

III Ciclo de conferencias de Psicología y Coaching

Psicólogos en el Coaching español

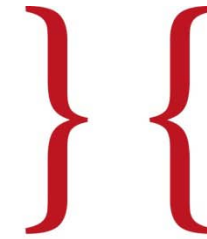
Grupo de trabajo de Psicología y Coaching

El valor del feedback para la toma de
consciencia del cliente y los 10
feedbacks que trabajamos desde el
Coaching Teleológico

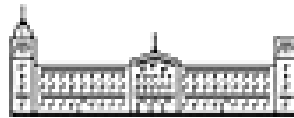
Hermínia Gomà Quintillà



*Bienvenidos y
Bienvenidas*



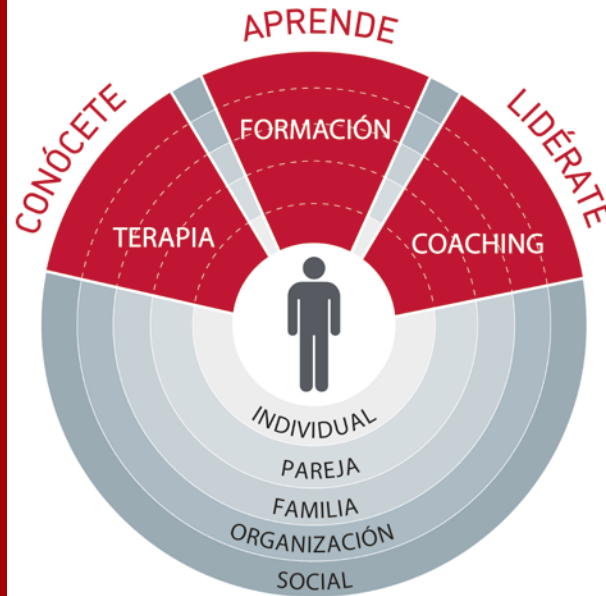
INSTITUT GOMÀ
CONÓCETE, APRENDE
Y LIDÉRATE



Universitat de Barcelona



INSTITUT GOMÀ



Escuchamos y comprendemos
las necesidades de las
personas y organizaciones
para que alcancen resultados
excelentes gracias a un trato
personalizado y de calidad.

Ayudar y acompañar a todas las
personas a creer en ellas
mismas, desarrollar su liderazgo
personal y llevar a cabo su
proyecto vital.

INTEGRIDAD

Nuestra intervención profesional
se ajusta a las necesidades reales
de las personas y organizaciones
a las que servimos.

EXCELENCIA

Ofrecemos un método de
intervención propio y efectivo fruto
de más de 20 años de experiencia
trabajando al servicio de personas
y organizaciones.

GLOBALIDAD

Damos una respuesta
interdisciplinar a los problemas de
las personas y las organizaciones
teniendo en cuenta la dimensión
corporal, emocional, cognitiva,
ética y social.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Contribuimos, a través de nuestras
intervenciones y servicios, el
bienestar y crecimiento de las
personas, las organizaciones y la
sociedad, para construir un mundo
mejor y más justo para todos.

***Antes de iniciar esta
conferencia ...***

***¿Qué feedbacks ofreces a tus
clientes, alumnos, pacientes...?***



*No es fácil comprender quienes somos,
recuérdalo cuando acompañes a tus clientes
en su proceso de autodescubrimiento
Hermínia Gomà*

¿Para qué dar Feedback?

Garantizar que hemos entendido

Ser un espejo

Generar confianza, abertura y credibilidad

Centrar la conversación

Potenciar la toma de conciencia

Ofrecer la oportunidad de clarificar, ampliar o corregir

Incrementar el impacto en el proceso de cambio

**La base de un proceso de Coaching
Teleológico es la conversación**

**¿Competencia a desarrollar?
Habilidad para recibir mensajes**

Recibir mensajes es + que escuchar CONTENIDO + INTENCIÓN

Entender lo que nos dicen

**Entender que lo que nos dicen no es
lo que nos querrían decir**

Entender lo que no nos están diciendo

*El feedback nos permite comprender aquello que
fácilmente se puede malinterpretar*
Hermínia Gomà



¿Qué habilidades nos ayudarán a ofrecer el mejor feedback?

Presencia

Reconocimiento

Interés genuino

Comprensión

Regulación emocional

Estructura interna, priorizar, secuenciar

Capacidad de síntesis

¿Con qué frases iniciamos el feedback?

- Quisiera comprobar que he entendido bien lo que ha dicho
- Me ha parecido intuir que le preocupa...
- Quisiera revisar si los puntos más destacados son...
- Entiendo que su gran ilusión es...
- Noto que para usted es conflictivo...

¿Cómo podemos acabar el feedback?

- ... ¿Le he comprendido correctamente?
- ... ¿He captado la naturaleza de lo que me quería decir?
- ... ¿He sabido percibir lo importante?
- ... ¿Es éste, el objetivo que vamos a trabajar hoy?
- ... ¿He recogido correctamente los puntos esenciales?

Los 10 feedbacks que ofrecemos a los clientes en procesos de Coaching Teleológico



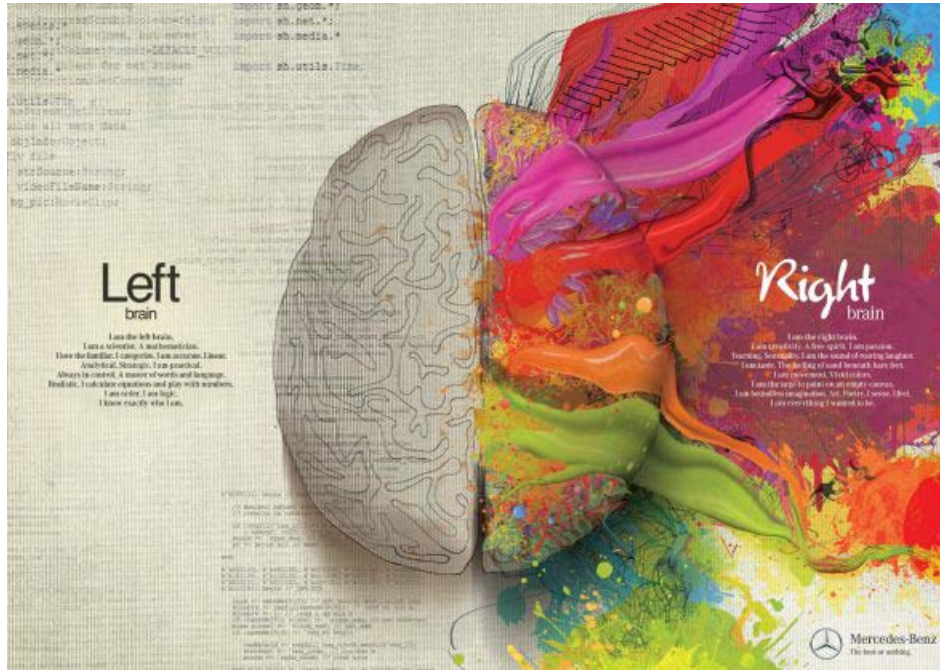
1. Feedback Cognitivo

Donde retornamos a la otra persona el contenido verbal de lo que hemos escuchado



2. Feedback Físico

Donde retornamos a la otra persona lo que hemos observado de su comunicación no verbal



3. Feedback Emocional

Donde retornamos a la otra persona el contenido emocional de lo que hemos percibido

FRASE

Tentativa + **Sentimiento** + **Contexto**

Me parece que estás enojado por no saberlo



4. Feedback de Fondo

Donde retornamos a la otra persona el valor o principio subyacente a lo que hemos comprendido



5. Feedback Integrativo

Devolvemos a la otra persona la integración de los aspectos verbales, no verbales, emocionales y de fondo (2 o más feedbacks).



Feedback Integrativo

¿Cuándo lo ofrecemos?

- Al finalizar un tema parcial
- Antes de dar paso a otra fase de la conversación
 - Después de varias preguntas encadenadas
 - Después de una respuesta especialmente larga



6. Feedback Motivacional o de refuerzo

Donde retornamos a la otra persona una valoración positiva, de ánimos, de felicitación ante los avances conseguidos o la toma de consciencia que ha realizado



7. Feedback Evolutivo

Donde retornamos a la otra persona la evolución de dos situaciones para resaltar la consciencia de los cambios producidos ya sean en la propia sesión, ya sean de todo el proceso

8. Feedback Metafórico

Donde retornamos a la otra persona mediante una metáfora, un cuento, una historia o una paremia





9. Feedback de desarrollo

Donde retornamos a la otra persona la descripción sobre la tarea que está realizando



10. Feedback Global

Donde retornamos a la otra persona la globalidad de toda la conversación incluido el plan de acción





*Muchas gracias y
hasta pronto*