



SERLIDER
CENTRO INTEGRAL FORMATIVO

Bienvenidos tripulantes a la clase 13 del programa de aprendizaje ontológico, para ser líderes nutrientes, creando posibilidades más grandes que las circunstancias.

CCOP CERTIFICACIÓN
COACH ▶
ONTOLÓGICO
PROFESIONAL



CHECK IN

¿Cómo llegás al encuentro de hoy?
¿Del 1-10 cuánto estás disponible?
¿Estás para estar?



Los invitamos a una PAUSA

La quietud como fuente de creatividad:

“En la quietud profunda, más allá del ruido mental, surge la intuición y la verdadera creatividad.”

Inspirado en el libro: El poder del ahora-Eckhart Tolle.



Nuevas distinciones:

FEEDBACK - FEEDFORWARD



¿Qué es Feedback?



- El feedback proviene del inglés y significa retroalimentación y se suele utilizar en las empresas para darle una mirada a sus empleados que les permita mejorar.
- En términos científicos es una información que viene del entorno al sistema, de donde salió alguna acción, dándole a éste una mirada de qué provocó su accionar en el entorno.
- Entonces para nosotros Feedback es Compartir juicios de un observador a otro mostrándole “cómo te veo”, para permitirle ver los juicios que provocaron su manera de estar siendo. Los Juicios nunca son verdad ni mentira. No son Hechos.
- Estos juicios brindados al otro deben pararse sobre una autoridad al darlos, tener un dominio de aplicación, un estándar de valoración, hechos que fundamenten dicho juicio y sobre todo un **“¿para qué?”**, ya que el feedback busca darle al observador que lo recibe, **la posibilidad de hacerse responsable de dicho juicio y accionar en función de su Visión.**

Recibiendo Feedback ¿Cómo?



TIPS para recibir Feedback:

- Al recibir feedback, el otro me hace un regalo y me dice cómo me ve.
- Aceptar el feedback sin dar explicaciones sobre el juicio recibido.
- Cerrar el feedback con un “Gracias”.
- Luego registrarlo y reflexionar en privado sobre la identidad que estoy generando, y si quiero hacer algo con ello.
- El equipo docente les dará feedback regularmente, dada la autoridad que nos han dado para asistirlos en su proceso de transformación, de dos formas:
 - Informalmente en las clases.
 - Formalmente en evaluaciones como El mojón de aprendizaje feedback “VALORARTE”.
- **¿ACEPTAN?**



Dando Feedback ¿Cómo?



TIPS para dar Feedback:

- Preguntar si desea recibirlo. PEDIR PERMISO.
- Pensar si tengo la autoridad para emitir el Juicio que estoy por emitir.
- Tener AFIRMACIONES CON hechos concretos en los que se basa mi juicio.
- Tener un “¿Para qué?” claro y declararlo.
- Dar el feedback con respeto y amor.



El Poder del Feedback

Permite observar la brecha y decidir qué quiero hacer con ella.

- “Sueños son solo metas” Denzel Washington.
 - Si solo **SUEÑO** no achico la brecha entre la RC y la RI.
 - Aunque como interpretamos al **SER humano como Posibilidad**, vemos la **Brecha, el Darse cuenta, como oportunidad**.
 - **Si me hace sentido** tengo 2 caminos:
Me hago el distraído...
o me hago cargo...
 - **Decisión → Declaración → Compromiso** para comenzar. (Resolución)
 - **Acción comprometida** → Constancia para crear. (Estabilidad)
- “Del sueño a la declaración y a la acción para crear una nueva realidad”
- ¿Qué quiero que pase?
 - **El feedforward...**



FEEDFORWARD



El **FEEDFORWARD**, significa avanzar o mirar hacia delante, te permite no solo **declarar futuro en el presente**, sino también **diseñar** las acciones que te llevarán a él. Es el poder de la **proactividad ontológica**, donde no solo respondes a lo que sucede, sino que lo generas desde tu intención y tu hacer.

TIPS para registrar tu Feedforward:

- Tener claridad Radical en la Visión (El Faro)
- Sostener el Compromiso Inquebrantable (El Primer Paso Decisivo)
- Diseñar los Primeros Micro-Pasos (La Ruta Concreta)
- Identificar limitadores del aprendizaje (Limpiando el Terreno)
- Construir una Red de Apoyo (El Ecosistema del Éxito)
- Celebrar los Pequeños Avances (La Recarga de Energía)
- Vivirlo con Flexibilidad y Aprendizaje Continuo (El Timón del Barco)
- Sostener el rumbo aún los obstáculos (El Capitán del barco - Centramiento)



DINÁMICA



¿Cómo me estoy observando en este camino de aprendizajes?



AMOR

AUTO-FEEDBACK

“Reconocer quién estuve siendo”

PASADO

DINÁMICA

¿Cómo me estuve observando en este camino de aprendizajes?

Dar **feedback** es dar

AMOR

Apreciar **M**antener **O**mitir **R**econocer

Apreciar: ¿Qué aspectos de mí mismo/a valoro como recursos en este camino de aprendizaje?

Mantener: ¿Qué formas de estar siendo quiero seguir fortaleciendo en mi proceso?

Omitir: ¿Qué me gustaría dejar de hacer o soltar porque no aporta a mi crecimiento?

Reconocer: ¿Qué aprendizajes y logros reconozco de mi camino recorrido hasta aquí?

DINÁMICA



¿Cómo me quiero observar en este camino de aprendizajes?



CREAR

AUTO-FEEDFORWARD

“Diseñar quién quiero ser”

FUTURO

DINÁMICA

¿Cómo me quiero observar en este camino de aprendizajes?

Dar Feedforward es

CREAR

Compromiso Resultado Entusiasmo Acción Reconocer

Compromiso: ¿Con qué visión me comprometo hoy como aprendiz?

Resultado: ¿Qué resultado concreto me gustaría lograr en el corto plazo?

Entusiasmo: ¿Qué me conecta con la pasión, con las ganas, con el motor interno de este proceso?

Acción: ¿Qué pequeñas acciones puedo implementar que reflejen mi compromiso con ese resultado?

Reconocer: ¿Qué recursos internos necesito reconocer y activar para sostener mi proceso?

TIPOS DE CONVERSACIONES





Para Posibilidad :El compromiso es crear una posibilidad que no se está viendo.

Requiere observar que se está en conversaciones de no posibilidad y pedir ayuda a otro observador o modificar el observador que se está siendo.

Para Oportunidad :Una vez observada la conversación de posibilidad, el compromiso se focaliza en crear la oportunidad.

Una conversación conveniente en la oportunidad no conveniente produce una conversación inconveniente.

Para coordinación de acciones :Implica declarar, pedir, ofrecer y prometer. Se completa esta conversación cuando se escuchan promesas, para uno o ambos intervinientes en la conversación.

Si hay promesa, queda abierto el espacio para efectuar “reclamos”.





Para declaración de quiebres :Declarado el compromiso, todos los obstáculos o interpretaciones que obstruyan este compromiso, y que impidan el accionar, si son declarados como “quiebres”, posibilitan diseñar conversaciones con otro observador ,a menudo un coach, para accionar en forma congruente con el compromiso declarado y evitar “quedarse en el obstáculo como problema”.

Para la Relación: El resultado esperado de esta conversación es crear, mejorar o completar una relación.

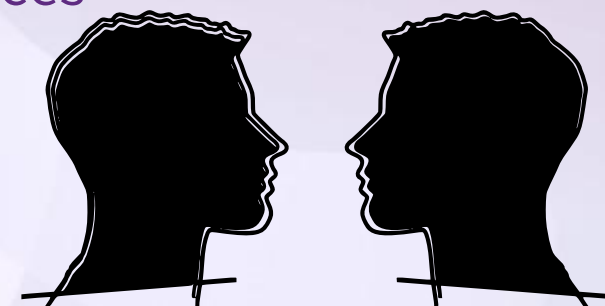
El compromiso es accionar en consecuencia con este resultado buscado. Requiere trabajar sobre la base de la relación: el juicio de confianza.





Para Completud :Situaciones de impacto emocional de cierre de posibilidades que generan dolor , muestran una “incompletud”, algo que está inconcluso, abierto, que aún produce miedo, frustración, enojo y demás emociones limitantes. Esta conversación posibilita “aceptar” aquello que no puedo modificar y accionar para completar aquello que sí puedo modificar.

Para posibles conversaciones: La persona con la que consideramos que tenemos que conversar para resolver algún asunto no está dispuesta a escuchar lo que tenemos que decirle. La conversación que deseamos tener con esta persona juzgamos que no podemos tenerla y entonces podemos realizarla manifestándole lo que consideramos.



BREAK



PRACTICA DE CONVERSACIONES





CHECK OUT

¿Qué te estás llevando del encuentro de hoy?

Registro en mi bitácora de aprendizaje:
¿Qué distinguí hoy? ¿De qué me doy cuenta?
Compartimos...