

METODOLOGÍA
JET

JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

Jaqueando ORGanizaciones

JAQUEANDO.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.

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

Jaqueando ORGanizaciones permite visibilizar los poderes del sistema en torno a los roles, propósito y escenarios organizacionales, rearticulando las piezas del ajedrez o equipo de trabajo.

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

Agradecimientos e inspiraciones

Quiero agradecer a Nicolas Badel por sus aportes históricos para el desarrollo de este texto. También a las personas del programa NEXUS24 y Colaboroscopi de la Universidad Politécnica de Cataluña, en especial a Didac Ferrer, Pere Losantos, María Alvarez, Ginevra Lazzerini y Martí Rosas.

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 al propósito y roles
- Por qué jaquear las organizaciones
- Cómo Jaquear las organizaciones
- Rolómetro para jaquear las organizaciones
- Bibliografía complementaria

Introducción



Seguramente la expresión **“jaqueando organizaciones”** no sea fácil de asimilar y menos de entender en los contextos organizacionales.

Cada vez más personas trabajan, hoy en día, para que las organizaciones rompan y evolucionen sus funcionamientos tradicionales a estructuras basadas en **modelos menos verticales** o **más horizontales** basados en la **colaboración**, favoreciendo la circulación de energías en torno a un **propósito** y la conjunción diversa de **roles** que tienen las personas en torno a un equipo/proyecto/organización.

“El aburrimiento organizacional y su falta de evolución se deben a los estancos o silos creados para administrar el poder desde el discurso unidireccional de la jerarquía”

“Por lo tanto, el reto consiste en cambiar las viejas prácticas de construcción de estrategias y las obsoletas fórmulas contractuales de personas”

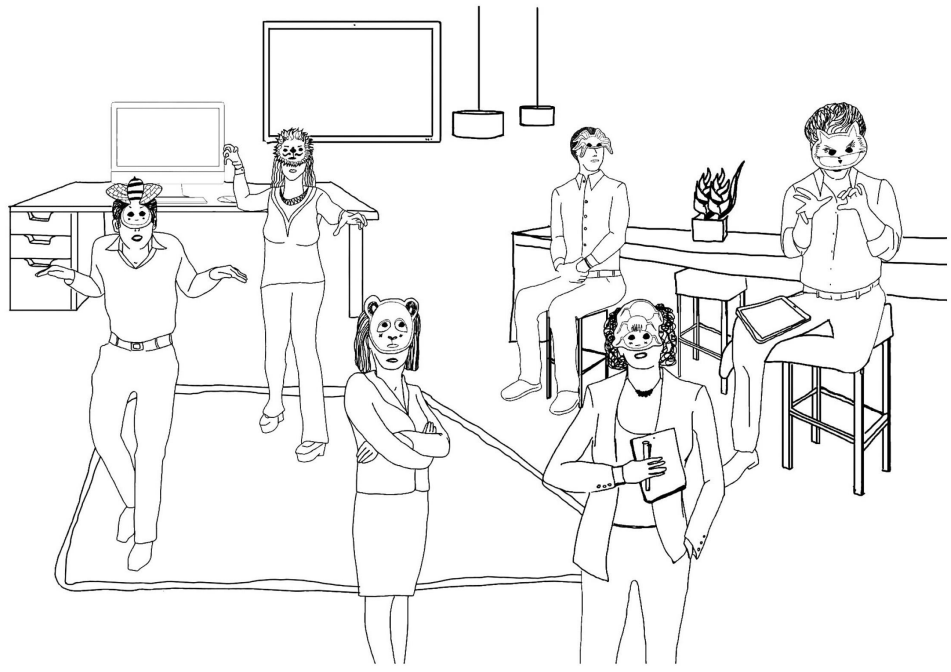
Lo anterior, nos invita a replantear cómo hemos pensado el desarrollo de las organizaciones a través de ciclos y siglos de la humanidad, en que el ser humano ha tenido que organizarse social y económicamente, por la propia complejidad del sistema o medio en que vivía, vive y sobrevive.

En esta publicación exploramos y hablamos de la importancia de que el ser humano **transforme sus modelos laborales y organizacionales** (del caos, al orden o la colaboración) desde la evolución líquida del propósito e identificación de roles en el equipo.

Por último, a través de **“Jaqueando Organizaciones”** promoveremos el uso de la tecnología social del **Rolómetro**, basada en tejeRedes y transformada en juego de mesa para que las organizaciones y los equipos de trabajo puedan contar con mecanismos que les permitan **desarrollar mapas para que las personas observen sus grados de colaboración, niveles de implicación y los roles que asumen en el equipo y en la organización.**

“Las organizaciones necesitan pasar a sistemas de conciliación laboral basadas en la construcción colaborativa del propósito/meta, junto con la conformación de equipos por roles”

El ser humano en torno al propósito y roles



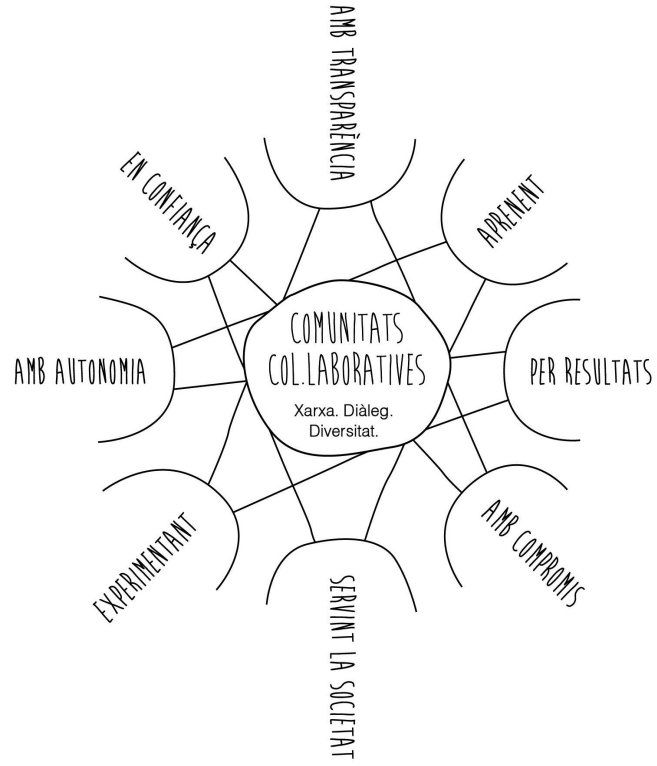
“La manera en que se crea o nos sumamos a un propósito, o la forma en que evoluciona o se transforma, marcará la participación colaborativa de la organización”

Lo primero que define intuitivamente el ser humano para situarse en sus contextos organizacionales es un **propósito** que dé sentido a lo que realiza.

En algunos casos, ese propósito nace y se construye personal o colectivamente, pero en otros casos es impuesto a otras personas por la fuerza o decreto (contrato).

Muchas veces nos sumamos a propósitos de terceros, por necesidad, voluntad o porque realmente nos interpretan y generan pasión.

“El **propósito*** define en palabras lo que sentimos desde la reciprocidad y nos une en diferentes grados de implicación a un proyecto o una causa”



La reciprocidad marca la correspondencia mutua de una persona con otra, en torno al propósito.

Los grados de implicación pueden consistir en:

- quienes están **“comprometidos o concretando”** (alto nivel de implicación);
- quienes están **“involucrados o experimentando”** (medio nivel de implicación); y
- quienes sólo están **“participando o siguiendo”** (bajo nivel de implicación).

“El propósito es clave para orientar y promover la autogestión de las personas en el equipo de trabajo, además es el eje aglutinador en torno a la organización”

“El propósito es lo más importante en una organización, no sólo por el resultado, sino porque crea un clima colaborativo. Además, será la guía que marque el rumbo y dé identidad al equipo y a la organización”

El **propósito** está formado en torno a **contenidos de interés común** que se construyen - por medio de la historia - entre la organización y las personas.

El propósito se complementa con tres tipos de contenidos de interés común:

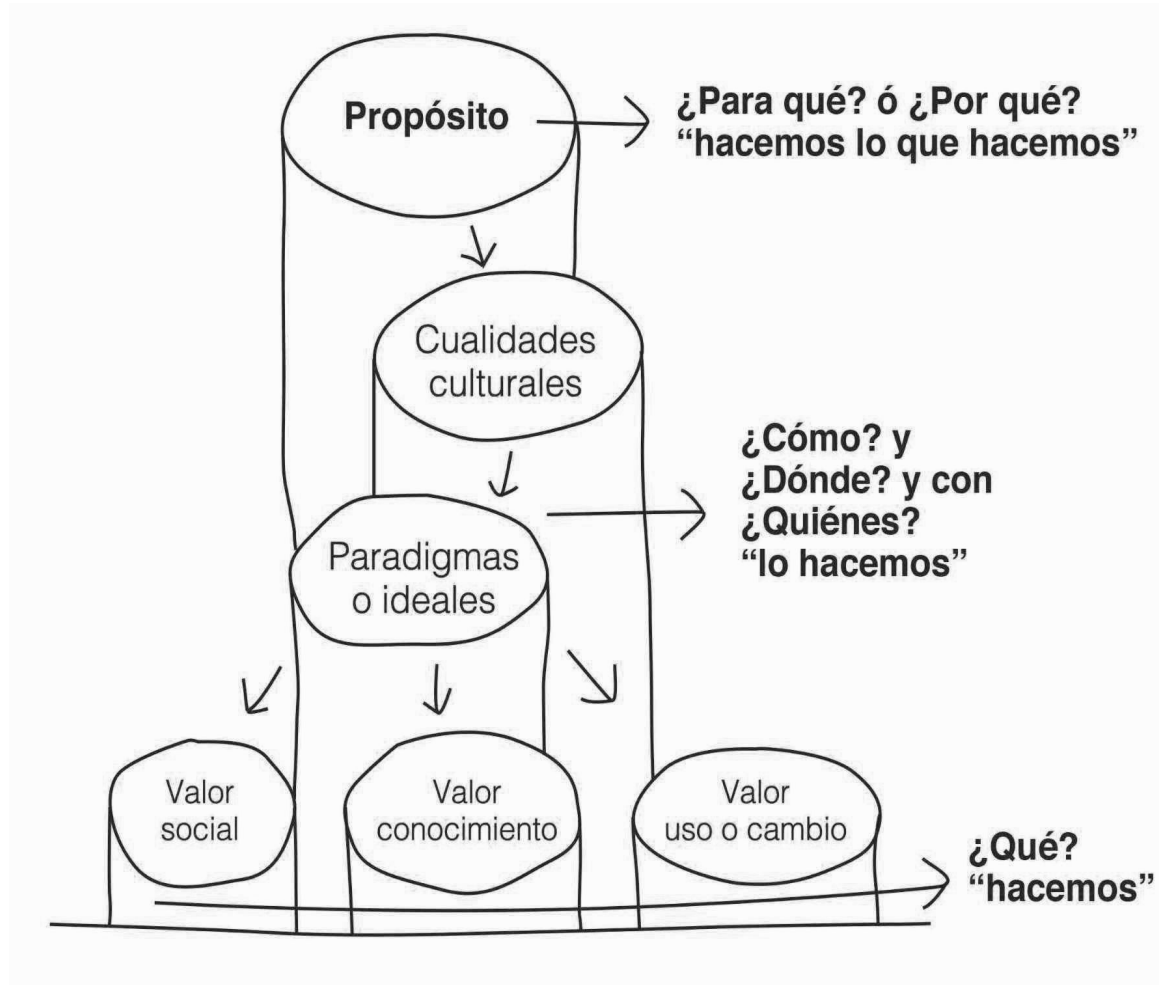
- Cualidades culturales.
- Ideales o paradigmas.
- Metas asociadas al:
 - ✓ Valor social,
 - ✓ Valor de conocimiento, y
 - ✓ Valor de uso/cambio.

El **propósito evoluciona** en la medida que dichos contenidos toman forma y pasan a la acción en la corporalidad de las personas que forman parte del sistema organizacional.

De igual manera el **propósito facilita** el camino para el cambio organizacional en el largo plazo.

“Cuando se habla de que el propósito evolucione, es que constantemente tiene que ser revisable y cocreado por el equipo, en base a las historias que se han construido en torno al mismo propósito”

Preguntas en la construcción de propósito



“En un equipo las personas no son todas iguales. No sólo porque tienen distintos oficios, profesiones o gustos, sino porque asumen diferentes roles o actividades”

Tal cual hemos hablado que las personas en un equipo, organización o proyecto, se implicarán en diferente grados en relación al propósito, también tendremos que las personas tiene diferentes características personales y técnicas que definen su rol o performance profesional.

Esas características que definen el rol, dependerán de muchos factores internos y externos a la persona. Como de su propia historia, de la historia de los/as compañeros/as de equipo y de la propia historia de la organización que define su propósito.

De esta forma podemos tener roles* y personas que tienen mejores aptitudes para:

- **“Liderar”** o **“Articular”** un equipo.
- **“Ejecutar”** el trabajo al detalle o **“Reflexionar”** estrategias sobre lo realizado.
- **“Polinizar”** ideas para innovar o **“Astucia”** para conseguir clientes.

“Las personas puede tener un rol o varias combinaciones de roles en un equipo de trabajo y en la organización”

“Los **roles*** definen las características que tienen las personas para identificar cuáles son las actividades que sienten que, de mejor manera y de forma coordinada, pueden desarrollar en un equipo”



“El desarrollo de estos roles entrega un aporte a una amplia bibliografía sobre el tema. Lo importante es identificar y promover el desarrollo de diferentes roles que se complementan en las comunidades”

A continuación, describiremos **6 Roles* identificados en las personas**, pero comparando sus características entre un sistema “**no tradicional**” (colaborativo) y un sistema “**tradicional**” (jerárquico).

- Líderes/as (**Leones**),
- Articulares/as (**Arañas**)
- Ejecutores/as (**Hormigas**),
- Estrategas-fraternales (**Osos**),
- Polinizadores/as (**Abejas**)
- Astutos/as (**Zorros**)

Líderes/as (Leones)

- Lado A (luminoso).
 - ✓ Son inspiradores y orientan para que los equipos y la comunidad trabajen en torno al propósito.

- Lado B (oscuro).
 - ✓ Pueden utilizar su liderazgo para hacer sentir débiles a otros miembros de la comunidad.

Nota: distribuyen su tiempo entre el interior y exterior de la organización.

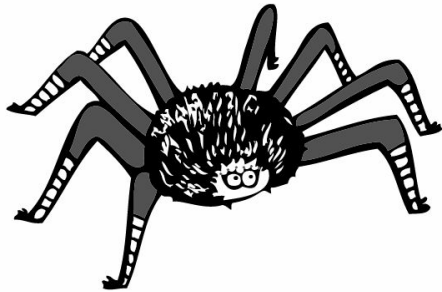
En un sistema colaborativo, orientan el “para qué” (del propósito), de esta forma las personas del equipo puedan definir y evolucionar el propósito de la organización.

En un sistema jerárquico, le dicen a las personas cuál es el “para qué” y el propósito que tienen que asumir como equipo.



En un sistema colaborativo, orienta en el “cómo” (del propósito) se desarrollan las actividades para que las personas del equipo se auto-organicen.

En un sistema jerárquico, le dicen a las personas “cómo” deben organizarse y desarrollar su trabajo en equipo.



Articuladores/as (Arañas)

- Lado A (luminoso).
 - ✓ Son generadoras de conexión y tejen conversaciones para que las personas formen equipos de trabajos.

- Lado B (oscuro).
 - ✓ Puede morder y envenenar, o unir personas o perfiles en equipos equivocadamente.

Nota: distribuyen su tiempo entre el interior y exterior de la organización.

Ejecutores/as (Hormigas)

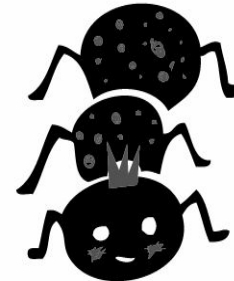
- Lado A (luminoso).
 - ✓ Trabajan en equipo. Desarrollan las labores y permiten que la organización concrete su propósito.

- Lado B (oscuro)
 - ✓ Pueden usar su laborioso espíritu para desorganizar el equipo y crear conflictos dentro de la organización.

Nota: pasan mucho tiempo al interior de la organización.

En un sistema colaborativo ejecutan los “qué” (del propósito) poniéndose de acuerdo (autoorganización) con las personas del equipo para realizar su parte de las actividades o colaborar con otras personas.

En un sistema jerárquico, están esperando que les digan qué actividades tiene que realizar y ojala que no les toque trabajar con otras personas para terminar primero.



En un sistema colaborativo, están en silencio observando a las personas y las conversaciones. Aportan ideas a la organización transformándolas en estrategias que permitan desarrollar los “qué” (del propósito).

En un sistema jerárquico, les interesan muy poco las conversaciones que suceden a su alrededor en el equipo o la organización (pereza).



Estrategias-fraternales (Osos)

- Lado A (luminoso).
 - ✓ Son los/as que permiten reflexionar estrategias y generan la fraternidad para la cohesión de los equipos y la organización.

- Lado B (oscuro).
 - ✓ Puede terminar siendo un lastre que hay que cargar por su “pereza”.

Nota: pasan mucho tiempo al interior de la organización.

Polinizadores/as (Abejas)

- Lado A (luminoso).
 - ✓ Son las que buscan información y conexiones, y consiguen que éstas se transformen en nuevas oportunidades (innovación) para la organización.

- Lado B (oscuro).
 - ✓ Puede usar su lanceta o polinizar información no adecuada con personas que no corresponden.

Nota: pasan mucho tiempo en el exterior de la organización.

En un sistema colaborativo, comparten abiertamente ideas (innovadoras) con el equipo y organización, para mejorar procesos, productos, servicios, etc., que se vinculan con los “qué” (del propósito).

En un sistema jerárquico, se guardan las ideas (innovadoras) para buscar el momento en que puedan demostrar que son mejores que las demás personas del equipo.



En un sistema colaborativo, comparten la información y oportunidades que observan o saben de clientes, proyectos o negocio con el equipo y la organización para desarrollar los “qué” en torno a los procesos, productos, servicios, etc.

En un sistema jerárquico, se guardan la información de las oportunidades, para demostrar que tienen poder o que son imprescindibles en la organización.



Astutos/as (Zorros)

- Lado A (luminoso).
 - ✓ Son los que saben dónde están las oportunidades para la organización y además la protegen de los que se quieren aprovechar.

- Lado B (oscuro).
 - ✓ Pueden ocupar su astucia para intereses personales.

Nota: pasan mucho tiempo en el exterior de la organización.

Es interesante saber qué combinación de roles y nivel de implicación sienten las personas de un equipo de trabajo.

Pero también, es importante conocer cómo lo observan los miembros o compañeros/as del equipo.

Por eso, se habla de una evaluación en 360 grados, ya que todos los integrantes del equipo valoran los perfiles de cada persona.

“Desarrollar mapas organizacionales o de roles es clave para que las personas y el equipo se observen y aprendan en relación a sus características”

Por qué jaquear las organizaciones



En general, en los equipos tendremos 3 escenarios organizacionales:

- **Escenario de Caos:** personas que deambulan sin propósito en la organización y juegan al rol “lado B” o “lado A” que les da la gana.
- **Escenario de Orden:** personas que no necesariamente están conectadas con el propósito y tampoco se sienten satisfechas en sus roles “lado A” o “lado B”.
- **Escenario de Colaboración:** Personas que están conectadas con el propósito de la organización y con sus roles “lado A”.

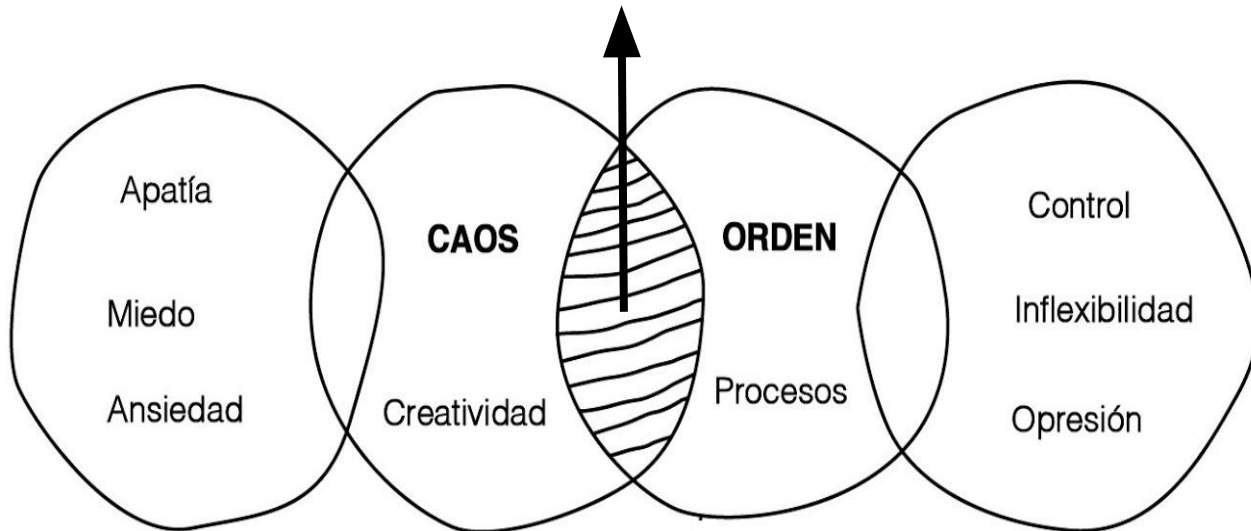
“Las personas somos sistemas complejos* que repercutimos en las organizaciones esa complejidad. Por lo tanto, son muchas las variedades de situaciones a las que nos enfrentamos en un equipo”

“Toda organización necesita saber en qué escenario y situación se encuentra en torno al propósito y roles, si quiere transformarse, cambiar, desarrollarse, progresar, crecer maniobrar y moverse”

Los escenarios anteriores pueden tener muchas combinaciones de situaciones:

- **Escenario de Caos:** nadie en la organización está orientando el propósito y cada persona se posiciona como puede para cuidar su metro cuadrado.
- **Escenario de Orden:** algunas personas de la organización marcan el camino del propósito y asignan los roles y tareas al resto.
- **Escenario de Colaboración:** las personas en conjunto y de manera permanentemente, evolucionan el propósito y sus roles.

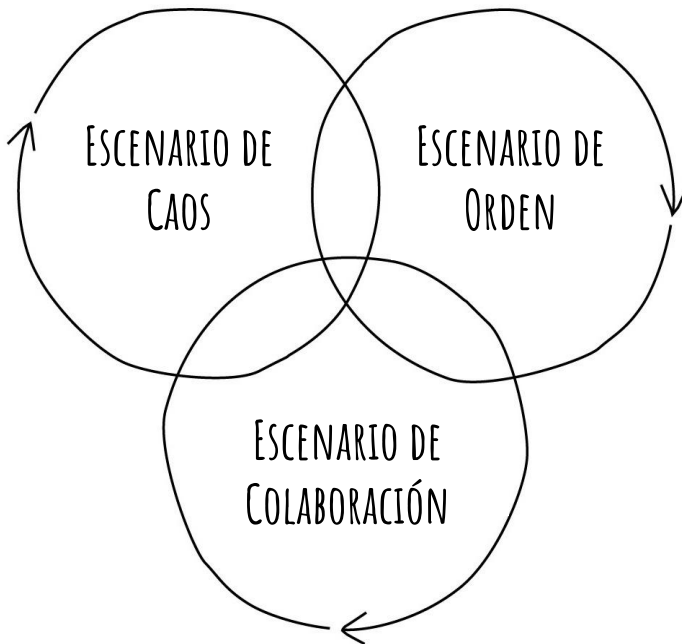
“Las palabras **Caos** y **Orden** nos llevan a explorar el concepto **Caórdico***. Toda acción o modelo de gestión organizacional puede transitar entre el **Caos** y el **Orden**, y entre los dos se posicionan la **Gestión Colaborativa**”



“Nos encontraremos con **Jerarquías** que navegan entre el **Caos** y **Orden**, es decir, podemos tener escenarios de Orden y Caos con una estructura Jerárquica ”

“Es muy probable que también encontremos Jerarquías que presentan altos grados de colaboración”

En el ser humano, podemos encontrar que en su **ADN generacional, o raíz histórica,** tiene esos **3 estados o escenarios donde evolucionó y aprendió a sobrevivir** de forma individual y colectiva.



“En nuestras vidas (largo plazo) y en el día a día (corto plazo), tenemos que reconocer en qué escenarios estamos operando individualmente y colectivamente”

“Las necesidades básicas del ser humano eran y son: alimentarse, comunicarse, reproducirse y protegerse”

- En el **Escenario de Caos**, el ser humano incesantemente, y muchas veces de forma individual, buscó las formas para cubrir sus necesidades básicas.
- En el **Escenario de Orden**, el ser humano necesitó de otras personas que le indicarán cómo organizarse en torno a las necesidades básicas.
- En el **Escenario de Colaboración**, el ser humano aprendió a organizarse en torno a las necesidades básicas junto con otros/as.

En nuestras vidas, de forma individual y colectiva (en el corto y largo plazo), somos capaces de transitar por diferentes escenarios.

Si no existe una articulación de nuestras acciones (tanto del equipo de personas como individual) en torno a un propósito y roles, navegaremos en el Escenario de Caos y buscaremos que alguien nos guíe y proteja para pasar al escenario del Orden o la Colaboración.

De igual forma, si existe mucho direccionamiento del propósito y roles, navegaremos en el Escenario del Orden y buscaremos el Escenario del Caos o la Colaboración.

“En momentos de crisis o de satisfacción, somos capaces de observar si estamos en el escenario de caos, orden o colaboración, en lo individual o colectivo”

“Cada uno de los diferentes niveles de observación, nos permite ver la raíz histórica (caos, orden o colaboración) que está operando en nuestra persona, en otra persona o en el equipo de personas”

Los seres humanos tenemos la capacidad de observarnos en diferentes niveles:

- **Auto-observador u observador primer nivel**, cuando nos vemos a nosotros mismos como persona.
- **Bi-observador u observador segundo nivel**, cuando observamos a otra persona.
- **Multi-observador u observador tercer nivel**, cuando observamos a un grupo de personas.

Estamos en el **Escenario de Caos** en la organización, cuando en nuestro:

- Auto-observador: sentimos que no sabemos qué tenemos que hacer y a dónde ir. Nos inventamos roles según lo haya que hacer.
- Bi-observador: las personas están perdidas y existe la queja (muchas veces desde el silencio) para que alguien oriente la situación.
- Multi-observador: el equipo está sin rumbo y las personas tímidamente se quieren implicar con un propósito o asumir roles.

“En el caos faltan por definir los puntos mínimos del propósito que requiere la acción. Se genera apatía e incertidumbre, o simplemente la destrucción entre las personas y sus roles”

“En el orden se establecen muchas reglas y control sobre los procesos y roles. Para activar el propósito las acciones serán difíciles de llevar adelante por la extrema rigidez o la falta de flexibilidad”

Estamos en el **Escenario de Orden** en la organización, cuando en nuestro:

- Auto-observador: nos dicen o esperamos que nos digan lo que tenemos que hacer y a dónde ir.
- Bi-observador: las personas saben por orden o contrato lo que tienen que realizar y existe la queja tímida (muchas veces desde el silencio) para que nos dejen ser libres o que nos escuchen.
- Multi-observador: el equipo es como una máquina que responde a directrices superiores.

Estamos en el **Escenario de Colaboración** en la organización, cuando en nuestro:

- Auto-observador: participo de muchas conversaciones para definir qué hacer (roles) y dónde ir (propósito).
- Bi-observador: las personas se auto-organizan entre ellas y fluye la fraternidad.
- Multi-observador: existen variedad de equipos donde participar y tomar acción.

“En la colaboración se tienen procesos de autogestión y creatividad activos que permiten construir colectivamente el propósito. Tendremos que trabajar los roles entre las personas y cultivar la fraternidad”

Cómo jaquear las organizaciones

La estrategia para que las organizaciones pasen de sistemas jerárquicos a colaborativos es que se **Jaqueen organizacionalmente**.

Es decir, transparentar si las personas están actuando más colaborativamente o están en el orden o el caos. Identificando el estado de roles (y si están variando) y sus niveles de implicación en torno a un propósito.

Por ejemplo, identificar qué nos sucede o qué rol asumimos cuando las personas de un equipo se comprometen a algo y no lo cumplen, o cuando alguien está forzando las actividades de una persona a un rol que no corresponde.

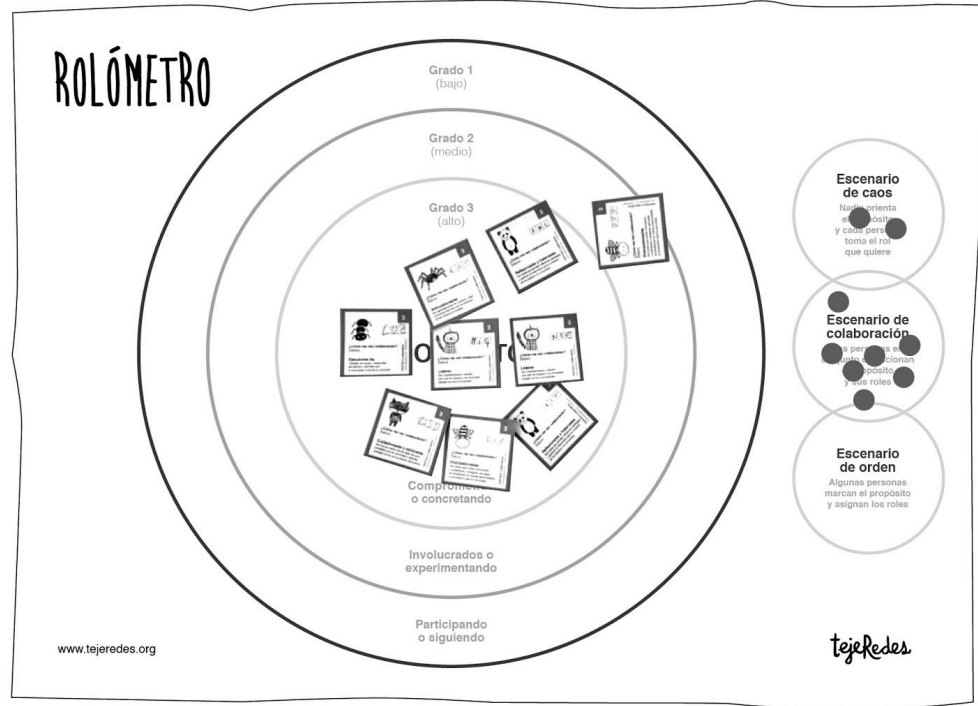
“Desarrollar mapas organizacionales o de roles permite que la organización se jaquee y que las personas reconozcan qué temas desean desarrollar y cuáles son las acciones a reforzar o mejorar en el equipo”

A continuación proponemos la Tecnología social del **Rolómetro**, para que las personas en las organizaciones balanceen su implicación con el propósito, sus roles organizacionales e identificando si están en el caos, orden o colaboración



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

Rolómetro para jaquear las organizaciones



“La Tecnología Social del **Rolómetro** nos ayuda a repensar el modelo o escenario (caos, orden o colaboración) y la forma de organizar un equipo en base los niveles de implicación y los roles en el corto, mediano y largo plazo”

Rolómetro

El **Rolómetro** nos permite realizar mapas en relación con el nivel de implicación en torno al propósito, a los roles que tienen las personas en un equipo, y a los escenarios de caos, orden o colaboración.

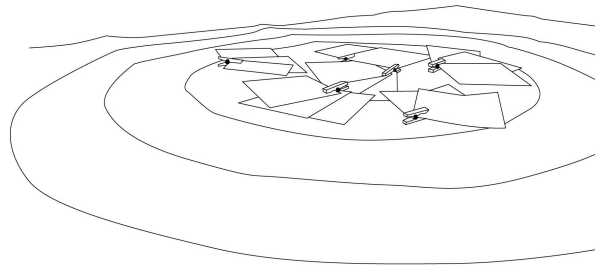
En los equipos nos encontramos frecuentemente con dos conflictos:

- El primero, creer que todas las personas se implican de igual manera con el propósito/proyectos/actividades que realiza o programa el equipo.
- El segundo, creer que las personas van a desarrollar las funciones de acuerdo a las características definidas para las cuales fueron asignadas o contratadas.

Existen dos premisas organizacionales claves:

- Los niveles de implicación dependen de los grados de satisfacción que las personas sienten en relación con el propósito en torno al equipo u organización.
- Todas las personas tienen características personales y profesionales que definen de mejor manera el rol, o combinación de roles, que pueden desarrollar en un equipo.

El **Rolómetro** nos ayuda a identificar individualmente y colectivamente los escenarios organizacionales, los niveles de implicación y los roles en que me veo y me ven actualmente o en el futuro.



Rolómetro. Materiales

- Tablero Rolómetro 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) y/o 3 (alternativa) y/o 4 (alternativa)).
 - ✓ Sustituto: 4 tipos de post it de diferentes colores (partida 1: color 1, partida 2: color 2, partida 3: color 3 y partida 4: color 4).
- Marcadores o rotuladores por persona (hasta 20).
- Clip o pinzas pequeñas por persona (hasta 20).
- Piezas o monedas pequeñas (hasta 20)

Se recomienda utilizarlo para un máximo de 20 personas.

Instrucciones descarga e impresión

- Link descarga tablero y fichas:
 - ✓ <http://rolometro.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.

Rolómetro. 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 nomenclatura de Roles* de tejeRedes, niveles de implicación en torno al Propósito* y Escenarios Org.
- Reconocer en qué rol/es (“Articuladores (Arañas)”, “Líderes (Leones)”, “Ejecutores (Hormigas)”, “Reflexivos (Osos)”, “Polinizadoras (Abejas)” y “Astutos (Zorros)”), nos sentimos lados A (colaborativos o colectivo) y B (jerárquico o Individualista).
- Los roles requieren ser visualizados tanto lado A (colectivo) o B (individualista).
- De igual forma, también hay que identificar el nivel de implicación (“Alto o Grado 3”, “Medio o Grado 2” o “Bajo o Grado 1” en torno al “Propósito”.
- Los tres niveles de implicación permiten distinguir quiénes están en el equipo “comprometidos o concretando” (nivel 3); quiénes están “involucrados o experimentando” (nivel 2); y quiénes sólo están “participando o siguiendo” (nivel 1).
- También, es importante conocer los “Escenarios “Organizacionales” de “Caos”, “Orden” y “Colaboración”.
- Antes de iniciar, es importante realizar un análisis y entendimiento del funcionamiento del Rolómetro, significado de los roles, niveles de implicación y escenarios organizacionales.

*Ver bibliografía complementaria: Propósito y Roles.

Rolómetro. Práctica de uso - Inicio

- Para su desarrollo es necesario tener impresa la cartelera del Rolómetro o dibujar* (en una cartulina) 3 círculos concéntricos: En el círculo más central indicar "Grado 3", en el círculo intermedio indicar "Grado 2" y en el círculo externo indicar "Grado 1". También identificar tres áreas de escenarios: Orden, Caos y Colaboración
- Además es necesario tener impresas las fichas del Rolómetro o usar un post it de color para la partida 1 y otros post it de color para las partidas 2, 3 y 4 (alternativas).
- Esta actividad se desarrolla en Círculo* con el Rolómetro 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 Rolómetro en la partida 1 y las partidas alternativas 2, 3 y 4, se puede invitar a las personas del equipo a reflexionar sobre lo observado y a tomar compromisos individuales y grupales.

Rolómetro. Práctica de uso - Partida 1

- Se reparten entre las personas un “Juego de 6 cartas o fichas de la Partida 1”
 - Se les pide a las personas que coloquen sus iniciales en las fichas (3 letras en los 3 cuadros).
 - Preguntas fichas partida 1: ¿cómo me veo colaborando? (presente)
 - ✓ ¿Qué rol o combinación de roles* colaborativos tengo en el equipo?
 - ✓ ¿En qué grado de implicación me siento en torno al equipo y propósito?
-
- Después de aplicar la pregunta, cada persona se observará por espacio de algunos minutos y tomará una o hasta tres fichas de la partida 1 del Rolómetro para elegir el rol o los roles que le representan (usar un clip o pinza para sujetar las fichas).
 - ✓ Después cada persona pasará al Rolómetro y colocará sus fichas en algunos de los círculos de acuerdo al nivel de implicación. La persona puede explicar la razones por las cuales escogió las fichas y el nivel de implicación.
 - Después que todas las personas han colocado las fichas, se realiza un análisis grupal del Rolómetro y se identifica en qué escenario organizacional se encuentran: “Caos”, “Orden” o “Colaboración” (marcar con la pieza o mendas pequeñas).

Rolómetro. Práctica de uso - Partida 2 (alternativa)

- Esta partida es a continuación de la 1.
 - Se reparten entre las personas un “Juego de 6 cartas o fichas de la Partida 2 (Alternativa)”
 - Preguntas fichas partida 2 (Alternativa):
¿cómo me ven colaborando? (presente).
 - ✓ ¿En qué rol o combinación de roles* colaborativos vemos a la persona?
 - ✓ ¿En qué grado de implicación vemos a la persona en torno al equipo y propósito*?
 - Una vez que se han puesto las fichas de la partida 2 sobre la persona, se puede abrir una conversación para identificar “Cómo me ven” las otras personas del equipo.
 - ✓ Cada persona podrá reemplazar algunas o todas las fichas de la persona en relación a los roles y moverlas de acuerdo al nivel de implicación.
 - ✓ La persona que reemplaza y mueve las fichas tiene que explicar las razones. Lo anterior se repite hasta que exista un consenso.
 - ✓ Se les pide a las personas que coloquen las iniciales de la persona en las fichas reemplazadas.
 - ✓ Al reemplazar las fichas, las fichas de la partida 1 se pierden y se dejan fuera del juego.
 - ✓ Si una persona no tiene fichas de la partida 2 para reemplazar tendrá que pedir ayuda o buscar consenso con otras personas.
 - ✓ Nadie puede tener más de 6 fichas de la partida 2.
- Después que todas las personas han colocado las fichas, se realiza un análisis grupal del Rolómetro.

Rolómetro. Práctica de uso - Partida 3 (alternativa)

- Se limpia le Rolometro si tiene las fichas de las partidas anteriores.
- Se reparten entre las personas un "Juego de 6 cartas o fichas de la Partida 3 (Alternativa)".
- Se les pide a las personas que coloquen sus iniciales en las fichas.
- Preguntas fichas partida 3: ¿cómo me veo colaborando? (Futuro).
 - ✓ ¿Qué rol* colaborativos tendría en el equipo?
 - ✓ ¿En qué grado de implicación me sentiria en torno al equipo y proposito*?
- Después de aplicar la pregunta, cada persona se observará por espacio de algunos minutos y tomará una ficha para elegir el rol que le representaría en más de un 50%.
 - ✓ Después cada persona pasará al Rolometro y colocará su ficha en algunos de los círculos de acuerdo al nivel de implicación. La persona puede explicar la razones por las cuales escogió la ficha y el nivel de implicación.
- Después que todas las personas han colocado las fichas, se realiza un análisis grupal del Rolómetro y se identifica en qué escenario organizacional les gustaría estar: "Caos", "Orden" o "Colaboración" (marcar con la pieza o mendas pequeñas)

Rolómetro. Práctica de uso - Partida 4 (alternativa)

- Se limpia le Rolometro si tiene las fichas de las partidas anteriores.
- Se reparten entre las personas un "Juego de 6 cartas o fichas de la Partida 4 (Alternativa)"
- Se les pide a las personas que coloquen sus iniciales en las fichas.
- Preguntas fichas partida 4: ¿cómo me veo SIN colaborar?
 - ✓ ¿Qué rol o combinación de roles* NO colaborativos tengo en el equipo?
 - ✓ ¿En qué grado de implicación me siento en torno al equipo y propósito?
- Después de aplicar la pregunta, cada persona se observará por espacio de algunos minutos y tomará una o hasta tres fichas de la partida 6 del Rolómetro para elegir el rol o los roles que le representan (usar un clip o pinza para sujetar las fichas)..
 - ✓ Después cada persona pasará al Rolometro y colocará sus fichas en algunos de los círculos de acuerdo al nivel de implicación. La persona puede explicar la razones por las cuales escogió las fichas y el nivel de implicación.
- Después que todas las personas han colocado las fichas, se realiza un análisis grupal del Rolómetro.

Rolómetro. Recomendaciones para el uso

- Para desarrollar el juego de fichas con los roles (Partidas 1, 2 y 4), cuando se seleccionan dos o tres fichas, es importante declarar cuál es la más importante y que % de dominio tiene el rol, de igual forma declarar el orden y % de la segunda y tercera ficha.
- Para desarrollar el juego de fichas con los roles (Partida 3), se escoge solo 1 ficha que representa más del 50% de dominio del rol.

Bibliografía complementaria

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

Caórdico. Libro tejeRedes (página 53 y 56) y Vídeo (hasta min. 5 aprox.)

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

Complejidad en los sistemas. Libro tejeRedes (página 44)

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

Confianzometro. Manual 2 de tejeRedes (páginas 33 a 35) y Vídeo (tiempo completo)

Propósito y Roles. Libro tejeRedes (páginas 73 a 86) y Vídeo (hasta min. 14 aprox.)

Roles de Belbin. Visitar site www.belbin.com

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

Jaqueando organizaciones Jaqueando.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 Jaqueando.ORG

Para mayor información escribenos y visitanos en:

info@tejeRedes.net / metodologiaJET.tejeRedes.net



Licencia Creative Commons
Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional

METODOLOGÍA
JET
JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

Jaqueando ORGanizaciones

Jaqueando.ORG
tejeRedes

info@tejeRedes.net