

La Ontología del Lenguaje
Autor Rafael Echeverría
Cap.7: El poder de las conversaciones
Moisés Ignacio Álvarez Riquelme

Biografía del Autor

Rafael Echeverría García Huidobro es un sociólogo y doctor en filosofía chileno, autor de numerosos artículos científicos vinculados a temáticas laborales, es el impulsor de la disciplina del coaching ontológico, es fundador y presidente de Newfield Consulting, empresa de consultoría de coaching empresarial, en 1994 publicó su más conocido libro “La Ontología del Lenguaje”.

Resumen del Capítulo

En este capítulo el autor nos plantea el diseño de las conversaciones a partir de un quiebre, se plantean cuatro tipos de conversaciones:

- Conversación de Juicios Personales.
- Conversación para la coordinación de acciones.
- Conversación para posibles acciones.
- Conversación para posibles conversaciones.

Nuestras relaciones personales se configuran a partir de las conversaciones que tenemos con otras personas, al no tener atención a esta conexión se pueden producir diferentes problemas. Se debe mencionar que el desarrollo deficiente de una acción no tiene que ver con la acción propiamente tal sino que con el juicio que hacemos de aquella. En toda relación debemos afrontar quiebras donde siempre habrá cosas positivas y negativas que abordar.

Conversaciones públicas y privadas. Una conversación es pública cuando la tenemos con otra persona. Una conversación privada es aquella que tenemos pero no compartimos, también surgen las conversaciones automáticas las cuales surgen espontáneamente y se basan en juicios, donde empiezas a reaccionar y responder de forma automática se acuerdo con tu subconsciente.

Las organizaciones como unidades lingüísticas, las organizaciones son fenómenos lingüísticos: unidades construidas a partir de conversaciones específicas, que están basadas en la capacidad de los seres humanos para ejecutar compromisos mutuos cuando se comunican entre sí, una empresa es una red estable de conversaciones. Como tal, genera una identidad en el mundo que trasciende a sus miembros individuales. Sin lenguaje no podríamos construir organizaciones.

La estructura Lingüística de una organización: Una empresa es una red estable de conversaciones. Como tal, genera una identidad en el mundo que trasciende a sus miembros individuales. Se exploran cuatro aspectos en relación a esto:

- Límites
- Red de promesas futuras
- Desempeño de acciones sobre una base
- Futuro Común.

Planteamientos centrales del autor

Las dos ideas centrales son las siguientes:

- Tipos diferentes de conversaciones: aquí el autor nos indica distintos tipos de conversaciones que pueden continuar después de un quiebre, estas diferentes conversaciones tratan de cómo afrontar el quiebre.
 - Conversación de Juicios Personales: Es en la cual se comienzan a emitir juicios sobre el quiebre sucedido, en algunas oportunidades no salimos de este tipo de conversaciones
 - Conversación para la coordinación de acciones: Es la cual se comentan las acciones a tomar para superar el quiebre anterior, nos hacemos responsable de este y su solución.
 - Conversación para posibles acciones: Es en la cual no tenemos aún claro cuál es la solución específica al quiebre pero comenzamos a explorar distintas para poder llegar a una conclusión.
 - Conversación para posibles conversaciones: Es cuando no podemos tener aún la conversación para superar el quiebre, en esta conversación resolvemos por qué no podemos entablar una conversación de solución.
- La estructura Lingüística de una organización: Una empresa es una red estable de conversaciones. Como tal, genera una identidad en el mundo que trasciende a sus miembros individuales. Se exploran cuatro aspectos en relación a esto:
 - Límites: Nos permite separar a una unidad del entorno, los límites de una organización corresponde a una línea trazada por el lenguaje a través del poder de alguien para hacer una declaración.
 - Red de promesas futuras: Todos dentro de una organización estamos ligados a esta por compromisos específicos y es responsable de cumplir con estos, esto nos permite como organización cumplir con nuestras promesas como entidad participante en la sociedad.
 - Desempeño de acciones sobre una base: Se generan condiciones sinérgicas que ahorran tiempo y recursos a la organización, esto es producido por un permanente hilado de conversaciones, la identidad personal se entremezcla con la identidad de la organización, esto se conoce como “cultura de la organización”.
 - Futuro Común: Se desarrollan condiciones sinérgicas al circunscribir las acciones de los miembros en una visión compartida, una historia común acerca de lo que es posible.

Aplicaciones prácticas

Como ejemplo de los tipos de conversación es cuando ocurre un problema con algún proceso administrativo de pago a proveedores (voy a usar de ejemplo el lugar de trabajo), cuando ocurre un problema por lo general tenemos una conversación para coordinar las acciones a tomar, esto quiere decir que buscamos las acciones que debemos realizar para hacernos cargo del quiebre, por lo general se pide ayuda para poder superar el impase, si esto se repite mucho durante el tiempo también pasamos a lo que es la conversación para posibles conversaciones, donde se consulta la disponibilidad de una reunión para discutir los problemas recientes.

Otro ejemplo es cuando en el último trimestre del año se liberan distintos fondos para proyectos de edificación, se discuten los proyectos urgentes pero también entra el tipo de conversación para posibles acciones, en las cuales se conversa como equipo las distintas posibilidades de proyectos rápidos que podremos ejecutar antes de fin de año como lo son (pintado de murallas, remodelaciones menores, etc).

Diferencias con el autor

Después de la lectura no pude encontrar diferencias, pero si lo que me llamo la atención es los distintos tipos de conversación, a pesar de que dentro de la unidad donde trabajo existen distintos tipos, fuera de esta y en puestos más altos de la organización no existen estos tipos de conversación con respecto a las unidades más abajo en el organigrama, por lo general utilizan el tipo de juicios personales en donde no se puede resolver el quiebre que ocurre.

También note que en la parte de la estructura lingüística de una organización se establece distintos puntos los cuales se pueden ver en la organización en la cual trabajo, pero como empleado de esta siento que la empresa a pesar de tener todos los puntos no lo trasmite bien al funcionario para que este se sienta parte de ella.

Reflexión Personal

Después de realizada la lectura se me comienzan a aclarar distintos rumbos en los cuales puede tomar un problema, donde existen distintas opciones para afrontarlo siempre en el contexto de las conversaciones, también comprendí el concepto que todas las acciones son conversaciones y que lo positivo o negativo de estas dependen del juicio que uno tenga sobre estas.

Recomendaría esta lectura a todos los que trabajen en distintos tipos de organizaciones, esto para poder aclarar dudas y tener más claro las opciones de conversación que puede uno tener para afrontar los distintos quiebres.