, logros y ajustes necesarios.
- 10.5. **Desafío E: Reconocimiento simbólico y motivación.**
Sugerencia: Establecer mecanismos de visibilización de los GT más activos (p. ej. mención destacada en boletines, redes sociales o encuentros), reconociendo su aporte sin crear jerarquías formales.
- 10.6. **Desafío F: Comunicación efectiva y compartida.**
Sugerencia: Asegurar que los logros y aprendizajes de los GT y actividades ECOS se difundan de forma regular a través de los canales oficiales de la RIIR, promoviendo transparencia, retroalimentación y sentido de pertenencia.

11. Bibliografía

- Ávila, C., Cintrón, L. & Aliaga, F. (2025). *Diagnóstico organizacional RIIR. Informe descriptivo*. Bogotá: Red Iberoamericana de Investigación en Imaginarios y Representaciones.
https://www.researchgate.net/publication/391941765_Diagnostico_organizacional_RIIR_2025
- RIIR (2025). Programa ECOS RIIR. Propuesta de plan de actividades académicas y metodológicas de fortalecimiento de los Grupos de Trabajo de la RIIR.
- RIIR (2021). *Estrategia de Fortalecimiento de la Red Iberoamericana de Investigación en Imaginarios y Representaciones* (RIIR). *Programa de cooperación e intercambios académicos en docencia*.
<https://imaginariosyrepresentaciones.com/wp-content/uploads/2022/01/estrategia-de-fortalecimiento-riir.-aprobada.pdf>
- *Estatutos de la RIIR*. (última versión publicada). Red Iberoamericana de Investigación en Imaginarios y Representaciones. Disponible en:
<https://imaginariosyrepresentaciones.com/estatutos>