

Indagar o Dialogar Apreciativamente

Luisa Cordeiro

Indagar apreciativamente,
un nuevo dialogo

La Indagación Apreciativa, también llamado Diálogo Apreciativo, es un modelo de gestión de cambios, basado en las ideas de David Cooperraider*. Su creador la define como "... un hábito mental, sentimental e imaginativo que está siempre a la búsqueda del logro, de la fuerza mental y de la incidencia de la alegría. Es una teoría constituida que racionaliza y refuerza los procesos de pensamiento que se mueven por el mundo de manera generativa, buscando y encontrando imágenes de lo posible en lugar de escenas de desastre y desesperación" (1)

En esta metodología su autor nos propone **aprender haciendo**, llevando el foco de atención a aquello que hacemos y concientizándolo, dejando de lado el hacer automático en el que nos instalamos la mayor parte del tiempo, muchas veces sin darnos cuenta y descubrir el potencial que existe en toda persona y/u organización, para dirigirlo en una acción común. Ampliar la conciencia respecto de los pensamientos, imágenes y conversaciones que circulan por toda organización y la

influencia que los mismos tienen en la generación del futuro de la misma.



En toda persona, organización y empresa, existe un amplio bagaje de **experiencias de colaboración y compromiso** que se evidencian momentos de creatividad, liderazgo, trabajo en equipo, de colaboración que seguramente constituyen su acervo cultural a partir de las cuales se interrelacionan con otras personas y organizaciones.

Perspectivas

Las situaciones de vida, cambio y crecimiento tanto en personas como en instituciones las podemos analizar desde diferentes perspectivas: ya sea enfocándonos en los problemas que se nos presentaron o bien enfocándonos en los momentos de logro de las mismas. Y desde la elección del enfoque surge la metodología a utilizar.

El enfoque tradicional observa la situación y/u organización desde la perspectiva que la situación es un "problema a resolver", y desde este punto de vista, investiga en aquello que falta, es decir, "el déficit". Identifica necesidades, causas, efectos y consecuencias y a partir de este análisis permite reconocer los mapas mentales o modelos de pensamiento que originaron la situación, los hábitos, los pasos que se dieron para llegar a la misma, desarrollando a posteriori opciones y alternativas para superarlas.

Resolución de Problemas	Dialogando Apreciativamente
" Necesidad percibida"	Valorar: que nos dio vida?
Identificar el problema	Visionar: ¿Qué podría ser?
Análisis de la causa	
Análisis de posibles soluciones	Innovar: ¿Qué será?
Tratamiento: Planear la acción	Dialogar: lo que sería
La organización es un problema a resolver	Organizar es construir un Puente hacia el éxito

El enfoque de Resolución de Problemas, utilizado habitualmente, busca los problemas que pueden existir en la organización y se enfoca en ellos.

El enfoque apreciativo busca descubrir la fuerza interior, los puntos fuertes que hacen que la persona /organización esté vital y sana. Redescubrir los momentos de protagonismos en situaciones de cambios intensos y profundos y rescatar los momentos de máxima fortaleza.

Incorporar el enfoque apreciativo nos lleva a repensar a las personas y/u organizaciones como soluciones, con un potencial infinito.

Cuando partimos desde esta creencia o supuesto, las preguntas que hacemos acerca de la situación cambian su dirección: Por ejemplo ¿Qué es lo que da vida a esta organización? ¿Cuándo está mas viva?

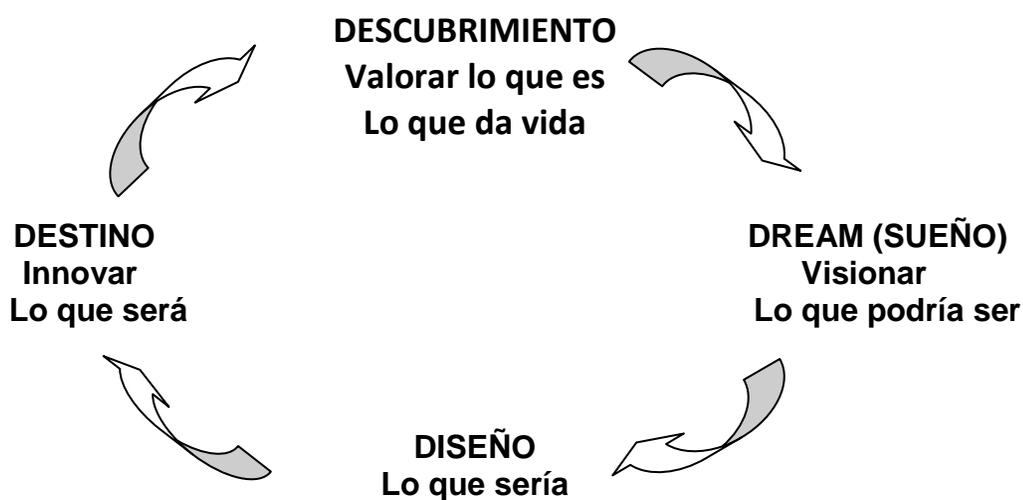
Se busca descubrir la pasión o el coraje, o el compromiso que hizo que esta organización fuera creada y sostenida en el tiempo, direccionando las preguntas hacia los momentos de logro.

Valorar

El valor crea valor.

Los Diálogos Apreciativos están enfocados a apreciar, comprender, crecer y cambiar, y se pueden llevar a la práctica generando de entrevistas personales o bien, reuniones con la organización en pleno.

La Indagación Apreciativa tiene 4 tiempos o etapas y podemos llamarlo el proceso de las cuatro "D":



Temas o Tópicos

Los tópicos son las semillas para los descubrimientos y cambios futuros.

Un punto importante en esta metodología es descubrir el tópico o tema a trabajar, pues esto es lo que dará dirección a su desarrollo. Por lo tanto requiere:

a) encontrar el tópico **positivo** o tema a trabajar, el que permitirá repensar las posibilidades o nuevas perspectivas en el desarrollo de la situación y

b) generar **preguntas poderosas**, que conecten a las personas y/u organizaciones con sus potencialidades.

Los sistemas humanos se mueven en la dirección de las preguntas que formulan

Este **nuevo enfoque comunicacional** está orientado a generar redes conversacionales enfocadas a apreciar, es decir, ver lo mejor de lo que hay en las situaciones y/u organizaciones. Y a partir de este descubrimiento, favorecer la creación de espacios conjuntos en los que se puedan elaborar sueños, posibilidades, planificación y logro de las mismas o materialización de las metas propuestas, generando espacios de colaboración y creatividad para el desarrollo y crecimiento de la organización.

BIBLIOGRAFIA

1. Seminario. David Cooperrider y Judy Foster. Buenos Aires. Agosto 2002.
2. Diálogos Apreciativos: Un paradigma de transformación. Artículo de David Cooperrider y Jane Magruder Watkins (#)
3. Investigacao Apreciativa. David L Cooperador. Diana Whitney. Edit. Quantum