

METODOLOGÍA
JET

JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

Erotizando ORGanizaciones

EROTIZANDO.ORG

Metodología JET

La **Metodología JET** es una metodología consistente en 3 pasos o momentos: **Jaquear**, **Erotizar** y **Tejer** ORGanizaciones. Permite evolucionar a un modelo organizacional colaborativo, balancear eros/egos y recomponer el tejido de las relaciones humanas.

Después de **Jaquear** el modelo organizacional y antes de **Tejer** la estructura de relaciones humanas, es importante **Erotizar** el sistema.

Erotizando ORGanizaciones permite colocar el foco en cuidar los proceso de aceptación (eros/amor) entre los seres humanos, balanceado y generando un observador en los estados de negación (egos/desamor).

Funciona como un ecosistema propio en los tres momentos de la **Metodología JET**, por eso tiene su propio libro **Erotizando.ORG**.

Agradecimientos e inspiraciones

Este texto no tendría vida y, menos aún el tema, sin los aportes e ideas de Osvaldo García y Soledad Saavedra.

La presentación en TEDx del tema "Erotizando Organizaciones".

Por último, las contribuciones y reflexiones de esta publicación son fruto del trabajo realizado con personas y organizaciones a través de tejeRedes.

Índice

- Introducción
- El ser humano en torno a los eros y egos
- Por qué erotizar las organizaciones
- Cómo erotizar las organizaciones
- Sincerómetro para erotizar las organizaciones
- Bibliografía complementaria

Introducción



La expresión **“erotizando organizaciones”** genera incomodidad y seguramente, en otros casos, curiosidad.

Lo interesante de los estados anteriores es el efecto de una biología que convive en nuestro cuerpo, donde el **eros** opera para aceptarnos entre las personas o el **ego** opera para generar rechazos o separaciones en las relaciones humanas en una organización.

“Los grandes conflictos de las personas en las organizaciones se deben a las diferencias, transformadas en negaciones, por hacernos los tontos y no resolverlas”

“Por lo tanto, el reto más importante que enfrentan los equipos de trabajo, es la gestión de los egos de las personas y su balance a través del eros o de procesos de aceptación”

Lo anterior, indudablemente nos invita a repensar la estética en que las organizaciones se dibujan en el momento de su **diseño humano** o se desdibujan cuando toman vida desde una lógica lineal propia de organizaciones clásicas o tradicionales basadas en jerarquías.

En esta publicación conversaremos sobre la **importancia que las organizaciones cuiden sus relaciones**. No es el mismo cuando las organizaciones funcionan desde el eros a cuando son concebidas desde el ego.

A través de “**Erotizando Organizaciones**” promoveremos el uso de la tecnología social del “**Sincerómetro**”, basada en tejeRedes y transformada en juego de mesa para que las organizaciones y los equipos de trabajo puedan contar con un mecanismo que les permita desarrollar mapas para **prevenir, cuidar y medir la evolución de su eros organizacional, para que las personas estén trabajando y colaborando en equipo.**

“Las organizaciones que conviven en los egos necesitan de estructuras jerárquicas para ser gestionadas y las basadas en el *eros* podrán desarrollar la autogestión de los equipos”

El ser humano en torno a los eros y egos



Desde que vinimos al mundo, la vida nos ha enseñado que las personas nos conectamos y accionamos desde nuestra **intimidad humana**.

Ya desde que nacemos, nuestros progenitores generan una estética del amor, única, llamada organizacionalmente “familia”, donde por muchos años vivimos en un nido que será la raíz de nuestra historia e identidad. De esta forma la intimidad en el amor de los seres que nos cuidan se transforma en nuestro principal instinto de sobrevivencia.

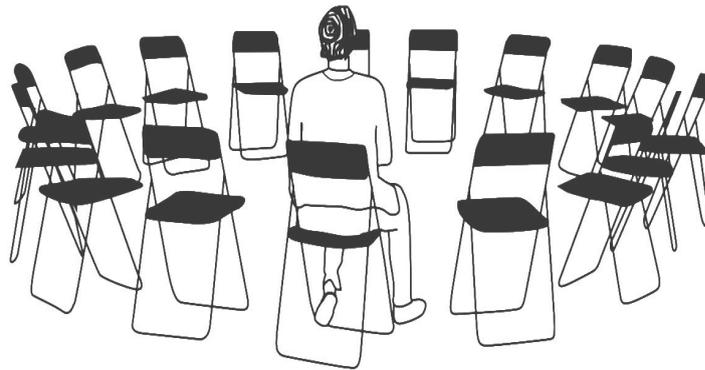
“Al nacer, el ser humano está muy desprotegido, aún no sabemos ni caminar, ni alimentarnos y menos comunicarnos, es allí donde surge la intimidad humana, al conectarnos con nuestra madre/padre”

“Si bien nacemos con la posibilidad intacta del eros, la sociedad nos lleva desde los primeros momentos a generar en nuestro aprendizaje la sobrevivencia basada en los egos”

Lo anterior es el relato perfecto, ya que tenemos también muchos seres humanos que vienen a este mundo en otras condiciones, donde la intimidad se pierde muy tempranamente y la vida les genera cicatrices históricas que afectaran su relaciones humanas.

Será clave para que las personas avancemos en cuidarnos y cuidar nuestras relaciones, **mirar nuestras historias personales y colectivas**, dándonos los espacios para aprender de esos puntos de quiebres o dolores que son fuentes de conflicto en la generación del los egos.

“Uno de los problemas más grandes que tenemos las personas y por ende las organizaciones cuando nos olvidamos de la intimidad humana, son los egos”



“Somos ciegos cognitivamente en la mayor parte de las veces, ya que no podemos o no sabemos observar nuestros egos”

Los egos en muchos casos pueden generar dos procesos de negación:

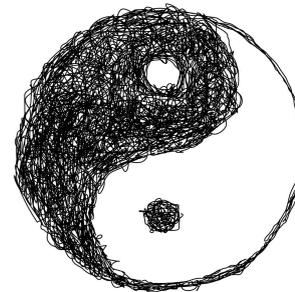
- **Cuando no queremos estar con otra persona o cuando no nos observamos a nosotros mismos.** Por ejemplo cuando desde el silencio o cuerpo niego a una persona para no hablar con ella.
- **Cuando queremos estar con otra persona obsesivamente.** Por ejemplo forzar a una persona a estar conmigo negando su propia libertad.

Estos dos estados de “no querer estar con alguien” y “querer estar obsesivamente con alguien” generan por resultado procesos de división y soledad de las personas y organizaciones.

Ante esta situación la pregunta puede ser muy ilustrativa como cuando observamos el símbolo del yin y yang que representa la unión y equilibrio entre lo femenino y masculino.

¿Qué mantiene en equilibrio los sistemas de actividad humana o a las organizaciones o a las personas?

“No hemos sido educados para gestionar nuestros egos”



“En la ceguera, tenemos la virtud como seres humanos, de volver a observarnos, como si nos miráramos varias veces al espejo, para descubrir que existe la humildad entre los egos”

La respuesta es tan compleja como la propia pregunta, porque depende y se construye desde la misma naturaleza y biología del ser humano.

La respuesta es tan **“esencial a nuestra condición de ser humano”**, como aquella frase célebre del libro el "Principito de Saint- Exupéry", “es invisible a los ojos”.

Para explorar la pregunta y respuesta tenemos que fijar nuestra atención en el trabajo de la pareja de chilenos **Oswaldo García y Soledad Saavedra**, ambos profesores e investigadores.

Ellos han desarrollado una tecnología social blanda llamada **CLEHES***, que permite identificar las características claves que condicionan nuestro comportamiento humano. Permittiendo observaremos a través de ese conjunto de elementos para entender y rediseñar mi comportamiento como el de mis relaciones con otras personas.

“Cualquier proceso de autoobservación que realicemos, se facilitará si contamos con una tecnología humana, que nos ayude a sintonizarnos”

“El CLEHES es una tecnología similar a un lente que nos permite observarnos, mirar a otros o a las redes de personas que nos rodean. Es una herramienta gratuita que se incluye en nuestra biología”

Las características claves son 6 y se resumen en el acrónimo que da forma a la tecnología del **CLEHES** relacionando el “Cuerpo”, “Lenguaje”, “Emociones”, “Historia”, “Eros” y “Silencio”.

Y donde el **Eros**, como representación del **Amor**, nos invita a entender esa **esencia que es invisible a los ojos**.

“El **CLEHES** va operando en la historia conversacionalmente, irrumpiendo en los espacios educacionales formales o lineales, para colocar el eje en lo humano”



Por otro lado, el dúo de científicos chilenos **Francisco Varela y Humberto Maturana**, interpretaron que el amor y por ende el eros es un fenómeno biológico relacional.



Donde el **amor es la aceptación de mi mismo/a y del otro/a como un legítimo otro/a sin esperar nada a cambio**. Es decir no tengo que esperar que me acepte de la misma forma.

“Sin la mirada y el CLEHES puesto en el eros, será imposible reconstruir relaciones interrumpidas por los egos”

“Organizaciones que se han **construido desde el Eros** tienen más posibilidades de **creatividad y autonomía**, que las construidas desde la **negación** que necesitan de **jerarquización** o que **alguien las dirija**”

(Osvaldo Garcia y Soledad Saavedra)

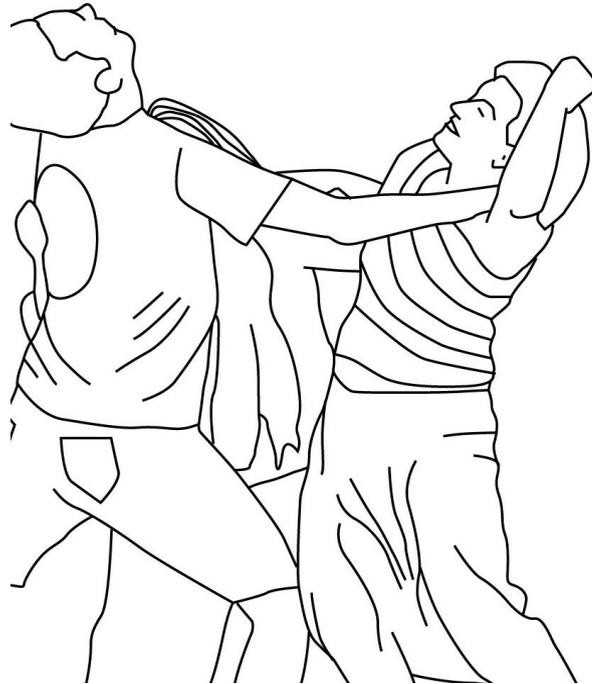
La frase anterior es clave porque interpreta la forma en que mayoritariamente hemos diseñado nuestras estructuras organizacionales y relaciones en la educación, empresa, estado, etc. Con los resultados que ya conocemos: consumismo, crisis económica, calentamiento global, etc.

De igual forma, tenemos organizaciones que orgánicamente están emergiendo producto de las crisis **con una acción mucho más cuidada y centrada en el ser humano** como son los huertos comunitarios, las escuelas donde los niños son los protagonistas, empresas autogestionadas por trabajadores, etc.

“El Eros actúa como un Pegamento biológico de las personas y las organizaciones”



Por qué erotizar las organizaciones



“El Experimento, fue entendido e interpretado, desde la observación de una persona, en un taller de tejeRedes”

Para demostrar el efecto de que pasa cuando una organización funciona desde el **Eros (aceptación)** o desde el no Eros o **Egos (negación)**, mostraremos una dinámica entre personas que llamaremos “**experimento**”

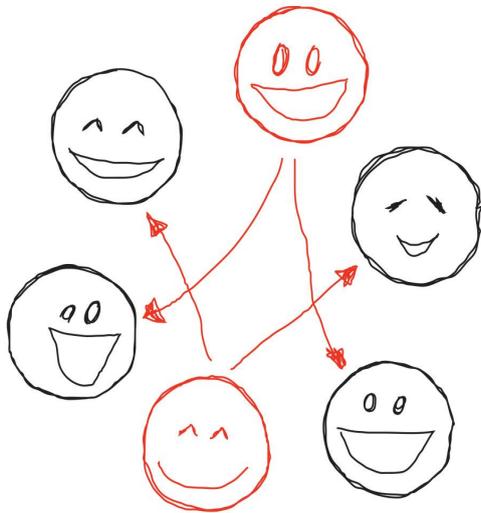
Este experimento es un ejercicio sacado del teatro, en relación a cómo las personas se mueven en un sistema humano y generamos ciertas programaciones o irrupciones desde el lenguaje que afectan los estados corporales y emocionales de las personas, de forma individual y sus acoples entre personas.

El experimento se muestra en dos partes, a los cuales llamaremos;

Experimento n°1 de aceptación
y
Experimento n°2 de negación



“Experimento nº1 Al moverse se busca triangular entre la fraternidad, igualdad y libertad”



En el **experimento nº1** les pedimos a las personas que se coloquen en círculo en un estado de ánimo que permita circular la aceptación desde el cuerpo en sus propios observadores y en la relación-conexión con las demás personas que forman parte del círculo.

Además les pedimos a las personas, que desde el silencio escojan a otras dos personas con las cuales quieren conectar formando un triángulo equilátero al generar movimiento. Las personas escogidas no saben que fueron seleccionadas.

Video experimento n°1 de aceptación



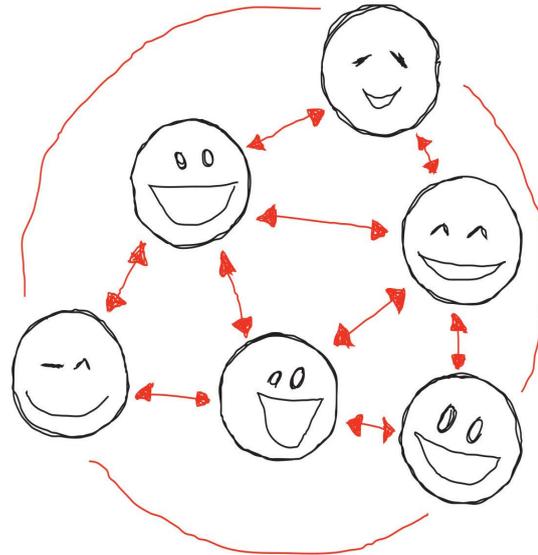
Link "Experimento n°1 de la aceptación": <https://youtu.be/dyfzrZmuLrY>

“Como se observa en el video, al iniciarse el movimiento las personas generan **circularidad, triangularidad** y un cierto estado de **movimientos armónicos**, si alguien acelera el paso acelera al resto y viceversa si es lento las personas se mueven con mayor lentitud”

En el **experimento n°1** para el proceso de aceptación permite por un lado, que emerja la figura del círculo que representa los espacios ancestrales donde las personas se reúnen a contar historias, sentir el calor y compartir los alimentos.

Por otro lado, el triángulo que representa como fluyen en equilibrio las conversaciones de forma distribuida.

Y por último, se observa el estado de armonía que representa el equilibrio de las personas autoorganizadas en torno a un propósito y liderazgo distribuido.



“En resumen, a través de este **experimento n°1** que representa un estado ideal de circulación del Eros, provoca tres características que toda sociedad o comunidad busca en equilibrio la **fraternidad, libertad e igualdad**. Definidas como las base que deberían construir nuestras democracias y convivencias organizacionales”

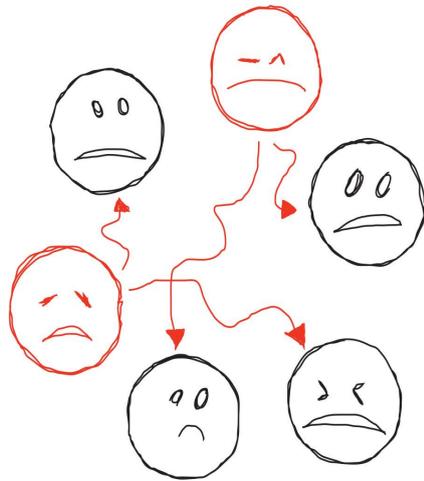
“**Libertad** para movernos, relacionarnos con quien queramos y que respeten mi espacio íntimo”

“**Igualdad** para generar oportunidades y acceder a esas oportunidades”

“**Fraternidad** para entendernos y respetarnos desde nuestra condición de ser humano”

Experimento nº2

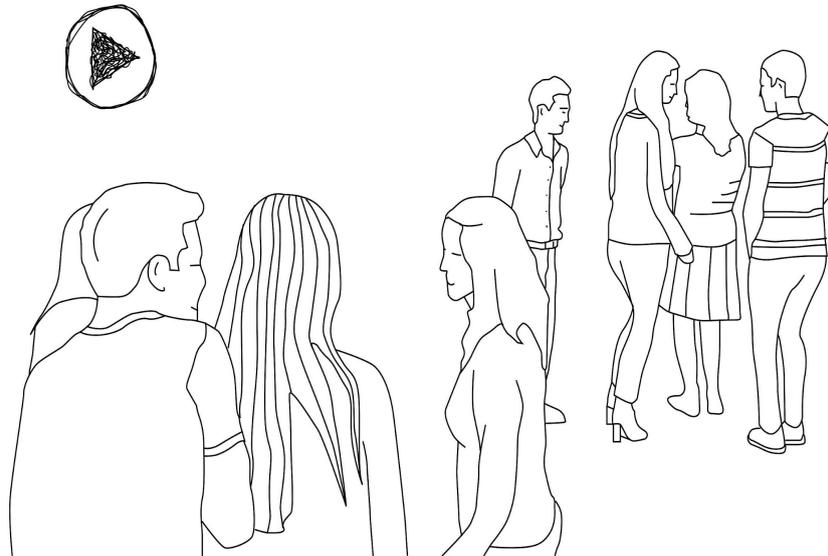
Al moverse se busca negar desde el cuerpo y silencio



En el **experimento nº2** les pedimos a las personas que se coloquen nuevamente en círculo pero esta vez en un estado de ánimo que active la negación desde sus observadores y sus relaciones con otras personas que forman el círculo.

Además les pedimos que desde el silencio escojan dos personas. Con una persona no van a querer estar alejándose lo máximo posible y con otra persona van a pegarse obsesivamente a su hombro y a la vez usarán a esta persona como escudo para protegerse de la que se quieren alejar. Las personas escogidas no saben que fueron seleccionadas por el tercero

Video experimento nº2 de negación



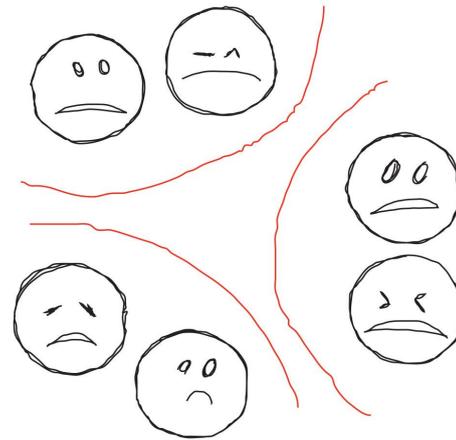
Link "Experimento nº2 de la negación": <https://youtu.be/rbeGA8yqDaM>

“Como se observa en el video, cuando cada persona se aleja o rechaza a una persona y por otro lado se pegan obsesivamente a otra, que además sirve de escudo de la persona rechazada, se genera un **caos y estrés** en el **sistema**”

En el **experimento n°2** para el proceso de negación, por un lado y como se observa al iniciarse el movimiento, las personas generan dos islas o separaciones de grupos.

Por otro lado, se genera una especie huracán estresado, donde las personas están en un sin fin de correr y correr.

Y por último, se pierde el proceso de liderazgo distribuido y autoorganización en torno a un propósito que genere armonía.



“Como resumen del **experimento n° 2**, que muestra los estados ideales de negación de no querer estar con otra persona y la obsesión de quitar la libertad a una persona, genera quiebres y dolores, ruptura y división organizacionales junto con un clima de estrés”

“Las organizaciones que son **governadas por los egos**, no se quiebran al primer problema, estas se comportan como los sistemas ante los terremotos, acumulan tantas grietas o tensión entre capas o en su caso entre personas, que llega un momento que se autodestruyen cuando el sistema no resiste más”

Cómo erotizar las organizaciones



La estrategia para las organizaciones pasen de sistemas gobernados por el ego a sistemas basados en la libertad, igualdad y fraternidad, es que se **eroticen organizacionalmente**.

Es decir que dejemos fluir el Eros en la aceptación de las personas más allá de las diferencias en los contenidos.

Por ejemplo, aceptar a una persona a pesar de nuestras diferencias en el cómo trabajamos, es en ese momento cuando logramos acuerdos para convivir. Pero eso no significa, que si una persona no realiza bien sus labores, se acepte todo, tampoco tenemos que negar y esconder las diferentes situaciones.

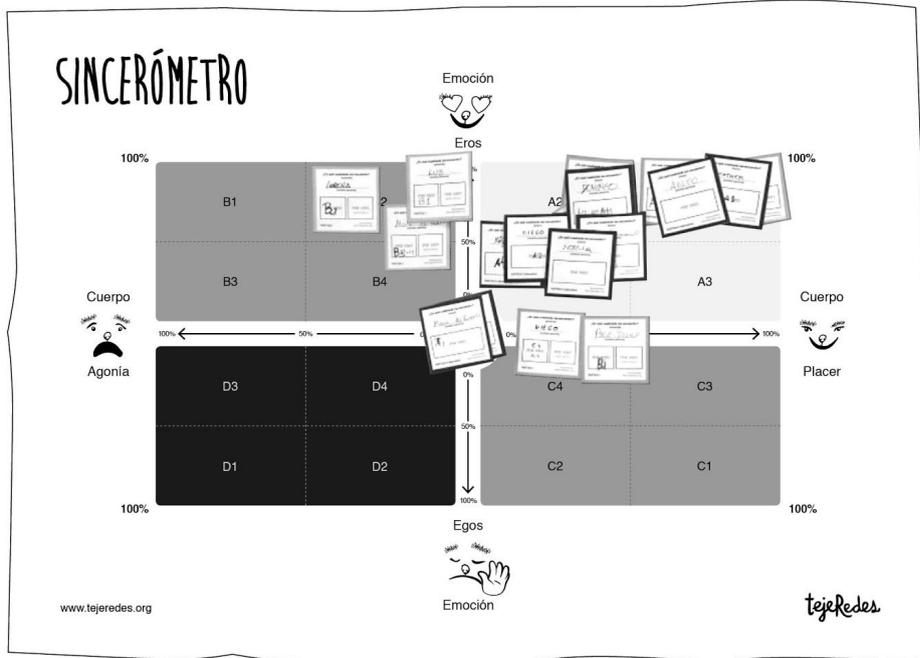
“Desarrollar mapas de estados emocionales permite transparentar si estamos tejiendo conversaciones desde el ego o el eros, abriendo la posibilidad de erotizar la organización”

“A continuación proponemos la Tecnología social del **Sincerómetro**, para que las personas en las organizaciones o equipos cuiden el balance entre Eros y Egos”



“Las **Tecnologías Sociales**, son verdaderos telares que nos ayudan a visualizar las conversaciones que no siempre se escuchan y se observen en un equipo de personas”

Sincerómetro para erotizar las organizaciones



La Tecnología Social del “**Sincerómetro**”, nos ayuda a transparentar el balance de egos/eros y a cultivar la confianza de las personas que son parte de una organización o equipo en el mediano y largo plazo

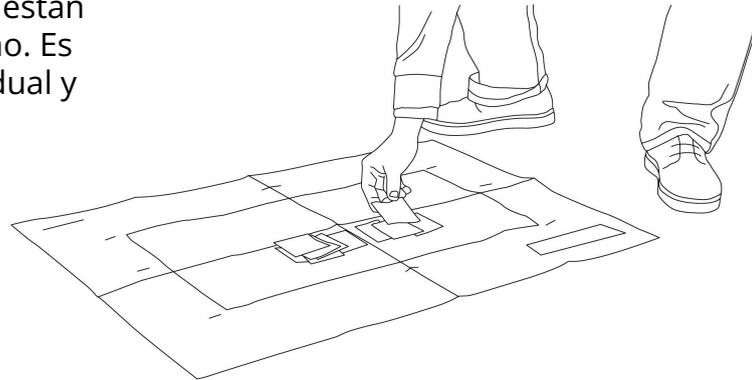
Sincerómetro

El **Sincerómetro**, permite desarrollar mapas para abrir conversaciones entre las personas de un equipo que muchas veces están dando vuelta en el ambiente y no nos atrevemos a contarlas. Podemos observar dos tipos de conversaciones en esta línea:

- Las primeras, son conversaciones de satisfacción personal o colectiva y son importante darlas a conocer para celebrar o destacar lo que nos sucede.
- Las segundas, son conversaciones menos placenteras, que preferimos aparentar que no pasa nada al no contarlas, y en realidad si pasan muchas cosas que están afectando nuestros estados de ánimo. Es decir existe una incomodidad individual y generalmente también colectiva.

El transparentar las conversaciones en el equipo, ayuda a mejorar la comunicaciones y profundizar en la confianza del equipo y de las personas, adelantandonos a posibles conflictos como por ejemplo: el no reconocimiento, las faltas de compromisos, etc.

El **Sincerómetro**, nos ayuda a identificar el (des)balance de los eros de aceptación o los egos de negación, junto con un (des)equilibrio entre el placer, dolor o agonía, en relación a las variables anteriores (eros y egos)



Sincerómetro materiales

- Tablero Sincerómetro impreso
 - ✓ Sustituto: Tablero dibujado en cartelera A1.
- Impresión Fichas según número de personas (hasta 20) y partidas a realizar (Solo 1 y/o 2 (alternativa))
 - ✓ Sustituto: 4 tipos de post it de diferentes colores (partida 1: color 1 y partida 2: color 2)
- Marcadores o rotuladores por persona (hasta 20).

Se recomienda utilizarlo para un máximo de 20 personas.

Instrucciones descarga e impresión

- Link descarga tablero y fichas:
 - ✓ <http://sincerometro.tejeredes.org>
- Imprimir tablero en formato A1 (blanco y negro)
- Imprimir fichas en formato A4 (blanco y negro) según número de personas.
- Ambas impresiones realizarla solo por una cara.
- Se recomienda imprimir:
 - ✓ Tableros pliegos A1 en gramaje mayor de 100 gramos (mínimo) en lo posible tipo cartulina (sobre 160 gramos).
 - ✓ Fichas hojas A4 de impresión normal o folios gramaje de 80 gramos.
- Recomendaciones:
 - ✓ Doblar adecuadamente tablero (recomendable dobles hasta que quede en formato A4).
 - ✓ Recortar fichas y ordenar según el uso de las partidas.
 - ✓ El tablero se puede reutilizar y las fichas conviene imprimirlas para una nueva partida.

Sincerómetro Principios y acuerdos

- En esta actividad se mantienen como base los “principios y acuerdos” y usos del Círculo, Tótem y Animómetro.
 - Es importante que las personas del equipo se conecten desde la humildad individual y colectiva.
 - Todo lo que se converse en el círculo de trabajo se habla desde la sinceridad.
 - Es recomendable para quien facilita y en lo posible para las personas del equipo, conocer la tecnología del CLEHES*.
- Es importante reconocer que significa estar conectado desde la aceptación (eros) o negación (egos) o la transición (“ni fu ni fa” o “eros/egos bajo”), ya que es una sensación corporal, emocional y en el lenguaje, que requiere ser interpretada tanto a nivel individualmente como en colectivo.
 - De igual forma, también hay que reconocer cómo nos posicionamos corporalmente y emocionalmente en los estados de “placer”, “dolor” o “agonía”.
 - Antes de iniciar, es importante realizar un análisis global y el entendimiento de todas las personas, del funcionamiento del Sincerómetro y significado de los cuadrantes y estados.

*Ver bibliografía complementaria: CLEHES.

Sincerómetro Práctica de uso - Inicio

- Para su desarrollo es necesario tener impresa la cartelera del Sincerómetro o dibujar (en una cartulina) una línea horizontal y otra vertical para representar diferentes cuadrantes: En la línea vertical estados de "Eros" a "Egos" (con un punto intermedio) y en la horizontal estados de "Placer", "Dolor" y "Agonía".
- Tenemos 4 cuadrantes que van desde el "Estado 1 al "Estado 4", combinando desde "Eros" a, "Ego" con "Placer" y "Agonía". En el centro tendremos el estado de "Dolor" o "Eros/Egos Bajo".
- Además es necesario tener impresas las fichas del Sincerómetro o usar un post it de color para la partida 1 y otro post it de color para la partida 2 (alternativa)
- Esta actividad se desarrolla en Círculo con el Sincerómetro al centro, Además es recomendable incorporar el Tótem y utilizar antes/después el Animómetro como Check In y también Check out del círculo de personas.
- Al finalizar la actividad del Sincerómetro en la partida 1 y partida 2 (alternativa) se puede invitar a las personas del equipo a reflexionar sobre lo observado y a tomar compromisos individuales y grupales.

Sincerómetro Práctica de uso - Partida 1

- Se reparten entre las personas una “Ficha de la partida 1”.
- Se les pide a las personas que coloquen su nombre en las fichas.
- Pregunta Fichas partida 1:
 - ✓ ¿En qué cuadrante siento que me encuentro? (presente).
- Después de aplicar la pregunta, cada persona se observará desde el CLEHES por espacio de algunos minutos y tomará una ficha de la partida 1 del Sincerómetro para colocar nombre e identificar el cuadrante en “Cómo me veo”.
 - ✓ Después cada persona pasará al Sincerómetro y colocará su ficha en algunos de los cuadrantes. La persona puede explicar la razones por las cuales se posiciono en el cuadrante.
- ✓ Antes que de otra persona coloque su ficha (opcional) se puede abrir una conversación para identificar “cómo me ven” (Partida 1 - alternativa) las otras personas del equipo.
- Después que todas las personas han colocado las fichas, se realiza un análisis grupal del Sincerómetro y las fichas en los cuadrantes.

Sincerómetro Práctica de uso - Partida 1 (alternativa)

- Esta partida es a continuación de la anterior.
 - Pregunta Fichas partida 1 (Alternativa):
 - ✓ ¿En qué cuadrante sienten que se encuentra? (presente)
 - Después de aplicar la pregunta, cada persona del grupo observará la ficha de una persona por espacio de algunos minutos y podrán mover la ficha de cuadrante.
 - Una vez que se han mantenido o movido la partida 1 de la persona, se puede abrir una conversación para identificar “Cómo me ven” las otras personas del equipo.
- ✓ Cada persona del grupo podrá modificar el cuadrante de la persona, hasta llegar a un consenso para anotar el cuadrante final en la ficha en la parte “Cómo me ven”. Es importante explicar la razones por las cuales se posiciono en el cuadrante.
- Después que se han analizado a todas las personas y fichas, se realiza un análisis grupal del Sincerómetro y las fichas en los cuadrantes.

Sincerómetro Práctica de uso - Partida 2 (alternativa)

- Se reparten entre las personas una “Ficha de la partida 2 (Alternativa)”.
- Se les pide a las personas que coloquen su nombre en las fichas.
- Pregunta Fichas partida 2 (Alternativa): ¿En qué cuadrante siento que me gustaría estar? (futuro)
 - ✓ Después de aplicar la pregunta, cada persona se observará desde el CLEHES por espacio de algunos minutos y tomará una ficha de la partida 2 (Alternativa) del Sincerómetro para colocar su nombre e identificar el cuadrante en “Cómo me veo”.
- ✓ Después cada persona pasará al Sincerómetro y colocará su ficha en algunos de los cuadrantes de acuerdo al número identificado. La persona puede explicar la razones por las cuales se posiciono en el cuadrante
- Después que todas las personas han colocado las fichas, se realiza un análisis grupal del Sincerómetro y las fichas en los cuadrantes.

Sincerómetro Recomendaciones para el uso

- El cuadrante “eros” y “placer”, es el “punto óptimo de disfrute” de nuestro CLEHES.
 - ✓ Recomendación: Cuidar el “estado” aplicando el Animómetro y auto-observando el propio CLEHES* y el de las personas que están alrededor.
- El cuadrante de “eros” y “agonía”, si bien tenemos o disimulamos un nivel de eros alto, hay un proceso de alarma en nuestro “CLEHES”, que representa “síntomas de verdades ocultas” que no vemos o no queremos ver.
 - ✓ Recomendación: Escuche con mayor atención lo que le dicen a su alrededor, sobre todo conversando con las personas que están en su equipo. Desde ese observador trate de mover su sistema de aprendizaje del CLEHES a un modo de apertura y no de seguir negando lo que sucede. Use el Círculo, el Tótem y Animómetro con el equipo y en lo personal convoque y cultive el silencio.
- El cuadrante de “egos” y “placer”, es el retroceso del eros, ya que el proceso de ceguera se adueñó de nuestro “CLEHES” y es probable que ya pasemos a “deambular sin rumbo”.
 - ✓ Recomendación: Es ambos casos de egos, es probable que necesite ayuda, tanto a nivel personal como para el equipo, de un especialista (psicólogo, terapeuta o coach) o una tercera persona cercana que les ayude a mirar y rediseñar desde el CLEHES. Aquí es necesario cambiar las prácticas personales y grupales de trabajo. Use el Círculo, el Tótem y Animómetro con el equipo y en lo personal convoque y cultive el silencio.
- El cuadrante de “egos” y “agonía”, es el punto en que el estrés se adueñó de mi sistema y el CLEHES, ya no soy solo yo el afectado, sino que es probable que todo lo que está a nuestro alrededor este sin armonía y las relaciones con otras personas estén tensas.
 - ✓ Recomendación: Es ambos casos de egos, es probable que necesite ayuda, tanto a nivel personal como para el equipo, de un especialista (psicólogo, terapeuta o coach) o una tercera persona cercana que les ayude a mirar y rediseñar desde el CLEHES. Aquí es necesario cambiar las prácticas personales y grupales de trabajo. Use el Círculo, el Tótem y Animómetro con el equipo y en lo personal convoque y cultive el silencio.

Bibliografía complementaria

Animómetro. Manual 2 de tejeRedes (páginas 16 a 18) y Vídeo (tiempo completo)

Círculo y Totem. Manual 2 de tejeRedes (páginas 8 a 15) y Vídeo (desde min 2.20 aprox.)

CLEHES. Libro tejeRedes (páginas 35 a 51) y Vídeo (hasta min 10 aprox)

Comunidad. Libro tejeRedes (páginas 42 y 43) y Vídeo (desde min 10 a min 12 aprox.)

Tecnologías Sociales. Libro tejeRedes (páginas 44 a 45) y Vídeo (desde min 12 a min 14 aprox.)

Erotizando organizaciones Erotizando.ORG

Autor de contenidos: Cristian Figueroa Ll.
Edición general y estilo: Cristian Figueroa
Gráfica Libro y Juegos: Isaac Gimeno
Edición de diseño: Cristian Figueroa Ll. y Isaac Gimeno

Tercera edición revisada digital e impresa. Oct. 2021. Madrid | España.

Segunda edición revisada digital e impresa. Abril 2020. Madrid | España.

Primera edición digital e impresa. Agosto 2018. Madrid/Barcelona | España.

Agradecemos a quienes han colaborado en este Erotizando.ORG

Para mayor información escribenos y visítanos en:

info@tejeRedes.net / metodologiaJET.tejeRedes.net



Licencia Creative Commons
Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional

METODOLOGÍA
JET

JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

Erotizando ORGanizaciones

EROTIZANDO.ORG
tejeRedes

info@tejeRedes.net