

INTRODUCCIÓN AL COACHING APRECIATIVO

IMPARTIDO POR: **LIC. MARCELA PEREYRA ROJAS, COL. 19259**

EXPERTA EN PSICOLOGÍA COACHING, ACREDITADA EN COACHING APRECIATIVO, MIEMBRO DE ISCP Y AICM

Rocafort, 129
08015 Barcelona
www.copc.cat



Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya

Barcelona, 6 de marzo de 2019



¿QUÉ ES EL COACHING APRECIATIVO?



Consiste en un *proceso positivo* de cambio para el desarrollo de personas y organizaciones a través de la *indagación apreciativa*



Indagación apreciativa

Se trata de un proceso de indagación en acción con la finalidad de descubrir lo que hace vibrar a la persona/organización, de lo que la mueve, de la esencia que da vida.



CONCEPTOS CLAVES DE LA IA

APRECIAR

- Identificar lo mejor en el otro o en lo que nos rodea: *valorar*.
- *Reconocer* lo que nos hace vibrar, lo que nos da vida.
- **SINÓNIMOS:** *estimar, elogiar, honrar, respetar, considerar*.

INDAGAR

- Explorar, investigar con la intención de *descubrir*.
- Preguntas abiertas que nos presentan posibilidades, perspectivas y potencial.



INDAGACIÓN APRECIATIVA

Corriente creada por David Cooperrider en los años '80.

- A partir de la historia y el momento presente buscamos situaciones positivas.
- El mundo que nos rodea y la experiencia que tenemos de él está influida por los pensamientos y las palabras.
- Generamos una imagen positiva con una visualización de futuro.



NÚCLEO POSITIVO



- Centro vital de la persona u organización.
- Lo que hace vibrar con entusiasmo y motivación.
- Abre nuestro potencial plenamente.
- Radica nuestra esencia en él.



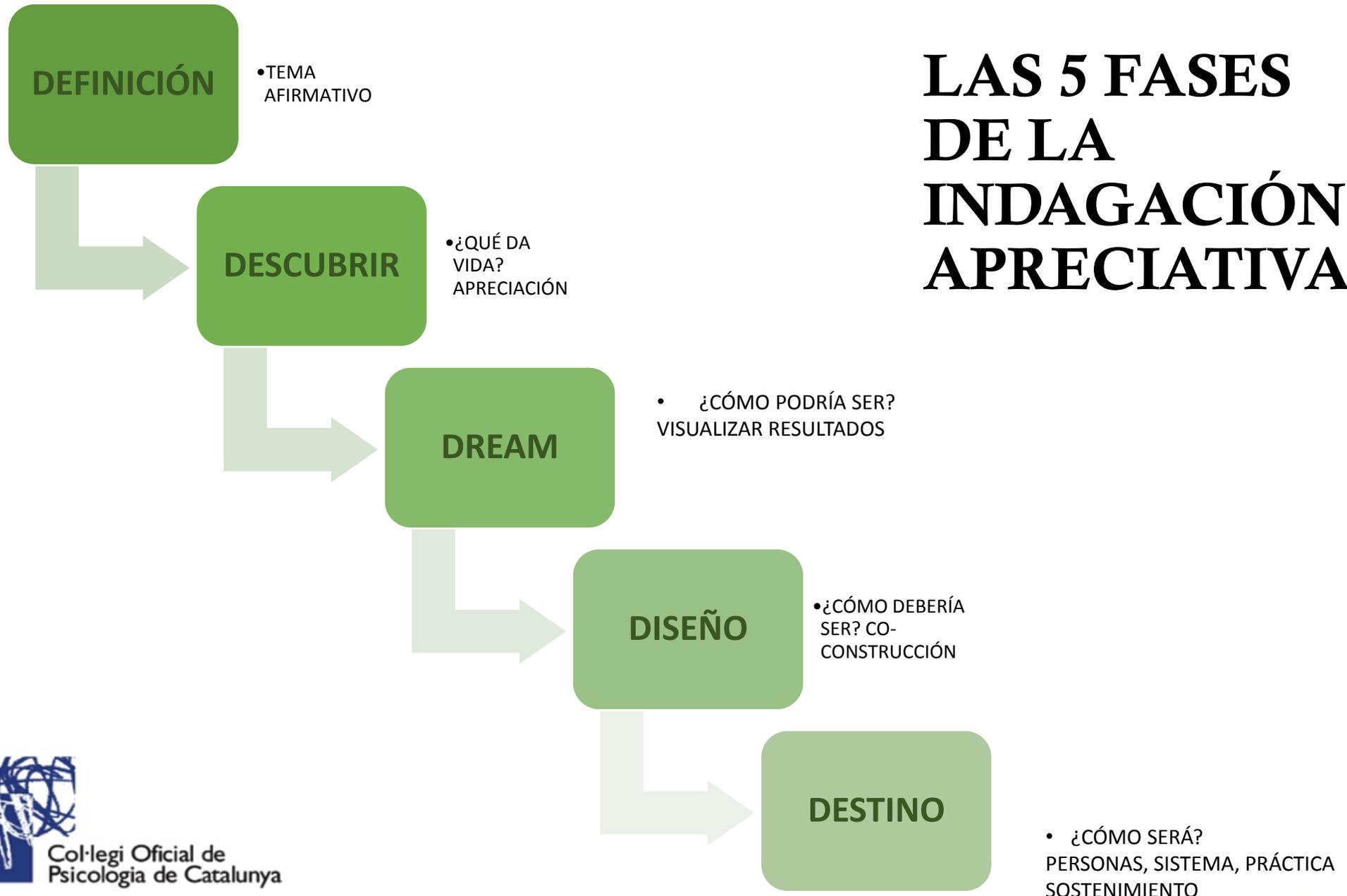
EXPERIENCIA DE CAMBIO COMO “PUENTE”

TRES ASPECTOS:

- CONTINUIDAD
- INNOVACIÓN
- TRANSICIÓN



LAS 5 FASES DE LA INDAGACIÓN APRECIATIVA



DEFINICIÓN DEL TEMA

- No es lo mismo que objetivo.
- Es lo que le da un sentido a la persona.
- Nos ofrece un marco.
- Ha de ser amplio.
- Nos ofrece un campo de acción con margen de maniobra.
- Buscar una experiencia cumbre.



DESCUBRIR

Fase de preguntas que apunten a:

- Reconocer los factores que han sido efectivos. (pasado)
- Identificar posibilidades, oportunidades que generen nuevas actitudes con las que la persona se sienta más vital y motivada. (futuro)



SUEÑO

- Buscamos la expresión de lo que la persona *quiere ser*.
- Orientamos a la persona hacia el foco al que se quiere dirigir, mover.
- Se plantea desde una fecha futura (por ejemplo a 5 años) e inducimos una visualización con elementos que hemos obtenido de sus respuestas.
- Preguntamos sobre su sentir, qué hay de diferente, qué es lo que hace para que las cosas sean posibles.



DISEÑO

- En este punto pasamos del sueño a las propuestas.
- Buscar los elementos clave.
- Escoger un punto prioritario a trabajar.
- Hacer una *propuesta provocadora*.
- Realizar una *declaración de posibilidades*.



PROPUESTA PROVOCADORA

- Buscan el desafío.
- Amplían el horizonte.

DECLARACIÓN DE POSIBILIDADES

- Son estimulantes y motivadoras.
- Orientan hacia lo que se quiere.

- Relatadas en presente, como si estuvieran ocurriendo.
- Es lo que la persona anhela.



DESTINO

Identificar los aspectos indispensables requeridos para la realización.

Se acuerda un compromiso para cada aspecto.

Se pactan ofertas, peticiones, compromisos para hacer realidad las propuestas.



DESTINO



*En esta fase buscamos
integrar todas las
fases para posibilitar
que el sueño se haga
realidad.*



BIBLIOGRAFÍA

- Subirana, M.; Cooperrider, D. “Indagación Apreciativa, un enfoque innovador para la transformación personal y de las organizaciones”. Barcelona: Kairós, 2013
- Subirana, M. “Florecer Juntos, una guía de coaching apreciativo”. Barcelona: Kairós, 2015

