



FICHA SOBRE EL OBSERVADOR <sup>1</sup>  
(EWL Junio 2012)

**OBSERVADOR**

- 1) Cada vez que digo algo a alguien, estoy revelando o mostrando a los demás, el tipo de observador que estoy siendo.
- 2) La teoría propone que nosotros no sabemos cómo realmente son los otros sino que sólo sabemos el cómo los interpretamos. No podemos describir como es el otro, sólo podemos interpretar como es y al hacerlo nos revelamos, puesto que las interpretaciones pertenecen a quienes las emiten y no a quienes las reciben. Por ejemplo: cuando digo “si yo fuera tu fortalecería tu liderazgo al interior del equipo”, puedo estar revelando “que necesito fortalecer mi propio liderazgo al interior del equipo” o puedo estar revelando la importancia que le asigno al liderazgo de esa persona, dentro del equipo. El que recibe, en este caso el feedback, podrá decidir si lo que le dijeron le hace sentido o no. Si le hace sentido, transforma la interpretación, en una propia.
- 3) Las interpretaciones no son verdades absolutas, por lo tanto, se pueden cambiar. Las interpretaciones que tenga sobre mi mismo, los demás y las cosas determinan mis acciones posibles. Si quiero cambiar mis acciones debo cambiar mis interpretaciones. De igual forma si quiero influir en otros en que cambien sus acciones debo hacerlo a través de cuestionar sus interpretaciones.
- 4) También constituyen el observador que estoy siendo, la emocionalidad desde la cual me muevo. Si estoy, por ejemplo, en la desconfianza mis opiniones y acciones posibles serán desde ahí.
- 5) También constituyen el observador que estoy siendo las acciones recurrentes que realizo como persona, equipo, empresa o comunidad. Las acciones de liderazgo, las maneras de conversar, las reuniones de equipo y muchas más son acciones que muestran el tipo de observador que estamos siendo al hacer una determinada acción.

---

<sup>1</sup> Apuntes de Eduardo Walker basada en la teoría del Observador presentada en la Ontología del Lenguaje de Rafael Echeverría

- 6) El empoderamiento es un proceso de toma de conciencia del tipo de observador que estoy siendo y de mi capacidad para cuestionar mis propias interpretaciones. También, toma de conciencia de que el otro, cuando habla, actúa, expresa y escucha, lo hace desde su propio mundo interpretativo, muchas veces diferente al mío, pero igual de legítimo.
- 7) Al interior de los equipos, su efectividad depende en gran medida de (a) explicitar las interpretaciones que cada miembro hace sobre el sentido que justifica la existencia del equipo, como también sobre las estrategias; y, (b) consensuar interpretaciones de modo de asegurar que las acciones de los miembros apunten hacia un mismo lado.
- 8) Algo similar ocurre con la base emocional. Si la base emocional de un equipo o de una comunidad es la confianza, ésta contribuirá a la efectividad en las relaciones en los resultados. Si por el contrario, la base emocional es la desconfianza las relaciones serán tensas y los resultados difíciles de alcanzar.