

La evolución del 'management' hacia el modelo TEAL

Para llegar al concepto TEAL, Frederic Laloux se basó en un estudio de Ken Wilber y estableció un paralelismo entre **la evolución del ser humano y de las organizaciones** a través de cinco modelos.

ROJO

Tiene su origen en las comunidades más primitivas y se basa en la existencia de **un líder poderoso** que ejerce su autoridad a través del miedo.



Fuente: Frederick Laloux.

ÁMBAR

La jerarquía no se define por el poder, sino por el estatus. Aparecen la **perspectiva a largo plazo**, los procesos estables y la creación de roles formales.



NARANJA

La **meritocracia** desbanca al estatus y sus avances incluyen la innovación sistemática o la responsabilidad compartida entre los miembros de la organización.



VERDE

Sitúa el foco en el **bienestar de todas las partes** (clientes, empleados, comunidades, etc.) y busca el empoderamiento de los miembros de la organización.



TEAL

Surge cuando una organización aúna **autogestión y eficiencia**. No solo es un medio para alcanzar unos objetivos, sino que tiene su propio propósito evolutivo.

