##### **Indagación Apreciativa (IA)**

La indagación apreciativa consiste en un enfoque para el cambio organizacional basado en las

fortalezas y en lo que es posible hacer.

##### **Usos**

* Proporciona liderazgo y técnicas para el cambio gerencial.
* Promueve el cambio desde el justo momento en que la indagación es postulada.
* Asume que el cambio puede ser modulado al identificar lo que si funciona.
* Promueve efectividad al enfocarse en lo positivo que ya existe y necesita ser reforzado.
* No ordena a las personas cambiar, sino que las invita a co- construir sus propias realidades y planear colectiva y estratégicamente el futuro.

##### **Como Implementar el enfoque de Indagación Apreciativa**

1. Busque soluciones que ya existan.
2. Identifique lo que funciona y enfóquese en reforzarlos
3. Determinar las fuerzas vitales y enfóquese en ellas.
4. Invite a los miembros a contar historias sobre sus experiencias positivas relacionadas con la indagación en cuestión y con la organización.
5. Lance la pregunta ¿Que está funcionando bien?

***Las 4 dimensiones de la IA***

La IA está definida por 4 dimensiones. Estas dimensiones están compuestas por 4 fases que define la totalidad del enfoque:

* La Fase del Descubrimiento: los participantes buscan y examinan los mejores aspectos dela organización. Ellos descubren temas y patrones.
* *La Fase del Soñar:* los participantes tratan de visualizar un futuro aún más positivo para la organización.
* *La Fase de Diseño:* los participantes empiezan a pensar en estrategias para implementar los sueños visualizados. La discusión sobre cambio cultural y organizacional es la clave en esta fase.
* *La Fase de Destino:* los participantes forman grupos responsables de mini- proyectos que han sido desarrollados a lo largo de las fases anteriores.

##### **Notas importantes**

Cuando la gente se enfoca en lo negativo dentro de una organización este incrementa y cuando las mejores prácticas, los logros humanos y los ideales están en el centro de la discusión el cambio positivo florece.

##### **Limitaciones**

* IA es un enfoque improvisado, donde se conoce el comienzo pero nunca el desarrollo. El facilitador puede tener la falta de control.

##### **Discusión**

IA se enfoca en las fuerzas vitales y generativas de una organización o un sistema. Enfatiza, como un modo de reforzar, lo que ya es funcional. Inquiere en la experiencia de los sujetos que son parte de esta organización o sistema. El entendimiento viene por medio del proceso de hacer preguntas

###### **Referencias**

Case Waterhead School of Management (2007. What is Appreciative Inquiry? En Appreciative Inquiry commons (Intro to AI) recuperado el 25 de noviembredel 2007 de

http:// appreciativeinquiry.case, edu/intro/whatisai.com

Cooperrider, D. whitney&stavre,j.(2003). Appreciative Inquiry handbook: the first in a series of al workbooks for leardes of change (Premium Ed) Bedford heights, OH: Lakeshore.

Leaming connections organization.(2007) Whats Appreciative Inquiry? recuperado el 25 de noviembre del 2007 de <http://leamingconnections.org/ai/>.

Magruder, j,.& Mohr, B.(2001) Appreciative Inquiry. San Francisco,CA: jossey-bass/ Pfeiffer.

Innova. (2007). Cultivating human capital. Recuperado el 25 de noviembre del 2007 de <http://innovaproject.org/human.capital.htm>

Russell, E. (2007). Appreciative Inquiry: A molde for organizational develpment and performance impromet in student affairs.Education (july2007) Recuperado el 25 de noviembredel 2007 de http:// findarticles.com/articles/mi\_ ga3673fis 200707/nai19511862

Paris, K.82007) appreciativeinquiry. Recuperado el 25 de noviembre del 2007 de http:// [www.provost.wisc.edu/climate/inquiry.html](http://www.provost.wisc.edu/climate/inquiry.html)

Whitney,D. and Trosten-Bloom,A.(2003). The power of Appreciative Inquiry: A practical guide lo positive change. San Francisco, CA: Berrett- KoehlerPublishers.