



# LA INDAGACION APRECIATIVA Y EL COACHING

Hugo Urdaneta Fonseca (\*) 17 de noviembre 2016

Indagar implica conocer, averiguar, o descubrir algo. Apreciativa significa aprecio o estimación que se hace de alguien o algo, ver lo mejor del mundo. Al unir los dos términos Indagación Apreciativa (Appreciative Inquiry) tenemos una búsqueda de lo positivo, es decir desde la fortaleza y no desde la debilidad.

## APRECIAR LAS FORTALEZAS

En otras palabras, es apreciar los activos, que son lo que poseemos, al contrario de lo carecemos.

Para David Cooperrider creador del concepto de IA, ésta es una metodología que se enfoca en las fortalezas humanas, y es un cambio en la manera de diagnosticar al ser humano, pasar del qué está mal con el ser humano a qué está bien con el ser humano.

El cambio se impulsa a través de potenciar las fortalezas, para convertirlas en hábitos, enfocándose en el núcleo positivo de una persona, grupo o sistema.

Las preguntas de la IA pondrán al descubierto cualidades, capacidades y fortalezas, esto es un cambio de perspectiva en vez de analizar causas del problema, por qué no funciona, buscamos qué inspira, qué va bien y de allí construimos propuestas. Es alguna manera de modelar lo que funciona bien para aplicarlo a otras situaciones, momentos etc.

La IA se convierte en un nuevo estilo de liderazgo para aquellos encargados de conducir a otros, y en el caso de consultores y coaches, una nueva herramienta vinculada a la psicología positiva. Como decía Peter Drucker la tarea del liderazgo es crear un alineamiento de las fortalezas de tal manera que las debilidades sean irrelevantes.

## CONSTRUCTIVISMO SOCIAL

Miriam Subirana, quien ha trabajado junto a Cooperrider, nos indica que la IA se basa en el constructivismo social, que indica que la realidad no es lo que está en tu cabeza o en la mía, sino que la construimos entre los dos, en el espacio relacional y depende de nuestro lenguaje, de nuestras narraciones, perspectivas, de lo que compartimos, de las experiencias estando juntos.

Un principio de la IA es sobre cómo narramos la realidad, porque al narrar la realidad de una manera diferente estamos construyendo otra realidad, y esto en el coaching es fundamental.

Si nuestra narrativa es limitada nuestro mundo será limitado, en caso contrario si no tiene límites nuestro mundo se expandirá.

## COACHING APRECIATIVO

Se trata de no hablar, no enfocarse, no visualizar lo que no se quiere, pero sí lo que se quiere, así trabaja

el Coaching Apreciativo (Appreciative Coaching) tanto a nivel individual como grupal. Este cambio produce una forma distinta de hablar, pensar, sentir, en la emocionalidad y la corporalidad.

El coaching apreciativo permite acompañar a las personas para ayudarlas a moverse desde donde están, hasta donde les gustaría estar. La diferencia con los otros tipos de coaching es que no se enfoca en lo que no funciona, en los quiebres, sino a través de lo que, si funciona. Desde las fortalezas construir lo que se quiere, y dejar atrás nuestros sabotadores internos. Se trata de trasladar imaginariamente al coachee al futuro, para que lo sienta y lo viva, y desde allí pueda construir ese futuro desde el presente.

Además de la diferencia con el coaching tradicional de no indagar en el quiebre, sino en las fortalezas, el Coaching Apreciativo incluye su sistema relacional, es decir incluir a las personas que pueden ayudar al coachee, sus familiares, amigos, compañeros de trabajo etcétera.

## LAS 4 FASES DE LA INDAGACIÓN APRECIATIVA

También conocido como el modelo de las 4 Ds:

1.- Descubrir: Descubrir lo mejor que tenemos, ¿Qué nos da vida?, nuestras fortalezas, las oportunidades, las raíces del éxito, nuestra historia de éxitos y logros, APRECIAR.

2.- Dream (Soñar): Visualizar el futuro, ¿Cómo podría ser? Propósito, visión, VISUALIZAR RESULTADOS.

3.- Diseñar: Establecer el Plan ¿Cómo debería ser? Principios, proposiciones concretas, realistas, medibles CONSTRUCCION.

4.- Destino: Ejecutar, puesta en marcha, ejecución, acción, ¿Cómo será?, personas, estructuras, prácticas, TRANSFORMACIÓN.

Para Subirana el modelo es de 5Ds, porque al inicio ella incluye Definir, que justamente consiste en la definición de la situación, desde la perspectiva de lo que se quiere.

(\*) Consultor en Cambio Organizacional, Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.  
[www.huconsulting.net](http://www.huconsulting.net) [hu.consulting@gmail.com](mailto:hu.consulting@gmail.com)



@huconsulting



@huconsulting