



HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN APRECIATIVA

VISIÓN GENERAL

Propuesta originalmente por David Cooperrider y Suresh Srivastva, la investigación apreciativa es un enfoque basado en las fortalezas para el cambio a nivel organizativo y comunitario. La investigación apreciativa conduce a los grupos a través de un proceso de cambio mientras aprenden, descubren, sueñan y diseñan un nuevo futuro. En su raíz, es un proceso sólido para aprender y descubrir lo que una organización hace mejor y cuáles son las cualidades de un grupo específico cuando funciona en su mejor momento. Se trata de un enfoque basado en los activos para obtener una comprensión colectiva de lo que ya funciona en la comunidad.

CUÁNDO UTILIZAR

La investigación apreciativa es una poderosa herramienta al inicio de un proceso de cambio o planificación estratégica. Este método funciona mejor en grupos ya formados que han trabajado juntos anteriormente y en organizaciones que no se encuentran en su fase de formación. Utilice esta herramienta cuando los grupos no vean progresos y se sientan estancados. Este enfoque puede liberar a un grupo de la mentalidad de "no estamos haciendo lo suficiente" y transformarlo en "así es como hemos tenido éxito". Se trata de un poderoso cambio en la cultura y la colaboración.

CÓMO UTILIZARLO

Cuando se busca el cambio o se crea un plan estratégico, suele surgir una narrativa común de "tenemos que cambiar" o "necesitamos algo nuevo porque el plan actual no funciona", que cautiva el proceso. Esto no muestra el panorama completo. Tampoco es inspirador, motivador ni afirmativo para los grupos.

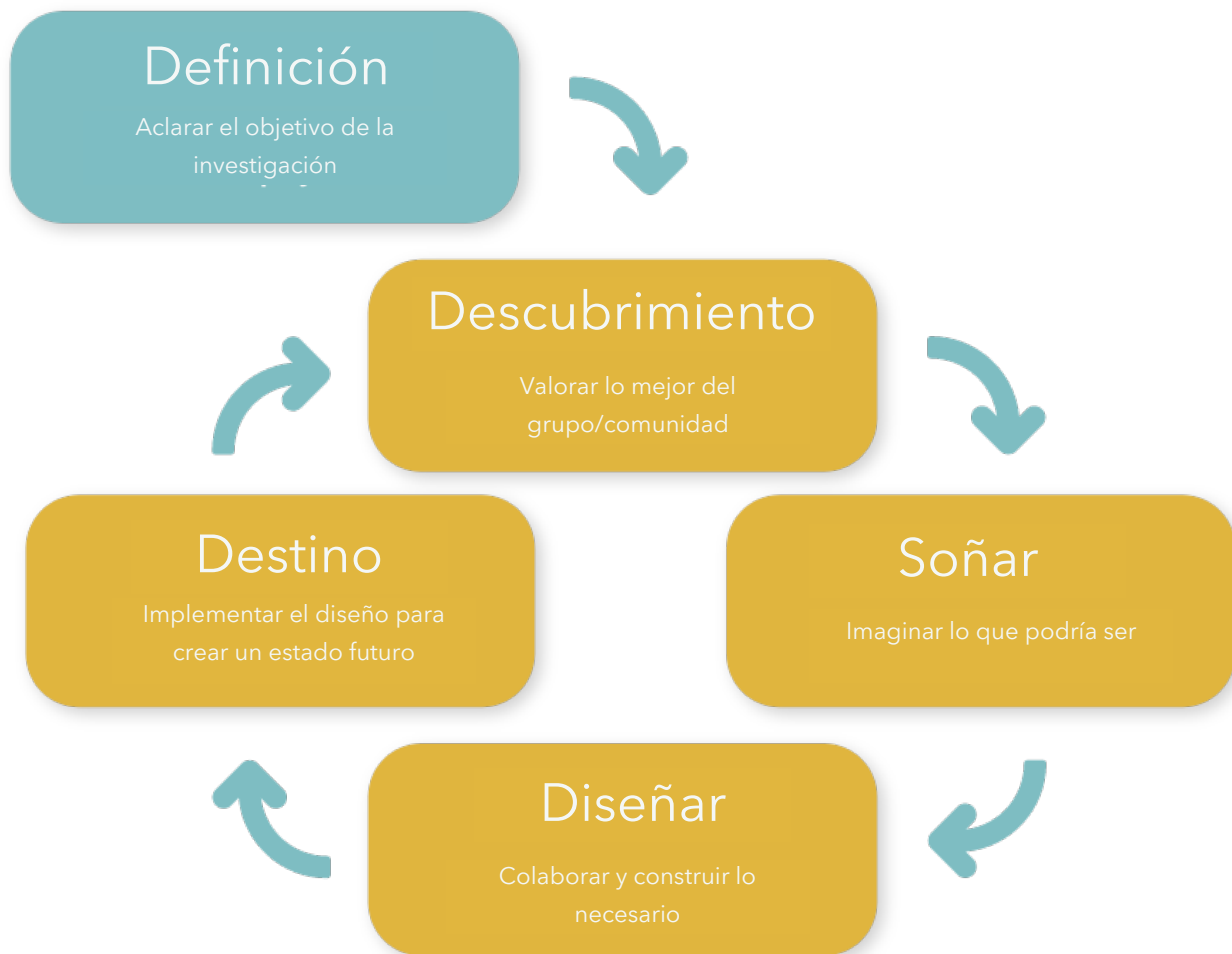




El núcleo de la investigación apreciativa es encontrar lo mejor de lo actual para poder fortalecerlo en el futuro. La investigación apreciativa parte de la base de que el grupo actual tiene puntos fuertes, y esos puntos fuertes deben celebrarse y tenerse en cuenta para entrar en un proceso de cambio. Esta herramienta también anima a pensar en el futuro y a diseñarlo juntos. De este modo, las comunidades y los grupos aprenden qué aspecto tiene ese futuro para sus miembros y se fomenta el descubrimiento colectivo.

La investigación apreciativa funciona bien cuando se integra en un retiro del personal o de la junta directiva. Puede durar entre 4 y 6 horas, dedicando al menos una hora a cada fase. En general, hay un amplio margen para la creatividad en cada fase. Cada una de las fases siguientes puede diseñarse de forma diferente y única para adaptarse a lo que funcione para el grupo.

La investigación apreciativa consta de cinco fases principales:



Definición

Este primer paso está fuera del ciclo de aprendizaje de la investigación apreciativa, pero es un paso crucial para iniciar este proceso. Es el momento en que un grupo o comunidad identifica la necesidad de la indagación y también la pregunta clave a la que hay que dar respuesta. Definir lo que hay que examinar marcará un camino claro para el ciclo de aprendizaje de esta metodología.

Normalmente, esta fase es el trabajo previo del proceso y puede realizarse mediante grupos de discusión, encuestas, debates en equipo y cuestionarios anónimos.

LAS CUESTIONES A PLANTEAR EN ESTA FASE SON

- ¿QUÉ DEBEMOS EXAMINAR?
- ¿CUÁL ES EL PROBLEMA ACTUAL QUE ESTAMOS PLANTEANDO?
- ¿QUÉ PREGUNTAS DEBEMOS RESPONDER JUNTOS?
- ¿QUÉ DEBE TENER MÁS SENTIDO?
- ¿EN QUÉ DEBEMOS PENSAR?

Descubrimiento

La indagación comienza con el descubrimiento. Se trata de un diálogo diseñado para pensar y expresar qué es lo mejor de este grupo o comunidad. Las preguntas formuladas en esta fase crean un orgullo compartido entre los miembros y permiten que afloren los puntos fuertes de este grupo. El objetivo es pasar de una mentalidad crítica o deficitaria a pensar en los valores, creencias, activos, estructuras, sistemas y procesos que permiten a este grupo hacer su mejor trabajo.

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SON IDEALES PARA ESTA FASE:

- ¿QUÉ PERMITE QUE ESTE GRUPO TRABAJE BIEN JUNTO?
- ¿CUÁLES SON LOS PROYECTOS/METAS QUE ESTE GRUPO HA LOGRADO JUNTOS?
- ¿CUÁLES SON LOS PUNTOS FUERTES DE ESTA COMUNIDAD?
- ¿QUÉ OCURRE CUANDO ESTE GRUPO O COMUNIDAD ESTÁ EN SU MEJOR MOMENTO? ¿QUÉ HA OCURRIDO?

Soñar

Esta fase consiste en imaginar el estado futuro deseado de un grupo, organización o comunidad. En esta fase, los participantes incorporan los activos y puntos fuertes que descubrieron en la fase anterior para soñar con lo que viene después. Esta fase puede ser un diálogo. Esta fase puede ser más práctica, pidiendo a los participantes que dibujen, escriban, pinten o creen el futuro que imaginan. Esta fase permite al grupo aprender cuál es su futuro colectivo deseado y dónde están los solapamientos.

En esta fase, se puede pedir a los individuos que hagan un dibujo y luego lo comparen. El grupo puede ser creativo en esta fase para despertar la inspiración de soñar e imaginar. El objetivo de esta fase es comparar y reflexionar sobre los sueños presentes. Es útil centrarse en un sueño de grupo que pueda recoger la esencia de los sueños individuales.

UNA INDICACIÓN PARA ESTA FASE PUEDE SER:

- ¿CUÁL CREE QUE ES EL SIGUIENTE PASO?
- ¿CÓMO ES UNA X DE ÉXITO?
- ¿CÓMO PUEDE SER EL FUTURO?
- ¿QUÉ IMAGINA PRESENTE EN UN ESTADO FUTURO?
- ¿CÓMO CO-CREAMOS EL FUTURO TENIENDO EN CUENTA ESTOS SUEÑOS?
- ¿QUÉ ES INNEGOCIABLE PARA EL GRUPO?
- ¿QUÉ RESULTADOS QUEREMOS VER?

Diseñar

Esta fase se basa en las dos anteriores y lleva el aprendizaje a una realidad tangible. Se trata de construir la realidad futura. Para ello será necesario establecer objetivos y una planificación estratégica y diseñar el futuro basándose en los puntos fuertes y los sueños del grupo. Esta es la parte de planificación del proceso de aprendizaje.

Esta es la parte en la que un grupo puede diseñar un proceso, crear un mapa, disponer las herramientas necesarias para hacer realidad los sueños.

LAS PREGUNTAS QUE HAY QUE PLANTEARSE EN ESTA FASE SON

- ¿CÓMO CONSTRUIMOS EL SUEÑO?
- ¿CUÁLES SON LAS FASES PARA HACER REALIDAD EL SUEÑO?
- ¿QUIÉN PARTICIPARÁ Y QUÉ FUNCIONES DESEMPEÑARÁ?
- ¿QUÉ NECESITAMOS? ¿QUÉ ESTRUCTURAS AYUDARÁN A HACER REALIDAD ESTE SUEÑO?
- ¿CÓMO DISEÑAMOS PARA CONSERVAR NUESTROS PUNTOS FUERTES?
- ¿COINCIDEN NUESTROS PUNTOS FUERTES CON EL DISEÑO?
- ¿CUÁLES SON NUESTROS INDICADORES?

Destino

Esta fase consiste en vivir el destino y el diseño del colectivo. Esta fase conduce de nuevo al descubrimiento porque el aprendizaje es un proceso continuo y el grupo puede decidir cuándo el diseño que han creado y en el que están viviendo está listo para ser examinado de nuevo.

LAS CUESTIONES QUE HAY QUE EXAMINAR EN ESTA FASE SON



- **¿QUÉ RESULTADOS ESTAMOS VIENDO?**
- **¿QUÉ FUNCIONA?**
- **¿QUÉ HAY QUE REEVALUAR?**
- **¿QUÉ PUNTOS FUERTES APARECEN?**
- **¿QUÉ ES DIFÍCIL?**

Los principios de la investigación apreciativa fomentan la mejora de los puntos fuertes y de lo que ya es mejor de un grupo y una comunidad. Este enfoque de aprendizaje puede conducir a la innovación y la transformación colectivas. Puede tratarse de un proceso de aprendizaje puntual o de un ciclo de aprendizaje estratégico que el grupo inicia cada seis o doce meses. La fase de destino siempre lleva a definir y así continúa el ciclo.

MODELO DE APRENDIZAJE COMUNITARIO

Aprenda

Fijar objetivos y utilizar medidas para comprobar el impacto y la calidad de las acciones; aprender de las experiencias y traducir esa información en acciones más eficaces. Los actores siguen siendo responsables ante una visión compartida y "devuelven el aprendizaje al sistema" como contribución mutua.

La investigación apreciativa es una herramienta para la fase Aprender del Modelo de Aprendizaje Comunitario. Para saber más sobre las herramientas para el diálogo y las demás áreas del Modelo de Aprendizaje Comunitario, visite civiccanopy.org/clm.

