



2 Diada: Energización
Polaridades y paradojas
Complementariedad



"But there is no energy unless there is a tension of opposites; hence it is necessary to discover the opposite to the attitude of the conscious mind."
 — C.G. Jung

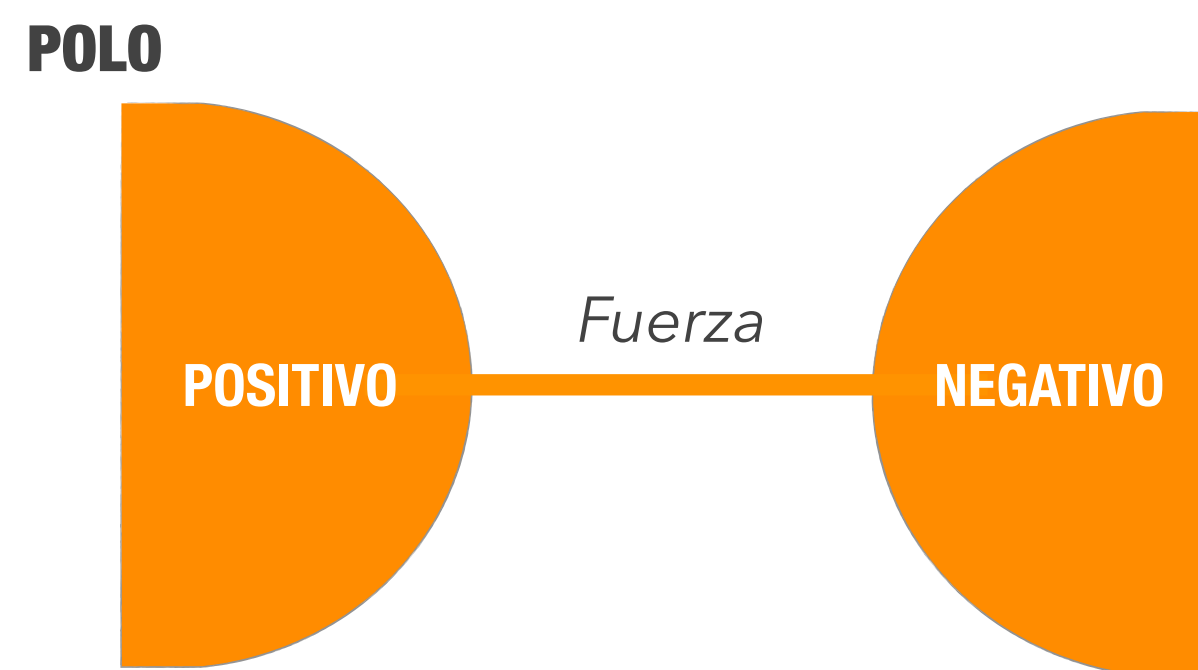


2
 DÍADA
 Descripción

El mundo es intrínsecamente ambiguo, diadico, paradójico

- ▶ La díada es complementariedad exclusiva.
- ▶ Los polos existen solo en contradicción entre sí. No a pesar del otro, sino por el otro.
- ▶ Los polos existen simultáneamente.
- ▶ La unidad de la díada es la inclusión de los polos que se excluyen.
- ▶ Es inclusión y exclusión a la vez, dependencia y independencia.
- ▶ La esencia de cada uno de los dos términos está en el otro término.

Atributo: Energización



Caracterización de la diada

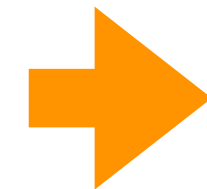
Exergía =
 Energía disponible para
 «mover» el sistema.

Función de la diada

- ▶ Energizar el sistema para su vitalidad y adaptabilidad.
- ▶ La vitalidad, la creatividad, y la emergencia de organización se fundamentan en la diada.

¿Cómo lidiamos con la paradoja?

Todo **sistema complejo adaptativo** es inherentemente paradójico, incierto ambiguo y volátil.

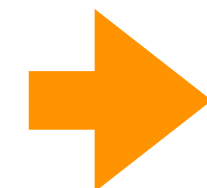


Experiencia humana:

- Ansiedad
- Inseguridad
- Tensión

Diada natural

Polaridades naturales intrínsecas a la naturaleza humana y sistémica



Desvirtuación y polarización

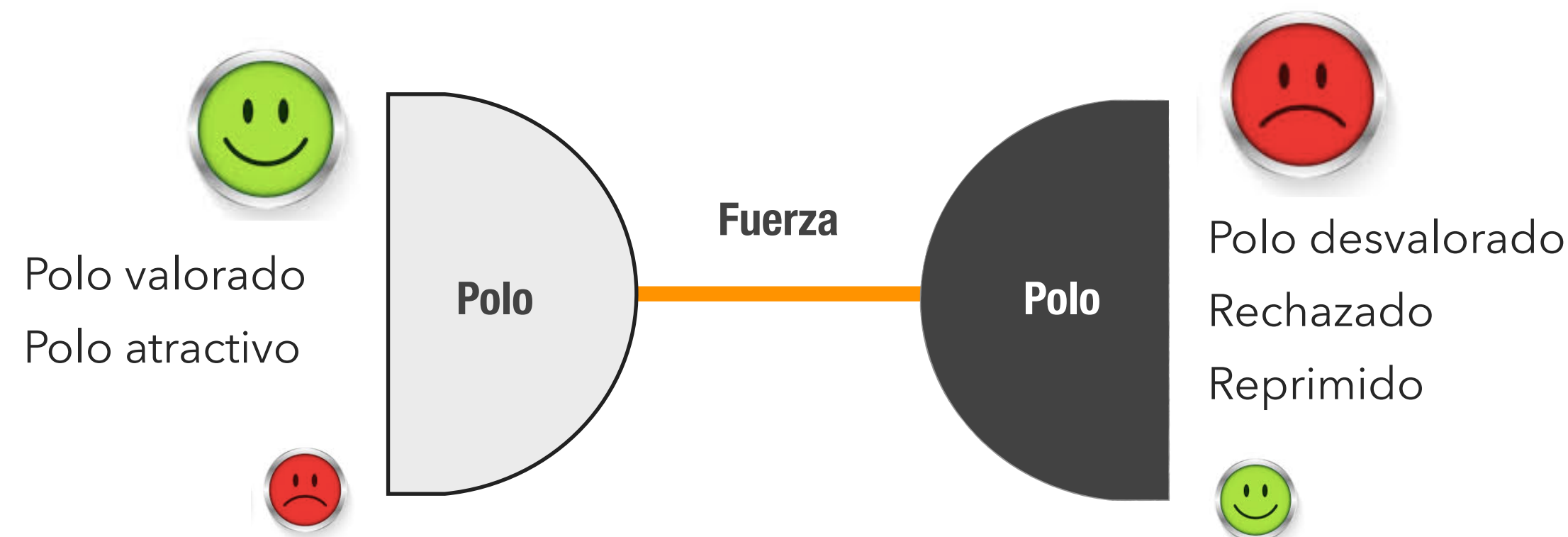
Valorización positiva y negativa de los polos

Generación de una polaridad artificial

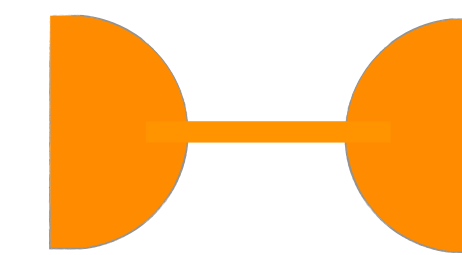
Polaridades artificiales basadas en lo superfluo, anecdótico, egoico

Mecanismos de gestión

- División
- Negación
- Clasificación
- Polarización (proyección & introducción)
- Culturización
- Oscillación
- Cismogenesis

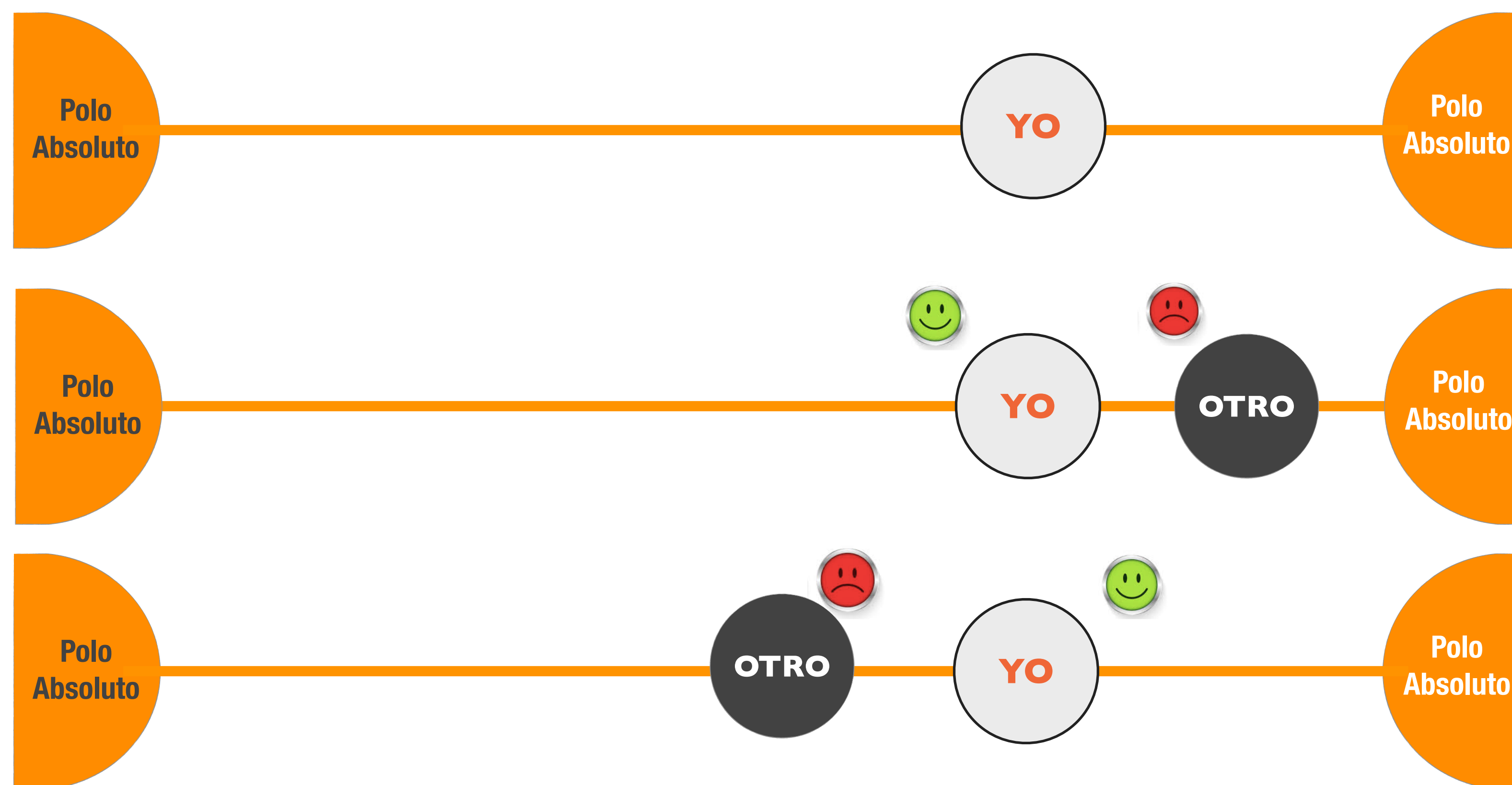


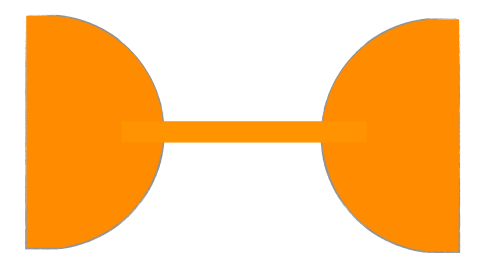
El mundo está al revés. Polarizamos aquellas diadas que existen si o si y nos perdemos su energía, y generamos polaridades dónde nos las hay, para desgastar nuestra energía.



Cultura / juicio / creencia es relativa

- La cultura configura el posicionamiento del grupo en el espectro entre polos
- La experiencia emocional en la comparación, relativización sedimenta la cultura.



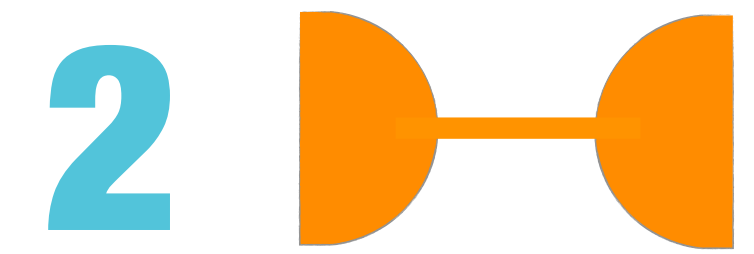


Diadas / paradojas

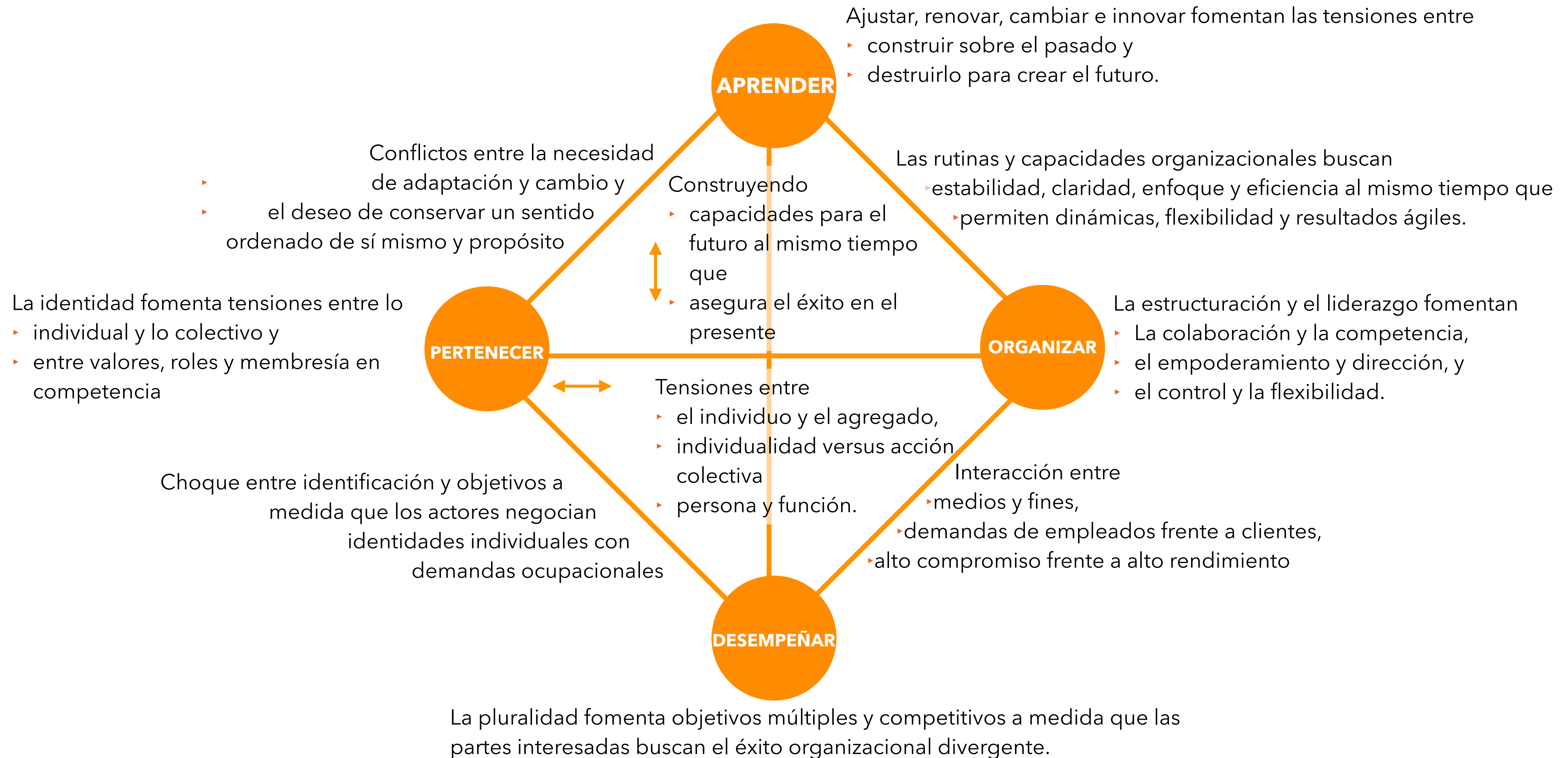
- ▶ Humanas
- ▶ Equipos
- ▶ Organización
- ▶ Sociales
- ▶ Proyectos

POLO	POLO
POLARIDAD SOCIAL	
Lo profano	Lo mundano
POLARIDAD NACIONAL	
Distancia alta del poder	Distancia baja del poder
Individualismo	Colectivismo
POLARIDAD ORGANIZACIONAL	
Adaptación	Conservación
Explotación	Exploración
POLARIDAD FORMACIÓN EQUIPO (el huevo o gallina)	
Confianza en el equipo para arriesgarse en expresarse.	Expresarse a pesar del riesgo de exclusión construye la confianza.
Individualidad expresada genera equipo.	Un equipo afirmado acoge la individualidad.
La libertad genera responsabilidad	La responsabilidad genera libertad

Ejemplo paradojas organizacionales

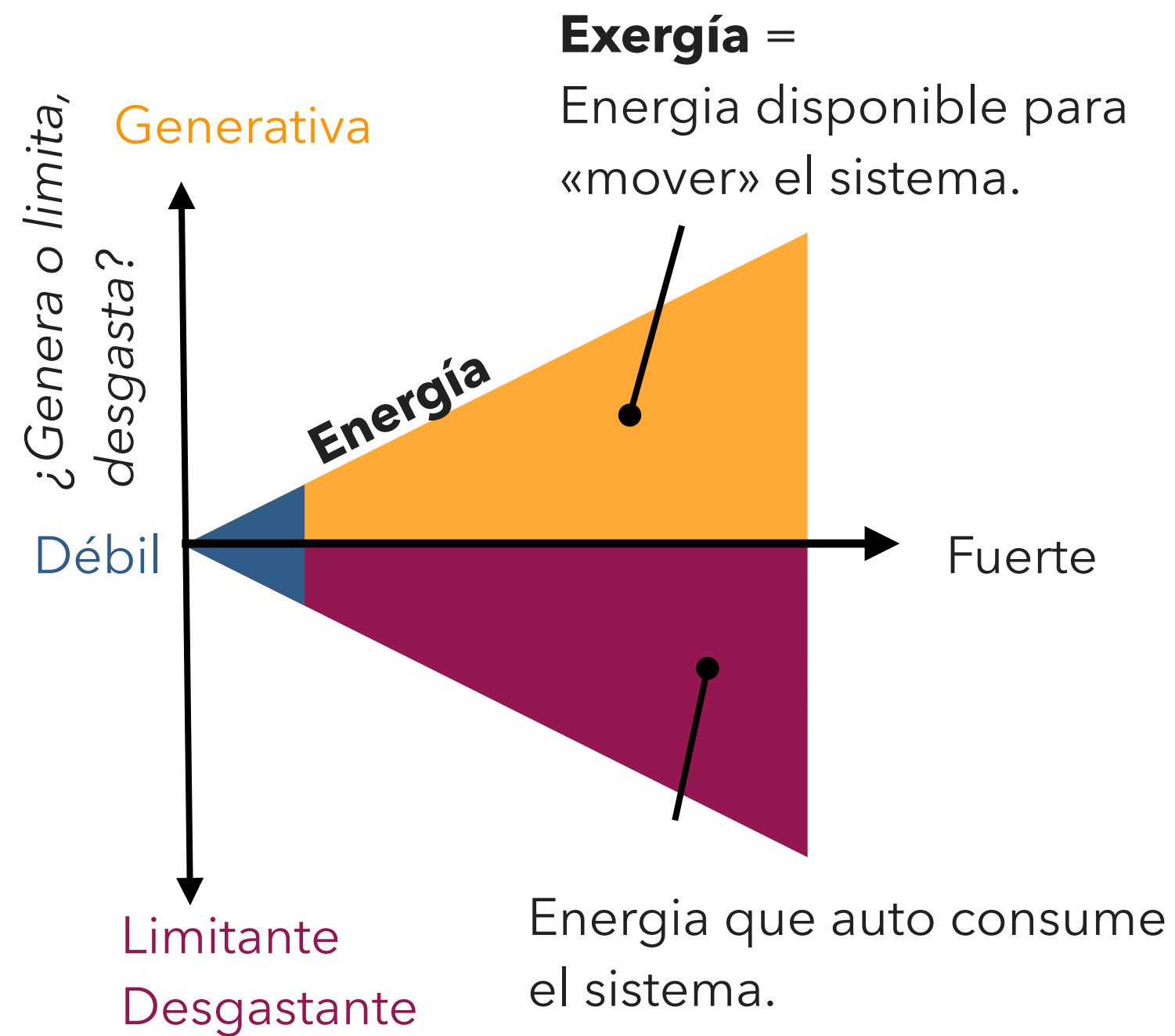


Smith y Lewis (2011)



Caracterización de la diada

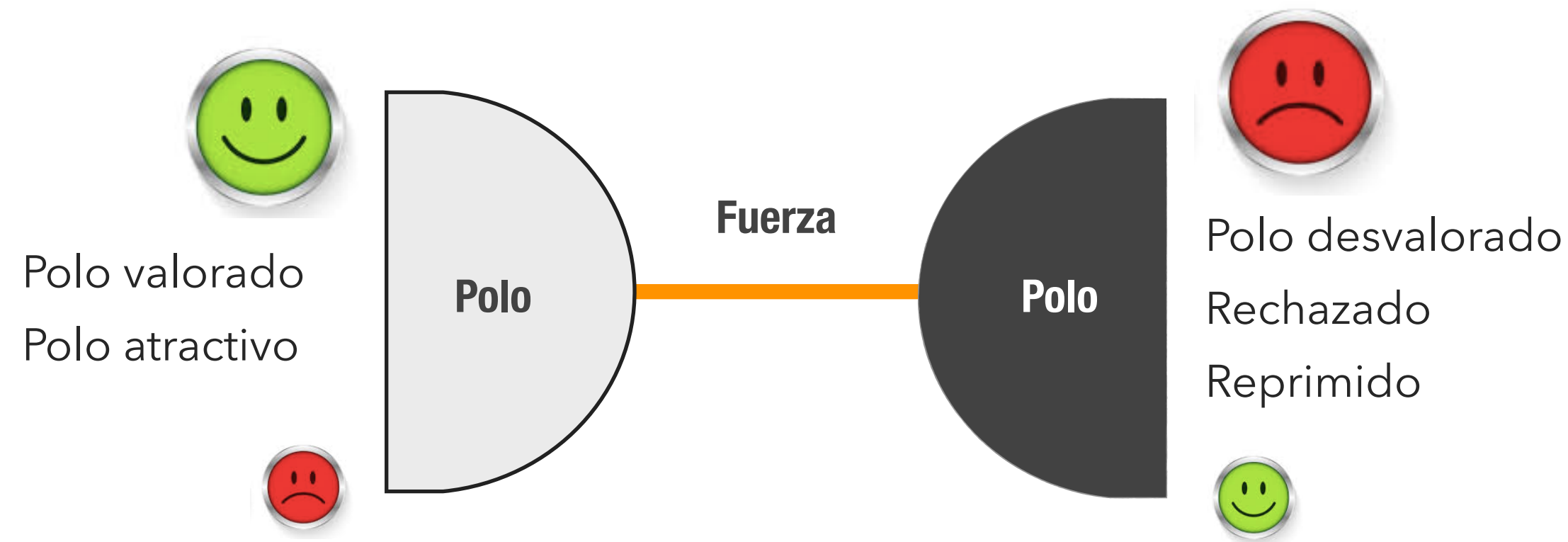
Caracterización de la diada



	Sin polaridad	Diada natural	Polarización insana
Resultado, sintoma:	Apatia, Indiferencia, Dormida. Lenta degradación (rana en el agua)	Organización con vitalidad, movilizada, energética. Con alto potencial para generar una respuesta creativa, o ponerse en un proceso de cambio.	Atascada, desgastante, volátil conflictiva, tóxica.
Caracterización	Sin exergía	Alta exergía	Exergía negativa
Descripción	Polaridad poco intensa o ausente.	Polaridad energizante y intensa. Riqueza de polaridades Presencia de cada polo, y en la relación que le corresponde. Diada sistémicas libres de valoraciones artificiales.	Polaridades intensas pero desgastante. Volatilidad por la activación aleatoria de polaridades según contexto y persona, oscilaciones. Drena la energía para mantener la polarización.

¿Cómo gestionar la polaridad?

Desvirtuación de la diada natural

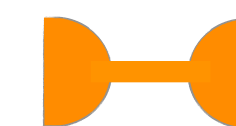
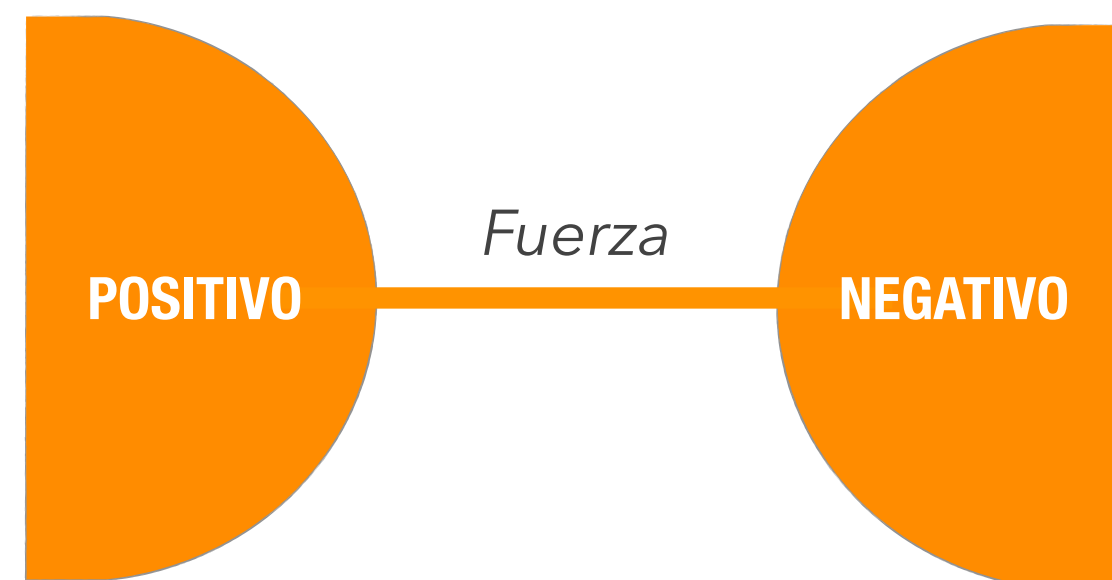


Generación de una polaridad artificial

Objetivo de intervención

«**Despolarizar**» y sostener la diada, la paradoja.
No necesita acción. Invita a la inmersión y contemplación y sostenerla.

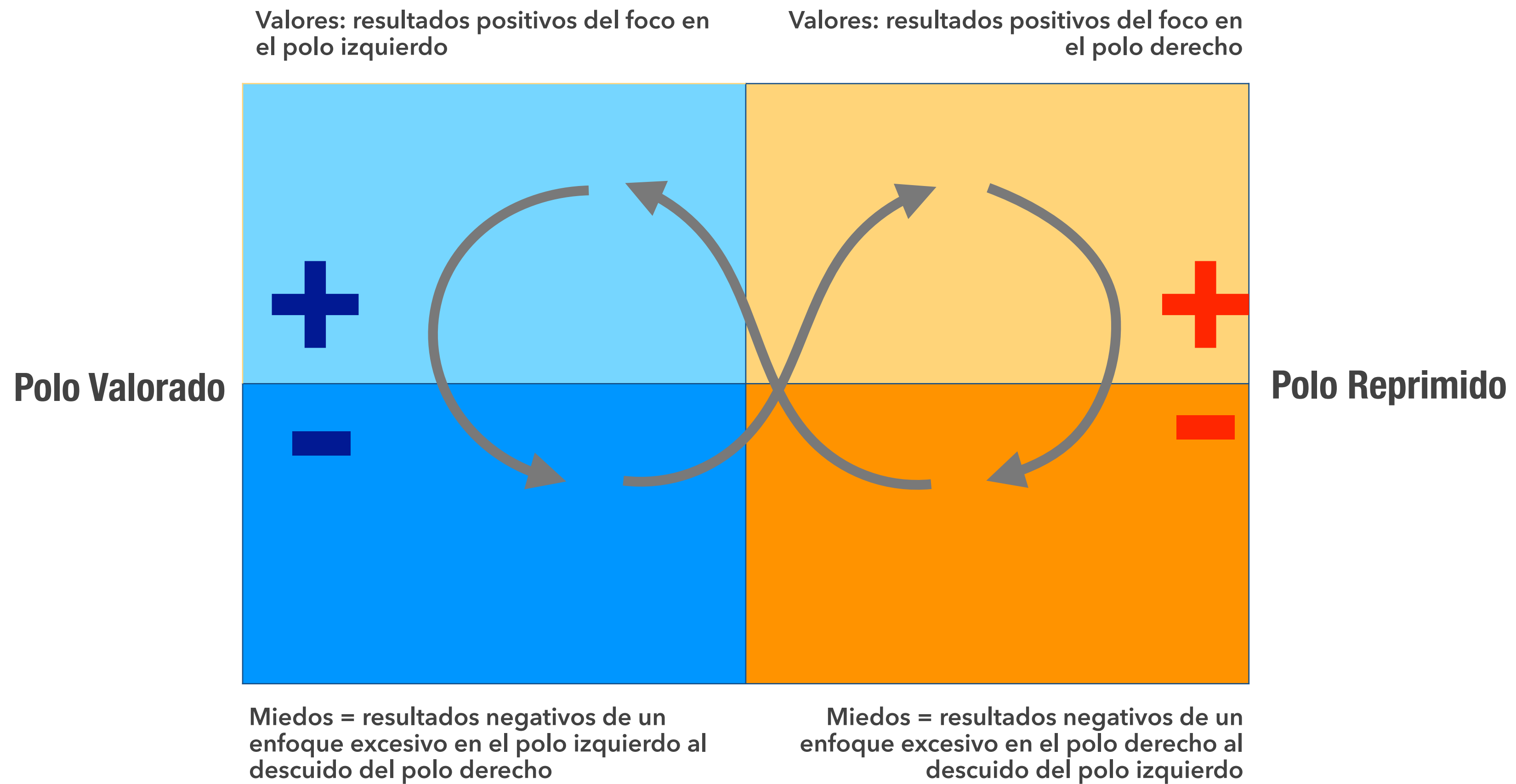
«**Desclasificar**» Recuperar lo que es de uno y devolver lo que no es de uno y responsabilizarse.
Recuperar la diversidad y heterogeneidad (desclasificar)



Matriz de opuestos

Foco de intervención:

- ▶ Hacer emerger los polos reprimidos, (energetizar)
- ▶ Despolarizar diadas sistémicas de las artificiales
- ▶ Desarmar las polaridades artificiales
- ▶ Desplazarse en la gradiente



Organización y liderazgo coalescente

Organización coalescente

- ▶ Coalescencia es “la propiedad de las cosas de **fundirse** o unirse en un único cuerpo de otro nivel, necesitando menos energía para funcionar”.
- ▶ Organización con la propiedad de **reconciliar imperativos contradictorios hasta excluyentes**, como el bienestar individual y la solidez colectiva, el corto y el largo plazo, explotación y exploración, etc.
- ▶ Los desafíos no son objeto de actuación, sino son el **sujeto** de la organización, es decir, la organización es paradójica, sostiene y reconcilia las paradojas en su seno.
- ▶ **Medio** para la construcción de un nuevo paradigma, y no su visión.

Similar

- ▶ Organización ambidiestra
Se caracteriza por el enfoque simultáneo de
 - la exploración: búsqueda, asumir riesgos, la experimentación y la innovación,
 - la explotación: refinamiento, la eficiencia, la implementación y la ejecución.
- ▶ Pensamiento paradójico

1

Consciencia



2

Creatividad



3

Constancia





Systemic Wisdom to Thrive
**EVOLUTION
SPIRALS**

MUCHAS GRACIAS

WWW.EVOLUTIONSPIRALS.COM

