

# La Indagación Apreciativa

La **Indagación Apreciativa** valora lo mejor que existe en Ud tanto como en su equipo y en su organización.

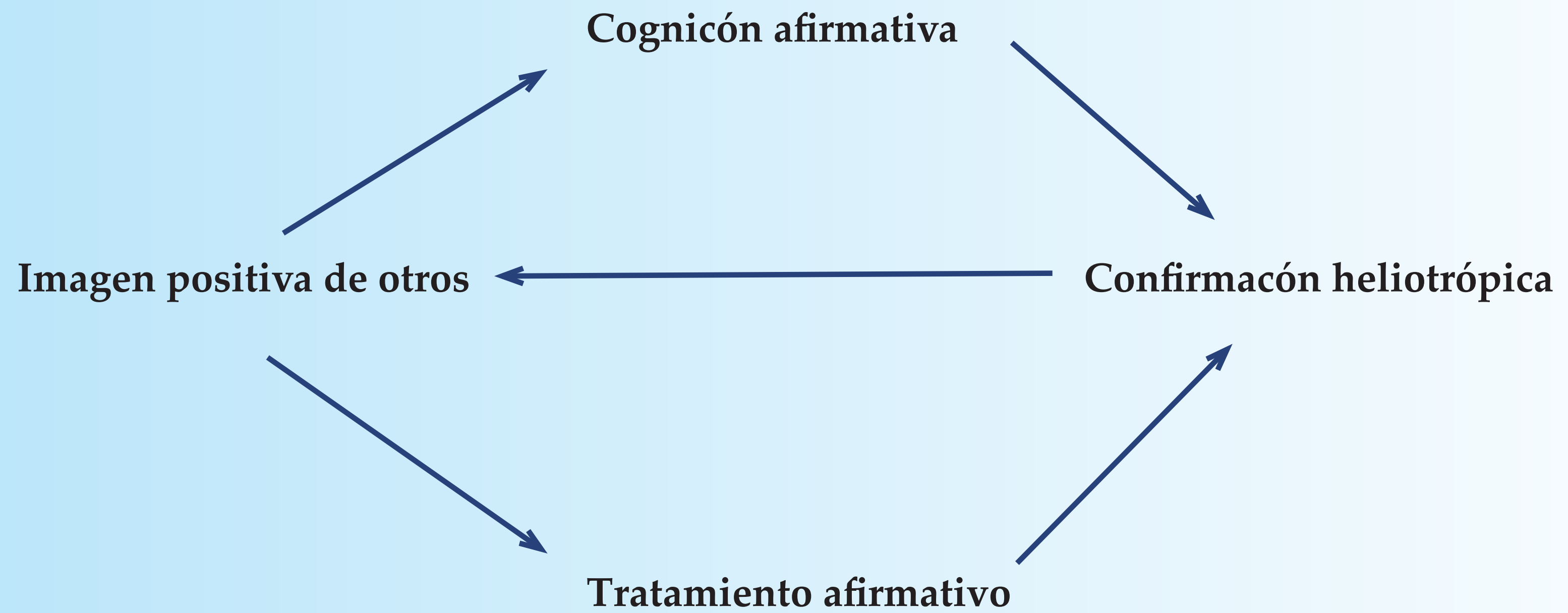
Es una metodología **que centra las fuerzas positivas y generadoras** de vida de una organización.

Todas organizaciones tienen **un nucleo positivo** que hay que **descubrir** y sobre el cual se construye la organización que **soñamos y queremos**.

La **creación de imágenes positivas** del futuro llevan a **acciones positivas** y las **acciones positivas** conducen a **nuevas imágenes positivas**.

El **enfoque en lo positivo** genera una **cultura** organizacional caracterizado por el **entusiasmo**, la **colaboración**, la **creatividad** y el **compromiso por la excelencia**.

# El efecto de Pigmalión



El efecto **Pigmalión** afirma que determinadas expectativas sobre el comportamiento de las personas pueden afectar realmente a su rendimiento y desarrollo.

Se trata de una **profecía de autocumplimiento**.

En este sentido somos nosotros(a)s mismo(a)s que podemos influir positivamente en nuestro entorno tanto como en nosotros(a)s mismo(a)s.

La **estructura** que creamos así, forma nuestra **estrategia** tanta como nuestra **cultura**.

Normalmente, la persona se esfuerza por descubrir las disposiciones que hacen que los demás se comporten de una determinada manera.

Y solemos fijarnos en el **éxito** o el **fracaso**.



## Esquema de **atribución** del éxito y el fracaso según Weiner (1985)

Posibles causas del éxito y del fracaso son:

**Localización** (¿La causa está fuera o dentro de mí?)

**Estabilidad** (¿La causa es estable o meramente temporal?)

**Controlabilidad** (¿La causa es controlable?)

## Posibles causas del éxito y del fracaso

	Causa Interna		Causa Externa	
	Estable	Inestable	Estable	Inestable
<b>Controlable</b>	Capacidad (por ejemplo, conocimientos y habilidades)	Esfuerzo	Recursos situacionales y sociales duraderos (por ejemplo, contactos sociales, activos financieros)	Recursos de situación y sociales temporalmente disponibles (por ejemplo, asesoramiento, apoyo)
<b>No - controlable</b>	Talentos (por ejemplo, inteligencia)	Energía	Facilidad o dificultad de la tarea	Suerte / casualidad

## Posibles causas del éxito y del fracaso

	Causa Interna		Causa Externa	
	Estable	Inestable	Estable	Inestable
Controlable				
No - controlable				

Uno de sus colegas entrega un trabajo realmente malo. ¿Qué suele decirle?

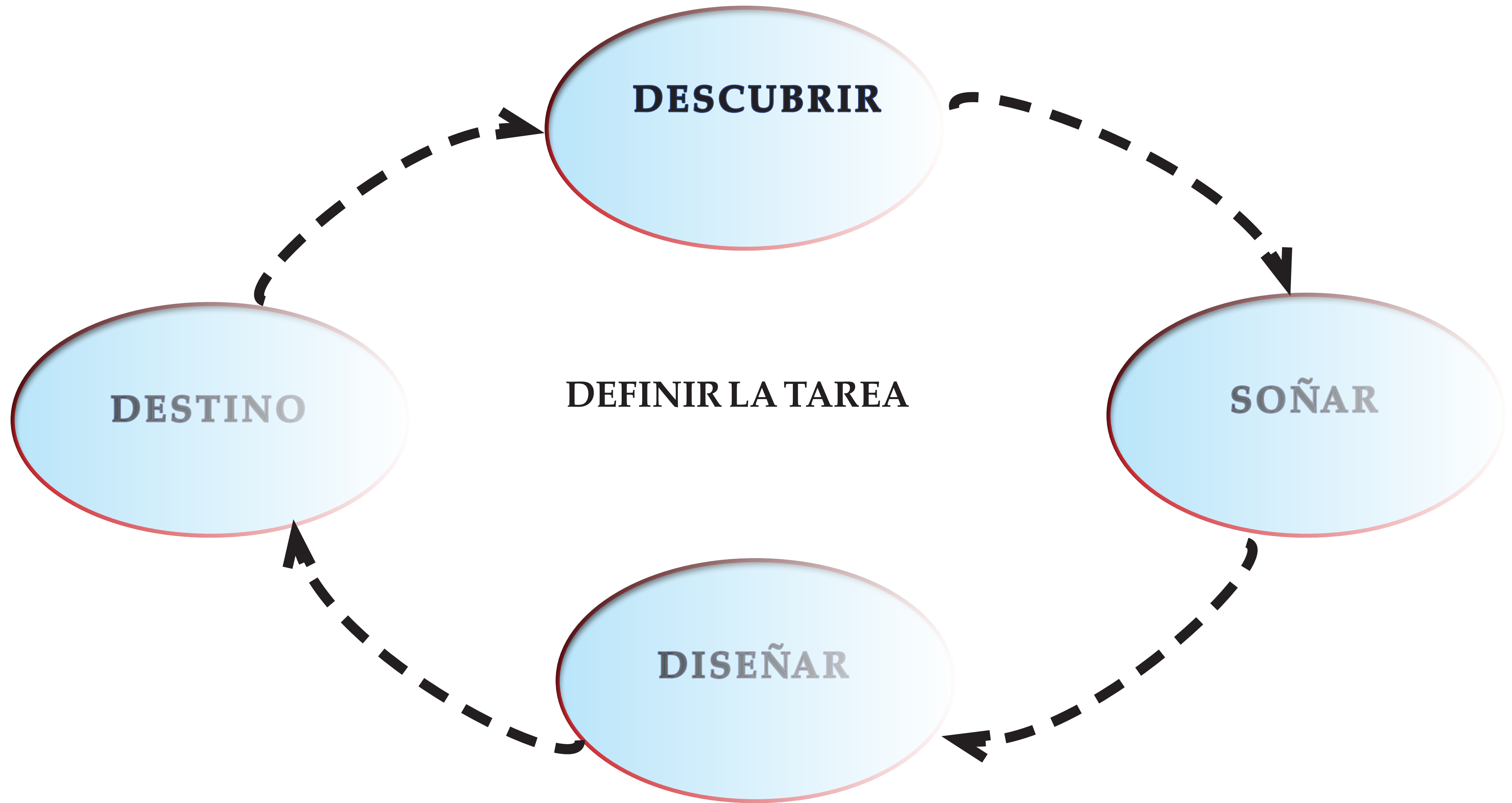
Utilice la tabla de atribuciones: ¿qué preguntas podría hacerle ahora?



*Cuando expresamos nuestras críticas, a veces somos muy brusco(a)s e injusto(a)s.  
Aquí utilizamos el paso intermedio de la Teoría de la Atribución para mejorar nuestra  
manera de preguntar adecuadamente.*

*Si queremos mejorar aún más, podemos prescindir por completo de ella y concentrarnos  
exclusivamente en la indagación apreciativa.*





## DESCUBRIR

Identificar lo que da vida y apreciar **lo que es**.

Los momentos cumbres a nivel personal y de la organización.

Lo que da vida a la organización, sentido al equipo y motivación a la persona.

Los factores que posibilitaron los momentos cumbre. Estos factores pueden relacionarse con el liderazgo, las relaciones internas, la comunicación, las estructuras entre otros.

Los logros excepcionales relacionados con el tema elegido y conectados con las personas, el equipo y la organización.

Si las personas saben, en el seno de una organización, cuando han actuado con éxito, es probable que deseen repetir esos momentos en el futuro por la importancia que adquieren.

# SOÑAR

Identificar „lo que podría ser.“

Esta fase articula el enfoque estratégico, un propósito o una afirmación de una intención estratégica.

Visualizamos los resultados de la llamada que sentimos que nos impulsa a avanzar.

Creamos una visión individual y, luego, compartida de lo que queremos y lo que podría ser (la organización, en relación al tema que se ha elegido para la intervención).

Identificamos los temas comunes que utilizarán para diseñar propuestas en la próxima fase de *Diseñar*.

# DISEÑAR

Esta fase centra en diseñar la organización ideal para lograr sus sueños.

Hay que seleccionar los elementos de diseño.

Identificar los temas sobre los que se diseñarán propuestas.

Involucrar al grupo en un diálogo sobre el tema que se considere prioritario.

Crear y escribir las propuestas provocadoras o declaraciones de posibilidad.

Identificar las relaciones internas y externas que facilitarán su propuesta en marcha.

Esto es la fase de co-construcción.

## DESTINO

La fase final del ciclo se denomina *destino*.

**¿Qué será? ¿Cómo será?**

Hay que presentar resultados, tanto como mantener la capacidad de improvisar y aprender más de los sistemas.

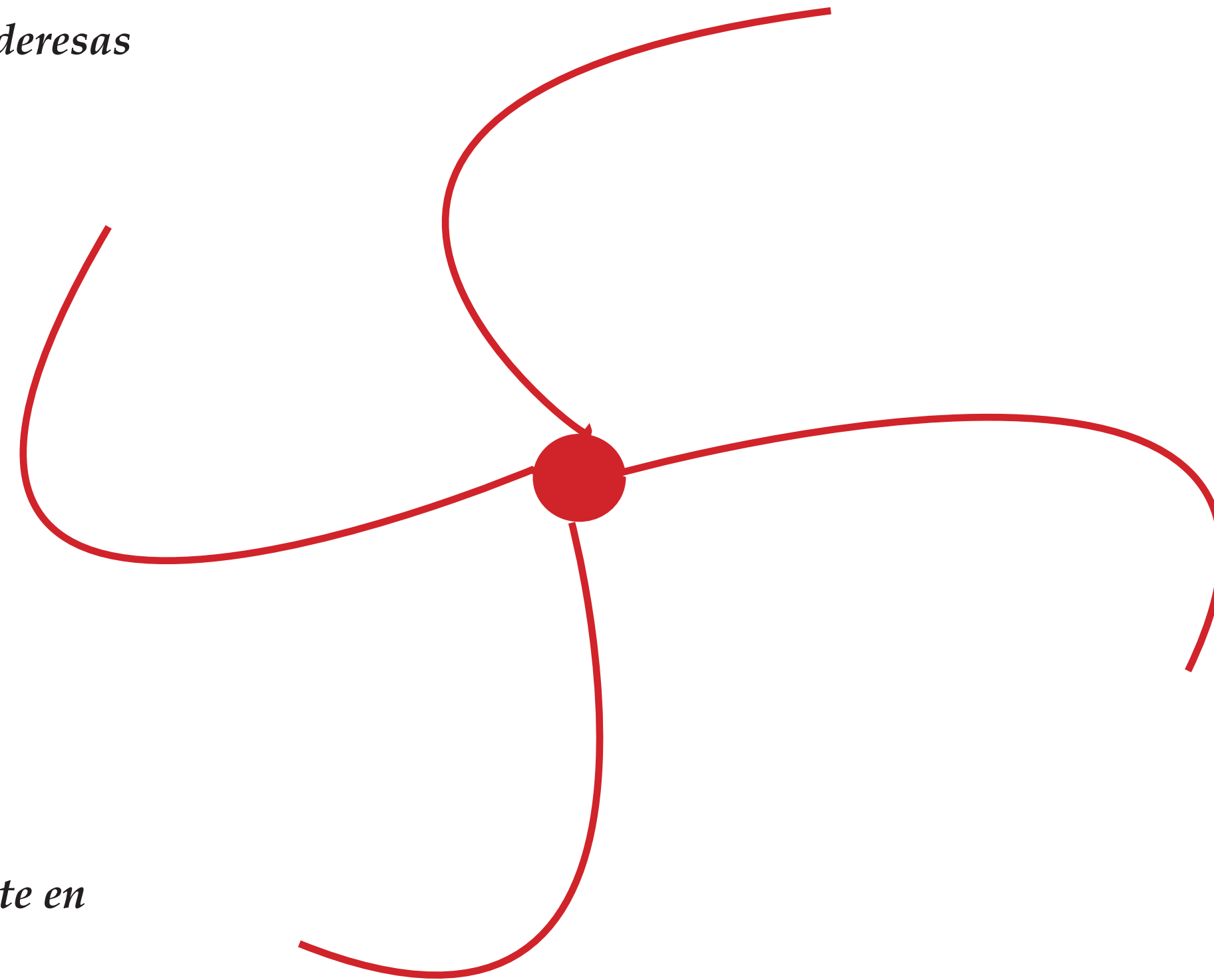
Hay que revisar y actualizar las propuestas provocadoras.

La clave para mantener el impulso es incorporar una „mirada apreciativa“ a todos los sistemas, procedimientos y modos de trabajo de la organización.

Hay que desarrollar la capacidad de localizar y ventilar oportunidades al mismo tiempo.

*Mientras que los líderes y lideresas localizan y abanicán*

*Sabemos dónde queremos ir*



*No necesitamos permiso para actuar*

*Actuamos voluntariamente en acciones visibles*