



Resumen del libro: Spiral Dynamics (DINAMICAS DE LA ESPIRAL)

Autores: Don Beck y Christopher Cowan

Versión inicial de este resumen por Steve Dinan, Instituto Esalen.

Traducido por: Gricelia Bonilla y Rubén C Bonilla.

Revisado y adaptado por Roberto Bonilla, TECNOS

roberto.bonilla@humanemergencia.org

Este es realmente un libro fascinante una vez que se han leído las primeras páginas y entendido el esquema del código de colores, nos presenta, en increíble detalle un modelo de desarrollo espiral que nos ayuda a ver al mundo de una forma completamente diferente. Beck y Cowan se refieren a estos patrones de pensamiento como vMemes. El concepto de vMeme fue acuñado haciendo un paralelo con los Genes. Los genes del ser humano están estrechamente vinculados con su DNA, de igual forma podemos hablar que en los grupos humanos existen vMemes los cuales a su vez definen un DNA social.

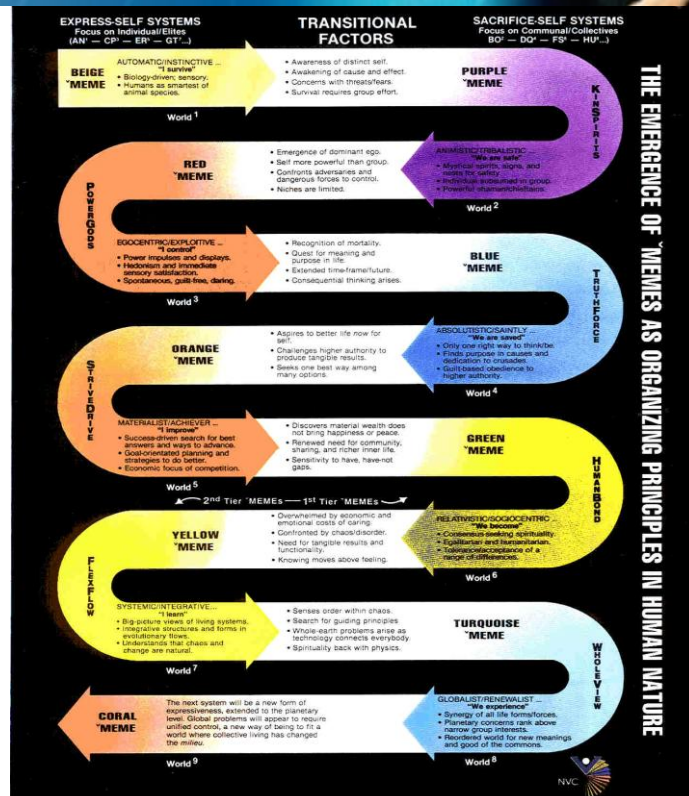
**Lo que nos divide en la sociedad, no son nuestros *genes*, sino nuestros *vMemes*.
Nos parecemos diferentes debido a nuestros *genes*;
Pensamos y actuamos diferente debido a nuestros *vMemes*.**

Se puede pensar en los vMemes como amplios paradigmas orientadores, un esquema a través del cual interpretamos el mundo. Estos vMemes se dividen en ocho niveles, con la posibilidad de que unos más avanzados estén emergiendo en este preciso momento. A su vez, cada nivel tiene fases de entrada, clímax y declive.



Spiral
Dynamics es
un modelo
abierto, su
evolución
continua de
manera
permanente...

17/05/2003



Beck y Cowan evitan uno de los errores más comunes en este tipo de modelos al manejar una gran fluidez. Primero, factores situacionales instan a diferentes vMemes a "encenderse". Es probable que nos apoyemos en un determinado vMeme en el dominio religioso y que nos manejemos con otro en relaciones íntimas. En tiempos de guerra intensa, los vMemes inactivos o de menor intensidad frecuentemente salen a la superficie. Más aún, Beck y Cowan argumentan que la expresión saludable de cada vMeme es esencial para el bienestar del desarrollo de la espiral. De esta manera, permiten el tipo de análisis estructural que es tan útil en los modelos de cambio, sin el rígido (y enajenante) proceso de tan solo acomodar a la gente en cajas, períodos o roles.

Podemos ser motivados o ayudados para usar paradigmas más complejos y evolucionados, pero el objetivo de lo que Beck y Cowan llaman "el mago de la espiral" es encontrar a la gente, situaciones y culturas exactamente donde se encuentran, creando modelos organizacionales y políticos que estén, a lo mucho, medio paso delante de los individuos involucrados. El mago de la espiral reconoce que la salud de la espiral en su totalidad es el factor dominante y que el cambio sucede generalmente poco a poco. Beck y Cowan están más interesados en lubricar el cambio efectivamente que en rechazar y deshacerse de viejas estructuras. A continuación se incluyen los 8 vMemes que se han identificado hasta el momento. Es recomendable invertir un poco



de tiempo en estudiar el diagrama mostrado a continuación, leyéndolo de abajo hacia arriba nivel por nivel.

NIVELES ESTRATIFICADOS DEL DESARROLLO HUMANO Y SUS CARACTERISTICAS

vMEMES	COLOR	TEMA	PENSAR	SISTEMAS DE VALOR	ESTILO DE VIDA
Nivel 8	Turquesa	Visión Completa	Holístico	armonía, espiritualidad existencia holística	Vive con sabiduría
Nivel 7	Amarillo	Fluir Flexible	Integrante	Rejuvenece el planeta, realidades mutuas	Vive para mutualidad
Nivel 6	Verde	Vínculo Humano	Sociocéntrico	Establece comunidad, igualdad, autenticidad	Vive para la armonía
Nivel 5	Anaranjado	Impulso Luchador	Estratégico	Exito, materialismo, imagen, estatus	Vive para ganancia
Nivel 4	Azul	Verdad Forzosa	Absolutístico	Autoridad, propósito 'un-sólo-camino-recto'	Vive para el futuro
Nivel 3	Rojo	Dioses-de-Poder	Egocéntrico	Poder, gratificación, gloria, sin barreras	Vive para ahora
Nivel 2	Púrpura	Espíritu Familia	Tribalístico	Tradiciones, ritos, tabues, grupo, 'nuestro pueblo'	Vive para grupo
Nivel 1	Natural	Sentido Sobreviviente	Instintivo	Mantenerse vivo, seguridad	Vive para sobrevivir

Adaptado de: ROSADO CONSULTING for Change in Human Systems

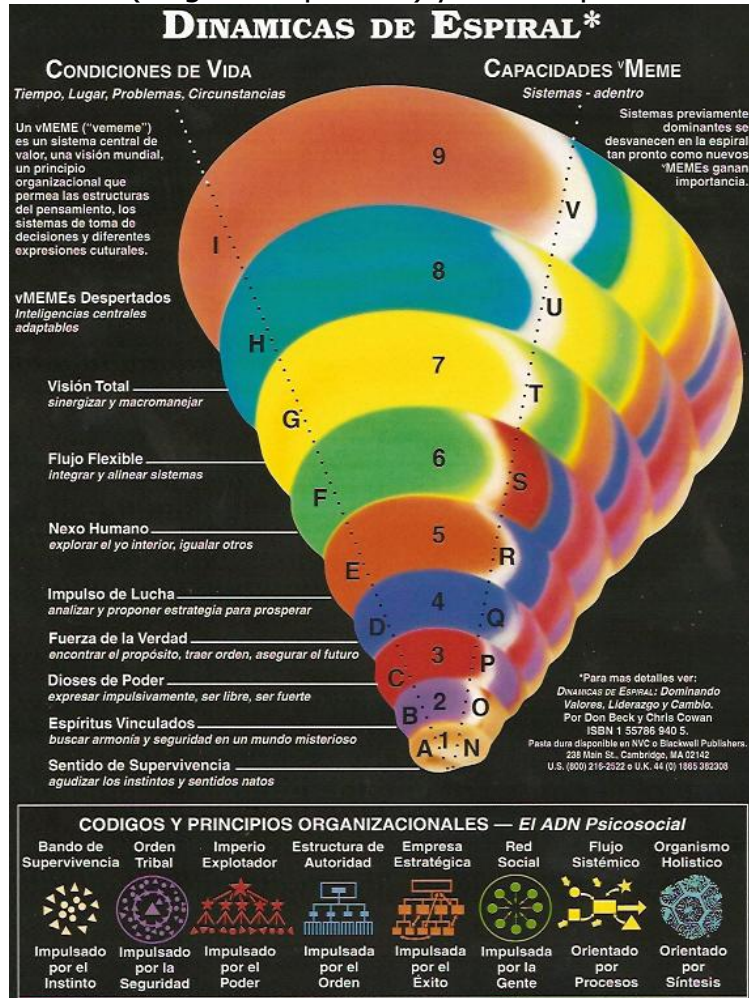
Como se puede apreciar cada vMeme nos lleva a ciertas creencias, agrupaciones sociales, patrones de motivación, dinámicas organizacionales y metas. Si tratamos de imponer soluciones o estructuras que estén demasiado lejos de el vMeme activo (que reflejen o comprometan vMemes inapropiados) tendremos como resultado enajenación y rebelión en vez de transformación. De esta manera, Beck y Cowan ponen como modelo una forma de ser que es inminentemente práctica, sensible y orientada hacia la transformación.

Muy frecuentemente, intuimos un modo de ser "mejor" o "más alto" sin respetar las etapas de cambio y desarrollo que deben de suceder antes de que un gran número de gente en una organización o sociedad pueda actuar en un modo tal. De hecho, Beck y Cowan evitan utilizar términos como "mejor" o "más alto" y en su lugar prefieren hablar de vMemes más complejos, es decir las personas o grupos sociales que tiene activos los niveles más altos poseen una mayor capacidad de comprender problemas más complejos. Sin lugar a dudas hay una jerarquía involucrada pero es más natural que evaluativa.

Los ocho memes dominantes hoy en día se mencionan a continuación con una variedad de factores que reflejan diversas formas de ver al mundo. Cada vMeme históricamente ha surgido en respuesta a las necesidades de condiciones de vida



nuevas y más complejas. Puede observarse que los vMemos se van alternando entre un enfoque individualista (Beige es el primero) y un enfoque colectivo.



1.- Beige: Semi-edad de piedra, generalmente no muy activo en el presente, dominado por la naturaleza e instinto de supervivencia básico, actúa de manera muy parecida a otros animales. Surge en grupos de supervivencia con forma de clan. La hambruna puede aparecer en grandes grupos de gente atrapada en este color. Ejemplos: recién nacidos y adultos seniles, gente de la calle con enfermedades mentales, gente muriendo de hambre, Alzheimer en su última etapa.
.1% de la población.

2.- Morado: Espiritista y tribal, mágico, cercano a la tierra y cíclico en apariencia. Esto le lleva a agruparse en tribus, se enfoca en rituales para apaciguar espíritus ancestrales. Los lazos de sangre son fuertes. El liderazgo del morado exige respeto hacia las reglas y los votos de clan y hacia los "líderes". Recompensar a alguien muy visiblemente puede romper el lazo del grupo con consecuencias negativas. El cambio debe ser personificado en rituales, tradiciones y símbolos. Ejemplos: Angeles de la



guarda, maldiciones estilo vudú, juramentos de sangre, artículos de buena suerte, supersticiones, unión en equipos atléticos.

10% de la población. 1% de poder.

3.- Rojo: Explotador, rudo y tosco, autoritarismo primitivo, encuentra su expresión a través de la esclavitud o esclavitud virtual, explota la labor sin entrenamiento adecuado. Generalmente liderado por un jefe general y un número de agentes y existe una marcada división entre los que tienen y los que no tienen. Se asume que la gente es floja y debe de ser obligada a trabajar. Los verdaderos líderes deben de suprimir sus tendencias humanas naturales. Actualmente evidente en la vida callejera y en las pandillas de las grandes ciudades. Motivados por "héroes" y conquista. Feudalismo. Ejemplos: Niños de 2 años, reinos feudales, soldados de fortuna, muchas estrellas de rock, Power Rangers, juventud rebelde. En su lado claro o positivo este vMeme incluye también los comportamientos heroicos, alta autoestima y determinación para hacer que las cosas sucedan.

20% de la población. 5% de poder.

4.- Azul: Autoritario, leal a la verdad, la cual es definida por el grupo social. Lleno de propósitos, patriótico, guía a la gente a obedecer la autoridad, se siente culpable cuando no se conforma con las leyes del grupo, trata de crear un gran bien a través de su propio sacrificio. Trabaja muy bien en economías industriales. La disciplina es estricta pero usualmente justa y pública (por ejemplo las golpizas en Singapur). Los E.U. se han deshecho de las industrias azules, (intensivas en mano de obra) las cuales se han cambiado a México, Taiwan, Malasia y a cualquier otra parte donde el azul es actualmente fuerte. Las industrias azules eventualmente se cambiaran a Africa, en la opinión de Beck. Técnicas de liderazgo Moralísticas-prescriptivas . La estructura organizacional es piramidal.

Ejemplos: Niños exploradores, Billy Graham, América puritana, La China de Confucio, Fundamentalismo Islámico.

40% de la población. 30% de poder.

5.- Naranja: Orientado al éxito personal empresarial, cada persona calcula racionalmente su ventaja personal. Las motivaciones son en su mayoría económicas, la gente responde positivamente con propinas, bonos, dinero; mas que con lealtad pertenecía a un grupo o empleo seguro. Capacidades racionales permiten al individuo probar muchas opciones. La competencia mejora la productividad y estimula el crecimiento. Este es probablemente el vMeme dominante en América en la actualidad. Sus principales preocupaciones son la autonomía y la manipulación del medio ambiente. Frecuentemente resulta en economías de libre mercado y democracia multipartidista. La presente globalización y su presión asociada hacia mayores niveles de competitividad son un claro rasgo de este vMeme.

Ejemplos: Ayn Rand, Wall Street, Rodeo Drive, La industria de los cosméticos, Dallas, Cazz de trofeos, Hong Kong.

30% de la población. 50% de poder.



6.- Verde: Comunitario, sensitivo y humanista, el objetivo principal del verde es la comunidad y el crecimiento personal, igualdad, y atención a los problemas ambientales. El trabajo es motivado por el contacto humano y el aprender de otros, Ser aceptado es más importante que tener ventajas competitivas, valora la apertura y la confianza, teme al rechazo y la reprobación. Los líderes se vuelven facilitadores, menos autocráticos. Las jerarquías se vuelven borrosas en el camino a la equidad con una tendencia a resultar ineficientes, que la gente se vuelve al individualismo agresivo del naranja. Así mismo existe un enfoque hacia el desarrollo sostenible.

Ejemplos: Consultoría Rogeriana, Esalen, Green Peace, Jacques Costeau, Jimmy Carter, La música de John Lennon, Doctores sin fronteras, ACLU; Ben y Jerry's, derechos de los animales, ecología profunda.

10% de la población. 15% poder.

7.- Amarillo: Este es el primer vMeme de la segunda capa (second tier thinking, descrito abajo) en el cual hay un cambio significativo en la capacidad de tener múltiples perspectivas de la vida. El amarillo está motivado a aprender por el solo hecho de aprender y está orientado a la integración de sistemas complejos. El cambio es una parte bienvenida del proceso en organizaciones y en la vida; al amarillo le gustan los retos. Se caracteriza por sistemas de pensamiento y una orientación hacia cómo las partes interactúan para crear un todo más grande. Talentos únicos y disposiciones son honradas cuando contribuyen con algo de valor a un todo mayor. Al amarillo le gusta trabajar con sistemas complejos y tratar diferentes ideas. También se orienta hacia la ecología pero de manera menos abierta. Los pensadores amarillos frecuentemente trabajan en la periferia de las organizaciones, ajustando de manera callada situaciones y procedimientos ante el asombro de los vMemes previos. Ejemplos: Breve Historia del Tiempo de Hawking, teoría del caos, parques eco-industriales, revista Wired, el enfoque sistémico de Peter Checkland, Maria Montessori. 1% de población. 5% de poder.

8.- Turquesa: Holísticos, enfocados a una integración global, en sintonía con el delicado balance de la interconexión entre las fuerzas de vida. Sintético y experiencial, enfoque emergente en la conectividad espiritual. El trabajo debe de ser significativo para la salud integral de la vida. Experimenta sentimientos e información juntos, intensificando ambos. Capaces de ver y honrar muchas perspectivas, incluyendo muchos de los vMemes más bajos.

Estructurado en maneras multidimensionales. Consciente de los campos de energía, conexiones holográficas, en todos los caminos del trabajo y la vida, insta a usar la inteligencia humana colectiva para trabajar en problemas de gran escala sin sacrificar la individualidad. Ejemplo: hipótesis de Gaia, el trabajo de Ken Wilber, Teilhard de Chardin, David Bohm, Villa global, la idea de armonía pluralista de Gandhi, no muy influyente aún. .1% de la población mundial, 1% de poder.



Beck y Cowan denotan los estados de transición entre vMeme y vMeme con letras mayúsculas para el vMeme dominante y minúsculas para el menos fuerte. AZUL/naranja es por lo tanto la salida de una fase predominantemente AZUL mezclada con un naranja que empieza a brotar.

Azul/NARANJA es la fase inicial del verdadero naranja. NARANJA es la cima de una manera de ver el mundo. Generalmente los niveles más altos emergen como olas en una playa: naciendo de la nada, llegando a lo más alto y disolviéndose de nuevo. Cada nueva ola es un poco más alta (más compleja) que la anterior. Este tipo de proceso no es inevitable. Las condiciones de vida cambiantes deben generar suficientes problemas para que la concepción del mundo predominante sea motivada a cambiar.

Una corporación por ejemplo, puede seguir sosteniéndose del AZUL, mientras que la economía de la información introduce maneras totalmente nuevas de negociar. Por lo tanto, muchas compañías de importancia terminan destrozadas al tiempo que la siguiente ola de cambio revela la incapacidad de dicha compañía para adaptarse a nuevas circunstancias económicas.

Ningún vMeme es mejor o peor que otro, la clave es que el vMeme activo coincida con las demandas de las condiciones de vida que el entorno demanda.

Por ejemplo ante un mundo global (naranja) se requieren empresas que sean capaces de desempeñarse acorde con ese vMeme (naranja) predominante. Si una empresa tiene su centro de gravedad en el vMeme rojo, será prácticamente incapaz de dar resultados acordes a un entorno Global.

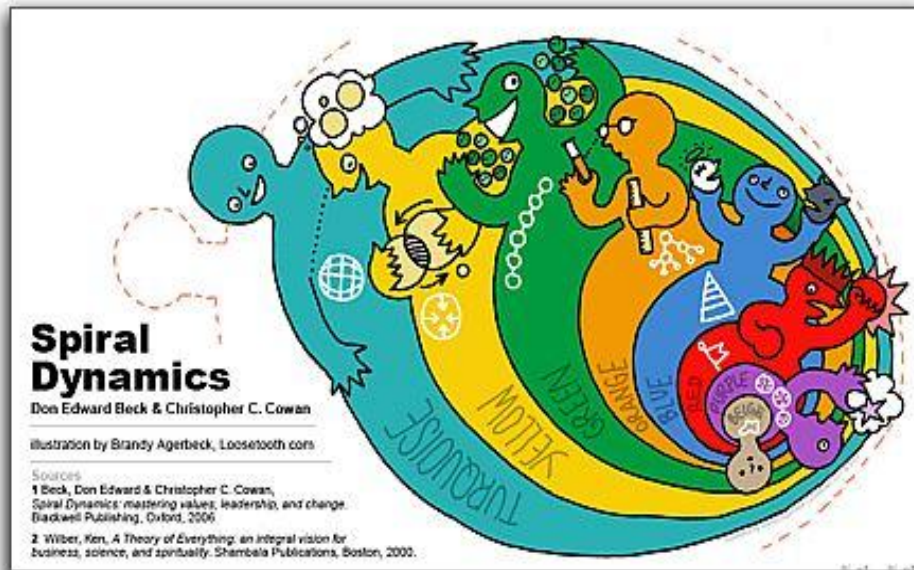
Aunque la trayectoria general es avanzar hacia vMemes más altos, más complejos, siempre debemos retener o incluir los vMemes menos complejos y poder acudir a ellos, supuestamente, en maneras saludables, cuando la situación así requiere. Por ejemplo, en un juego de fútbol, el vMeme ROJO puede ser apropiado, aunque en relaciones personales, el mismo jugador puede expresar el vMeme AZUL.

Algunas veces, la gente ha demostrado ser incapaz de tal flexibilidad, especialmente, en el momento de activar/actualizar vMemes más altos. Beck y Cowan citan como ejemplo a George Bush, (padre) quien personificó el vMeme NARANJA de las décadas del yo, con suficiente azul para mantener a la facción conservadora contenta al mismo tiempo que honraba al individualismo. Y cuando el pueblo americano cambió de intereses, Bush se vio atrapado en su fase azul/NARANJA y se notó su incapacidad de trabajar con los vMemes VERDES emergentes.



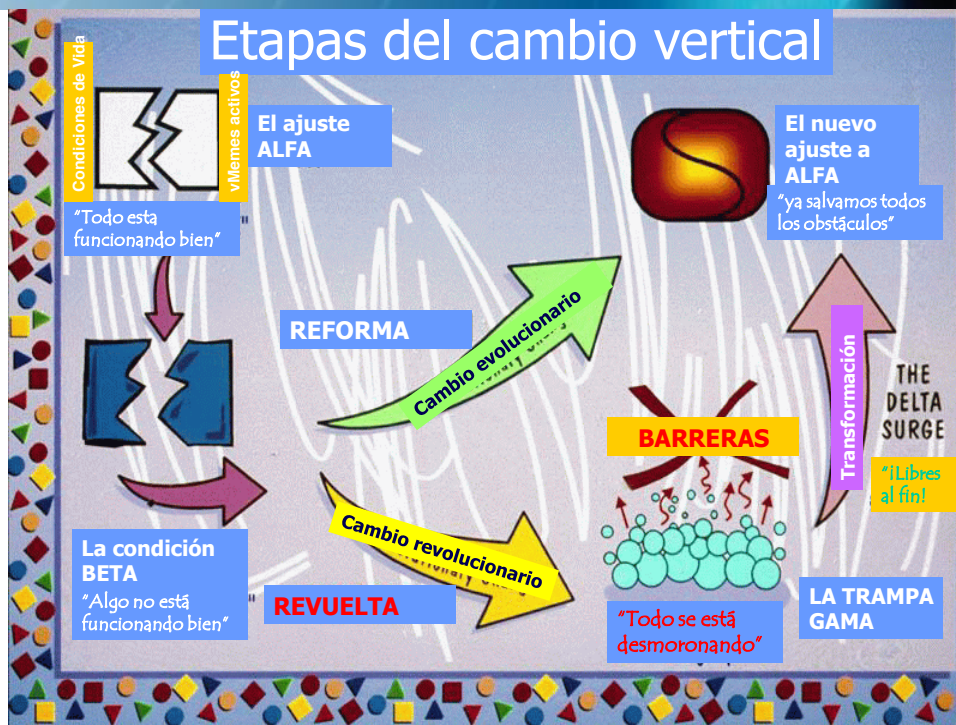
Por supuesto, Clinton salvó el día, atrayendo más a los VERDES que comenzaban a surgir, desde su base NARANJA. Pero más tarde hubo un retroceso ya que el cambio estaba sucediendo demasiado rápido.

Trasciende e Incluye



Beck y Cowan usan un modelo que es como un centro de equilibrio para cambiar la percepción del mundo de las personas . En la condición alfa, el vMeme se adapta hábilmente a las condiciones de vida predominantes. Al cambiar esto, surge la condición beta; en la cual los viejos vMemes empiezan a ser inadecuados para soportar circunstancias cambiantes. Este es un momento de incertidumbre y duda.

De aquí en adelante existen dos posibilidades: Reformar (que es un cambio evolucionario) para crear un nuevo alfa con vMemes más sofisticados, o revelarse (que es un cambio revolucionario), lo cual es generalmente fruto de una lenta reacción al cambio. La rebelión surge de lo que ellos llaman trampa gama; una zona de frustración y desesperanza. Si la gente es afortunada y astuta, un camino de transformación emerge (llamado formación delta) hacia el próximo alfa. Si no sucede así, hay una regresión, o la estructura organizacional se disuelve.



En este equilibrio básico del modelo de desarrollo, Beck y Cowan ven siete opciones principales de cambio; dos horizontales, dos oblicuas y tres verticales .

Las horizontales son 1) afinar y 2) expandirse, ninguna de las cuales altera los vMemes fundamentales de la organización. Las alternativas oblicuas (hacia abajo y hacia arriba) involucran un acceso a vMemes más altos o más bajos de manera temporal para confrontar las presiones de las circunstancias. Las alternativas verticales son 1) rompimiento, el cual es revolucionario pero con riesgo de regresión 2) cambio hacia arriba, el cual evolucionará hasta el siguiente nivel como la formación delta 3) quantum, cuando un número de vMemes cambian simultáneamente. Este tipo de cambio es integral para el éxito al crear una nación y para funcionar en el mercado mundial y es visible en cambios de era como el de la revolución industrial.

El liderazgo promueve el cambio positivo y la salud de todos los niveles de la espiral e involucra una sensibilidad para encontrarse con la gente en el punto donde están. Primero, esto requiere saber si la gente es abierta (capaz de cambiar), atrapada (tienen el potencial de cambiar pero oculto) o cerrada (congelados en un vMeme). En lugar de tratar de dinamitar a los individuos atrapados y cerrados, el mago de la espiral confecciona intervenciones y motivaciones para acercarse al punto donde está la gente.

Si las condiciones de vida o del entorno o el lenguaje del líder está dos o más vMemes de distancia del grupo social, la comunicación será prácticamente imposible.



El estilo de liderazgo óptimo para individuos abiertos es medio paso más allá de su centro de gravedad. Por ejemplo, una población NARANJA es gobernada de mejor manera por un líder NARANJA/verde o quizá naranja/VERDE, quien puede guiarlos más alto sutilmente y al mismo tiempo ser atractivo para la perspectiva actual de tal población. Los individuos más cerrados responden mejor al líder que refleja su mismo nivel. Por ejemplo, los fundamentalistas escuchan mucho mejor a otros fundamentalistas.

El Dr. Clare Graves, quien comenzó este trabajo antes de Beck y Cowan, insistió en que la gente tiene derecho a vivir como quiera vivir. Es nuestro trabajo crear organizaciones que sean aptas para ellos y motivarlos con las circunstancias más apropiadas, que les permitan despertar sus vMemos inactivos.

Beck y Cowan delinean dos tipos diferentes de magos: Magos del cambio y magos espirales. Los magos del cambio son específicos en su propia etapa; dan un ejemplo poderoso y creíble de cómo cruzar la zona entre una visión del mundo y otra. Malcolm X, después de haberse unido al Islam, se volvió un mago del cambio personificando la transición de ROJO(vividor) a ROJO/azul (converso) a rojo/AZUL (radical) a AZUL (verdadero creyente del Islam). Gorbachev también fue un mago del cambio; sin embargo, el demostró cómo los magos del cambio pueden ser dejados atrás al crecer las olas de cambio que ellos mismos ayudaron a crear.

Los magos de la espiral son diferentes; su modo de pensar se deriva del salto cuántico hacia delante en la complejidad de los vMemos de la segunda capa (amarillo y turquesa) y son capaces de ver situaciones desde diferentes perspectivas, de confrontar situaciones específicas. No están puestos en una sola perspectiva, y ven a los vMemos en desarrollo como partes de un organismo común. No impondrán vMemos inapropiados en individuos indispuestos, pero honrarán y respetarán los sistemas motivacionales existentes. Están más preocupados por aceptar la evolución del todo el sistema que en predicar desde una postura definida.

Las organizaciones conscientes de esto, en la opinión de Beck buscan a sus magos espirales, los protegen de las reglas comunes, juegos políticos y limitaciones burocráticas y les permiten observar un gran horizonte para desarrollar nuevas tendencias.



Esto constituye el cerebro (think tank) de una organización, lo que más tarde el llama nivel "Z" (el nivel "X" es el trabajo que hace una compañía su valor agregado explícito para sus clientes, el nivel "Y" son las gentes que facilitan, motivan y apoyan a los que laboran en el nivel "X").

La gente en el nivel "Z" puede ser motivada con atmósferas altamente creativas como: La Laguna de patos salvajes (donde los no conformistas nadan solos), cuidado especial (donde los nuevos son guiados de la mano a aprender acerca del trabajo), cuarto de guerra (donde los signos vitales de la compañía son monitoreados), lapicero de juego (ambiente libre y creativo donde equipos se enfrentan a problemas difíciles), equipo de crisis (expertos en emergencias para estabilizar y reparar). En términos generales, es en este nivel en el que se genera la diversidad que enriquece los sistemas "X" y "Y" de la organización o grupo social.

Los magos de la espiral piensan en sistemas evolutivos y abiertos más que en estados cerrados y estables Responden a corrientes naturales y disfrutan del caos. Pero como están en sintonía con la salud de la espiral en su totalidad, no ponen en peligro ni amenazan a viejo orden. Interactúan cómodamente con muchos mundos conceptuales y lo hacen sistemática e integralmente. Mezclan recursos de ambos lados del cerebro y utilizan las herramientas a su alcance, mas preocupados por la eficacia que por el poder, estatus o pertenencia a un grupo.

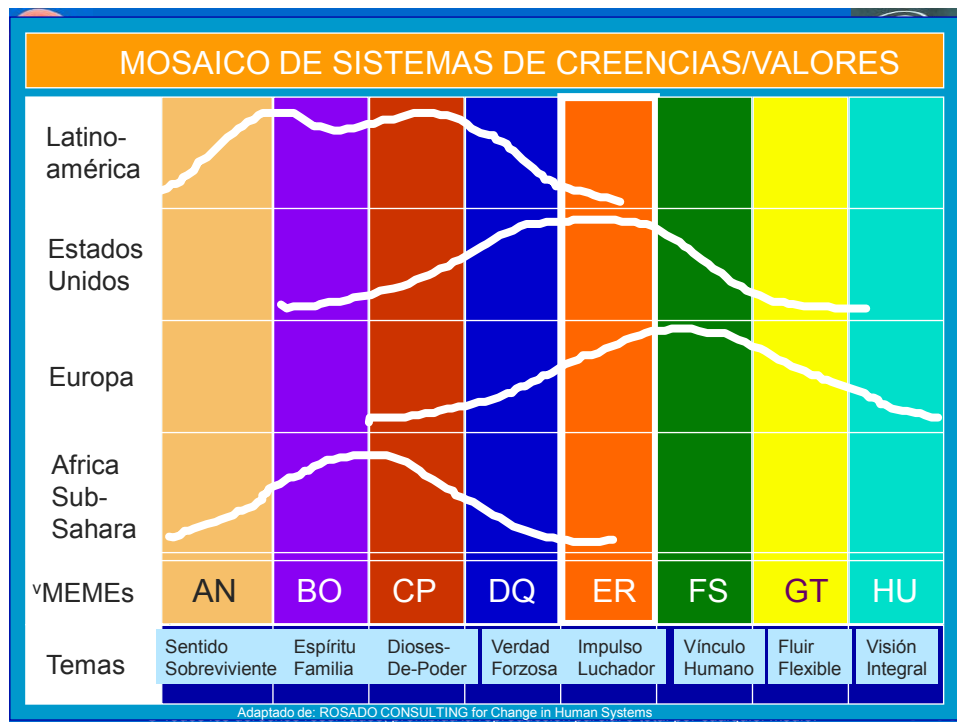
Beck y Cowan opinan que el ejercito de E.U. durante la Tormenta del Desierto demostró muchos de estos principios y que gente como Norman Schwarzkopf y Colin Powell son candidatos a magos de la espiral. El mago de la espiral crea estructuras organizacionales y sistemas motivacionales apropiados para la gente con la que trabajan. Pueden crear cambios públicos rituales para honrar al MORADO, compromisos deportivos para honrar al ROJO, bonos y premios para motivar al NARANJA, celebrar la lealtad a la compañía por el AZUL, actividades del servicio social por el VERDE, y así seguir.

Más que juzgar o tratar de cambiar a la gente en un santiamén, son adeptos a encontrarse con ellos en su propio ambiente. Organizaciones complejas (y sociedades) funcionan con la ayuda de muchos vMemos. Su suave armonización e integración son clave. Hacer esto requiere de amabilidad, apertura, y un liderazgo firme cuando es necesario.

Crear organizaciones saludables es una cuestión, de acuerdo a Beck y Cowan de hacer un alineamiento espiral (enfocado al propósito esencial: efecto plomada) y dejar que todas las decisiones en cuanto a estructura, motivación, uso de recursos, etc., fluyan desde ese punto. A este proceso le llaman "streaming" (hacer corriente) el cual involucra a inteligencias de la segunda línea y a su vez crea sistemas que controlan y honran las mejores aptitudes de cada vMeme.



Otro aspecto relevante, es el de cobrar conciencia de que nunca está un solo vMeme activo, en realidad cada grupo social tiene una cierta curva de distribución de vMemes, en la que el vMeme activo con mayor intensidad se le denomina centro de gravedad.



Diferentes trabajos son más adecuados al perfil de diferentes vMemes, así que el mago de la espiral inteligente, asigna a estos trabajos a quien más se adecuen (no necesariamente los que a la gente les guste más). El comercio por ejemplo es generalmente NARANJA, mientras que la contabilidad se inclina más hacia el AZUL. Muy frecuentemente la gente escoge a los miembros de un equipo por razones equivocadas, e intentan dar un trabajo a alguien a quien no le conforma. La estrategia clásica de poner trabajadores dedicados en puestos altos tampoco honra a los perfiles de los vMemes y a menudo es desastrosa. El estructurar corporaciones de manera de que el avance sea posible aún sin cambiar a otro vMeme es clave en esto.

Probablemente la parte más interesante de este libro es el capítulo final en donde, después de que el lector ha aprendido el vocabulario básico así como herramientas para pensar en dinámicas de espiral, los autores se refieren a una gran variedad de asuntos mundiales de desarrollo, desde China a Rusia hasta la disolución del Apartheid en Sudáfrica. En cada situación, los beneficios de utilizar el lente de la espiral se vuelven más obvios. Por ejemplo: la imposición de economías NARANJA estructura y control sin un sólido cimiento AZUL en Rusia, resulta en un claro camino para regresar al gobierno mano dura del ROJO. La economía AZUL predominante de la era soviética proveía una cierta estabilidad. Ahora, Rusia necesita un líder



AZUL/naranja que pueda crear estructuras sociales que permitan un desdoblamiento más natural del NARANJA, como sucedió en Singapur.

Un punto mencionado con anterioridad, es que cada paso hacia arriba en la espiral es una alternación de un periodo expresivo/individualista a un periodo más comunitario/sacrificial. En cada nivel, esta dicotomía fundamental encuentra una expresión más compleja y sofisticada, pero la alternación es consistente. Los problemas inherentes en cada percepción del mundo son resueltos con una vuelta de regreso al polo opuesto (la vuelta del espíritu empresarial del NARANJA al VERDE comunitario resuelve algunos de los des-balances destructivos del consumismo excesivo, o el daño a la ecología por ejemplo).

Finalmente, ellos opinan que los vMemos están agrupados en conjuntos de seis y que el cambio de VERDE a AMARILLO es un brinco más radical y discontinuo que cualquier previo avance.

Direcciones particularmente importantes (en mi opinión de Steven Dinan):

- 1) Beck y Cowan toman un marco de desarrollo y lo implementan de manera práctica y profunda sin ser enajenante. Algunos de los elementos que primeramente me parecieron simples (como los colores) llegan a ser en realidad cualidades. Más específicamente, los esquemas de colores y diagramas involucran a la parte derecha del cerebro en el proceso y facilitan el hablar de la expresión/activación de ciertas percepciones del mundo en maneras claras. Una vez que suficientes conexiones y asociaciones se han hecho, es más sencillo sólo decir que el VERDE es activado fuertemente en una situación u organización. Y así se crea una excelente y entendible taquigrafía.
- 2) Beck y Cowan separan a la gente de los vMemos que operan en su vida en ciertos momentos. Un problema potencial con muchos de los esquemas de desarrollo es que la gente siente que a sido localizada en algún punto del espectro del desarrollo. Sus egos se activan de manera muy negativa por éste. Beck y Cowan hacen lo mismo pero en una manera mucho más gentil al decir que un vMeme en particular se activa en alguien. La cuña que divide a la persona del vMeme es, creo yo, un movimiento clave para hacer que estas ideas sean comprendidas. Crea una jerarquía gentil y fluida. A pesar que las suposiciones explicadas no son muy diferentes, el lenguaje utilizado evita que la gente se sienta encajonada o categorizada.
- 3) Confrontan explícitamente variables situacionales: es probable que alguien este operando en VERDE con amigos íntimos, en NARANJA en los negocios, y AZUL en su afiliación religiosa. Al reconocer que cada percepción está, hasta cierto punto, activa y/o presente en nosotros (después de haber surgido como parte del desarrollo, claro). Beck y Cowan muestran como ciertos vMemos son quizá más apropiados en ciertas situaciones. El enfocarse en variables situacionales es más cercano a las experiencias reales de la gente.



- 4) Beck y Cowan enfatizan la salud de la espiral en su totalidad y el valor de cada perspectiva del mundo, dadas las condiciones de vida idóneas. Este es un paso importante para volverse un mago de la espiral, uno que muchos líderes de un solo interés o una sola perspectiva deberían de tomar. La arrogancia implícita en las perspectivas de una sola solución, es evidente muchas veces con los de pensamiento ecologista y activista por la paz, quienes ignoran la necesidad de tradiciones religiosas, policía, o muestras de fuerza para enfrentar a vMemos más bajos. También es evidente con consejeros económicos que tratan de imponer principios económicos del Primer Mundo con economías del Tercer Mundo, sembrando de este modo las semillas para rebeliones y explotación. El modo de pensar de la segunda línea reconoce que el camino más sabio y las mejores estructuras organizacionales en diferentes situaciones pueden ser radicalmente diferentes. La necesidad de este tipo de pensamientos es también evidente en círculos interpersonales donde los pensadores brincan de un vMeme a otro. Maestros espirituales TURQUESA (o más altos) constantemente ridiculizan la mente, el raciocinio y el ego, llamándolos innecesarios. En nuestro deseo de expresar la verdad de cierto vMeme, corremos el riesgo de denigrar los beneficios y avances de niveles más bajos y afectar al sano desarrollo de la espiral

En un último ejemplo, los hippies VERDES menospreciaron a la autoridad AZUL y se mancharon con elementos ROJOS como los Hell 's Angels y así minimizaron muchos de los avances que representaban.

Para mayor información visita: www.spiraldynamics.net, www.clarewgraves.com, www.humanemergencela.org, www.humanemergence.org

Dr. Don Beck



Biography

Ref: <http://www.wie.org/bios/don-beck.asp>

Don Beck has been developing, implementing, and teaching the evolutionary theory of Spiral Dynamics for more than three decades. Beck has elaborated upon the work of his mentor, Clare Graves, to develop a multidimensional model for understanding the evolutionary transformation of human values and cultures. As cofounder of the National Values Center in Denton, Texas, and CEO of the Spiral Dynamics Group, Inc., Beck is employing the Spiral Dynamics model to effect large-scale systems change in



and among various sectors and societies of the world. He is the author of *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership & Change*, written with Christopher Cowan in 1996.

Beck's long consulting career has taken him to such diverse settings as 10 Downing Street to consult with Tony Blair's Policy Unit; the south side of Chicago to address the problems faced by inner-city schools; the World Bank to consider the future of Afghanistan; and the boardrooms of major banks, energy companies, airlines, and government agencies. In his 63 trips to South Africa between 1981 and 1988, he had significant impact on political leaders, the business sector, religious leadership, and the general public in order to help bring about the peaceful transition from apartheid to democracy. Out of his experiences there, Beck wrote *The Crucible: Forging South Africa's Future* (1991) with Graham Linscott.

Before his work in South Africa, Beck taught for twenty years at the University of North Texas. There he was named Outstanding Professor in 1978, named Honor Professor in 1979, and listed as an "Outstanding Educator in America" in 1980. Beck has also been the team psychologist for The South African Springboks, winners of the 1995 Rugby World Cup, and has been associated with the Dallas Cowboys, New Orleans Saints, the Texas Rangers (baseball), and the U.S. Olympic Committee for Men's Track and Field. He writes a "sports values" column for the *Dallas Morning News*. He makes his home in Denton, Texas.

Selected books

Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership, and Change
with Christopher C. Cowan (Blackwell Publishers, 1996)

[Buy at Amazon](#)

The Crucible: Forging South Africa's Future
with Graham Linscott (New Paradigm Press, 1991)

[Buy at Amazon](#)

selected articles

Stages of Social Development: The Cultural Dynamics that Spark Violence, Spread Prosperity, and Shape Globalization

The Twelve Postulates

<http://www.globalvaluesnetwork.com/00ArticleContent.asp?aid=71>



selected video, audio, dvd

Leap Into the Future: Leadership for the 21st Century Video

with Andrew Cohen

<http://www.wie.org/misc/leap-future.asp>

organizational affiliations

Spiral Dynamics Integral (SDi)

Spiral Dynamics Integral, founded by Dr. Don Beck, works with the Spiral Dynamics™ model to formulate evolutionary solutions that address the complex issues facing our world today.

<http://www.spiraldynamics.net>

other related websites

<http://www.spiraldynamicsgroup.com/>

<http://www.globalvaluesnetwork.com/>

<http://www.clarewgraves.com/>