

tejeRedes

¿CÓMO IMPLEMENTAR SISTEMAS DE ARTICULACIÓN COLABORATIVOS?
.....DESDE LAS JERARQUÍAS A LA COLABORACIÓN.

*En base a experiencias de personas y organizaciones
que trabajan en redes colaborativas.*

Cristian Figueroa
Fundador de tejeRedes

COLABORACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

CARACTERÍSTICAS PARA QUE LA COLABORACIÓN EXISTA

Comunidad y Fraternidad
Propósitos y valores o paradigmas
Personas y acciones
confianza



SISTEMAS DE GESTIÓN JERÁRQUICOS (TRADICIONALES)

CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS JERÁRQUICOS

Cielo

(las cabezas del organigrama)

“son los únicos que tienen la responsabilidad y autoridad para decidir sobre la sostenibilidad de la organización”

Purgatorio

(los asesores/as)

“viven a mitad de camino entre lo celestial y terrenal, no pueden salir de sus espacio de sobrevivencia, ya que nos los quieren muy arriba, pero tampoco muy abajo”

Tierra

(los ejecutores/as del trabajo)

“no entienden y tampoco reciben razones en torno a decisiones que les afectan directamente, como cambios en la logística de los lugares de trabajo, nuevas reglas de relación con los clientes para optimizar tiempos y costes, etc. ”

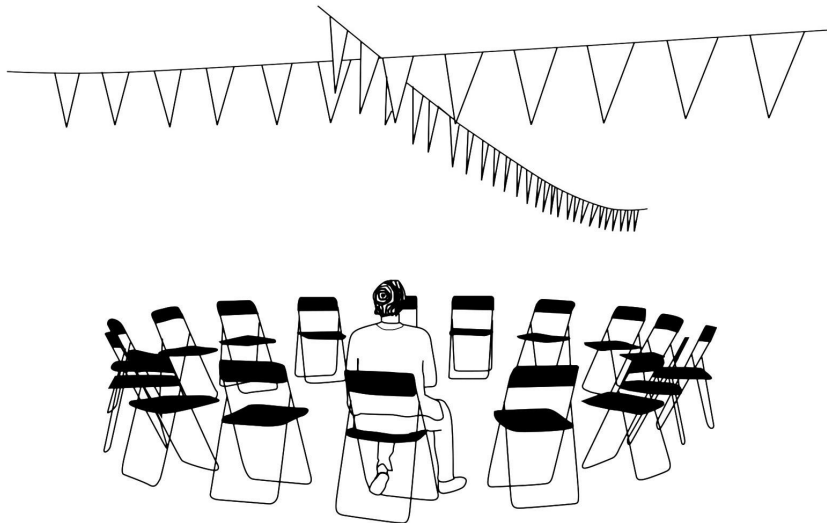
Infierno

(los despedidos/as)

“son las que por una u otra razón dejan de ser importantes. A veces porque cometieron graves errores y otras porque fueron el fusible o la parte mas delgada de la cuerda que se cortó”

SISTEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL INDIVIDUALISTA

Existen en las organizaciones tradicionales con marcadas jerarquías, donde las personas se acomodan al organigrama para proteger el metro cuadrado del salario, el poder asignado o reconocido por el cargo o las funciones.



SISTEMAS DE GESTIÓN COLABORATIVOS (EMERGENTES)

CARACTERÍSTICAS DE LOS SISTEMAS COLABORATIVOS

Los ciclos

(la circulación y evolución de la organización)

"En el jardín Las estaciones permiten que el ecosistema se renueve"

Las personas

(los participantes de la organización)

"En el jardín animales, insectos, plantas, árboles, flores, todos se conectan y alimentan entre todos"

El/la articulador/a

(el/la tejedora de personas)

"En el jardín es la persona que riega y nutre el jardín, poda los árboles y plantas, da vuelta la tierra, etc"

La fraternidad

(la cohesión de la organización)

"En el jardín hay aromas y colores que nos inspiran a quedarnos"

SISTEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COLABORATIVO

Son menos comunes en las organizaciones y se basan en colocar como eje del sistema a las personas y la colaboración.

Existen dos caminos para realizar un cambio a un sistema colaborativo.

- Camino 1 de participación secuencial

Camino lento, pero permite establecer conversaciones y prácticas que con el tiempo harán que los cambios se asuman con menos resistencia.

- Camino 2 de consenso rápido

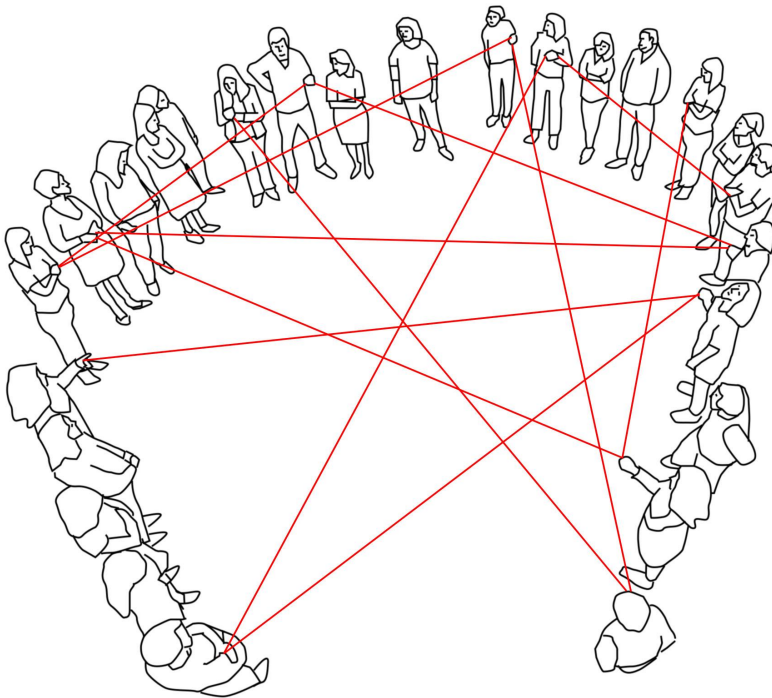
Este camino rápido, desde el momento en que se decide entre todos los actores dar el paso, pero requiere de un equipo impulsor permanente y externo que esté: monitoreando, regulando e incentivando los procesos y estructura de funcionamiento colaborativa.



CARACTERÍSTICAS CLAVES DE LOS SISTEMAS DE ARTICULACIÓN



La experiencia muestra que existen 4 características claves:

- 1) Los roles que asumen los participantes de la organización.
- 2) Los tipos de estructura de la organización.
- 3) Los estilos de gestión de la organización.
- 4) Las prácticas en los modelos de toma de decisiones







1. ROLES QUE ASUMEN LOS PARTICIPANTES DE LA ORGANIZACIÓN



Rol	Lado A (colaborativos o colectivo)	Lado B (jerárquico o Individualista)
Articuladoras/es (Arañas) 	Son generadoras de conexión y tejen conversaciones para que las personas formen equipos de trabajo	Puede morder y envenenar o unir personas o perfiles en equipos equivocadamente
Líderes (Leones) 	Son inspiradores y orientan para que los equipos y la organización trabajen en torno al propósito.	Puede utilizar su liderazgo para hacer sentir débiles a otros miembros de la organización (perdiendo su verdadero rol de liderazgo)

1. ROLES QUE ASUMEN LOS PARTICIPANTES DE LA ORGANIZACIÓN

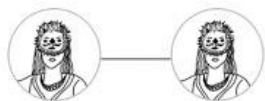
Rol	Lado A (colaborativos o colectivo)	Lado B (jerárquico o Individualista)
Ejecutoras/es (Hormigas) 	Son trabajadoras en equipo, ellas desarrollan las labores y permiten que la organización concrete su propósito.	Pueden usar su laborioso espíritu para desorganizar
Reflexivos/as y fraternales (Osc) 	Son los que permiten reflexionar estrategias y generar la fraternidad para la cohesión de los equipos y la organización.	Puede terminar siendo un lastre que hay que cargar por su "pereza

Rol	Lado A (colaborativos o colectivo)	Lado B (jerárquico o Individualista)
Cuidadores/as y astutos/as (Zorros) 	Son lo que saben donde estan las oportunidades para la organización y ademas la protegen de los que se quieren aprovechar.	Puede ocupar su astucia para sus intereses personales
Polinizadoras/es (Abejas) 	Son los que buscan información y conexiones que se transformen en nuevas oportunidades e innovación para la organización.	Puede usar su lanceta o polinizar información no adecuada con personas que no corresponde

2. ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES

Estructuras organizacionales jerárquicas.

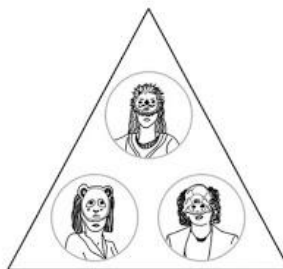
Son tipos de estructura organizacional que se conocen como tradicionales.



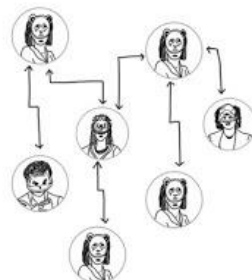
Multilineales



Circulares



Triangulares



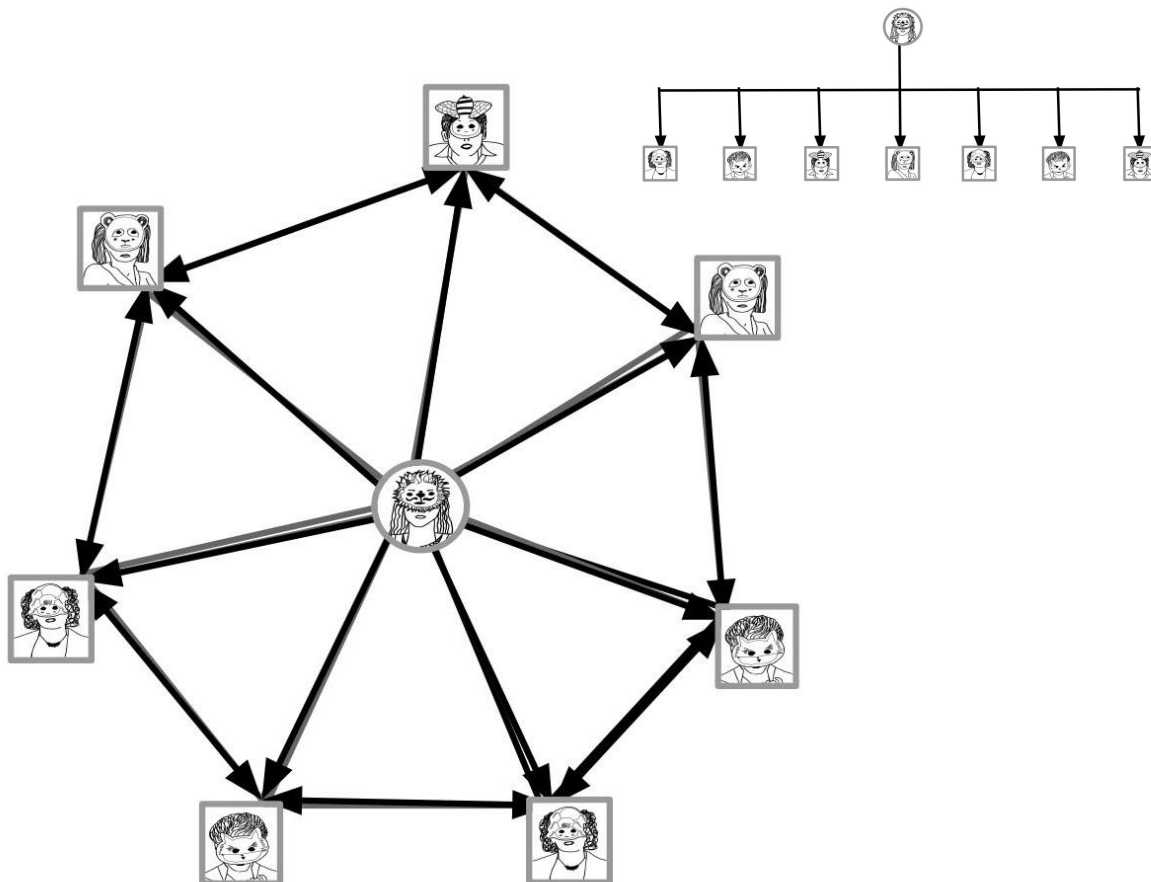
Burocráticas

Estructuras organizacionales colaborativas.

Es otro tipo de estructura organizacional que se basa en la colaboración y distribuida de los nodos.

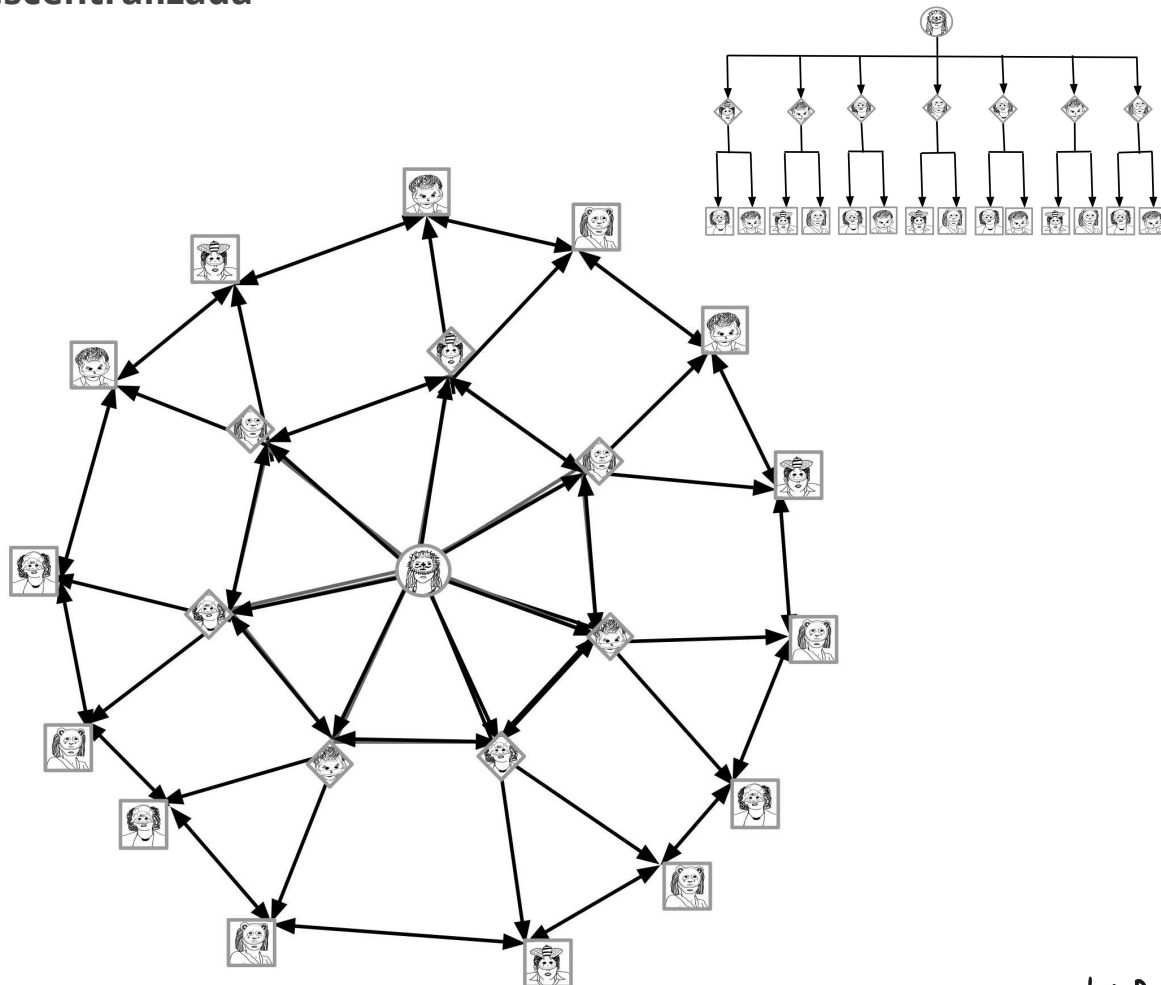
3. ESTILOS DE GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Sistema de articulación organizacional jerárquico - Semi-centralizada



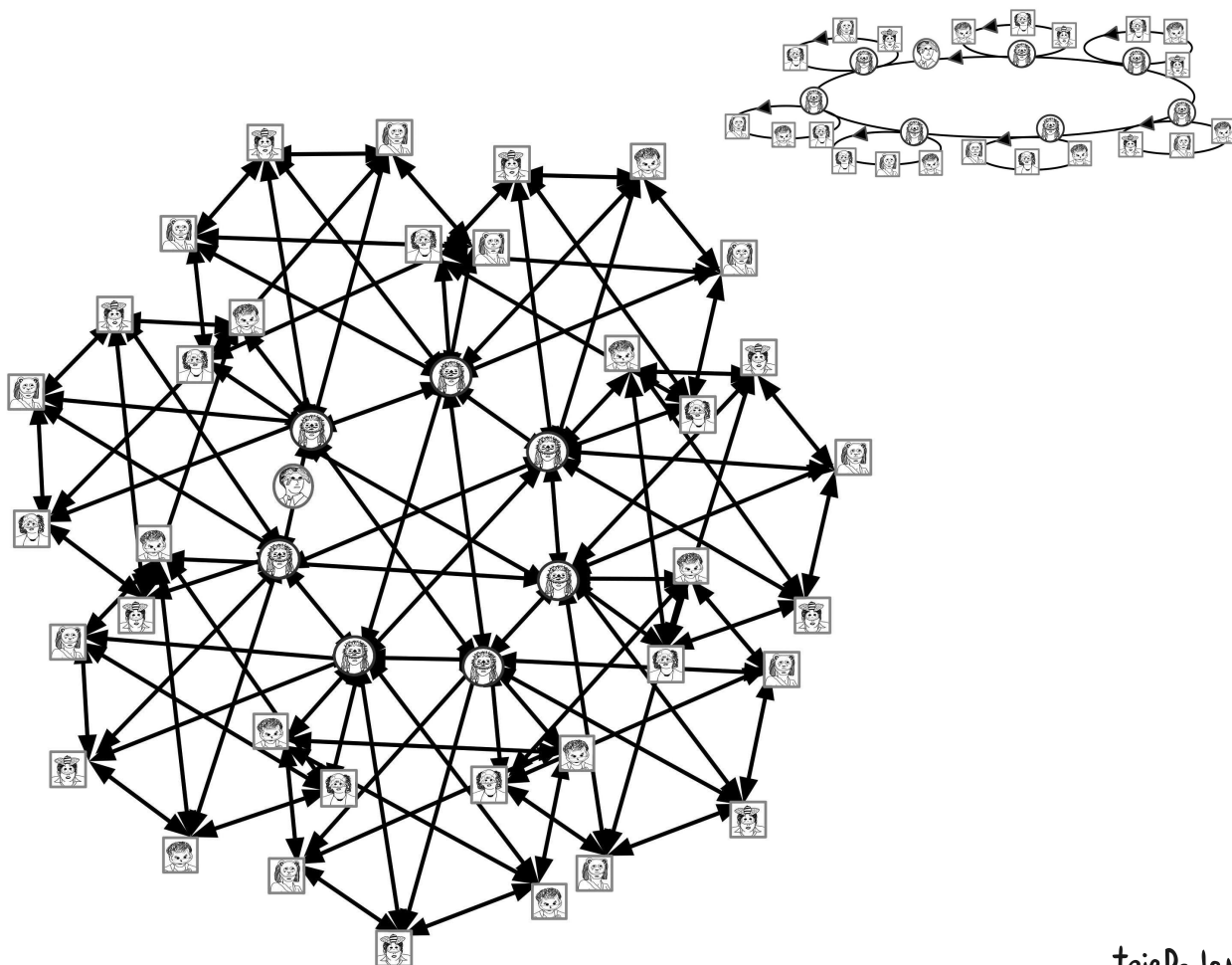
3. ESTILOS DE GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Sistema de articulación organizacional jerárquico - Semi-descentralizada



3. ESTILOS DE GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Sistema de articulación organizacional colaborativo - Semi-distribuido



4. PRÁCTICAS EN LOS MODELOS DE TOMA DE DECISIONES

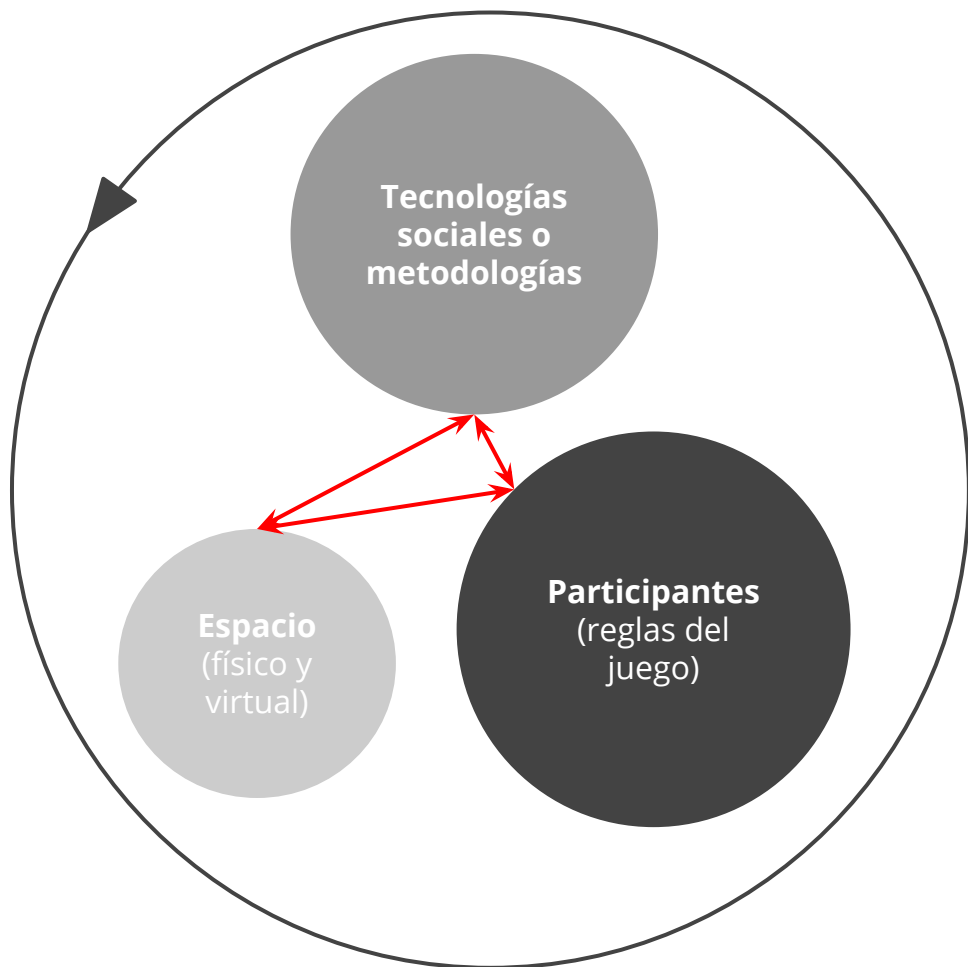


ESTÉTICA TEJEREDES

tejeRedes

ESTÉTICA TEJEREDES.

ÁMBITOS EN EL DISEÑO PARA SISTEMAS DE ARTICULACIÓN COLABORATIVOS.



ESTÉTICA TEJEREDES.

ÁMBITOS EN EL DISEÑO PARA SISTEMAS DE ARTICULACIÓN COLABORATIVOS.

Participantes
(reglas del
juego)

Quienes definen un sistema de articulación en base a reglas del juegos consensuadas por todos y todas. Ejemplo:

- ❑ **Estructuras salariales (nivelarlas),**
- ❑ **Autoorganización (equipos de trabajo),**
- ❑ **Planificación (participación de todos las personas)**

ESTÉTICA TEJEREDES.

ÁMBITOS EN EL DISEÑO PARA SISTEMAS DE ARTICULACIÓN COLABORATIVOS.

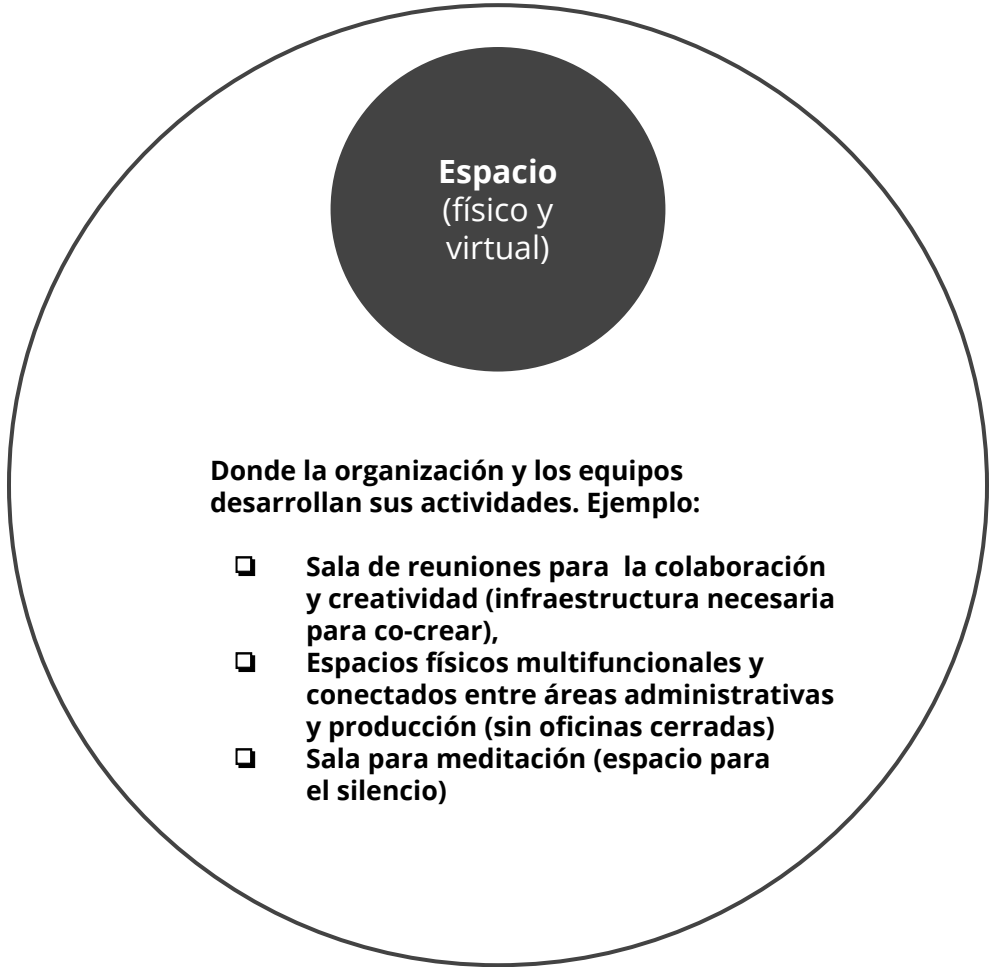
Necesarias para que las personas se relacionen y el sistema de articulación funcione. Ejemplo:

- ❑ **Plataforma de trabajo virtual (Google work)**
- ❑ **Metodologías de planificación y gestión ágil de proyectos/actividades (Kanban Board - Trello)**
- ❑ **Tecnología sociales para observar y mapear conversaciones (Animómetro, Confianzómetro)**

**Tecnologías
sociales o
metodologías**

ESTÉTICA TEJEREDES.

ÁMBITOS EN EL DISEÑO PARA SISTEMAS DE ARTICULACIÓN COLABORATIVOS.



Espacio
(físico y
virtual)

Donde la organización y los equipos desarrollan sus actividades. Ejemplo:

- ❑ **Sala de reuniones para la colaboración y creatividad (infraestructura necesaria para co-crear),**
- ❑ **Espacios físicos multifuncionales y conectados entre áreas administrativas y producción (sin oficinas cerradas)**
- ❑ **Sala para meditación (espacio para el silencio)**

RECOMENDACIONES BÁSICAS PARA MANTENER LA COLABORACIÓN EN EQUIPOS ORGANIZACIONALES.

Fraternidad organizacional.

Integrar espacios lúdicos de escucha empática.

Metas para las relaciones humanas.



WWW.TEJEREDES.NET

INFO@TEJEREDES.NET