


Sala de Reuniones Personales con Héctor Mantese

 **Fecha:** Martes 10 de septiembre de 2025

 **Facilitador:** Debora Valle

 **Propósito de la sesión:** Revisar y profundizar en los principios fundamentales del modelo OSAR, explorando su aplicación práctica en la vida personal, profesional y en los procesos de acompañamiento transformacional.

Contexto y Enfoque de la Reunión

La sesión se desarrolló con un enfoque exploratorio, invitando a los participantes a **revisar sus propios modelos mentales** y a considerar cómo su forma de observar el mundo determina sus acciones, relaciones y resultados.

Se propuso un marco claro: **el Modelo OSAR** (Observador – Sistema – Acción-Resultados), como eje de comprensión y transformación. A lo largo del encuentro, se abordaron los principios del coaching ontológico no solo como teoría, sino como **dispositivos vivos** que permiten ampliar la conciencia y generar un liderazgo más responsable y coherente.

Temas Profundizados

◆ 1. El Modelo OSAR – Un mapa para navegar la transformación

El modelo OSAR fue presentado como una brújula ontológica que permite comprender cómo se produce la experiencia humana desde una perspectiva integradora.

■ Observador

- Representa la forma única en que cada persona interpreta la realidad.
- Está determinado por factores biológicos, emocionales, lingüísticos y culturales.
- Cada observador tiene puntos ciegos, creencias arraigadas y narrativas que filtran lo que es posible ver, hacer o lograr.
- Ejercicio propuesto: “¿Qué conversación interna tengo sobre este problema? ¿Qué estoy dando por hecho?”

■ Sistema

- Son los entornos sociales, familiares, organizacionales o culturales en los que actuamos.
- Los sistemas crean reglas explícitas e implícitas que condicionan nuestras elecciones.
- Aunque muchas veces se sienten rígidos, los sistemas pueden rediseñarse si los observamos con conciencia.

- Ejemplo: Una cultura laboral que premia la productividad sin descanso crea observadores que se valoran por cuánto hacen, no por quiénes son.

■ Acción

- Las acciones que tomamos están alineadas con el observador que estamos siendo.
- Sin embargo, al **cambiar nuestras acciones** (aunque al inicio no “nos salgan naturales”), podemos comenzar a modificar nuestras creencias y emociones.
- Frase clave: *“Actuamos como somos, y nos volvemos como actuamos.”*

■ Resultado

- Toda acción genera un resultado.
- Estos resultados no solo impactan en nuestra vida, sino que también **determinan el tipo de vínculos, entornos y experiencias que atraemos**.
- Comprender los resultados como un espejo del observador permite iniciar procesos de transformación más conscientes.

Profundización en Principios Ontológicos

◆ 2. Principio del Observador: "No vemos las cosas como son, sino como somos nosotros"

- **Todo juicio es una interpretación, no una verdad absoluta.**
- Aceptar que no accedemos a “la realidad” sino a una versión interpretada nos abre a la humildad y la curiosidad.
- El lenguaje juega un rol central: las palabras no solo describen, también crean realidades.
- Cuestionar al observador es dar un paso hacia la transformación: “¿Qué tendría que dejar de creer para que esto deje de ser un problema?”

◆ 3. Principio del Sistema: "Somos con otros, y a través de otros"

- Nadie se transforma solo. Los sistemas sociales refuerzan o desafían nuestras formas de ser.
- Identificar las “lealtades invisibles” que sostenemos (por ejemplo: al sufrimiento, al sacrificio, a la complacencia) puede ser clave.
- Cambiar de sistema (o cambiar el sistema desde adentro) suele generar resistencia, miedo o culpa, porque implica romper pertenencias previas.
- Ejercicio propuesto: “¿Qué sistema me está sosteniendo en esta versión de mí? ¿Y cuál me permitiría florecer?”

◆ 4. Principio de la Acción: "El cuerpo no miente"

- El lenguaje corporal, los hábitos cotidianos, los microgestos, también son parte de nuestras acciones.
- La práctica de nuevas acciones es el terreno donde se siembra el cambio ontológico.

- Cambiar no es solo comprender: es **hacer diferente** aunque al principio no se sienta natural.
- Ejemplo compartido: Adoptar el hábito de hablar en público, aunque genere miedo, permite construir una nueva identidad de liderazgo.

◆ 5. Principio de los Resultados: "Los resultados son el espejo más honesto del observador"

- Reflexionar sobre los resultados actuales (profesionales, emocionales, económicos) es una forma de ver al observador sin juzgarlo, pero sin ocultarlo.
- A menudo, los cambios de etapa en la vida (maternidad/paternidad, cambios de carrera, rupturas) reordenan nuestro entorno y visibilizan nuevas posibilidades.
- Las personas con resultados similares tienden a reunirse, consolidando formas de ser compartidas.

✓ Compromisos y Sigüientes Pasos Propuestos

1. **Aplicar el modelo OSAR** para analizar situaciones personales o profesionales donde se desea un cambio.
2. **Identificar activamente la postura del observador**, especialmente en situaciones de conflicto, bloqueo o repetición de resultados.
3. **Explorar nuevas acciones**, incluso pequeñas, que puedan generar disrupciones positivas en la forma de ser actual.
4. **Cuestionar la pertenencia a sistemas actuales**: ¿Estoy en entornos que me expanden o me contraen?
5. **Iniciar procesos reflexivos o conversaciones de coaching** basados en resultados concretos, evitando generalidades.

✨ Cierre y Reflexión Final

"La transformación no comienza con lo que haces, sino con lo que puedes observar. Y observar no es mirar hacia afuera, sino adentrarte en el mundo que tú mismo creas con tu lenguaje, tus emociones y tus acciones."

📖 Recomendaciones Complementarias

- Profundizar en autores como Rafael Echeverría (*Ontología del Lenguaje*) y Julio Olalla (*El arte del coaching*).