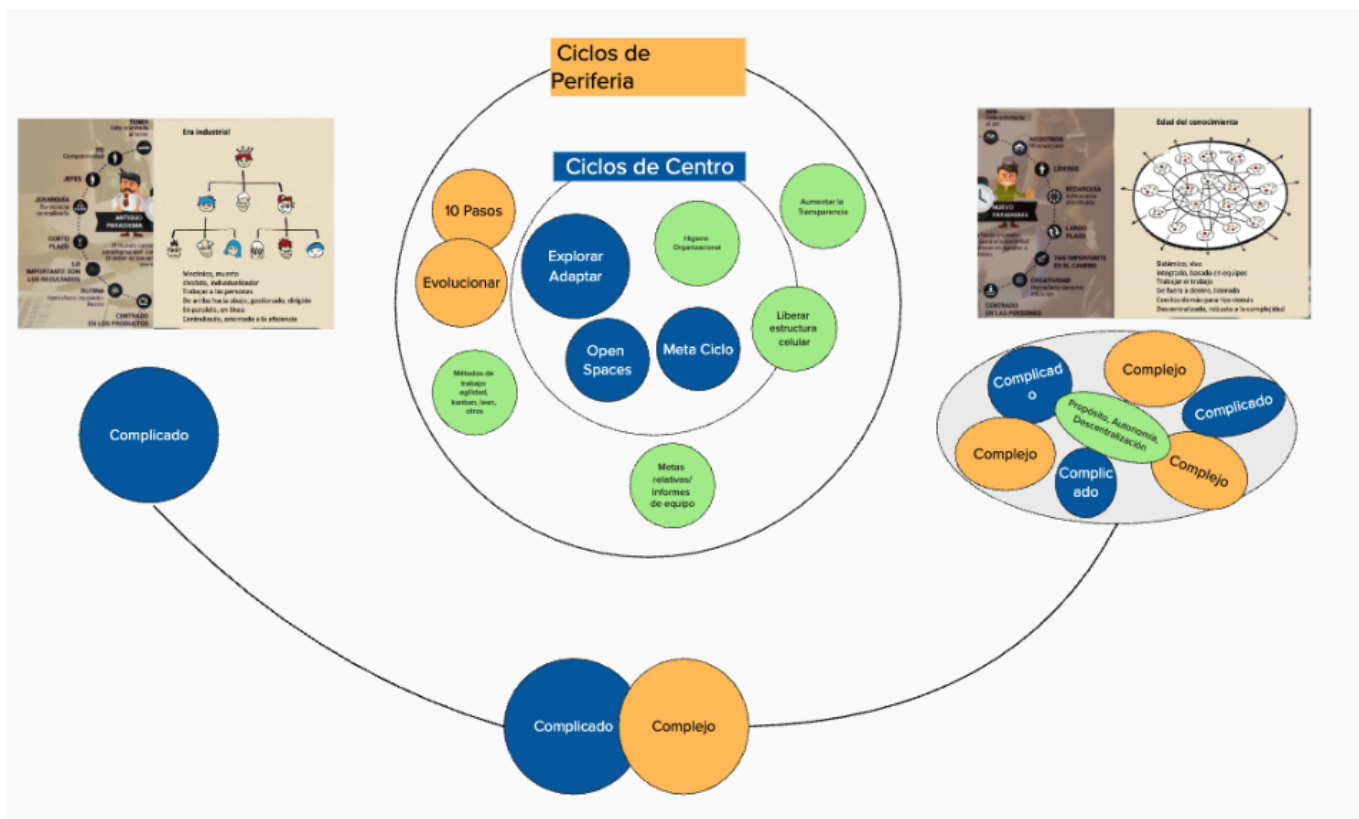


# Ciclos de Retroalimentación: Centro y Periferia

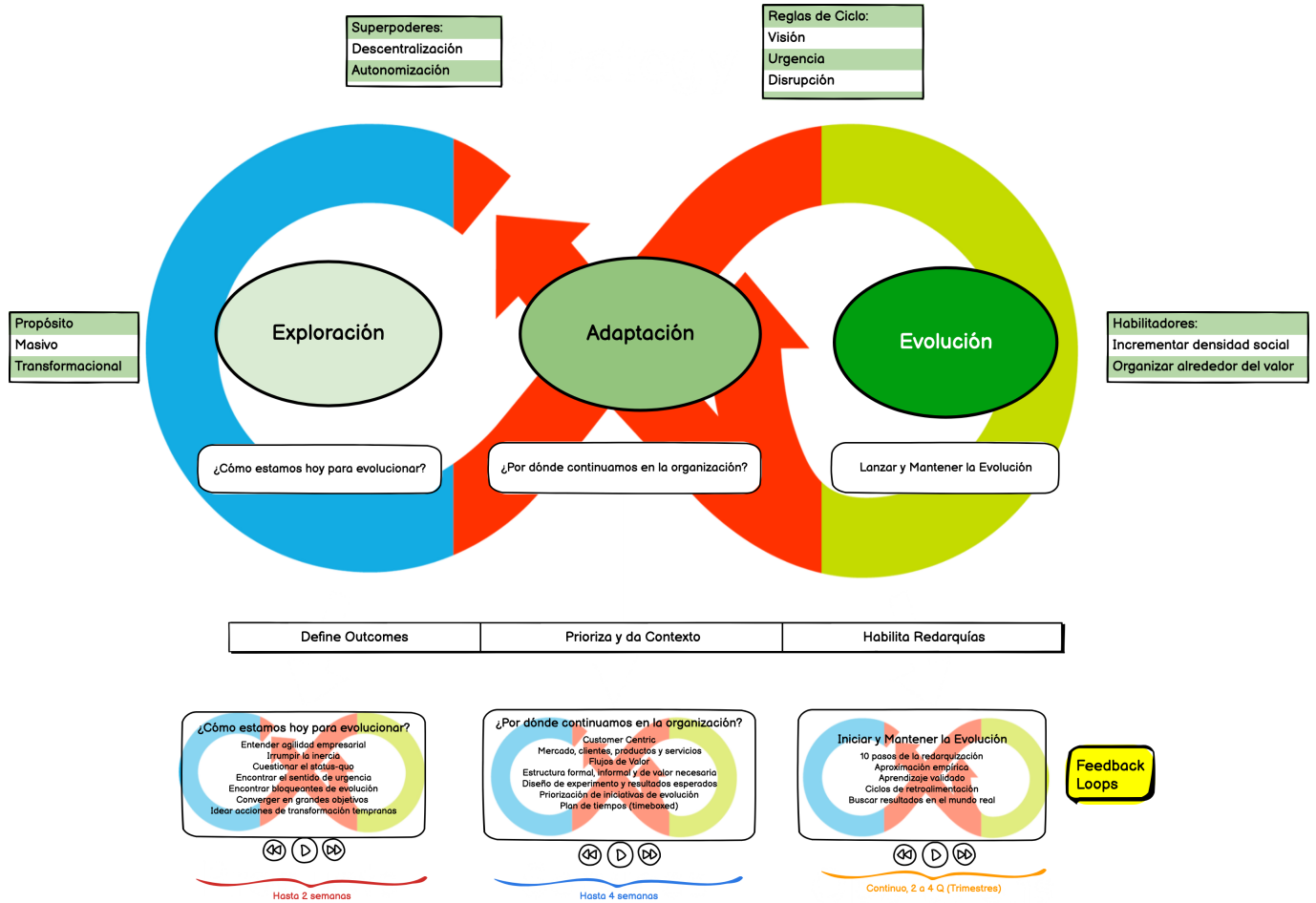
xAdEv (Explorar - Adaptar - Evolucionar) es un modelo de múltiples ciclos de retroalimentación que interoperan de manera continua para crear organizaciones internamente organizadas en red (redarquizadas) partiendo desde estructuras tradicionales generalmente basadas en métodos de gestión Taylorianos, montadas sobre estructuras jerárquicas o proyectizadas.

Este modelo de ciclos concurrentes (múltiples hilos de transformación en paralelo, autónomos, descentralizados y orquestados por propósito) se basa en la idea de mantener los principios de **propósito, autonomía y descentralización** con las personas integrantes de la organización, brindándoles el poder de cambio y adaptación, haciéndolas protagonistas y diseñadoras a la vez que ejecutoras de los modelos operativos generados por ellas mismas.

## Ciclos de Transformación simultáneos



El ciclo estabilizador principal es el que se monta sobre un **mobius** que nos invita a pensar en un eco-ciclo de la transformación para la evolución.



El autor Leandro Herrero cita en su libro [However: Work could be remarkable](#):

**The trouble with most ‘change management’ approaches is that they start from the premise that ‘people ARE resistant to change’. So when all you see is resistance, all your energy will go into overcoming that resistance. “Here is the mountain, guys; get into climbing mode.”** If anything, we ARE change. We are made of change; material, biological, psychological, spiritual. Our clay is as changeable as the weather, the seasons, the cycle of night and day. We are of a highly adaptable nature. In fact, our capacity to adapt as humans is incredible. We were born unfinished and imperfect for a reason, so that we can always change and adapt. We ARE the most changeable entity under the sun. So let’s qualify: we may object to change. Sure! When? When change is imposed on us without our having a sense of relative control or space for manoeuvring. When we don’t see the reason, the need. When we perceive change as a threat. When maintaining the status quo is rationally or emotionally preferred. When we feel cheated. ... So how about this: change your default position as a leader. Start with: “People DON’T HAVE TO RESIST this change. And if they do, let’s figure out why.” Now that’s a good start. We are not resistant to change.

**El problema con la mayoría de los enfoques de “gestión del cambio” es que parten de la premisa de que “las personas SON resistentes al cambio”. Entonces, cuando todo lo que ves es resistencia, toda tu energía se enfocará en superar esa resistencia. “Aquí está la montaña, chicos; entren en modo de escalada”.** Si algo es el cambio, NOSOTROS LO SOMOS. Estamos hechos de cambio; material, biológico, psicológico, espiritual. Nuestra arcilla es tan

cambiante como el clima, las estaciones, el ciclo de la noche y el día. Poseemos una naturaleza altamente adaptable. De hecho, nuestra capacidad para adaptarnos como seres humanos es increíble. Nacimos incompletos e imperfectos por una razón, para que siempre podamos cambiar y adaptarnos. SOMOS la entidad más cambiante bajo el sol. Entonces, califiquemos: podemos objetar el cambio. ¡Claro! ¿Cuándo? Cuando el cambio se nos impone sin tener un sentido de control relativo o espacio para maniobrar. Cuando no vemos la razón, la necesidad. Cuando percibimos el cambio como una amenaza. Cuando mantener el status quo se prefiere de manera racional o emocional. Cuando nos sentimos engañados. ... Entonces, ¿qué tal esto?: cambia tu posición predeterminada como líder. Comienza con: "Las personas NO TIENEN QUE RESISTIR este cambio. Y si lo hacen, descubramos por qué". Eso es un buen comienzo. No somos resistentes al cambio.

---

From:

<http://xadev.wiki/> - **Creando organizaciones adaptativas**

Permanent link:

<http://xadev.wiki/doku.php/wiki:cic-ret:cen-per>

Last update: **2024/10/01 13:24**

