

METODOLOGÍA

JET

JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

Este manual es el compendio de tres partes:

**Jaqueando Organizaciones
Erotizando Organizaciones.
Tejiendo Organizaciones.**

**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.**

METODOLOGÍA
JET
JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

“La **Fraternidad** o **Eros** es la fuente que da cohesión para tomar acción en torno a iniciativas en espacios presenciales, virtuales o híbridos”

Para comprender en su total dimensión los tres conceptos de “**Jaqueando**”, “**Erotizando**” y “**Tejiendo**” es importante tener en cuenta el concepto de Comunidad*.

“Una **comunidad** puede definirse como un sistema de **personas** que se reconocen entre sí desde la **fraternidad** y que se juntan en torno a un **propósito**.”

Una comunidad puede ser cualquier organización o equipo, bajo un carácter social (la familia), con fines de lucro (empresa) o sin fines de lucro (grupo de acción social o un colectivo cultural), salud (hospital), entre muchas otras.

Índice general

- Jaqueando Organizaciones. Pág. 9
 - ✓ Índice. Pág. 15

- Erotizando Organizaciones. Pág. 67
 - ✓ Índice. Pág. 73

- Tejiendo Organizaciones. Pág. 125
 - ✓ Índice. Pág. 131

- Bibliografía complementaria. Pág. 173

METODOLOGÍA
JET
JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

Jaqueando Organizaciones

Metodología JET

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.

Agradecimientos e inspiraciones

Para esta parte de la **metodología JET**, 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 Álvarez, 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. Pág. 17
- El ser humano en torno al propósito y roles. Pág. 21
- Por qué jaquear las organizaciones. Pág. 39
- Cómo jaquear las organizaciones. Pág. 51
- Rolómetro para jaquear las organizaciones. Pág. 55

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



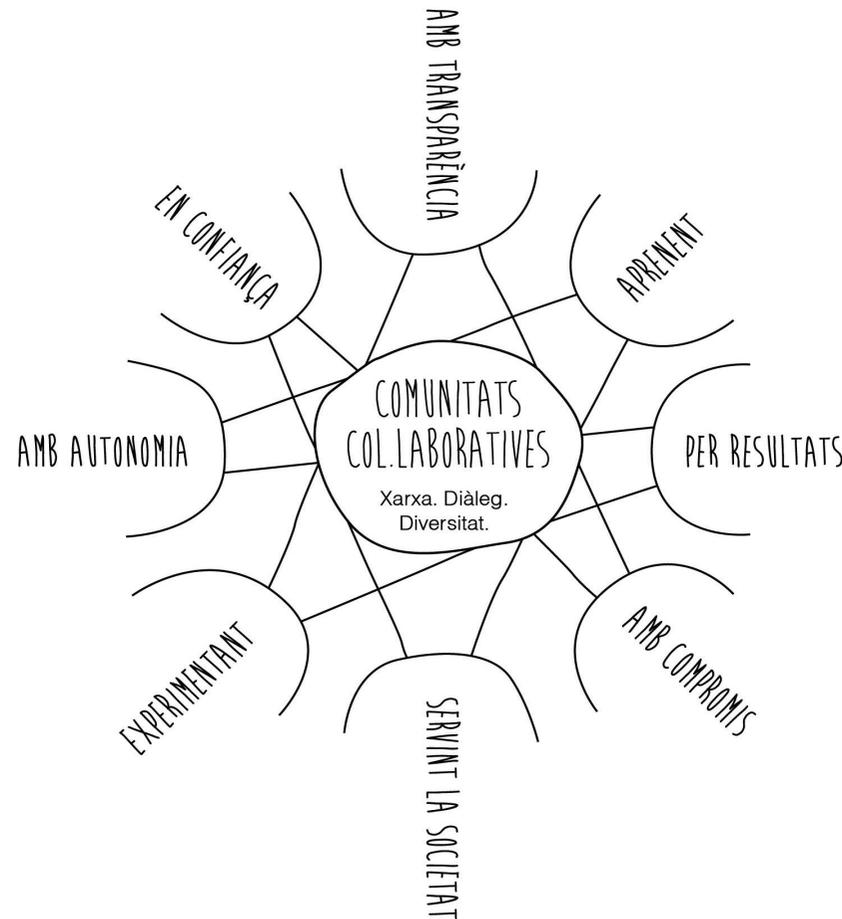
“La manera en que se crea o nos sumamos a un propósito, o la forma en que evoluciona o se transforma, marcará la participación colaborativa de la organización”

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:

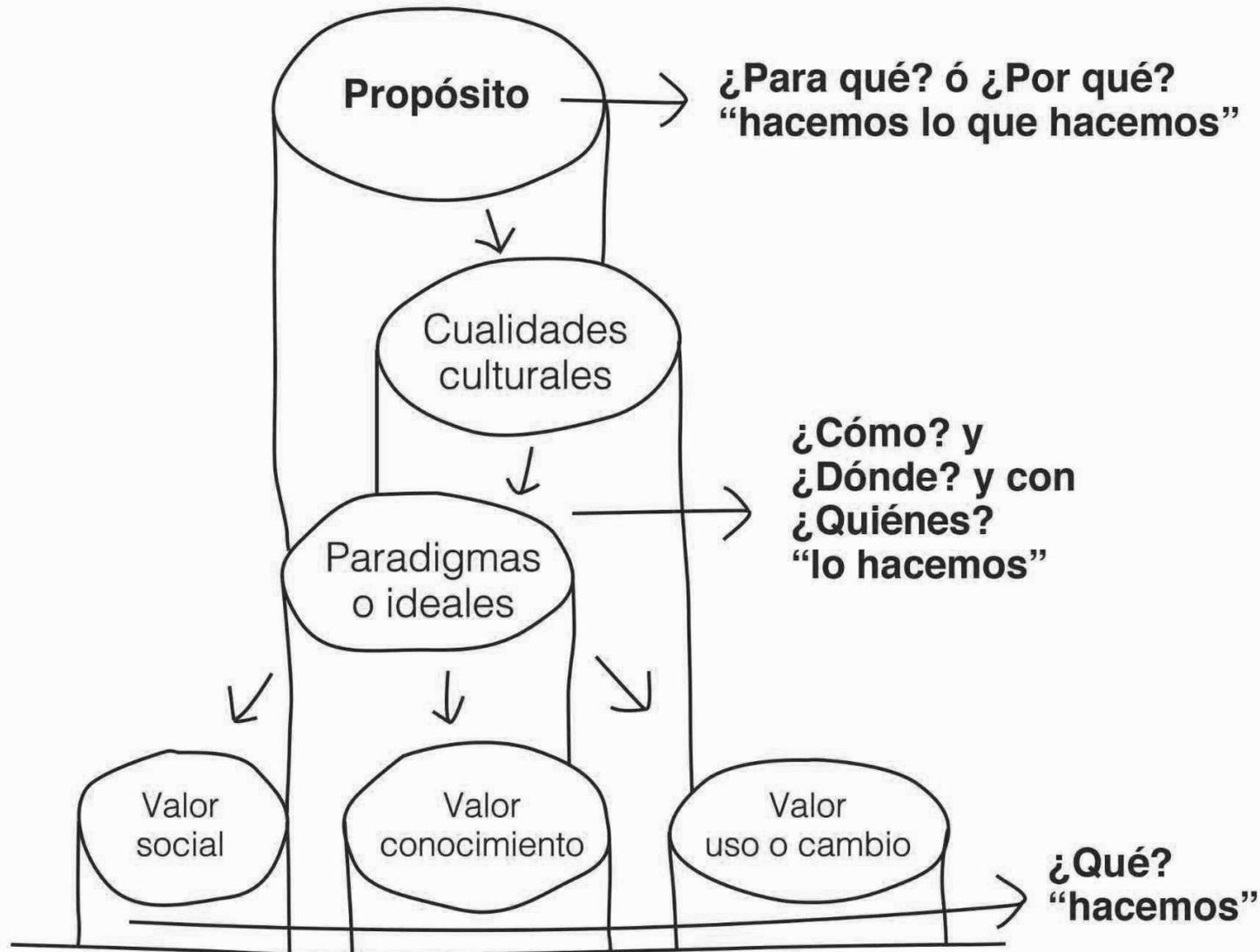
- Cualidades culturales.
- Ideales o paradigmas.
- Metas asociadas al:
 - ✓ Valor social,
 - ✓ Valor de conocimiento, y
 - ✓ Valor de uso/cambio.

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.

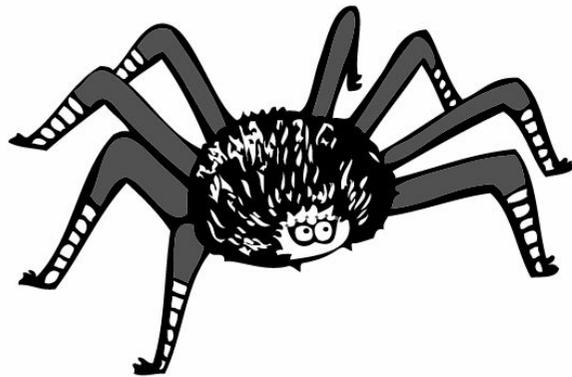
En un sistema colaborativo, orientar el “para qué” (del propósito), de esta forma las personas del equipo puedan definir y evolucionar el propósito de la organización.

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)

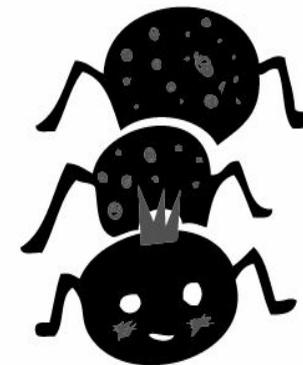
- Lado A (luminoso).
 - ✓ Trabajan en equipo. Desarrollan las labores y permiten que la organización concrete su propósito.

- 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”.

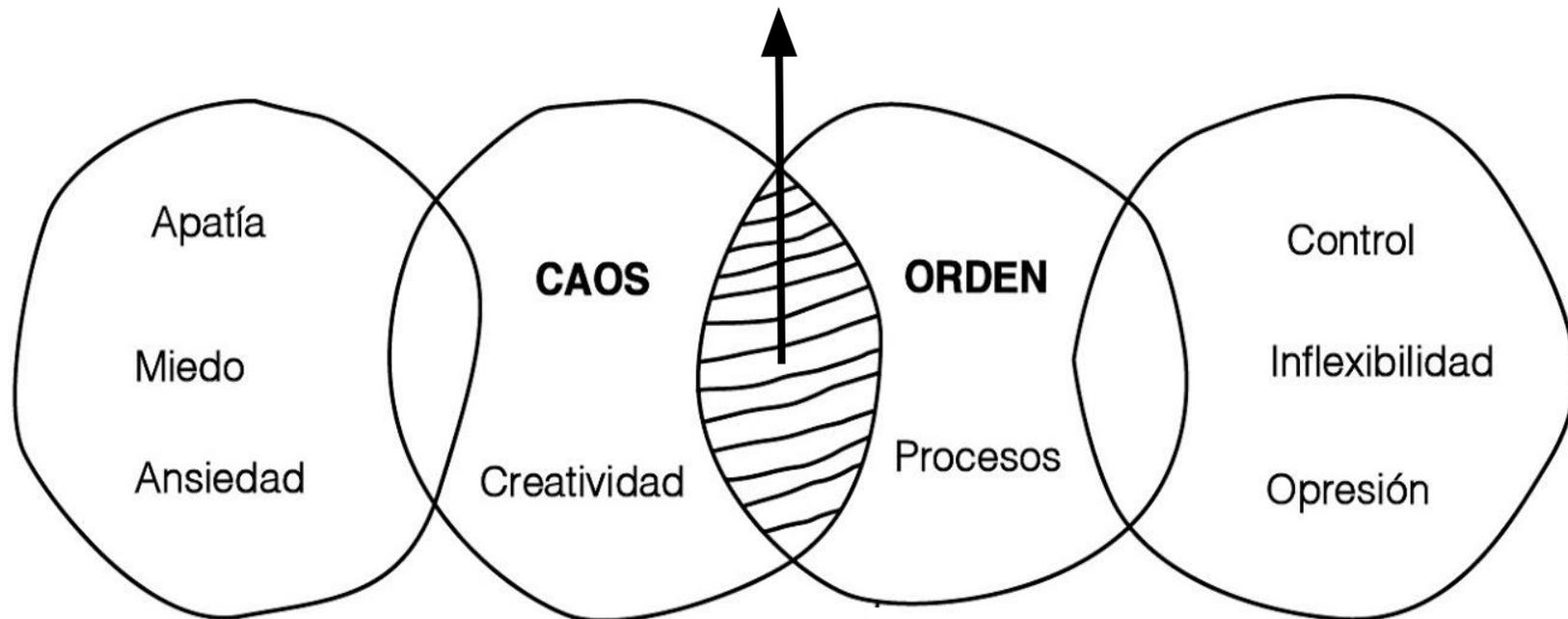
“Las personas somos sistemas complejos* que repercutimos en las organizaciones esa complejidad. Por lo tanto, son muchas las variedades de situaciones a las que nos enfrentamos en un equipo”

“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.

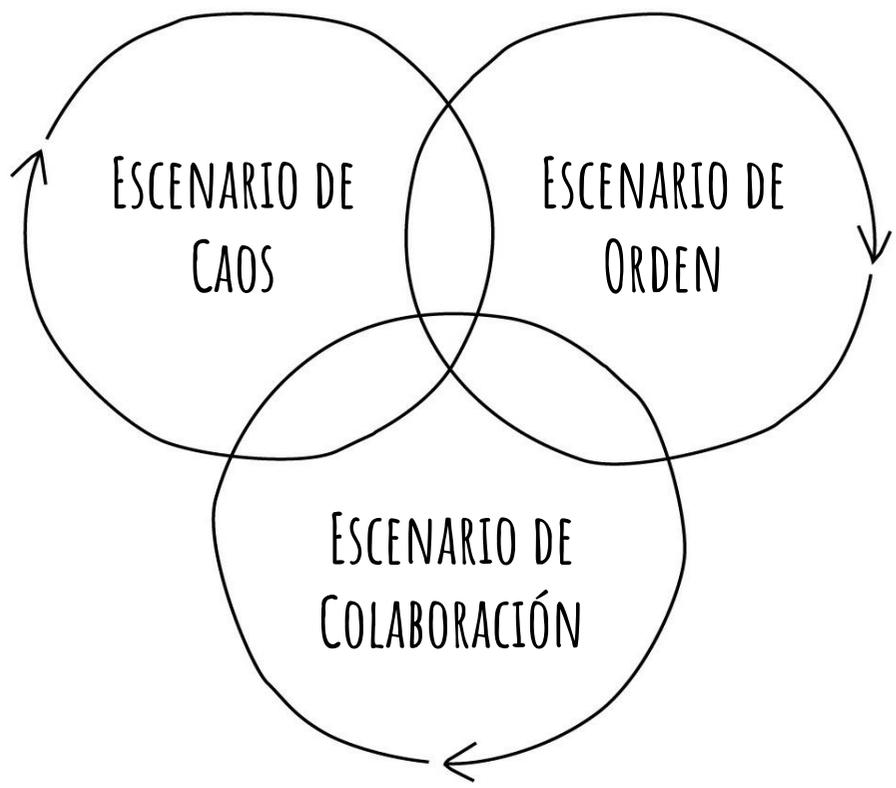
“Las palabras **Caos** y **Orden** nos llevan a explorar el concepto **Caórdico***. Toda acción o modelo de gestión organizacional puede transitar entre el **Caos** y el **Orden**, y entre los dos se posicionan la **Gestión Colaborativa**”



“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.

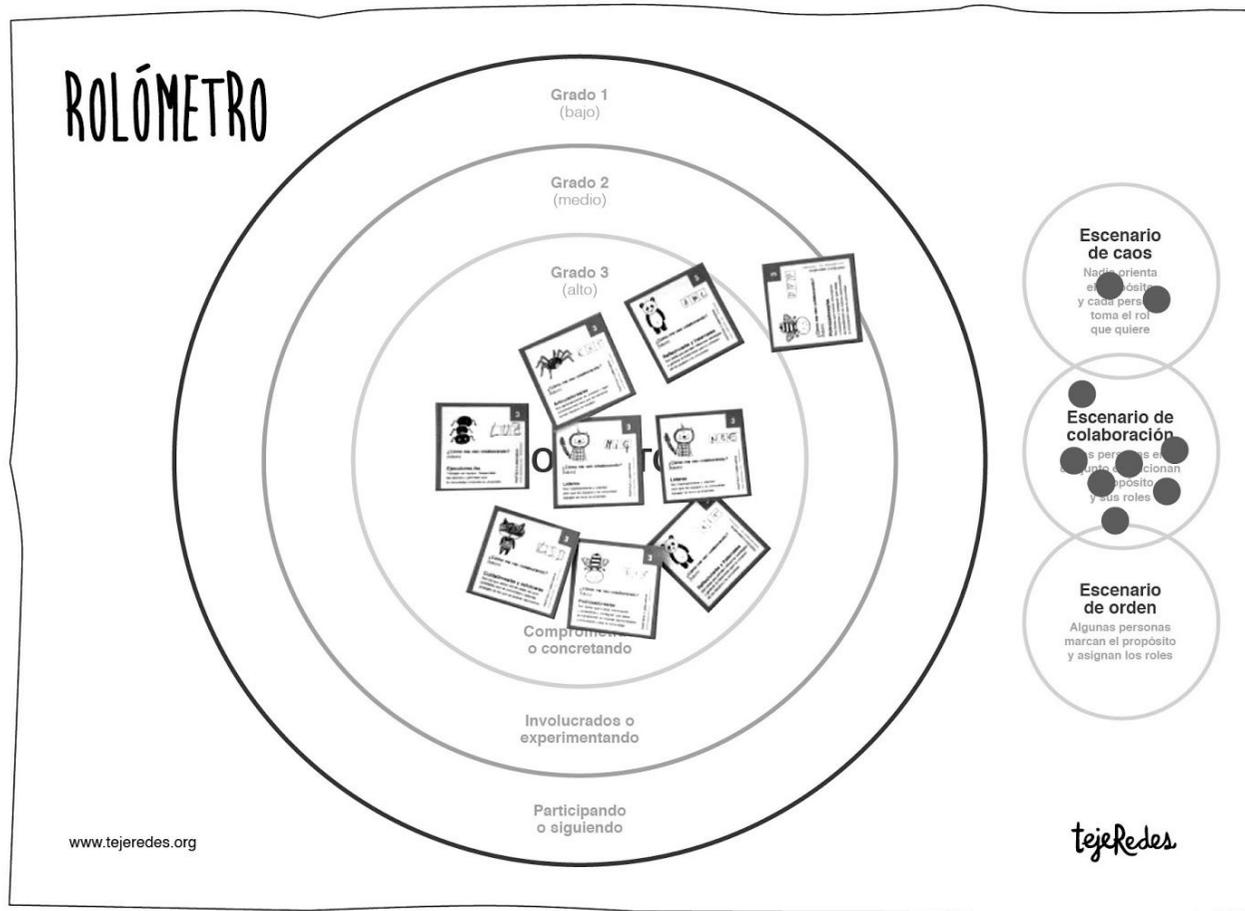
“Desarrollar mapas organizacionales o de roles permite que la organización se jaquee y que las personas reconozcan qué temas desean desarrollar y cuáles son las acciones a reforzar o mejorar en el equipo”

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.

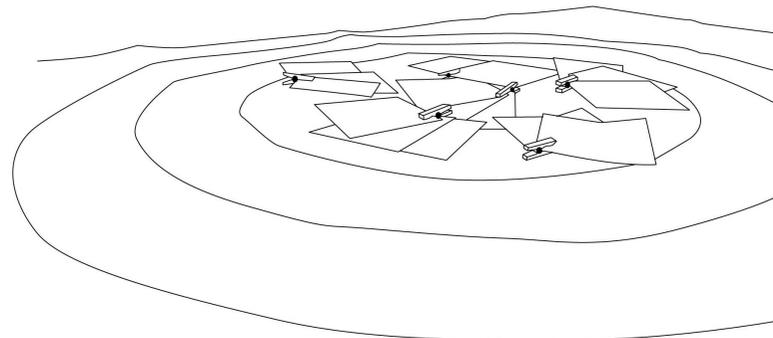
En los equipos nos encontramos frecuentemente con dos conflictos:

- 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 el Rolómetro 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 Rolómetro y colocará sus fichas en algunos de los círculos de acuerdo al nivel de implicación. La persona puede explicar las 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.

METODOLOGÍA
JET
JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes

Erotizando ORGanizaciones

Metodología JET

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).

Agradecimientos e inspiraciones

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

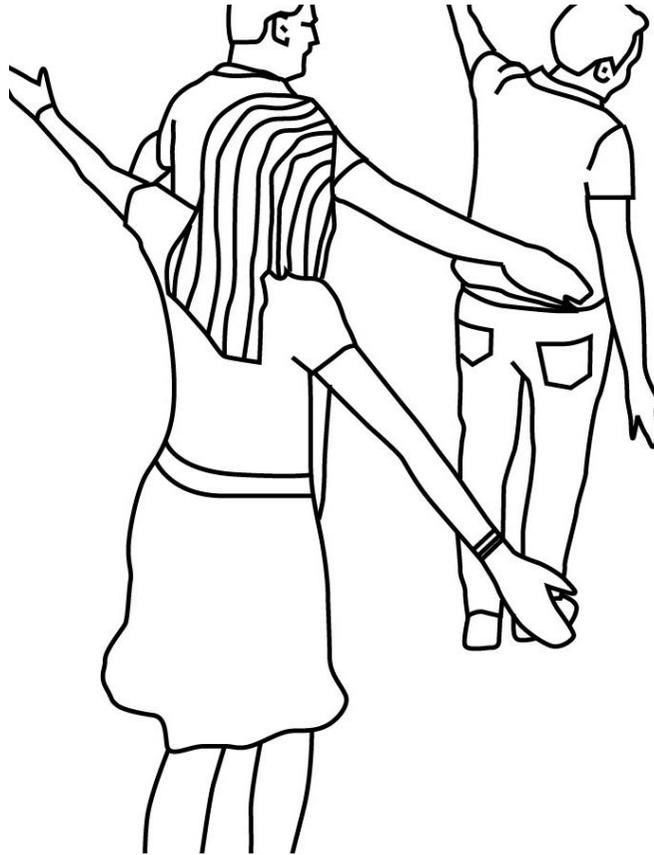
La presentación en TEDx del tema "Erotizando Organizaciones".

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

Índice

- Introducción. Pag. 75
- El ser humano en torno a los eros y egos. Pag. 79
- Por qué erotizar las organizaciones. Pag 93
- Cómo erotizar las organizaciones. Pag 109
- Sincerómetro para erotizar las organizaciones. Pag 113

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.

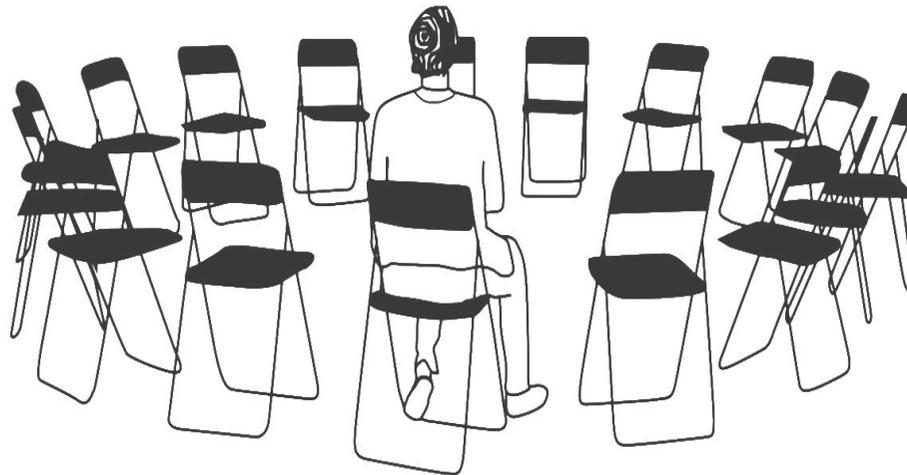
"Al nacer, el ser humano está muy desprotegido, aún no sabemos ni caminar, ni alimentarnos y menos comunicarnos, es allí donde surge la intimidad humana, al conectarnos con nuestra madre/padre"

“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:

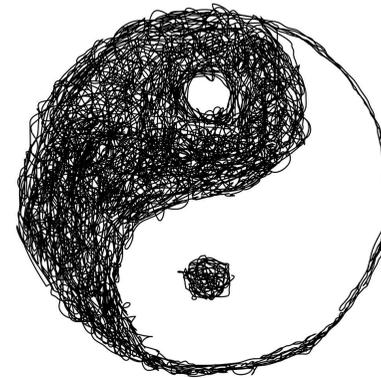
- **Cuando no queremos estar con otra persona o cuando no nos observamos a nosotros mismos.** Por ejemplo cuando desde el silencio o cuerpo niego a una persona para no hablar con ella.
- **Cuando queremos estar con otra persona obsesivamente.** Por ejemplo forzar a una persona a estar conmigo negando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

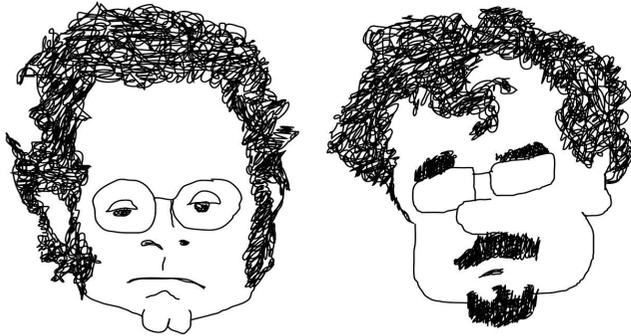
Las características claves son 6 y se resumen en el acrónimo que da forma a la tecnología del **CLEHES** relacionando el “Cuerpo”, “Lenguaje”, “Emociones”, “Historia”, “Eros” y “Silencio”.

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**”

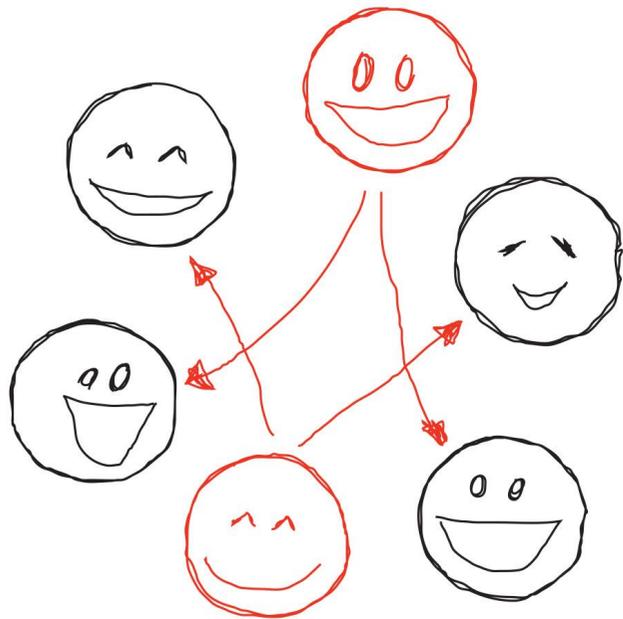
Este experimento es un ejercicio sacado del teatro, en relación a cómo las personas se mueven en un sistema humano y generamos ciertas programaciones o irrupciones desde el lenguaje que afectan los estados corporales y emocionales de las personas, de forma individual y sus acoples entre personas.

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

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



“Experimento n°1 Al moverse se busca triangular entre la fraternidad, igualdad y libertad”



En el **experimento n°1** 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



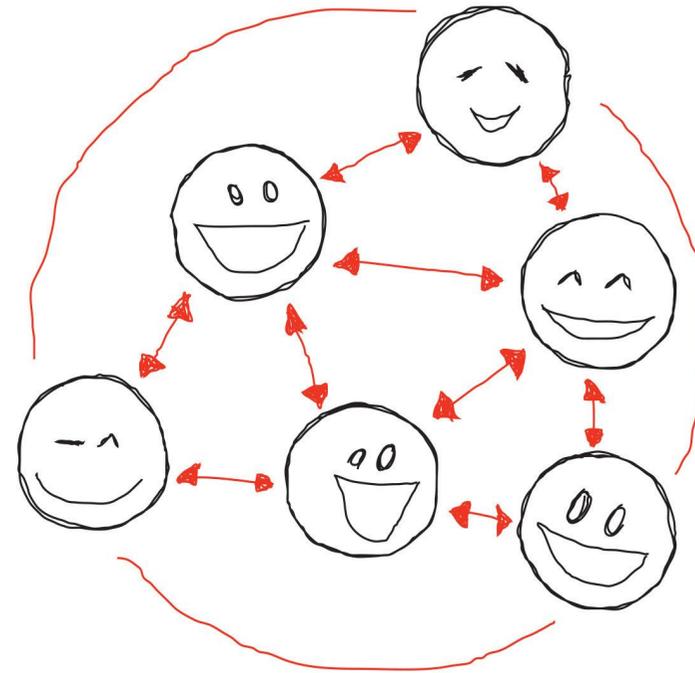
Link "Experimento n°1 de la aceptación": <https://youtu.be/dyfzrZmuLrY>

“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”

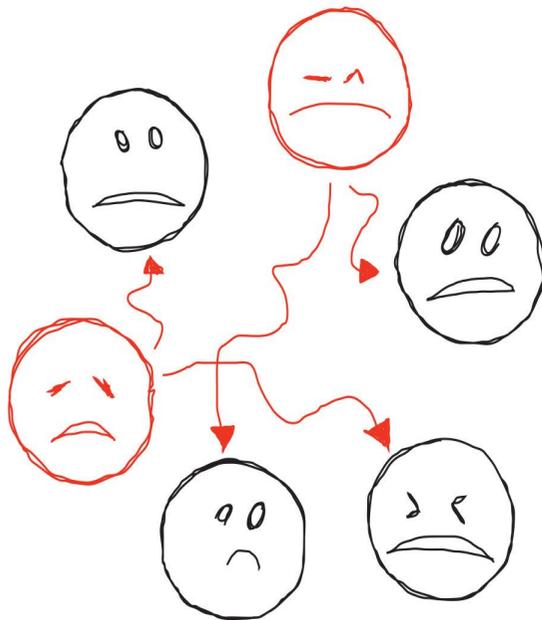
“**Igualdad** para generar oportunidades y acceder a esas oportunidades”

“**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 n°2 de negación



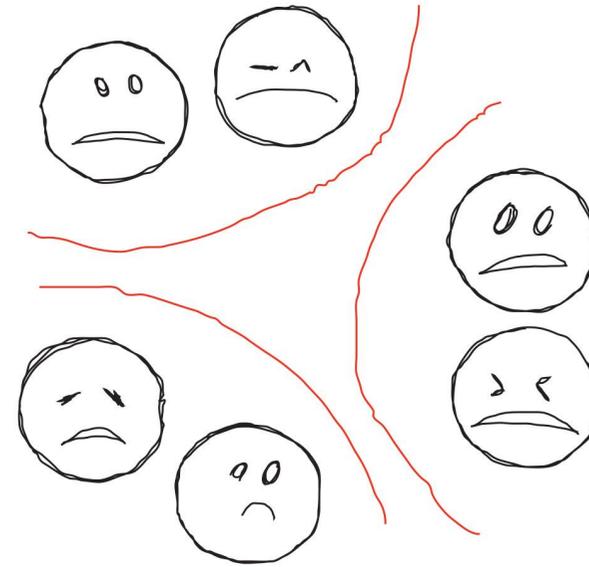
Link "Experimento n°2 de la negación": <https://youtu.be/rbeGA8yqDaM>

“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 **gobernadas 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.

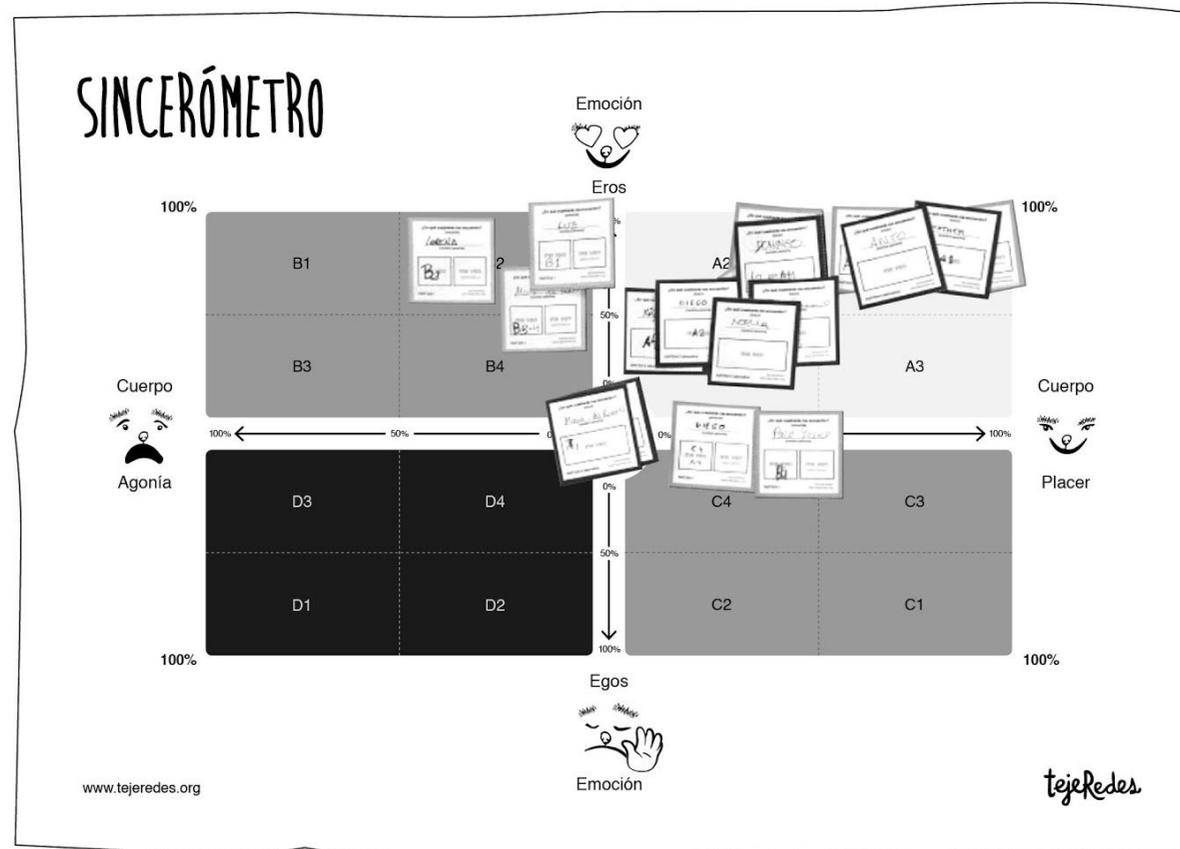
“Desarrollar mapas de estados emocionales permite transparentar si estamos tejiendo conversaciones desde el ego o el eros, abriendo la posibilidad de eroticizar la organización”

“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

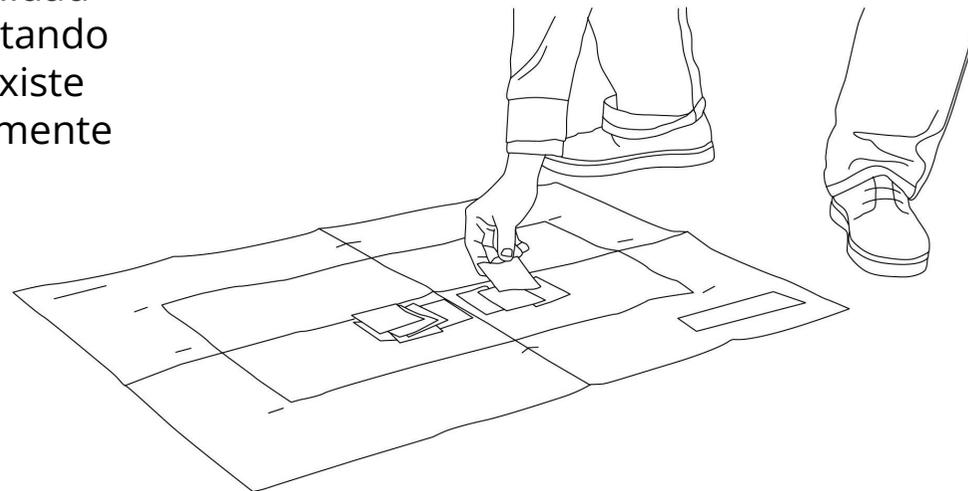
Sincerómetro

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”.

- 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.



Tejiendo ORGanizaciones

Cristian Figueroa LI.

Metodología JET

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

Tejiendo Organizaciones permite colocar el foco en las conexiones y desconexiones de las personas, recomponiendo el tejido conversacional y la relaciones en un equipo y una organización.

Agradecimientos e inspiraciones

Las contribuciones y reflexiones de esta publicación son fruto del trabajo realizado con personas y organizaciones a través de tejeRedes.

Índice

- Introducción. Pag. 137
- El ser humano entre redes y conversaciones. Pag. 145
- Por qué tejer las organizaciones. Pag. 157
- Cómo tejer las organizaciones. Pag. 165
- Conectómetro para tejer las organizaciones. Pag 173

Introducción



Cada vez es más común escuchar la expresión **“tejiendo organizaciones”** en contextos de desarrollo y gestión de organizaciones.

Se está rompiendo el mito de que las organizaciones son **unidades formadas por departamentos o procesos** y se habla de que son más bien **redes de conversaciones**, donde los **nodos** son **seres humanos**. De esta manera se configuran equipos de trabajo que podemos llamar **sistemas de actividad humana**.

“Cuando diseñamos y gestionamos las organizaciones como redes de conversaciones frente a departamentos y procesos, recuperamos el ser humano como protagonista del sistema”

“Por lo tanto, el reto es darle la vuelta a cómo diseñamos y gestionamos las organizaciones para colocar en el centro a las personas y sus conversaciones”

Se abren muchas posibilidades para que los equipos de trabajo tomen más libertad y responsabilidad. Esto tiene un impacto claro en la creatividad y en la innovación, abriendo el camino a implementar modelos de gestión basados en la colaboración.

En esta publicación revisaremos y trabajaremos el **diseño y la gestión de los equipos y organizaciones desde las redes conversacionales**, para identificar cómo las personas se **conectan, desconectan o ejercen el poder** centralizado, descentralizado o distribuido en torno al propósito.

A través de **“Tejiendo Organizaciones** promoveremos el uso de la tecnología social del **“Conectómetro”**, 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 que **identifiquen las interacciones de poder y conexiones o desconexiones de las personas, para generar más integración y distribución en las relaciones humanas del equipo de trabajo.**

“Las organizaciones que tejen y cuidan sus redes conversacionales tienen más oportunidades de cultivar la colaboración”

El ser humano entre redes y conversaciones



“Las **redes** se definen como sistemas de actividad humana. Asimismo, las redes son acoples de conversaciones entre las personas o CLEHES*”.

“Las **conversaciones** son el producto del entrelazado entre “lenguaje y emociones” para que el cuerpo tome acción en el aprendizaje”

“Las redes y sus nodos, como sistemas de actividad humana, utilizan para comunicarse diversas **tecnologías sociales*** de manera **presencial** o **virtual** e incluso en ambos formatos (un **híbrido** entre lo presencial y virtual)”

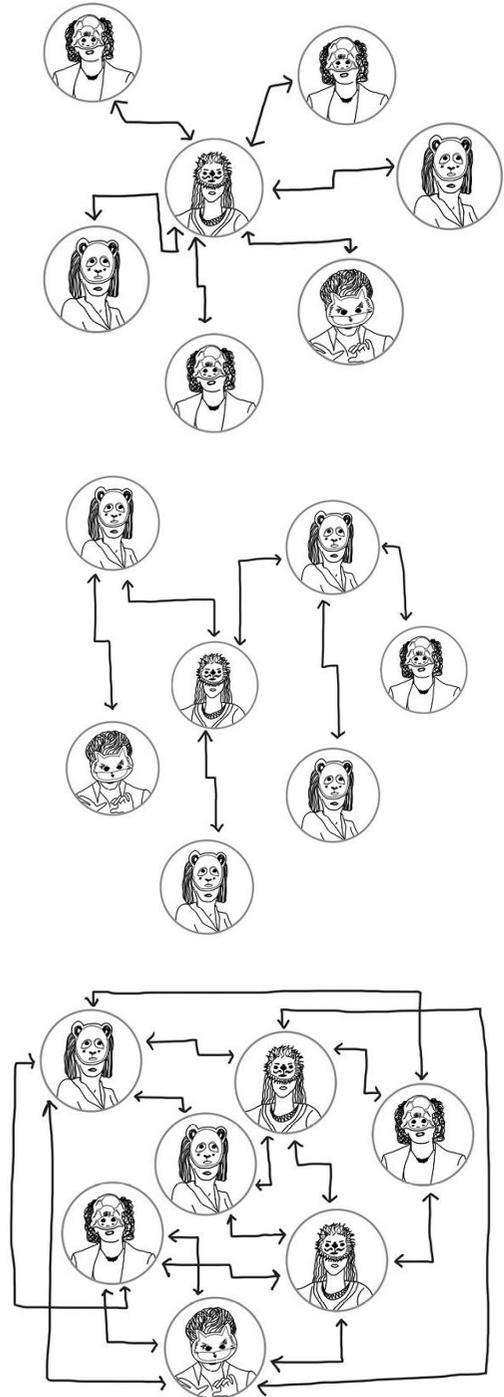
Para entender cómo se establecen las estructuras y conversaciones de redes en las organizaciones, desde las jerárquicas (individualistas) hasta las horizontales (colaborativas), es necesario revisar los conceptos de las topologías y geometrías en las redes y organizaciones.

Cada nodo de la red es un ser humano y los hilos de conexión representan los flujos de conversaciones.

Cuando la red no tiene una intensidad suficiente (hilos flojos) o excesiva (hilos cortados) existen problemas de comunicación. Cuando la red tiene una intensidad suficiente fluyen armónicamente las conversaciones.

“Las topologías se relacionan con las formas que pueden tomar las redes”

“Las geometrías se relacionan con las conversaciones que se dan en la organización”



Topologías de redes:

Red centralizada: todos los nodos (menos uno) son periféricos y sólo pueden comunicarse a través del nodo central.

Red descentralizada: surge por la interconexión de los nodos centrales de varias redes centralizadas. No existe un único nodo central, sino un centro colectivo de conectores.

Red distribuida: todos los nodos se conectan entre sí, sin pasar necesariamente por uno o varios centros.

Ventajas y desventajas

En la **red centralizada**, la caída del nodo central priva el flujo de información e interacción a todos los demás nodos.

En la **red descentralizada**, la caída de uno de los nodos centralizadores, conlleva a la desconexión de uno o más nodos del conjunto de la red.

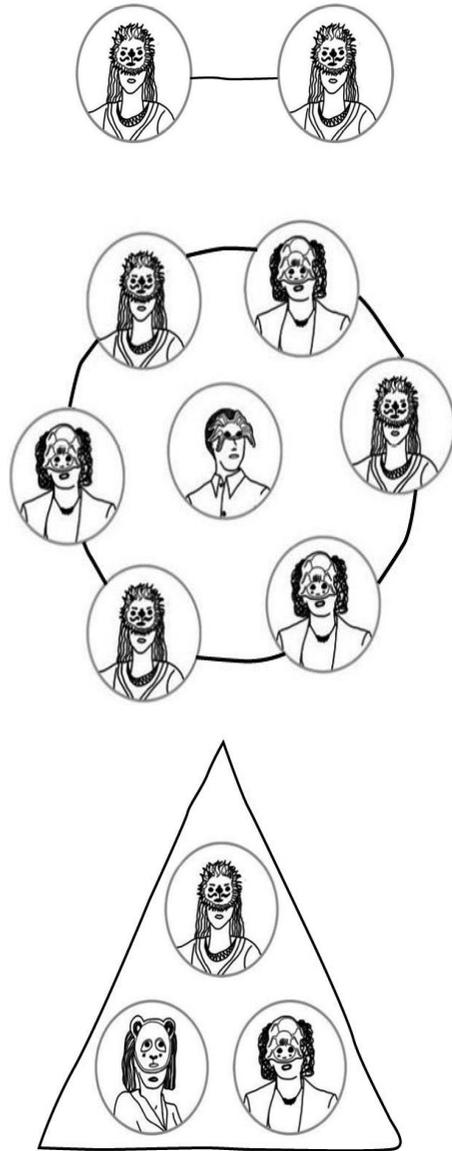
En la **red distribuida**, desaparece la división centro/periferia y, por tanto, el poder de filtro sobre la información de la red. Además, la red es sólida ante la caída de nodos: ningún nodo al ser extraído genera desconexión.

“Cuanto más distribuida resulte ser una red, más resistente, flexible e independiente será. Por el contrario, cuanto más centralizada sea, más debilidades, rigidez y dependencia habrá”

“Las **redes virtuales** o digitales donde los nodos son personas, contribuyen a que los sistemas de actividad humana sean más distribuidos en sus procesos de flujo de información”



Geometrías en las conversaciones:



Multilinealidad: se refiere a la capacidad de observación y conexión entre dos personas durante una conversación.

Circularidad: se relaciona con la capacidad de aceptación entre personas, generando espacios de armonía para que las personas literalmente circulen.

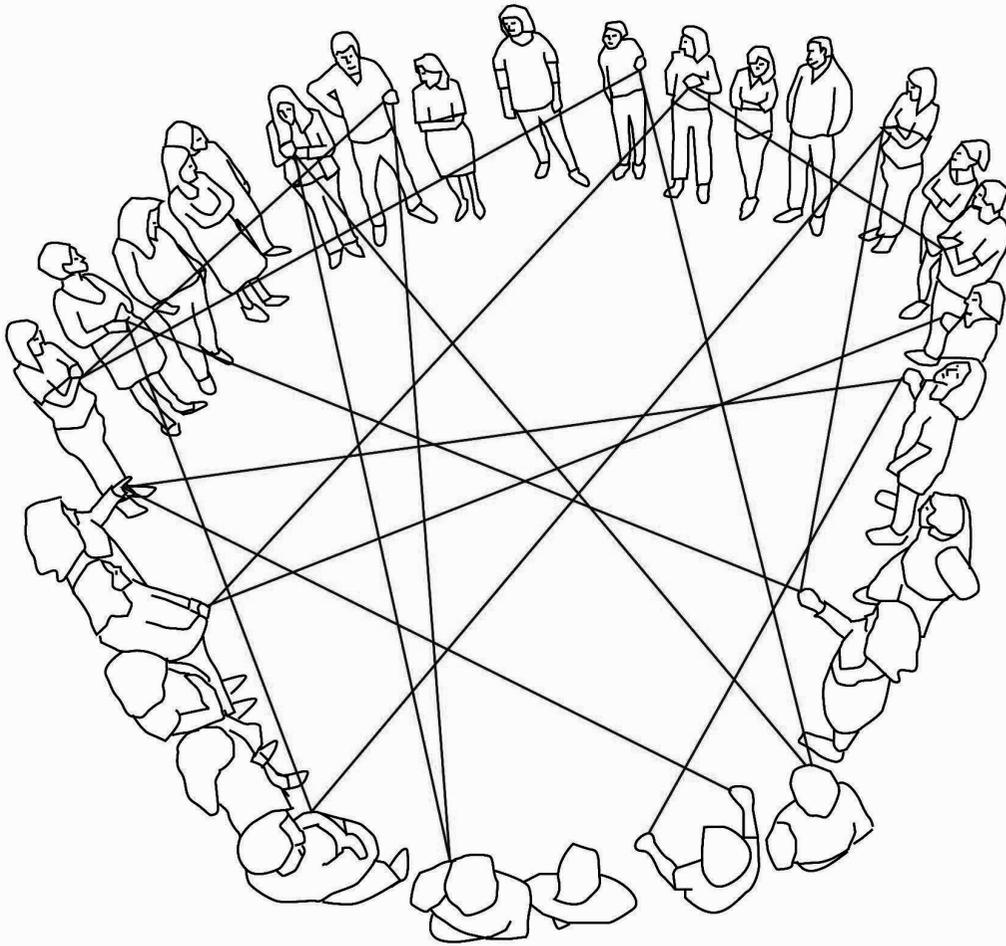
Triangularidad: se relaciona con la capacidad de amor que ponemos entre un vértice o nodo y con otros nodos, permitiendo que las personas se muevan con libertad e igualdad en una organización a través de la fraternidad.

“Lo importante para los procesos colaborativos es recuperar la capacidad de circularidad dentro de las comunidades, tratando de monitorear y regular la falta de comunicación”

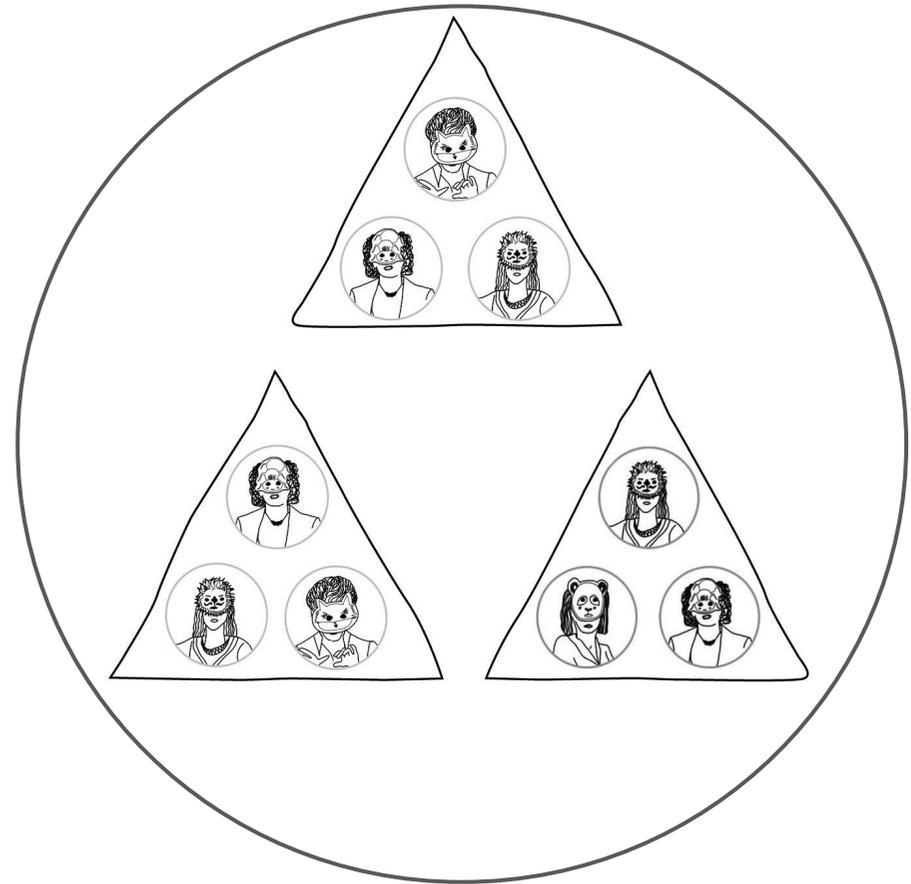
El **círculo** es más integrador como espacio de igualdad y fraternidad.

Las **líneas** unen una persona con otra.

El **triángulo**, si bien nos conecta y permite generar los compromisos conversacionales en torno a la acción, tendemos a quitarle su capacidad de circularidad si el eros baja y aumentan los egos (ausencia de fraternidad), generando relaciones piramidales que toman las típicas estructuras de organigramas e islas de conversaciones organizacionales.



**Circularidad, multilinealidad,
y triangularidad horizontal**



**Circularidad, multilinealidad,
y triangularidad vertical**

A nivel presencial, en las organizaciones pasaremos de la centralización a la descentralización en la red, en la medida en que la fraternidad se establezca en las conversaciones, con un propósito que se clarifica o focaliza en el tiempo.

Si, además, integramos procesos virtuales, podremos tender a distribuir la red a través de conversaciones que contengan altos grados de fraternidad y concentren la energía en un propósito claro.

“Si tomamos los lazos triangulares que se desarrollan conversacionalmente o de forma multilineal, podremos centralizar, descentralizar o distribuir esas conversaciones en círculo”

Por qué tejer las organizaciones



“El tejido conversacional da forma a los sistemas de actividad humana, donde el habla y la escucha producen conexiones de ida y vuelta entre nodos humanos”

Los seres humanos tenemos un destino: generar acciones desde la coordinación o articulación con otras personas a través de la capacidad que nos dan las conversaciones.

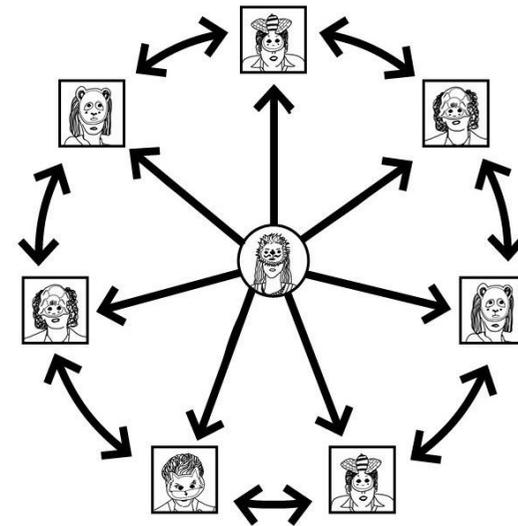
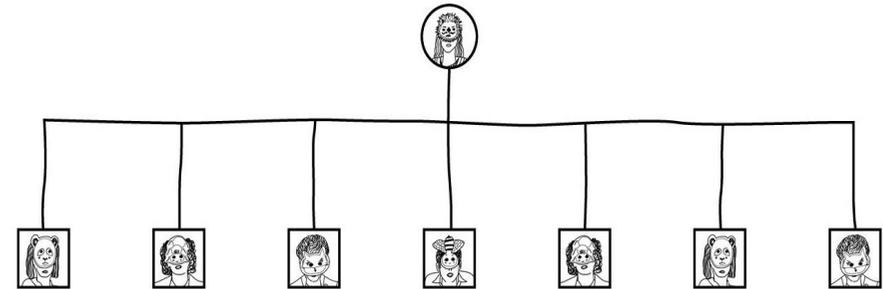
La labor de tejer organizaciones nos lleva a diferentes modelos o estructuras organizacionales* y sistemas de articulación que son el resultado de combinar las topologías y geometrías.

- Estructura y sistema de articulación jerárquico - Semicentralizado.
- Estructura y sistema de articulación jerárquico - Semidescentralizado.
- Estructura y sistema de articulación colaborativo - Semidistribuido.

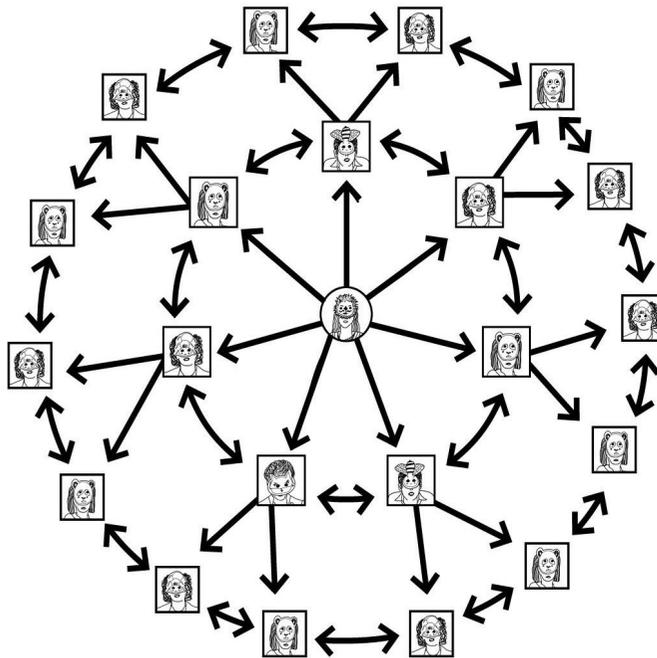
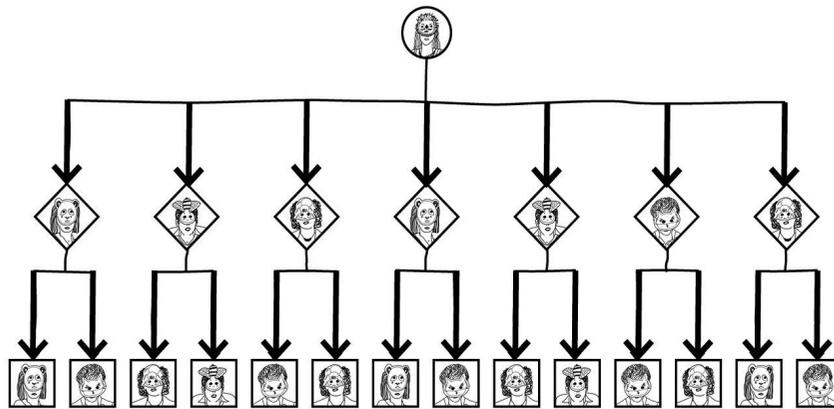
Estructura y sistema de articulación jerárquico - Semicentralizado

Existe cuando el poder y la comunicación se concentra en una sola persona que es quien centraliza las conversaciones (presenta altos grados de ego) y basa su gestión en el control y la reglamentación para obtener los resultados planificados y/o deseados por la organización. Es un esquema de gestión muy lineal que obedece a culturas de trabajo tradicionales.

La figura que representa esta estructura organizacional es un organigrama de primer nivel plano, donde existe un **jefe/a** y el resto cuelga de esa persona.



Estructura y sistema de articulación jerárquico - Semidescentralizado



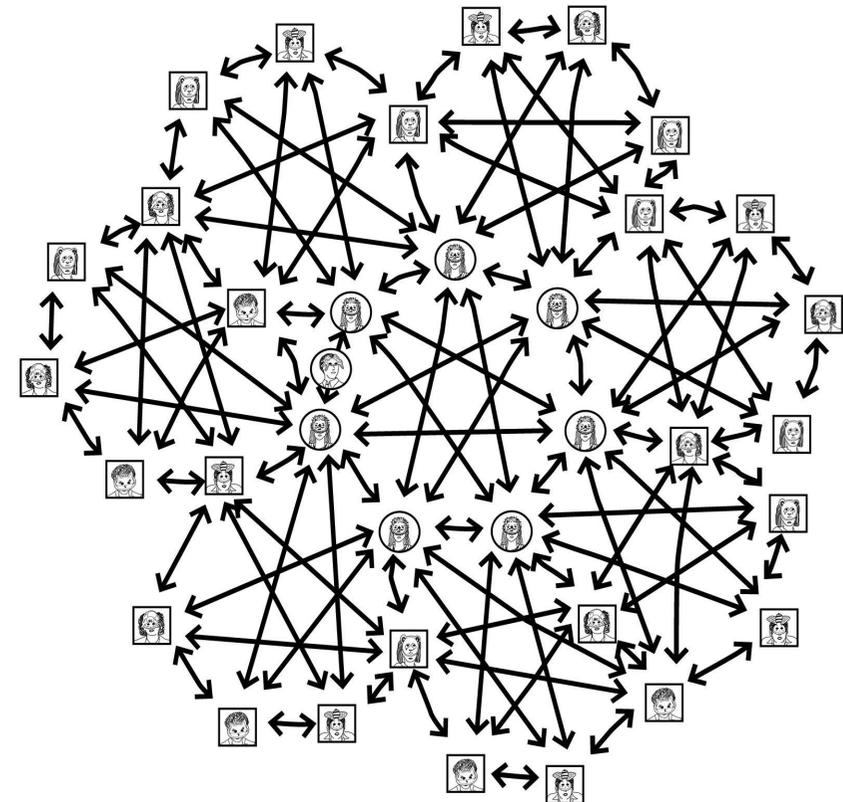
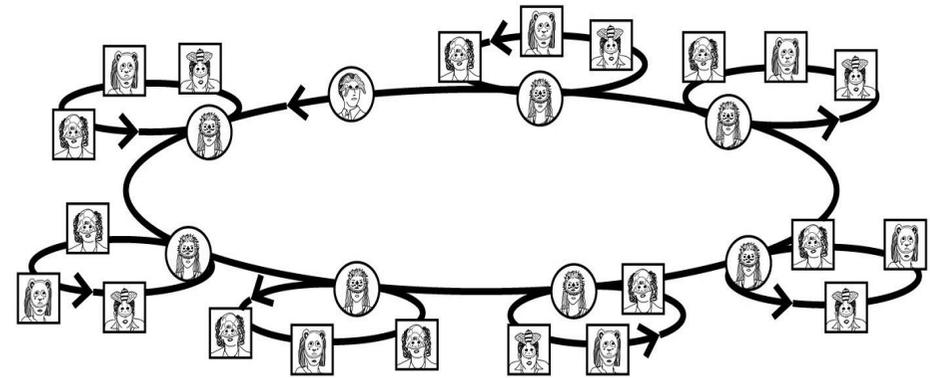
Existe cuando el poder y la comunicación se desconcentra de una persona (debido al crecimiento de la organización y sus operaciones) y se centraliza en un grupo limitado de personas. La gestión se realiza normalmente en base al control y a los reglamentos.

La figura que representa esta estructura organizacional es la de un organigrama de segundo nivel escalonado (triángulos sobre triángulos), donde existe un **jefe/a**, **subjefes/as** y personas que dependen de los/as anteriores.

Estructura y sistema de articulación colaborativo - Semidistribuido

Tipo de estructura organizacional que se basa en la colaboración y la distribución de los nodos. Busca que los equipos de trabajo o la organización desarrollen la autoorganización. Se trata de un esquema de gestión muy horizontal que tiene una cultura de trabajo poco tradicional y emergente.

La figura que representa esta estructura organizacional es la de un círculo que se conecta a su vez con otros círculos y cuenta, además, con la presencia de un **articulador/a** y personas que conforman diversos equipos de trabajo.



“Los sistemas centralizados o descentralizados no son totalmente jerárquicos (grados de colaboración) y los sistemas distribuidos tampoco son del todo colaborativos (grados de jerarquía)”

Los sistemas de articulación organizacional son la forma en que las personas de la organización (formal o informalmente) se estructuran, establecen roles y dinámicas para desarrollar su trabajo.

Nada es negro o blanco, ya que las estructuras, finalmente, terminan conviviendo tanto con características jerárquicas como colaborativas.

Establecer un sistema de articulación organizacional significa definir, en la práctica, la combinación de estructuras y roles. De esta manera emerge un rol clave para cuidar las relaciones en el equipo, que es el de el/la **articulador/a**.

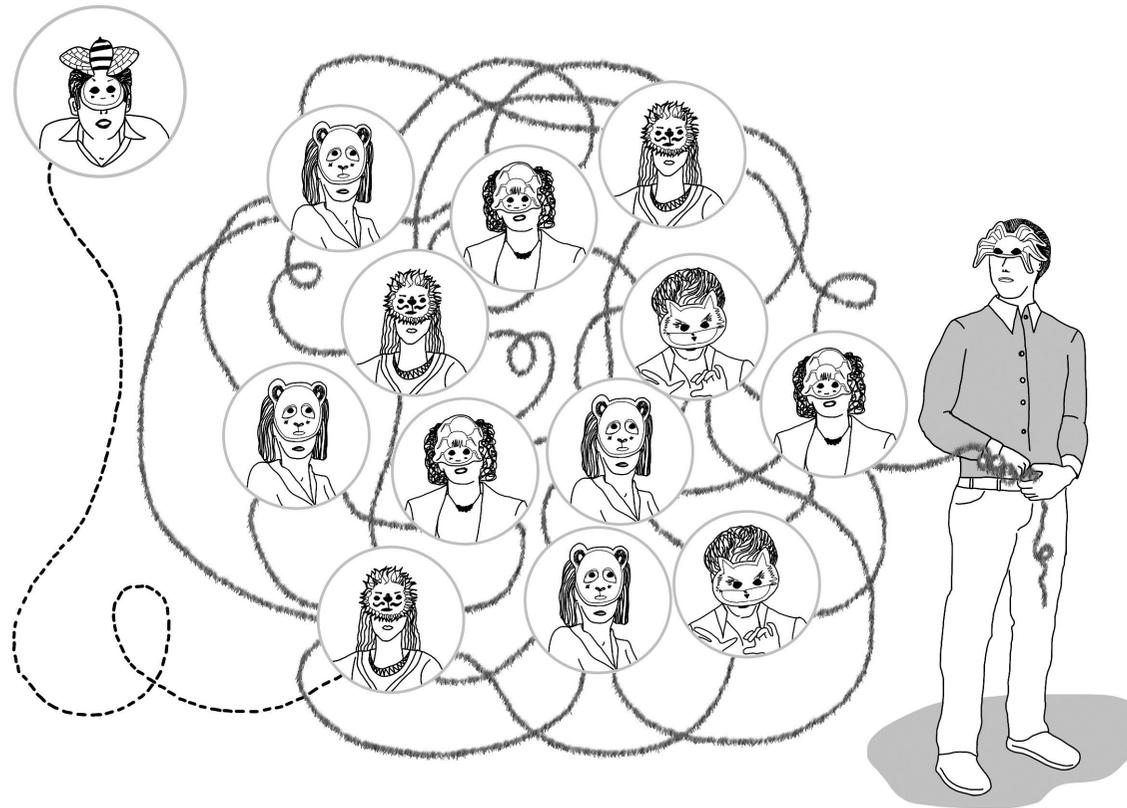
El/la **articulador/a*** es un/a tejedor/a de conversaciones colaborativas entre seres humanos o personas en la organización.

Además, es un observador constante de CLEHES* individuales y colectivos. No basta sólo con observar Cuerpos y entender Lenguajes. Debe tener la capacidad de saber leer y entrar en las Emociones, escuchar Historias y percibir las reflexiones que cruzan el Silencio de los seres humanos que conforman una comunidad en red.

Teje el equilibrio de la red. En ocasiones deberá tensionar y, en otras, relajar la red. Incluso, deberá cortar ciertos nodos que están mal acomodados en la red.

“Tejer es un arte que promueve el trabajo en red colaborativo. La máxima expresión de un articulador/a es cuando no está y su invisibilidad logra que la organización se articule por sus propias sinergias”

Cómo tejer las organizaciones



La estrategia para que las organizaciones y las personas mejoren sus relaciones humanas y colaboren es que se **tejan organizacionalmente**.

Es decir, transparentar quiénes se conectan con quién y quiénes no se conectan. También, quiénes concentran poder a través de las conversaciones o quiénes distribuyen los procesos colaborativos.

Por ejemplo, poder identificar qué persona está aislada en el equipo o quién tiene muchas interacción para preguntarnos las razones por las cuales se dan esas dinámicas.

“Desarrollar mapas de relaciones permite que las personas observen las interacciones humanas en el equipo y además, cómo se concentra o distribuye el poder y la colaboración”

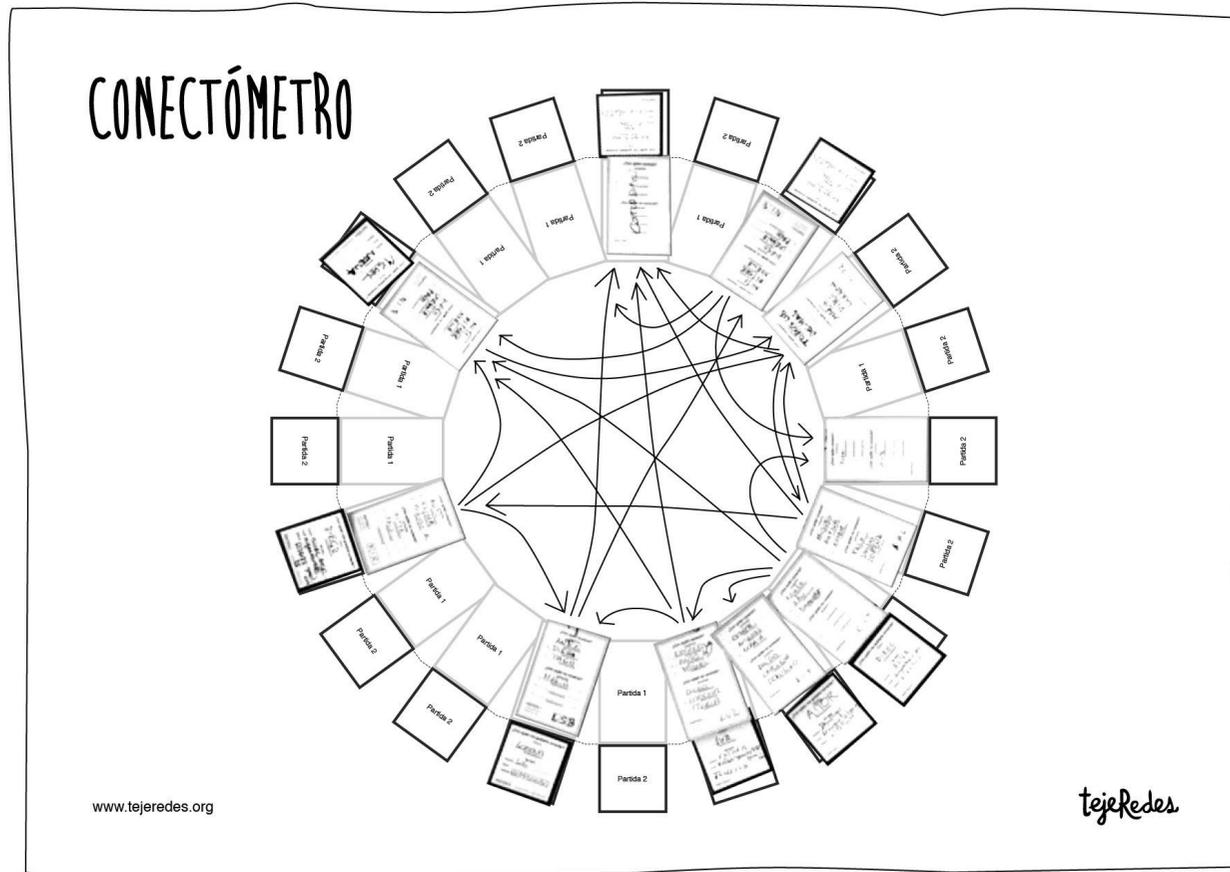
“A continuación proponemos la Tecnología social del **Conectómetro**, para que las personas en las organizaciones se conecten y distribuyan en sus relaciones humanas”



“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”

“El/la **articulador/a** usa y propone las tecnologías sociales para tejer las relaciones humanas”

Conectómetro para tejer las organizaciones



La Tecnología Social del **Conectómetro** nos ayuda a identificar y mejorar las relaciones humanas de un equipo, en relación a observar si están jerarquizadas (centralizadas o descentralizadas) o colaborativas (distribuidas)

Conectómetro

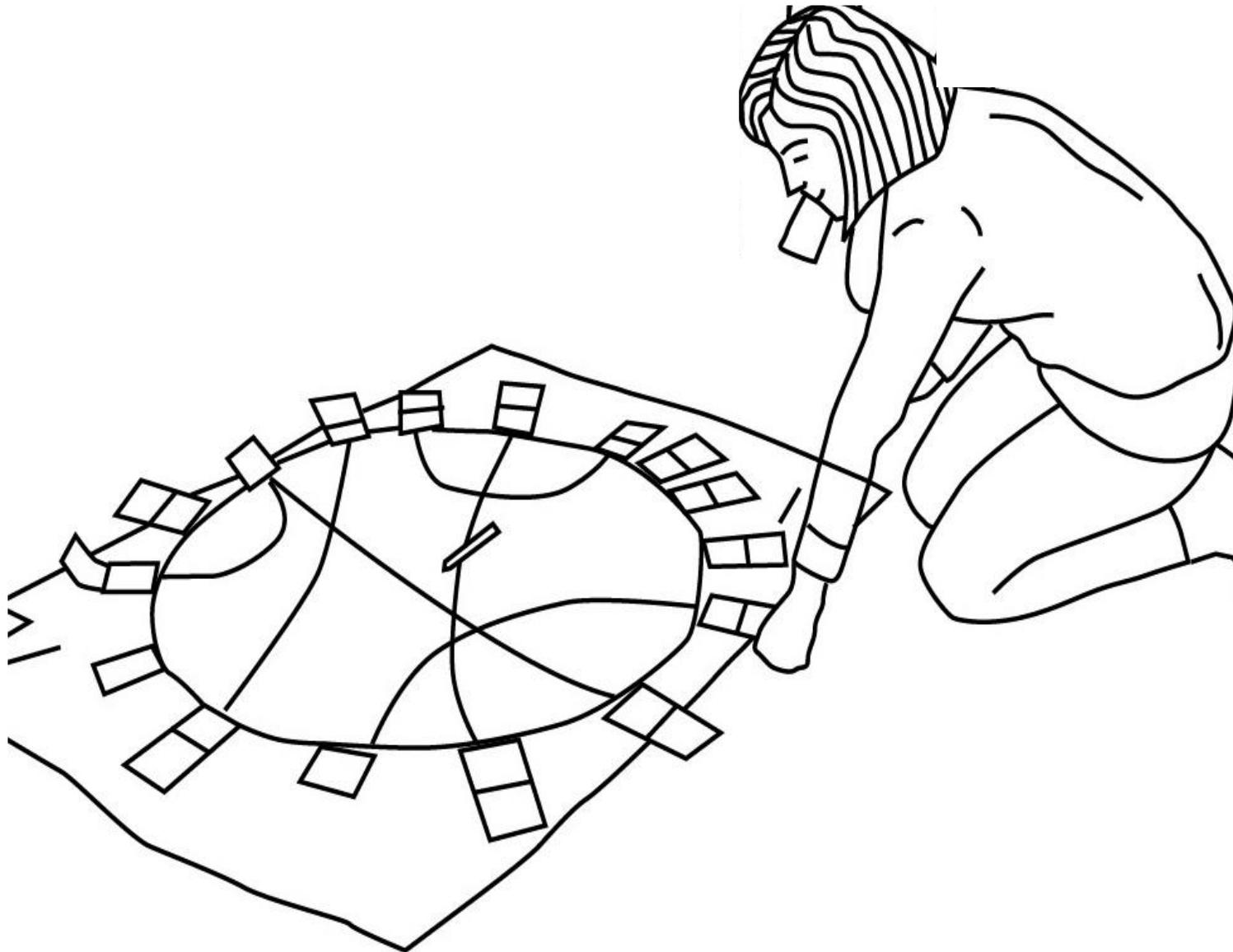
El **Conectómetro** nos permite construir mapas para identificar las interacciones y conexiones o desconexiones entre las personas de un equipo de trabajo.

Una fuente de conflicto es no identificar cómo se están dando las interacciones en las redes conversacionales en el equipo, pero también los acoples o desacoples organizacionales. Podemos tener los siguientes casos:

- Personas que por diferentes causas aglomeran el poder de las conversaciones.
- Personas que no tiene acceso o no están conectadas con las conversaciones.
- Personas que no conversan con otras personas.
- Personas que instalan subgrupos dentro del equipo por efecto de egos invisibles.

El **Conectómetro** nos ayuda a visualizar las relaciones con la idea de adelantarnos a futuros nudos o roturas de las redes de conversaciones del equipo y buscar el equilibrio en las interacciones de las personas y la colaboración.

Conectómetro



Conectómetro materiales

- Tablero Conectómetro impreso
 - ✓ Sustituto: Tablero dibujado en cartelera A1.
- Impresión Fichas según número de personas (hasta 20) y partidas 1 y 2
 - ✓ Sustituto: 2 tipos de post it de diferentes colores (partida 1: color 1 y partida 2: color 2)
- Marcadores o rotuladores por persona (hasta 20).
- 4 Marcadores o rotuladores gruesos. " de un color (por ejemplo, azul) y 2 de otro color (por ejemplo, rojo)
- Cinta adhesiva o masking tape

Se recomienda utilizarlo para un máximo de 20 personas.

Instrucciones descarga e impresión

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

Conectómetro 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 la medida de lo posible para las personas del equipo, conocer la tecnología del CLEHES*, las topologías/geometrías de red, estructuras y sistemas de articulación organizacional y el rol de articular.
- También es importante relacionar qué pasa cuando estamos conectados o desconectados, cómo interactuamos desde redes centralizadas, descentralizadas y distribuidas. Por último, qué sucede con el poder desde la jerarquía versus desde la colaboración.
 - Antes de iniciar es importante realizar un análisis global y el entendimiento de todas las personas del funcionamiento del Conectómetro y del significado de estar conectado/a o desconectados/as.

*Ver bibliografía complementaria: CLEHES.

Conectómetro Práctica de uso - Inicio

- Para su desarrollo es necesario tener impresa la cartelera del Conectómetro o dibujar (en una cartulina) un círculo donde indiquemos que al interior van las fichas de la partida 1 y en el exterior las de la partida 2.
- Además, es necesario tener impresas las fichas del Conectómetro o usar un post-it de color para la partida 1 y otro post-it de color para la partida 2.
- Esta actividad se desarrolla en Círculo con el Conectómetro al centro, Además es recomendable incorporar el Tótem y utilizar antes/después el Animómetro como *check in* y también como *check out* del círculo de personas*.
- Al finalizar la actividad del Conectómetro en la partida 1 y la partida 2, se puede invitar a las personas del equipo a reflexionar sobre lo observado y a tomar compromisos individuales y grupales.

Conectómetro Práctica de uso - Partida 1

- Se reparten entre las personas una “Ficha de la partida 1”.
- Se les pide a las personas que coloquen sus iniciales en la ficha (3 letras los 3 cuadros).
- Pregunta Fichas partida 1:
 - ✓ ¿Con quién conectó? (presente)
 - ✓ ¿Con quién no conectó? (presente)
- Para cada pregunta se podrán colocar el nombre desde 1 y hasta 3 personas.
- Posteriormente, y en la misma posición donde se encuentra en el círculo, cada persona pasará al Conectómetro y se distribuirán (fijar con cinta adhesiva) homogéneamente las fichas en el círculo.
- Después los participantes pasan (individualmente) al frente y con un rotulador/marcador de color y una línea/flecha, comienzan a unir su ficha con la/s persona/s con la/s que se conecta.
- ✓ Antes de unir las desconexiones se puede abrir una conversación para identificar “cómo me veo” y “cómo se ven” las conexiones entre las personas.
- Después, y nuevamente, los participantes pasan (individualmente) al frente y con un rotulador/marcador de otro color y una línea/flecha, comienzan a unir su ficha con la/s persona/s con la/s que no se conectan.
 - ✓ Al terminar, se puede abrir una conversación para identificar “cómo me veo” y “cómo se ven” las desconexiones entre las personas.
- Las actividades de unir conexiones y desconexiones se pueden realizar uno a uno o todos/as a la vez (opcional).
- Después de que todas las personas hayan unido las fichas, se realiza un análisis grupal del Conectómetro y las fichas.

Conectómetro Práctica de uso - Partida 2

- Se reparten entre las personas una "Ficha de la partida 2".
- Se les pide a las personas que coloquen su nombre y datos (mail y tel.) en la ficha.
- Pregunta Fichas partida 2:
 - ✓ ¿Con quién me gustaría conectar? (Futuro)
- Para la pregunta se podrá colocar el nombre desde una sola persona.
- Posteriormente, cada persona pasará al Conectómetro y colocará la ficha frente a la posición de la persona de la ficha 1 con quién quiere conectar homogéneamente en el círculo.
 - ✓ Al terminar, se puede abrir una conversación para visualizar quiénes tienen más o menos conexiones y citas de conversación
- Las actividades se pueden realizar uno a uno o todos/as a la vez.
- Después de que todas las personas hayan pasado se realiza un análisis grupal del Conectómetro y las fichas.

Conectómetro Recomendaciones para el uso

- Las flechas y citas permiten distinguir quiénes desarrollaron una amplia red de conexiones o son atractores (por la información o relaciones que desarrollan).
 - Las líneas y citas también permiten observar quiénes están desconectados o no son atractores.
 - Las concentraciones o no concentraciones de líneas permiten identificar quiénes tienen cierto poder o centralización en las conversaciones y quiénes no (jerarquización).
- También se puede realizar un análisis del estado distribución y colaboración

Bibliografía complementaria

Articulador/a. Libro tejeRedes Cap. 4 (páginas 32 a 33), Cap. 9 (páginas 50 a 51), Cap. 11 (páginas 62 a 65), Cap. 18 (páginas 124 a 126) y Cap. 22 (páginas 139 a 143)

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

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

Estructuras de red en las organizaciones. Libro tejeRedes (páginas 87 y 93) y **Vídeo** (desde el minuto 14 aprox. al minuto 16 aprox.)

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.)

Topología y geometrías en las Redes. Libro tejeRedes (páginas 46 y 49) y **Vídeo** (desde el minuto 10 al minuto 12 aprox.)

Metologia JET - tejeRedes

Jaqueando organizaciones / Erotizando organizaciones / Tejiendo organizaciones

Autor de contenidos: Cristian Figueroa Ll.

Edición general y estilo: Cristian Figueroa Ll. y Laura Holgado

Gráfica libro y juegos: Isaac Gimeno

Edición de diseño: Cristian Figueroa Ll. y Isaac Gimeno

Segunda edición revisada digital e impresa. Abril 2021. Madrid | España.

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

Agradecemos a quienes han colaborado en este libro.

Para mayor información, escribenos y visítanos en:

info@tejeRedes.net / metodologiaJET.tejeRedes.net



Licencia Creative Commons
Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional

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.

METODOLOGÍA
JET
JAQUEANDO / EROTIZANDO / TEJIENDO

tejeRedes