



TALLER:
**“Habilidades comunicativas para la
reflexión pedagógica y el
fortalecimiento de las prácticas
docentes”.**

Coaching ontológico

Módulo 3: La retroalimentación.

René Ibáñez Carvajal

CENTRAMIENTO



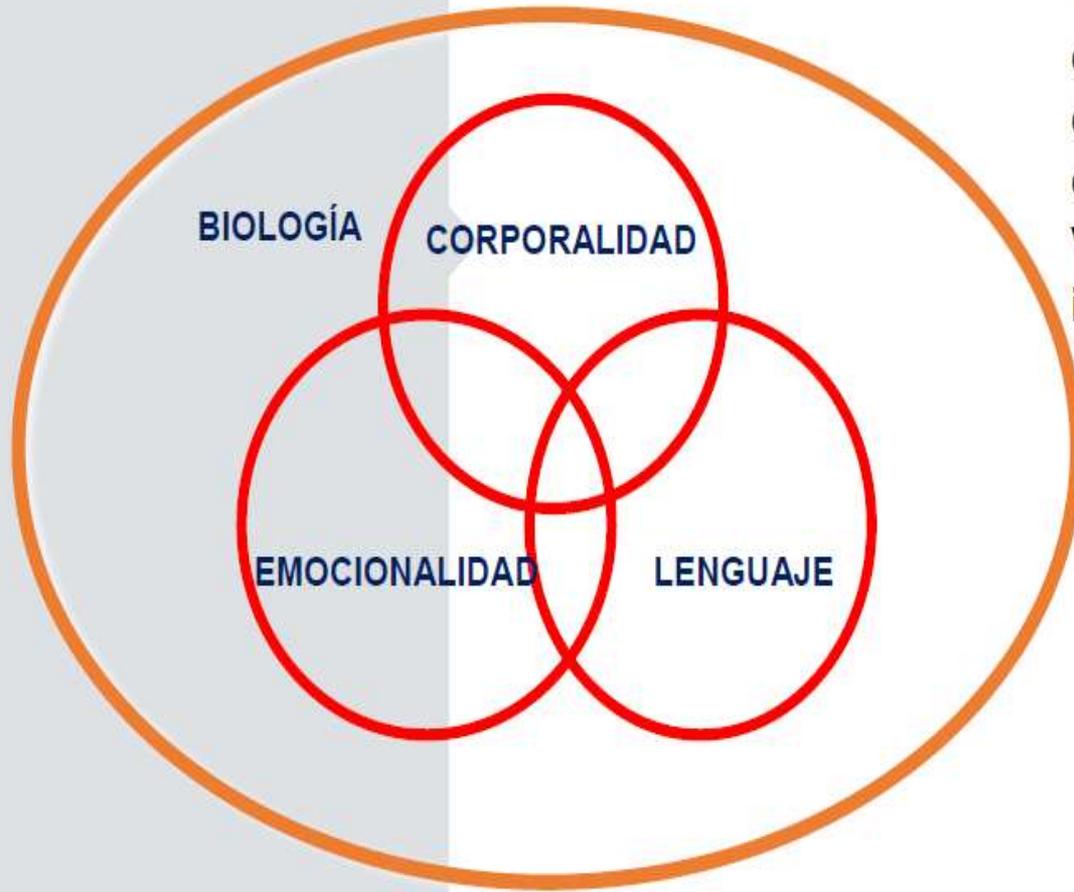
Inicio

- ¿Cómo estoy?
- ¿Cómo estoy llegando?

Conocimientos previos



El observador



“No sabemos cómo las cosas son. Sólo sabemos cómo las observamos o cómo las interpretamos. Vivimos en mundos interpretativos”

(Rafael Echeverría)

Actividad I: El papel

- Trabajo en equipo: Equilibrar un papel largo con un solo dedo entre 8 a 10 personas.
- Bajarlo al suelo sin perder el equilibrio.



Preguntas

- ¿Qué características de liderazgo se observaron?
- ¿Qué distingue al trabajo en equipo del trabajo grupal?

Actividad 2: El Hilo



- Con un hilo con mínimo 1 metro, cada integrante del equipo deben trasladar una botella con agua desde un extremo a otro de la sala.
- Tiempo 3 minutos.

Preguntas:

- ¿Cómo resultó la actividad?
- ¿Qué estrategia aplicaron?
- ¿Cuáles son las conclusiones?

La retroalimentación con sentido transformador.

1. Afirmaciones
 2. Declaraciones
- Juicios
 - Peticiones
 - Ofertas
 - Promesas

Retroalimentación del desempeño

Actividad 3: La Carta

- En equipos redacten una carta de recomendación para un integrante del grupo dirigida a la Alta Dirección Pública.



Preguntas:

- ¿Qué elementos de la carta permiten identificar:
- Afirmaciones
- Juicios

JUICIOS Y AFIRMACIONES

- Los juicios NO son afirmaciones, las afirmaciones hablan de lo que hay.
- Los juicios NO son verdades, son opiniones para calificar el mundo.
- Son discrepables.
- Nos apoyamos en el pasado para anticiparnos al futuro.
- Los juicios actúan como brújulas.
- Abren o cierran posibilidades.
- Los juicios hablan de mi (doble cara de los juicios).
- Los juicios pueden ser válidos o inválidos, fundados o infundados
- Las afirmaciones pueden ser verdaderas o falsas, los juicios positivos o negativos.

Análisis de Incidente crítico en el aula. (O.Nail, 2015).

- 
- 1) Descripción de la situación
 - 2) Emociones despertadas.

- 
- 3) Actuaciones Profesionales. Qué hizo ud.?
 - 4) Resultados de la Acción.

- 
- 5) Reconocer Necesidad de Cambio.
 - 6) Dilemas

INCIDENTES CRÍTICOS

- La Técnica de los Incidentes Críticos consiste en una metódica recopilación de informaciones sobre incidentes ocurridos durante un período para aprender de esas experiencias y prevenir futuros accidentes o situaciones de emergencia que puedan destruir o deteriorar seriamente un sistema, un servicio básico etc.
- Es decir, ayuda mediante el procesamiento de informaciones a prevenir los efectos negativos de situaciones probables.



FUNDAMENTACIÓN DE JUICIOS

I

- ¿Desde qué inquietud hago este juicio? ¿Cual es el propósito implícito que tengo al hacerlo?

D

- ¿En qué dominio particular estoy realizando este juicio?

E

- ¿Cuales son los estándares que estoy utilizando para hacer este juicio?

A

- ¿Qué afirmaciones (acciones o eventos concretos) puedo utilizar para respaldar este juicio?

- Fundar Juicio Contrario
- Fundar Juicio con otros

FUNDAMENTACIÓN DE JUICIOS

Juicio negativo elegido:



La retroalimentación: Competencias para DAR y RECIBIR

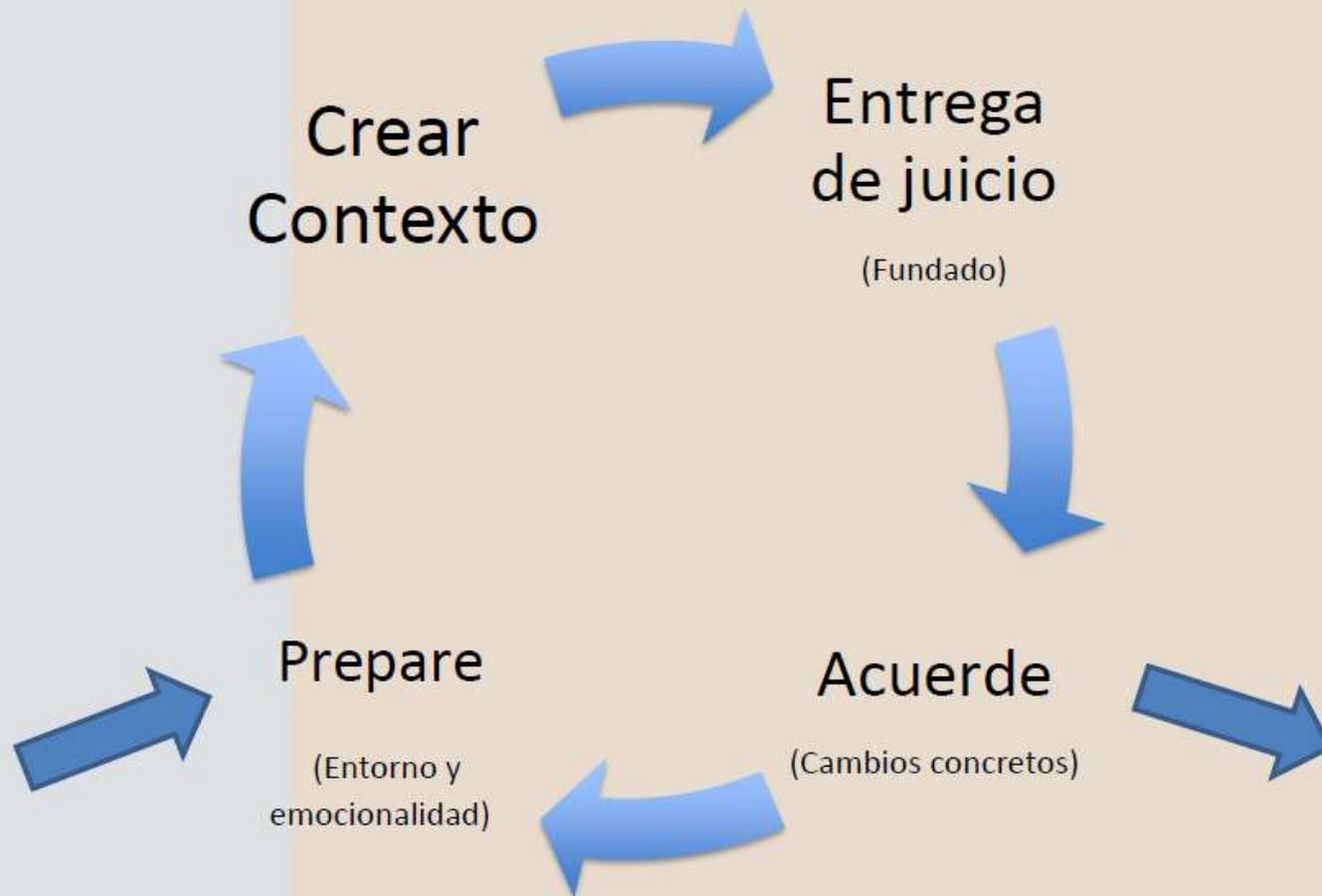
Para entregar juicios...

- Preparar entorno y emocionalidad
- Crear contexto: visión compartida
- No personalizar.
- No generalizar, ni exagerar.
- Referirse a las acciones (al comportamiento) del otro.
- Hablar de cómo esas acciones “me” afectan señalando por qué.
- Indagar el punto de vista del otro: escucharlo.
- Pedir cambios concretos en el comportamiento del otro.

Para recibir juicios.....

- Preparar emocionalidad.
- Reconocer que se trata de juicios (y no de afirmaciones).
- Evaluar la concesión de autoridad.
- Apertura al escuchar. Indagar.
- Chequear escucha.
- Legitimar el punto de vista del otro. Aceptar puntos válidos.
- Tomarse tiempo para responder.
- Agradecer.

PROCESO DE INTERACCIÓN



PRINCIPIOS CLAVES

- 1) Mantener o Incrementar la Autoestima
- 2) Escuchar y Responder con Empatía
- 3) Pedir ayuda y alentar la participación
- 4) Compartir sentimientos, motivaciones y pensamientos
- 5) Brindar apoyo sin quitar responsabilidad

RETROALIMENTACIÓN EFECTIVA

- ✓ Oportuna
- ✓ Equilibrada
- ✓ Específica
- ✓ Honesta

Cierre:

- ¿Con qué ideas me voy?
- ¿Con qué emociones me voy?
- ¿Qué me gustaría que no se me olvide?
- ¿Cuánto encontré de lo que estaba buscando?



**LOS CAMINOS
DIFÍCILES
CONDUCEN A
LUGARES
HERMOSOS**

Fuentes:

- Echeverría, Rafael (2011). *El arte de la retroalimentación en los equipos de alto desempeño*.
<http://www.formulaenlosnegocios.com.mx/el-arte-de-la-retroalimentacion-en-los-equipos-de-alto-desempeno-2/>
- CPEIP, *Curso Habilidades comunicativas para el diálogo pedagógico*, 2017. Santiago de Chile.
- Nail Kröyer, Oscar(2013). *Análisis de incidentes críticos de aula*. RIL ediciones. Chile.