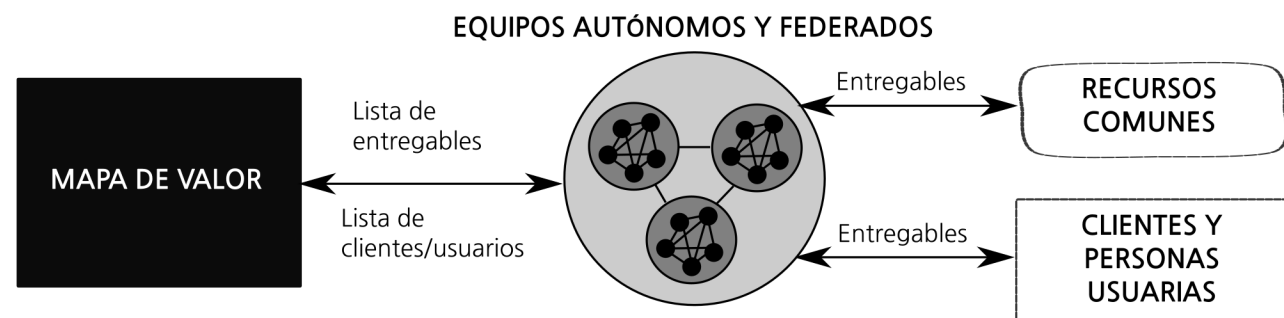


# PANTHEON FRAMEWORK Versión 0.9.3

Pantheon es un *framework* basado en la adopción de prácticas nativas digitales que mejoran los resultados de las organizaciones, y que consigue la alineación de todas las personas implicadas en torno a un mapa de valor común. Facilita la creación de recursos comunes gestionados de forma colaborativa, la comunicación interna, y la satisfacción de equipos y *stakeholders*. Utiliza herramientas digitales de muy bajo coste, reduce el número de reuniones y las hace más efectivas. Los Pantheon Coach forman a equipos en las prácticas hasta que pueden asumir los roles.



## REGLAS DE LA METODOLOGÍA PANTHEON

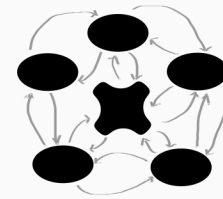
- 1. Promueve la abundancia de recursos**  
Evita la creación de escasez artificial, compartiendo bienes no rivales (información, conocimiento, etc) o subutilizados.
- 2. Promueve la generatividad del trabajo realizado**  
Provoca y favorece la reutilización, la replicación y la viralización de lo que haces.
- 3. Promueve la emergencia de iniciativas**  
Facilita la posibilidad de impulsar diferentes iniciativas, dejando el consenso únicamente para la decisión sobre recursos verdaderamente escasos.
- 4. Promueve el bricolaje de ideas y recursos**  
Mapea lo que ofrece tu red y trabaja con ello, prototipando, mezclando y probando. Siempre podrás empezar a producir algo con lo que tienes.

## FUNCIONES ORGANIZATIVAS

- 1. Generar conversaciones interesantes**  
De las conversaciones interesantes, basadas en buen conocimiento emergen proyectos, clientes, proveedores, colaboradores, personas que se unen al equipo.
- 2. Co-crear y desarrollar recursos abiertos**  
Desarrolla activos y recursos abiertos como palanca de ventaja competitiva y productividad global.
- 3. Federar diferentes competencias**  
Reconoce las competencias y contribuciones de cada persona, y dale autonomía.
- 4. Rediseñar protocolos y tecnologías de trabajo**  
Actualiza y mejora la forma de trabajar de forma continua.

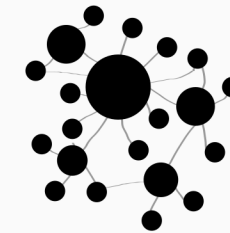
## PRÁCTICAS DE CREACIÓN DE VALOR EN RED

Las personas del equipo comparten las mismas diez prácticas para cumplir las funciones organizativas. Cada práctica organizativa refuerza las otras nueve. (Ver ejemplos de microprácticas iniciales - 101).



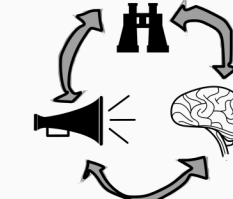
**Ver todo como flujo de valor**

101: actualizar la lista de entregables clave



**Ver todo como redes y nodos**

101: actualizar la lista de contactos con centralidad, intermediación y cercanía



**Sistematizar tu gestión de conocimiento**

101: curación de feeds con palabras claves



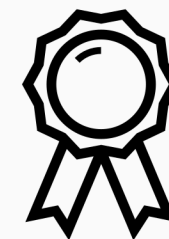
**Trabajar en voz alta**

101: narrar qué haces en canal de mensajería directa



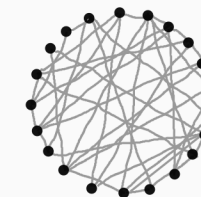
**Devolver al ecosistema**

101: dejar conocimiento abierto en repositorio.



**Reconocer competencias y contribuciones**

101: página de créditos a comunes en cada sprint



**Empoderar mutuamente**

101: lista de personas aliadas con los que federar o compartir repositorio



**Producir en beta**

101: entregables funcionales cada dos semanas



**Cumplir netiqueta estricta**

101: reglas de comunicación en todos los canales on-line



**Crear memes y campañas**

101: planning de acciones comunicativas para nuestro ecosistema

## ROLES

Anfitrión  
Celebrador  
Generador  
Productor

Analista  
Disruptor  
Estratega  
Logista

Comunicador  
Distribuidor  
Pactador  
Seducor

Cada persona del equipo asume dos o tres roles de gestión de columnas distintas. Cada rol asegura la visión de conjunto de cada uno de los recursos comunes, facilita encuentros, y mantiene dispositivos de trabajo relacionados.