IDeIA

Instituto Diálogos e Indagación Apreciativa

¿Quieres contribuir constructivamente al bienestar de las personas, organizaciones y comunidades?

¿Te gustaría experimentar cómo los procesos de grupo pueden tener un alto nivel de conexión, creatividad y productividad?

¿Deseas aprender estrategias para el florecimiento individual, grupal y organizacional?

¿Quieres conocerte mejor? ¿Aspiras a un mayor desarrollo personal? ¿Deseas crecer en tu capacidad de apreciar?

IDeIA
Instituto Diálogos
e Indagación Apreciativa

IDeIA es una red interdisciplinaria e internacional de profesionales coherentes en su ser, decir y hacer con la vivencia apreciativa, cuyo propósito es generar transformaciones personales, comunitarias y organizacionales que posibilitan relaciones generativas para promover el bienestar y la trascendencia de la persona en el mundo.

Creemos que de esta forma construimos un mundo mejor cultivando relaciones saludables, generativas, apreciativas y positivas.

Somos *partners* de nuestros clientes, co-creando juntos para potenciar la sabiduría colectiva utilizando metodologías que apoyan el cambio basado en fortalezas, en los diálogos y la Indagación Apreciativa, el construccionismo social y la psicologia positiva. Ponemos énfasis en la calidad de las relaciones.

IDeIA ofrece y promueve:

EDUCACIÓN
Certificación para ser *Practitioner* en Indagación Apreciativa

FORMACIÓN
Aplicaciones de la Indagación Apreciativa en los ámbitos individual, de equipos y organizacional

FACILITACIÓN
Cumbres; desarrollo de equipos; *coaching* personal y ejecutivo; *thinking partner*

IMPLEMENTACIÓN
In-company: formación de liderazgo y de equipos - Universidades corporativas

www.institutoideia.es

Argentina · Chile · Colombia · Ecuador · Emiratos Árabes · España · Estados Unidos · Holanda · Israel · México · Perú · Sudáfrica · Uruguay

¿Qué es la Indagación Apreciativa?

La Indagación Apreciativa (IA) es un proceso y una metodología que impulsa el cambio, incrementa las fortalezas y las convierte en hábitos, promueve el crecimiento, el compromiso y la motivación. Es un enfoque revolucionario al cambio estratégico y el crecimiento sostenible de las organizaciones.

Para ser efectivo, el cambio requiere velocidad, ejecución clara y acuerdo a todos los niveles. IA logra esto involucrando a los grupos de interés de forma colaborativa. Es un proceso de indagación en todo el sistema que maximiza el potencial positivo para el cambio cultural, la planificación estratégica, el desarrollo del liderazgo, las alianzas, la creación de equipos, el desarrollo de comunidades y el cambio integral del sistema.

Las preguntas que planteamos, los aspectos en los que nos enfocarnos, y los temas sobre los que elegimos indagar, determinan qué es lo que encontramos. Lo que encontramos se convierte en la información y en la historia sobre la cual dialogamos y visualizamos el futuro.

Educación para el desarrollo

Programa de certificación en Indagación Apreciativa para la empresa positiva y el cambio social. Certificación para ser *Practitioner* en Indagación y Diálogo Apreciativo. Este programa consta de cuatro fases, y una optativa. Una vez se realizan las cuatro fases, uno recibe el certificado de *Practitioner* en Indagación Apreciativa.

Fase I: Fundamentos de Indagación Apreciativa

Formación | Duración 24 horas

Trata de: Formación orientada a ser facilitadores de procesos de indagación apreciativa (IA). Descubrir cómo y porqué la IA es efectiva. Aprender a crear puentes entre los ideales y la orientación a los resultados. Plantear las preguntas que abren las puertas para el cambio y nos conectan con lo que da vida al sistema y a las personas.

Contenidos

- Estrategias centradas en fortalezas y sus diferencias respecto al modelo tradicional de resolución de conflictos.
- Filosofía, premisas y principios de la IA.
- Las 5 fases del proceso (las 5 D): Definir tema afirmativo, Descubrir, Sueños (Dream), Diseño y Destino.
- Preguntas que lideran el cambio.
- Involucrar a todo el sistema en el cambio: las cumbres de IA.
- Estudios de casos de aplicación directa de la IA en empresas, comunidades, ONGs y el sector público.

Como resultado de participar en esta formación, los participantes entenderán cómo generar cambios a través de la perspectiva basada en fortalezas y principios de la IA.
Este curso está acreditado por la Case Western Reserve University UCWR y equivale al Fundamentos que imparten allí. Al formarse en esta fase I en IDEIA puede continuar con la formación avanzada en la UCWR, Weatherhead School of Management.

Fase II: Prácticas de Indagación y Diálogo Apreciativo (PIDA)

Formación | Duración total 30 horas a lo largo de cuatro meses

Está dirigido a las personas que hayan cursado la fase I, y conozcan los principios en los que se basa la metodología, así como las cinco fases del proceso.

Contenidos a tratar en la fase II

- Protocolos de indagación, transformar indagando. Definición del tema sobre el cuál realizar la IA. El modelo FOAR.
- Involucrar el sistema en el proceso. Aplicación de los principios que sustentan la metodología. Organización de una Cumbre de IDA.
- IA en la práctica, empoderando a otros: análisis de casos de estudio. Características de cada sector de aplicación (Público, Privado, y No Gubernamental) y formas de desarrollarlos.
- Cada participante elegirá una organización en la cual realizar el proceso de IDA.

Esta formación consta de:

- Un taller presencial de 16 horas.
- Tres sesiones de grupo de 2 horas a lo largo de 4 meses, (virtuales o presenciales) para compartir los protocolos, la organización de la cumbre y presentación de los avances de cada proceso de intervención.
- Dos conversaciones de *coaching* individual: para acompañar el avance del proceso de intervención. Pueden ser virtuales o presenciales.
- Taller grupal de cierre: Encuentro presencial o virtual de 6 horas para la presentación de la intervención realizada por parte de los participantes, devolución por parte de los facilitadores, reflexión y aprendizaje para todos los integrantes del PIDA.

Fase III: Formación avanzada en Indagación Apreciativa

Duración 20 horas

Los participantes experimentan el poder del aprendizaje apreciativo mediante sesiones interactivas de feed-forward y ampliación de la experiencia y posibilidades de la IA.

Deben haber cursado Fundamentos y el PIDA, o si no han hecho la fase II, habrán desarrollado una cumbre como proyecto de intervención de campo con IA.
Los participantes traerán a la formación una o varias situaciones en las que les gustaría mejorar o aplicar la IA.

Contenidos
- Clarificar el propósito clave de una situación.
- Ver dónde y cómo las personas adecuadas pueden involucrarse.
- Fortalecer o mejorar el diseño de un proyecto con objetivos específicos.
- Seleccionar las actividades más significativas y el lenguaje adecuado para cada situación.
- Desarrollar formas para medir el éxito.
- El nuevo desarrollo organizacional y su impacto.
- El cambio del rol de los consultores.
- Desarrollar el pensamiento de diseño en la práctica profesional.
- Vivir la filosofía y los principios de IA.

Fase IV: Desarrollo personal con la IA para Ser Practitioner en Indagación y Diálogo Apreciativo

Formación | Duración 16 horas

Esta formación trata del SER apreciativo.

Contenidos
- Conectar con el núcleo positivo personal. Vivir los principios apreciativos. Lograr el dominio de la indagación apreciativa aplicándola en la vida personal y profesional. Vivir el principio heliotrópico.
- Ofrecer herramientas para potenciar el diálogo interior positivo que amplía la capacidad mental y la emocionalidad positiva, facilitando además un mejor liderazgo y trabajo en equipo.
- Aplicar las premisas, el lenguaje, el poder de las imágenes magnéticas, los principios y las preguntas, a un tema de desarrollo personal que cada participante definirá al inicio del curso.
- Durante el curso se realiza *journaling*, meditación, visualización, dibujo y otras prácticas creativas que nos conectan con nuestra mejor versión.

Psicología positiva organizacional

Taller (optativo para la certificación) | Duración 24 horas

La psicología positiva organizacional (PPO) es el estudio científico de la felicidad y del óptimo funcionamiento del ser humano (colaboradores, líderes, equipos y organizaciones). La PPO se basa en descubrir las características de la buena vida organizacional y su rol en la sociedad. Esta formación se centra en construir un capital psicológico positivo a través del desarrollo de fortalezas, habilidades prácticas y estrategias que elevan la efectividad y calidad de vida laboral.

Los participantes aprenderán:
- El qué y para qué de la psicología positiva aplicada en las organizaciones.
- Cultivar un sentido laboral positivo, un enfoque apreciativo, la motivación y el compromiso.
- La gestión de equipos con base en las fortalezas.
- Aumentar los niveles de felicidad y optimizar el funcionamiento y productividad de la organización.
- Técnicas de resiliencia en el trabajo. Adaptación en la adversidad.
- El qué, para qué y cómo establecer y mantener relaciones positivas en la organización.
- Hábitos interpersonales que ayudan a crear un clima laboral y una cultura organizacional virtuosa y positiva.

Formación · Aplicaciones de la indagación apreciativa

Ofrecemos formación para aplicar la IA en diferentes ámbitos como son: *coaching*, liderazgo, *team building*, *thinking partner* y realimentación apreciativa.

Especialización en coaching apreciativo

Programa certificado por el instituto IDEIA y la ICF (International Coach Federation) con 25 CCE. Duración: 24 horas. Ofrecemos la formación en modalidad presencial y en modalidad virtual *online*.

El *coaching* apreciativo es un proceso de acompañamiento apoyado en el marco de la Indagación Apreciativa. En el programa se estudian y experimentan en la práctica los aspectos y herramientas propias del *coaching* apreciativo.

En la formación:

- Incorporamos la mirada apreciativa a la práctica del *coaching* y acompañamiento a personas.
- Vemos la importancia de vivir y aplicar los principios de la IA en el acompañamiento a personas.
- Desarrollamos la capacidad de visualizar lo mejor de lo que es y lo mejor de lo que queremos.
- Se aprende a lograr dominio en el tipo de conversación y relación que representa el *coaching* apreciativo.
- La formación presenta un panorama amplio de los fundamentos, las técnicas y la metodología del *coaching* apreciativo, y se orienta hacia una completa integración de la teoría y la práctica.
- En el programa se aprende a liderar procesos de *coaching* apreciativo con el fin de acompañar a personas y equipos, en la consecución de sus objetivos desde una mirada apreciativa.

Va dirigido a: *coaches*, psicólogos, médicos, terapeutas que quieren incorporar la mirada apreciativa en su práctica profesional. Personas que trabajen y tengan experiencia en acompañar a personas, profesionales del ámbito de la educación (profesores, educadores, tutores), profesionales que trabajen en el área de Recursos Humanos. Personas con responsabilidades en la dirección de personas y equipos (directivos, jefes de departamento, mandos intermedios).

Team building apreciativo

Duración 24 horas

El *team building* apreciativo es un proceso de cambio que despierta el potencial positivo del equipo para lograr sus sueños, sus metas y sus aspiraciones más altas.

En el campo del desarrollo de equipos se han comenzado a establecer las bases de las dinámicas de aprendizaje impulsadas por la elevación de las fortalezas y la positividad. El *team building* apreciativo emerge como un nuevo enfoque para el desarrollo de grupos, cuyo fundamento teórico se encuentra en la psicología positiva y el comportamiento organizacional positivo, y sus bases prácticas en la Indagación Apreciativa (IA).

Contenidos:

- Conocer los fundamentos del enfoque organizacional positivo.

- Diferenciar el desarrollo de grupos apreciativo (o basado en fortalezas) del desarrollo de grupos tradicional.
- Integrar los principios y prácticas de la IA al proceso de desarrollo grupal.
- Aprender la metodología del *team building* apreciativo y las dinámicas de desarrollo positivas, según el modelo P-ICIL de *team building* apreciativo: (P) Positividad, (I) Iluminación, (C) Conexión, (I) Inspiración y (L) Logro.
- Diseñar prácticas de trabajo que faciliten el desarrollo de equipos en base al modelo P-ICIL y potencien los tres elementos clave de un proceso de transformación positivo: pensamiento, emociones y significado positivos.
- Comprender los elementos clave de un proceso de cambio o desarrollo exitoso.
- Aprender a liderar, dirigir y motivar utilizando el poder catalizador de la positividad.

Thinking partner

Este taller contribuye a que las personas desarrollen habilidades de *thinking partners* que faciliten los procesos de reflexión y co-creación en los equipos de trabajo. Duración 16 horas.

Un *thinking partner* posee habilidades para escuchar e indagar con el propósito de sostener el campo conversacional colaborativo entre personas y grupos.

Tiene en cuenta las aspiraciones y talentos de sus interlocutores, las fortalezas y valores personales y profesionales; así como el impacto que éste tiene en la organización y en todo el sistema.
Facilita que las personas estén en su actitud más positiva y prosperen juntos. Acompaña a otros para que sean capaces de hacer emerger su excepcionalidad, su esencialidad y su capacidad junto a todo el sistema. Les acompaña a pensar en sus prioridades, las de su equipo, su organización y su comunidad.

Dirigido a:
Líderes organizacionales que tengan a su cargo la conducción de equipos; gerentes de proyectos; mentores organizacionales; y personas que quieran desarrollar la capacidad para sostener espacios de trabajo más productivos y colaborativos.

Liderazgo apreciativo

Duración 16 horas

El liderazgo apreciativo invita a un proceso relacional generativo. El líder apreciativo cree en el propio potencial y en el de sus compañeros, para contribuir a crear un cambio valioso; es un líder que ilumina: hace aflorar lo mejor de las personas y de las situaciones. Las personas tienen talentos y capacidades que no se desarrollan plenamente y permanecen escondidos. Al reconocerlos facilitamos que la persona se abra para que aflore su potencial. Es un líder inspirador.

Los líderes apreciativos:

- Establecen compromisos y entablan conversaciones con otros miembros de su organización o comunidad para crear acciones comunes orientadas a mejorar la forma de trabajar, negociar y vivir.
- Promueven el aprendizaje y el cambio generativo.
- Les importan las personas. A menudo describen el trabajo de su organización o empresa como un espacio para facilitar que las personas aprendan, crezcan y se desarrollen.
- Tienen en cuenta que el impacto de lo que dicen y hacen sea generativo, mantienen una comunicación abierta e inclusiva.

Realimentación apreciativa

Duración 16 horas. *Online* o presencial

Es un espacio para el aprendizaje, la co-creación y la colaboración entre el líder y los miembros de su equipo. Esta formación ofrece herramientas a los líderes para acompañar el diseño de planes de desarrollo individual desde las fortalezas, generando la expansión en el potencial que facilitará el alcanzar las metas individuales y del equipo, y un diálogo generativo con sus colaboradores sobre el futuro.

Objetivos:

- Propiciar un entendimiento claro a través de un diálogo apreciativo, ¿dónde estamos ahora?, ¿dónde queremos ir? y ¿cómo llegaremos ahí? a fin de identificar las acciones que el colaborador debe planear y ejecutar para alcanzar sus objetivos.
- Abrir el espacio del reconocimiento para que tanto el líder como el colaborador sean conscientes de su excepcionalidad y esencialidad en los espacios organizacionales.
- Facilitar el descubrimiento de las fortalezas, oportunidades, aspiraciones y resultados mediante un proceso de diálogo apreciativo; así como el diseño de iniciativas y planes de acción por parte del colaborador con el acompañamiento de su líder.

Durante la formación, los participantes revisarán y ampliarán sus conocimientos en:

- Apreciatividad, co-creación y momentos de alto rendimiento.
- Escucha, preguntas y acompañamiento.
- Modelo FOAR para el diseño de la Realimentación Apreciativa.

Facilitación en tiempos complejos de cambio

Nuestros consultores son expertos en diálogos, indagación y mediación apreciativa, *coaching* apreciativo, *coaching* relacional, facilitación, desarrollo de liderazgo apreciativo, *thinking partner*, realimentación apreciativa, *practitioner* en Indagación Apreciativa, desarrollo de universidades *in-company*, desarrollo y cultura organizacional.

"En tiempos complejos de cambio y oportunidad, involucremos a todo el sistema en la sala para emerger lo mejor de tu organización."

David Cooperrider, fundador de la Indagación Apreciativa

Cumbres de Indagación Apreciativa

Una cumbre de IA no es una reunión típica de planificación. En la cumbre reunimos en un mismo espacio, al máximo número de personas de la organización y de los grupos de interés. Participan representantes de todo el sistema conectado con la organización, logrando mayor diversidad y sabiduría colectiva. En la cumbre se invita a las personas a vivir un proceso que sigue el ciclo de las «D». Todos participan en las entrevistas, comparten y se sienten escuchados. Este reconocimiento y visibilidad que se da a cada participante es fundamental para su compromiso activo.

Desarrollo de equipos

Facilitamos intervenciones *in-company* para que los equipos avancen desde las bases de la IA, la comunicación apreciativa, el modelo P-ICIL y el proceso de las D aplicado a los equipos.

Se mejora la cohesión y desempeño del equipo. Se requieren cinco sesiones de equipo durante dos meses.

Coaching apreciativo

Ofrecemos acompañamiento y *coaching* apreciativo para directivos, y personal de las organizaciones, así como para procesos personales. Iniciamos con una entrevista (*online* o presencial) seguida por la selección del coach apropiado para atender la petición. Por lo general la asignación cubre cinco sesiones de una hora.

Thinking partner y Coaching ejecutivo

Ofrecemos ser *thinking partners* de los líderes de las empresas y organizaciones.

Ofrecemos formación para que los líderes sean *thinking partners*. Para ello conectamos aprendizajes a la práctica definiendo los temas relevantes para luego trabajar en ellos. El proceso se inicia con una entrevista seguida de la selección del *thinking partner* adecuado y planificación de temas a cubrir. Por ejemplo: cómo vincular a los clientes; mejora de la comunicación; prepararse para una conversación difícil; cómo aconsejar en temas organizacionales emergentes: *networking*, nuevos modelos, *social media*, innovación social, *learning organizations*, desarrollo de equipos, métodos contemporáneos (lean, scrum, agile), etc.

Nuestros clientes

Citamos aquí algunos de nuestros clientes (véase la lista completa en nuestra web)

EMPRESAS INTERNACIONALES (banca, logistica, alimentos y bebidas, farmacéuticas y cosméticos, tecnología, medio ambiente, retail)

DHL (Courier)
Autoridad Portuaria de Barcelona (logística & cargo)
Aramex, Emiratos árabes (logística y Cargo)
Abbott (life sciences)
Rituals (belleza y bienestar)
Rabobank (banca)
Citibank (banca)
HPE-Hewlett Packard Enterprise (tecnología)
Grupo Telefónica-Movistar (comunicaciones)
PepsiCo (alimentos y bebidas)
Agbar-Aqualogy (agua y medio ambiente)
Grupo Lecta, Torraspapel (papel)
KWS Service Centers (tecnología de alimentos)

EMPRESAS NACIONALES (correos, transporte de personas, retail, seguros, petróleo y gas, tecnoquímica, saborizantes y fragancias)

PostNL (Dutch National Mail)
Metro de Medellín
Cencosud (retail – multinacional)
Dutch Institute for Safety
DKV Seguros, España
Oleoducto Central SA (oil & gas)
YPF (energías renovables, oil & gas)
Givaudan (savoury & fragrances)
BASF (tecnoquímica)
GOC networking (farmacología)

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Ayuntamiento de la Haya
Ayuntamiento de San Boi de Llobregat
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Ayuntamiento de Zapopan
Gobierno Ciudad de Buenos Aires

Instituciones educativas

Universidad Andrés Bello, Chile
Conservatorio de Música de Barakaldo, España
Erasmus University, Rotterdam School of Management
Universidad Jesuita de Guadalajara-ITESO
Tecnológico de Monterrey
Universidad CAECE
Universidad de Belgrano
Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Económicas
Colegio San Andrés

ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR

Cáritas Española
Fundació Bofill, Barcelona
PAX for peace
International Red Cross
Red Argentina de Bancos de Alimentos

Implementación

¿Cómo sería si tu organización viviera el cambio positivo en sus equipos y en todo el sistema, el crecimiento fuera constructivo y sostenible y las reuniones se dieran con diálogos generativos? Si se incluyera la indagación apreciativa como parte de la cultura organizacional ¿qué estaría ocurriendo? Cuando el departamento de formación pasa a ser parte integral del sistema y la empresa se convierte en una organización que aprende, avanzamos en la co-creación de organizaciones que impactan en el bienestar de las personas y de la sociedad.
Podemos implementar la IA como un programa *in-company* y en la universidad corporativa.

Indagación Apreciativa como un programa in-company

Cuando un grupo de trabajadores en la misma organización cursa la formación completa de *Practitioner* en Indagación y Diálogos Apreciativos, el resultado no solo es efectivo y eficiente para su aprendizaje sino también se multiplica el impacto de los miembros del grupo en el cambio y desarrollo organizacional.

Aprendizaje y desarrollo a medida
- Aprendizaje-acción de alto impacto.
- Para un grupo mínimo de doce participantes de la misma organización.
- Incluye apoyo en información interna y actividades de recruitment.
- Los participantes trabajan sobre sus casos concretos y contribuyen a los temas organizacionales.
- Programa a medida en base a los módulos de formaciones de IDEIA.
- Posibilidad opcional de co-crear una revista IDA para comunicar las perspectivas e intervenciones realizadas por los participantes.

Efectivo
- Los participantes se empoderan y complementan convirtiéndose en una fuerza de cambio positivo.
- Los participantes se dan cuenta de los contextos de cada uno en la organización.
- El programa de aprendizaje se centra en las ambiciones estratégicas de la organización.

Eficiente
- El aprendizaje se da en los locales de la organización en espacios de tiempo que eligen.
- Coste por participante menor que al seguir los cursos abiertos.
- Posibilidad de que no-participantes de la organización atiendan módulos específicos.

Universidades corporativas

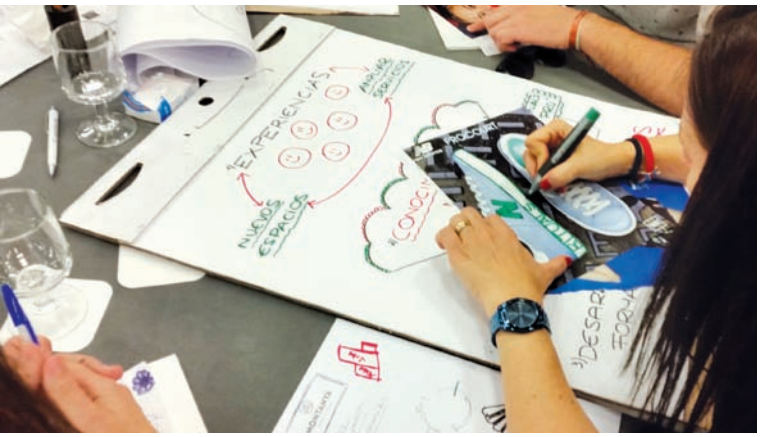
La investigación demuestra que las organizaciones más fuertes son *learning organizations*, organizaciones que aprenden. La ambición de ser una *learning organization* debe articularse desde arriba. Las dos intervenciones con mayor impacto para llevar a cabo esa ambición son la Indagación Apreciativa y la Universidad Interna (o Corporativa)

La Universidad corporativa asegura un aprendizaje y desarrollo de la organización sostenible y, en su estado de madurez, se la considera como *partner* en el desarrollo estratégico de la organización. Para alcanzar este nivel de madurez, el departamento de formación existente debe desarrollarse; un proceso que lleva tiempo y continúa a diferentes niveles interactuando con el incremento en el grado de madurez de la organización misma.

En el contexto del aprendizaje sostenible, la Indagación Apreciativa puede considerarse un instrumento potente para apoyar el proceso de fortalecer la universidad corporativa y todos sus grupos de interés.

La IA puede incluirse en el currículum de cualquier universidad interna o corporativa, para formar y educar a los profesionales necesarios para ser embajadores de cambio y desarrollo.

Instituto IDEIA conecta con expertos internacionales en aprendizaje organizacional y arquitectos para construir el siguiente nivel de la Universidad corporativa que combinan su práctica con la experiencia profunda de IA como instrumento de desarrollo organizacional.



IDEIA
Instituto Diálogos
e Indagación Apreciativa

Nuestra misión es distinguirnos por

- *la alta calidad de nuestras intervenciones*
- *nuestra pasión por hacer el bien*
- *nuestra pasión por la indagación apreciativa*
- *generar relaciones creativas que trascienden positivamente*
- *democratizar internacionalmente el enfoque apreciativo a través de distintas culturas y creencias*

Las últimas investigaciones en el área del comportamiento organizacional muestran que enfocarse en las fortalezas (lo que nutre y da vida al sistema social en su máximo potencial) funciona mucho mejor que poner la atención en las debilidades (lo que no funciona); especialmente si se busca lograr estados de funcionamiento y desempeño no sólo óptimos, sino excepcionales.

IDeIA

Instituto Diálogos
e Indagación Apreciativa

Oficinas y consultores
España: Barcelona-Madrid-Palma de Mallorca · Holanda: Amsterdam-La Haya ·
LATAM: Bogotá, Buenos Aires, Ciudad de México, Guadalajara (México), Lima, Montevideo, Quito, Santiago de Chile ·
Israel: Tel Aviv, Jerusalén · Emiratos Árabes: Dubai · Sudáfrica · Estados Unidos

Sede internacional
Carrer Pelai 44, 6º | 08001 Barcelona | +34933018195 | info@institutoideia.es

www.institutoideia.es