



El Poder Personal

La transformación desde el SER

La Ontología aplicada busca activar las posibilidades del ser.

- Quien estoy siendo
- Cómo interpreto la realidad
- Cómo me relaciono conmigo y con los demás
- Que limita mi bienestar
- Porqué actúo así
- Que efectos genero
- Que forma de actuar sería más efectiva o más coherente

Toda transformación real es, en esencia, un **cambio de consciencia.**



En culturas laborales que priorizan el silencio o la obediencia, la sola apertura de una conversación honesta ya es un acto de liderazgo.

El mayor desafío de un proceso de transformación ontológica es lograr que las personas asuman una postura activa, reflexiva y responsable frente a su forma de actuar.

El liderazgo desde este enfoque no solo pone énfasis en el desarrollo del potencial humano y en la creación de entornos más conscientes, dialogantes y justos.

Se demuestra también en los momentos de crisis, ya que una promesa no cumplida, un juicio sin sustento, una evasión de responsabilidades puede erosionar profundamente la confianza del equipo.





Poder personal y liderazgo consciente

El poder no es dominación, sino la capacidad de ser **causa** y no solo **efecto** de nuestra historia.

Quien ejerce su poder personal vive con sentido y trabaja con propósito.

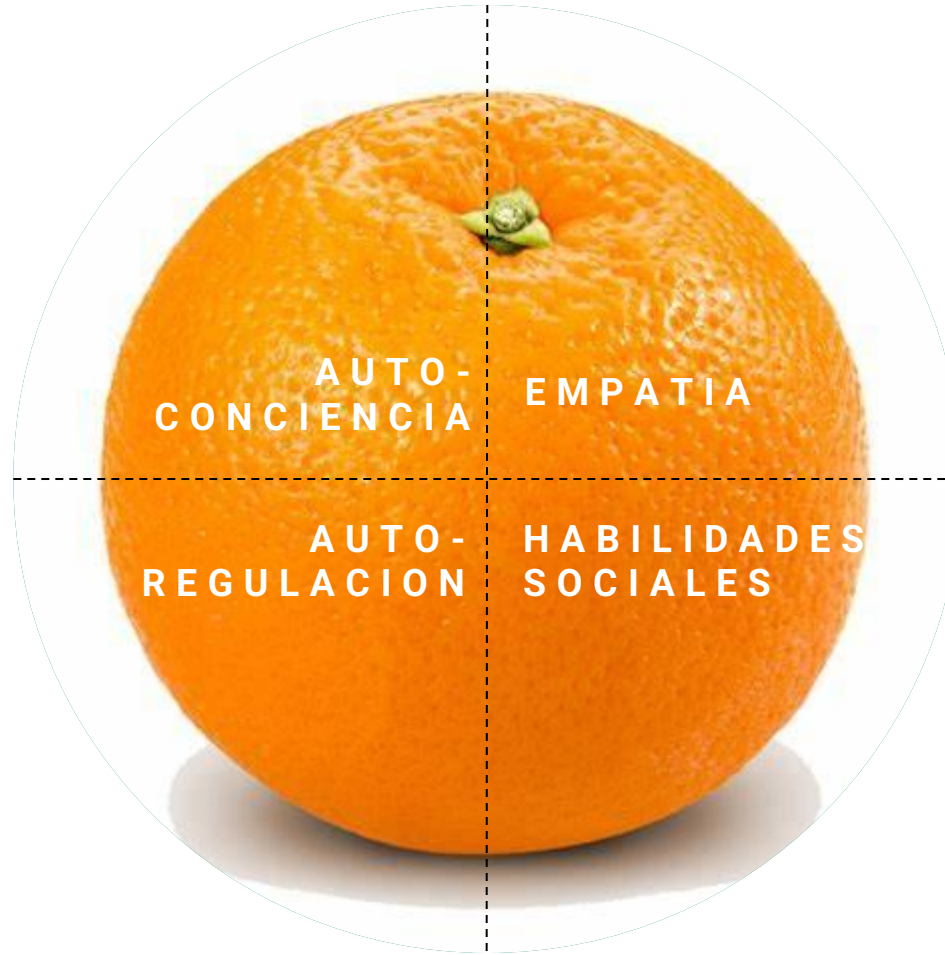
Esta forma de habitar el mundo nace del compromiso con el propio ser y con la transformación de los contextos que habita.

1. Autoconocimiento consciente
2. Responsabilidad ética.

COMPONENTES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autoconocimiento Consciente

- ✓ el poder personal no busca imponer, sino servir.
- ✓ No pretender destacar sino contribuir
- ✓ No manipula
- ✓ Es coherente (pensar, decir, hacer)



Responsabilidad Ética

- ✓ Conversaciones integrales, generadoras
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Liderar procesos
- ✓ Gestionar conflictos



Conversaciones que transforman

- Reencuadra narrativas pesimistas en posibilidades realistas
- Reconoce y valida emociones
- Aborda errores sin culpar
- Facilita nombrar aquello que permanece inaccesible al lenguaje

Dimensión	Pregunta orientadora	Finalidad reflexiva
Acción observada	¿Qué hice en determinada situación que resultó relevante, difícil o insatisfactorio?	Identificar el conflicto
Emoción sentida	¿Qué emoción predominaba en ese momento y cómo influyó en mi manera de actuar?	Reconocer el papel de la emocionalidad en la conducta.
Interpretación activa	¿Qué creía, suponía o pensaba sobre la situación o las personas implicadas?	Identificar juicios y creencias que guiaron la acción.
Impacto generado	¿Qué efectos produjo mi comportamiento en los demás, en mí o en los resultados?	Observar las consecuencias reales, no las intencionadas.
Compromiso de mejora	¿Qué quiero transformar, mantener o desarrollar a partir de esta observación?	Establecer una dirección ética y concreta de mejora.



1. Identifica el conflicto
2. Cual es la emocionalidad
3. Que juicios o creencias guiaron la acción
4. Cuales son las consecuencias reales de la conducta
5. Cual es el cambio que se produce en la conducta a partir del proceso
6. En que nivel se produce el cambio (1er, 2do, 3er nivel)