



Portada	Secciones	Editorial	Entrevistas	Se rumorea	Contratado y Despedido	Empleo en RRHH	The English Corner		
Administración Pública	Consultoría Estratégica	Empresa	Formación	Legal	Librería de RRHH	Liderazgo	Mercado de Trabajo	Miscelánea	Quién es Quién
Recolocación	Responsabilidad Social	Seguridad e Higiene	Selección de Personal	Tecnología e Innovación	Trabajo Temporal	Trayectoria Profesional			

Portada > Secciones > Coaching

Martes, 29 de Marzo de 2011

Llega a España Appreciative Inquiry, el innovador modelo que "revolucionara" el coaching

Actualizado Martes 29/03/2011 00:06

RRHH Digital



RRHH Digital. Para lograr el cambio en las organizaciones, Lead Your Market, consultora experta en la optimización de la Eficacia Comercial, ha comenzado a trabajar en España con el famoso modelo de comportamiento "Appreciative Inquiry" (Indagación Apreciativa), desarrollado por Jean Pagés, coach desde los años 90, fundador del Instituto Europeo de Appreciative Inquiry y escritor de varias obras, entre ellas, "El Coaching por el Método Appreciative Inquiry". Pagés en su día a día acompaña a los equipos de dirección en la conducta de proyectos de Cambios: Cambios en las Organizaciones, cambios en el marco de fusiones y adquisiciones, Cambios ante la implantación de nuevos modelos de trabajo, ante la necesidad de implantar nuevos estilos de Liderazgo, o nuevas Herramientas, etc.



Según ha explicado en su visita a Madrid, en una conferencia patrocinada por la Cámara Hispano Sueca, este modelo logra el Cambio en los Equipos y Organizaciones descubriendo no lo que no funciona y lo que se debe mejorar, sino todo lo contrario es decir- qué es lo que funciona bien en la Organización para así potenciarlo, en la dirección deseada por la Empresa, y lograr mayor Éxito gracias a un mayor nivel de Ánimo de los Equipos.

Eric Kircher, consejero de Lead You Market y Experto en Management de los Equipos Comerciales, ha coordinado la jornada. En su intervención, Kircher ha explicado que el modelo Appreciative Inquiry, con más de diez años muy utilizado en el mundo anglosajón, tiene como objetivo crear nuevas costumbres mentales y un nuevo espíritu para estimular el Cambio.

"Las empresas tienen reservas de éxito que podemos encontrar y utilizar más"

Es una técnica que viene del coaching, y que busca el Cambio a partir de las experiencias positivas pasadas vividas por las personas de las Organizaciones. "Pocas veces, el propio empleado es consciente de que ha hecho algo fenomenal para la empresa; nadie se lo ha dicho y él tampoco lo sabe (y –es una lástima- muchas veces tampoco su Jefe lo sabe). Todos los días hacemos cosas muy buenas sin saberlo; las empresas tienen reservas de Éxito que pueden encontrar y utilizar más".

El modelo consiste en buscar los momentos clave de cada persona en la Organización, y ponerlo en la mente de cada uno para crear el espíritu necesario para el Cambio. El éxito pasado es la palanca del éxito futuro. "Consiste en identificar los procesos exitosos de Cambio que se pusieron en el pasado y recuperarlos para poner en marcha una solución presente o futura", afirma.

Según Eric Kircher, al contrario de otros métodos usados para fomentar el Cambio, este modelo "no es en



Lo último de la hemeroteca

- El coaching tiene un impacto real sobre el negocio
- La UIMP impartirá en septiembre el curso 'Coaching para mujeres investigadoras y científicas'

[Ver todas las entradas](#)

Directorio de RRHH

[Entrar al Directorio](#)

Sector: Escuelas de Negocio



Centro de Estudios Garrigues



ISDE

absoluto manipulador", sino todo lo contrario. Es decir, "construye el Cambio con la gente y para la empresa, teniendo en cuenta realmente las Necesidades de las Organizaciones y los deseos tanto de la Alta dirección como de los empleados. Se hace con las personas de abajo hasta arriba. Incluyendo a toda la cadena de manera sencilla y rápida (2 a 4 meses como mucho), por eso este modelo tiene éxito" señala.

"Muchos hablan de resistencia al cambio porque no han encontrado el camino justo o verdadero para ayudar a las empresas a cambiar"

Explica Kircher que Lead Your Market ha decidido desarrollar este modelo en España porque, en primer lugar, "fuimos a buscar un método que nos permitiese lograr saltos hacia nuevos comportamientos, importantísimo en el entorno actual, y segundo, porque la clave del éxito de nuestros proyectos son los Mandos, y este método realmente ayuda a los Mandos a confiar en sus propias capacidades y en las de sus colaboradores ante los cambios". "En nuestro trabajo diario, notamos que en la mayoría de las empresas, los Mandos desconfían mucho de su equipo; reciben mucha formación para aprender a liderar, que luego no aplican en su día a día porque realmente no tienen suficiente confianza ni en su equipo ni en su propia capacidad de liderazgo", afirma. El modelo Appreciative Inquiry es una "verdadera oportunidad para los Mandos que realmente quieren introducir Cambios que sean apreciados por la Organización".

Durante su intervención en la citada conferencia, Kircher también se ha preguntado cuál es la problemática específica de las empresas en España, que él resume en tres puntos: 1. Son sistemas muy jerárquicos que se caracterizan por la emisión de órdenes de "arriba abajo", sin búsqueda de feedbacks reales, con poca comunicación detallada sobre el por qué se tienen que hacer las cosas. 2. Un entorno profesional que se ha construido a lo largo de los años sobre una economía de bonanza, "donde se aprende mucho menos que en periodos de Recesión porque los errores por parte de la cadena de Mandos no costaban tanto antes en comparación con lo que van a costar ahora". 3. Un nivel de implicación de los empleados con la empresa muy bajo porque los mandos no se preocuparon por el pasado, de buscar y lograr más sentido de Responsabilidad por parte de sus empleados. "Hay una paradoja dice: a la vez se quejan por la falta de autonomía e iniciativa de sus empleados pero no les dan los medios para eso..."

"Todo esto —explica— genera una relación basada sobre un nivel de confianza relativo, y esa confianza es necesaria para crear la empresa del futuro, porque va a tener que acostumbrarse a ganar menos, a ser mucho más rápida..."






[Volver a sección](#)
[Volver a portada](#)

Ayúdanos con tus comentarios a completar esta noticia
 Los comentarios se publicarán una vez sean aprobados por el administrador...

Escribe tu comentario

Tema: Llega a España
 Appreciative Inquiry, el innovador modelo que "revolucionará" el coaching

Nombre (Obligatorio)

Correo Electrónico (Obligatorio)*

Página Web (Si tienes)

**La dirección de correo no se hará pública en la web*

Introduce el número de la imagen (Código de verificación para prevenir envíos automáticos)



Enviar


 IE BUSINESS SCHOOL

[← ANTERIOR](#) | [SIGUIENTE →](#)

Lo más de la semana

LEIDO | COMENTADO

- Los más influyentes de Recursos Humanos de 2011
- Premio a la Innovación Tecnológica en Consultoría de Recursos Humanos RRRH Digital
- El talento está en la red y los currículos ya están en Google
- 2011 y los Recursos Humanos
- Mourinho-Valdano: gestión de conflictos en la empresa

Encuesta

Tea Cegos y RRRH Digital preguntan: ¿Cuánto tiempo dedican los managers de empresa a reportar y hacer informes?

Es un porcentaje pequeño del tiempo

Un tercio de la jornada

La mitad del tiempo

Más de la mitad del trabajo

[Ver resultados](#) | [Votar](#)

[Organización Rrh](#) Especialización Recursos Humanos. Estudia un Master de Prestigio. www.centrogarrigues.com

[Postgrado en Coaching](#) Online, Reconocido, oportunidad Tasa total 190 euros. www.isecom.es



Anuncios Google

Recomendamos

Atento

Capman

La única manera global y rentable
de medir el nivel de inglés.
 CAPMAN
measuring skills & performance
with TOEIC

Ticket Restaurant

Gestalento

Training Express

TRAININGEXPRESS
language consultants

ACT

[Portada](#) | [Secciones](#) | [La Noticia más Actual](#) | [Entrevistas](#) | [Se rumorea](#) | [Contratado y Despedido](#) | [Empleo en RRHH](#) | [The English Corner](#) | [Suscríbete al boletín](#) | [Hemeroteca](#) | [Links](#) | [Aviso Legal](#)

COPYRIGHT 2008 RRHHDigital Prohibida su reproducción total o parcial,
así como su traducción a cualquier idioma sin autorización escrita de su titular.

[DATOS DE CONTACTO](#)

Diseño y desarrollo web: [LEXTREND](#)