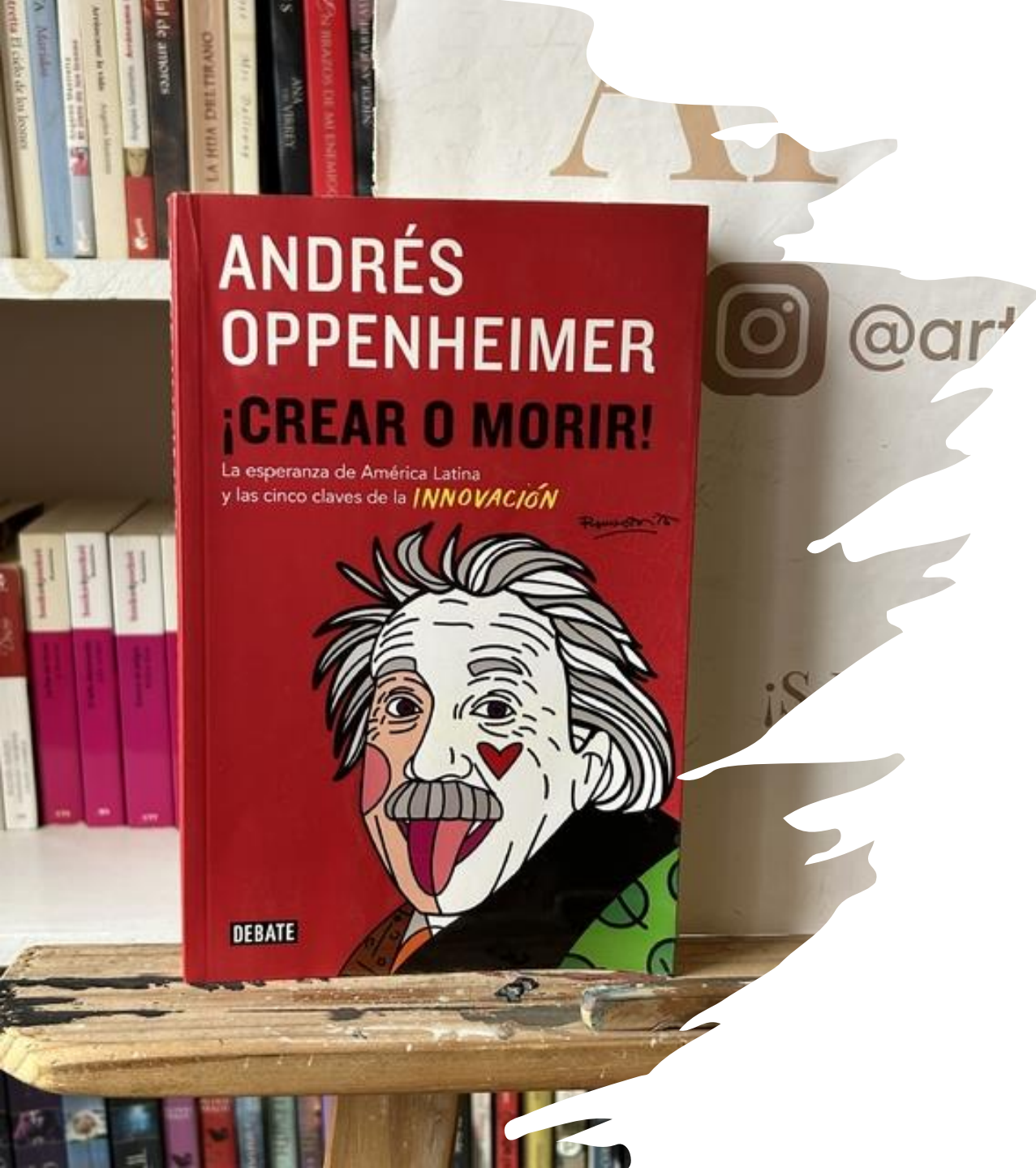


los problemas organizacionales deben abordarse a partir del lenguaje, porque el lenguaje no solo expresa el pensamiento o la realidad, sino que la constituye, la organiza y la transforma.

Dilemas éticos Organizacionales



¿Porque no surgen googles o apples en Latinoamérica?

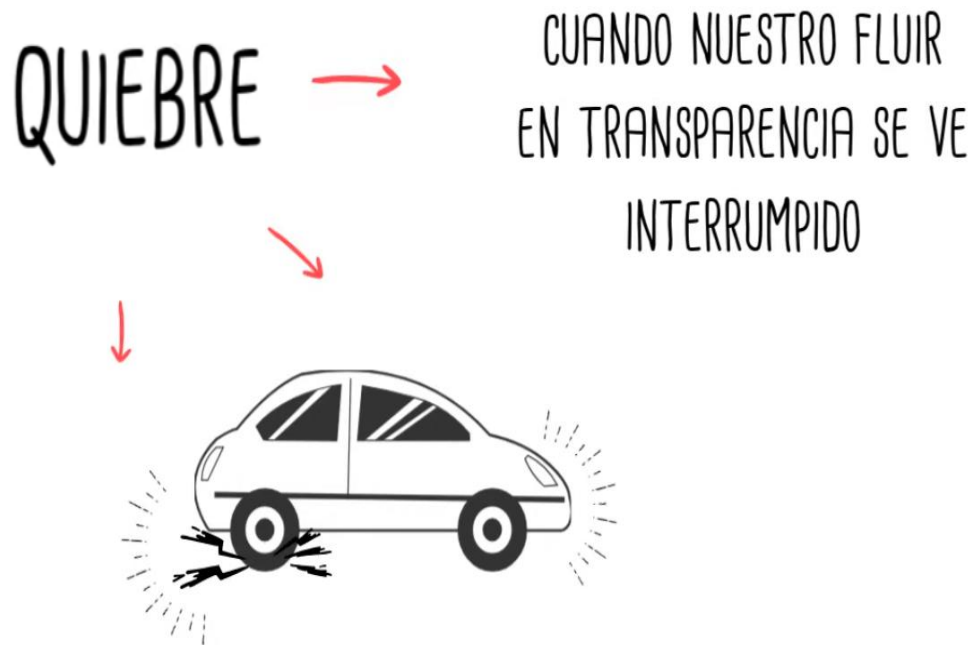
En **Silicon Valley**, Un emprendedor que ha quebrado dos empresas es visto como alguien que **"ha aprendido a costa del mercado"** y es más propenso a recibir inversión.

El fracaso se considera natural. El discurso es:
El experimento X no dio el resultado Y'.

En **Latinoamérica**, el error es una sentencia de **muerte social**. Si alguien fracasa, no decimos que 'el proyecto falló'; decimos '**Es un fracasado**'.

Heidegger

La transparencia y el quiebre



Según **Heidegger**, habitamos un mundo en "**transparencia**" hasta que algo falla (un quiebre).

El **quiebre** ocurre cuando la transparencia se rompe (el auto falla, una maquina se descompone, alguien renuncia) Entonces aparece la **reflexión**, la **incomodidad** y la **angustia**.

Quiebre existencial

Un divorcio, una enfermedad, una crisis
Lo que eras ya no encaja con la realidad.

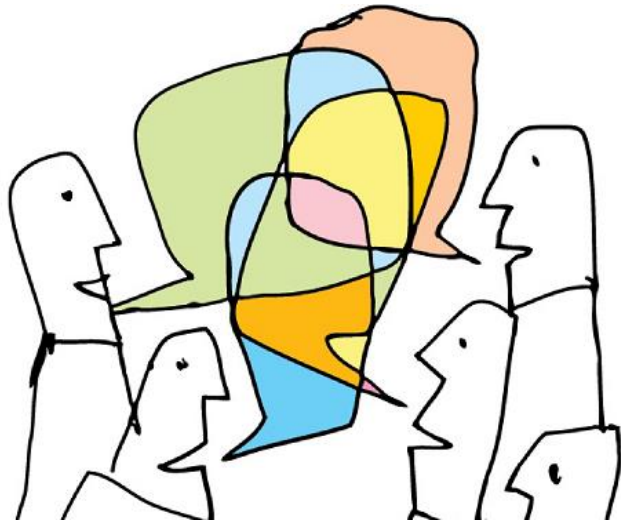
Te preguntas

¿Quién soy?

¿Cómo quiero vivir?

El quiebre no es **solo** un problema: es una **apertura ontológica**

No faltan ideas en
Latinoamérica; **faltan
mundos lingüísticos
donde equivocarse no
destruya la dignidad.**



La diferencia entre Silicon Valley y América Latina no es solo económica, sino **lingüística y cultural.**

Donde el lenguaje es **transparente**, el error se nombra como parte del proceso (“falló el experimento”) y la identidad del emprendedor permanece intacta.

El mundo sigue siendo habitable.

Donde el lenguaje produce **quiebre**, el error se convierte en identidad (“es un fracasado”), se clausuran posibilidades y el costo de equivocarse es la pérdida de dignidad social.

El fracaso se vive como amenaza existencial.

¿Tú que opinas?

“Esta narrativa colectiva actúa como un virus que paraliza la audacia, porque el costo de equivocarse no es solo dinero, sino la pérdida de la dignidad ante el juicio del otro.”

Andres Oppenheimer

¿El fracaso existe en la realidad física o es una invención del lenguaje que aceptamos como verdad?”

Desde la Consultoría Humanista

Cultura del Estigma: El error es una declaración de identidad ("Soy un fracasado").

Cultura de Innovación: El error es una afirmación de proceso ("Este camino no funcionó").

Como líder o consultor, tienes el poder de emitir la **Declaración de Quiebre** para detener una narrativa tóxica y abrir una de posibilidad.

ACTOS LINGÜÍSTICOS



Un poco de Teoria...

**El ADN de la
Comunicación
(Austin &
Searle)**

Acto Lingüístico	Función Principal	Compromiso del Orador
Afirmaciones	Reportan el pasado.	Con la Verdad .
Declaraciones	Crean el futuro.	Con la Validez (Poder) .
Pedidos / Ofertas	Buscan una promesa.	Con la Claridad .
Promesas	El núcleo de la confianza.	Con la Sinceridad y Competencia .

Declaraciones

La defensa de la
autonomía
contra los
determinismos



La Declaración de "NO" (El poder de la autonomía)

El determinismo social nos obliga a complacer a otros. Decir "No" es la declaración que define nuestra dignidad.

Función: Establece el límite de nuestra identidad.

Cada vez que dices "No" cuando quieres decirlo, dejas de ser un objeto movido por los demás y te conviertes en un **sujeto**.

Efecto: Rompe el determinismo de la complacencia.



La Declaración de "Sí" (El poder del compromiso)

Cuando dices "Sí", aceptas una responsabilidad.

Pero para Echeverría, el "Sí" solo tiene valor si tienes el poder de decir "No".

Función: Construye tu identidad pública a través de las promesas.

Efecto: Te permite habitar el mundo desde la voluntad y no desde la resignación.



La Declaración de "NO SÉ" (El umbral del aprendizaje)



Este es el primer paso para romper el **determinismo del conocimiento** ("Yo ya lo sé todo" o "Yo soy así y no puedo aprender otra cosa").

Función: Abre la puerta al aprendizaje. Al declarar que no sabes, permites que un maestro o una nueva experiencia entre en tu vida.

Efecto: Transforma el "no puedo" en un "todavía no sé cómo".



La Declaración de "BASTA"

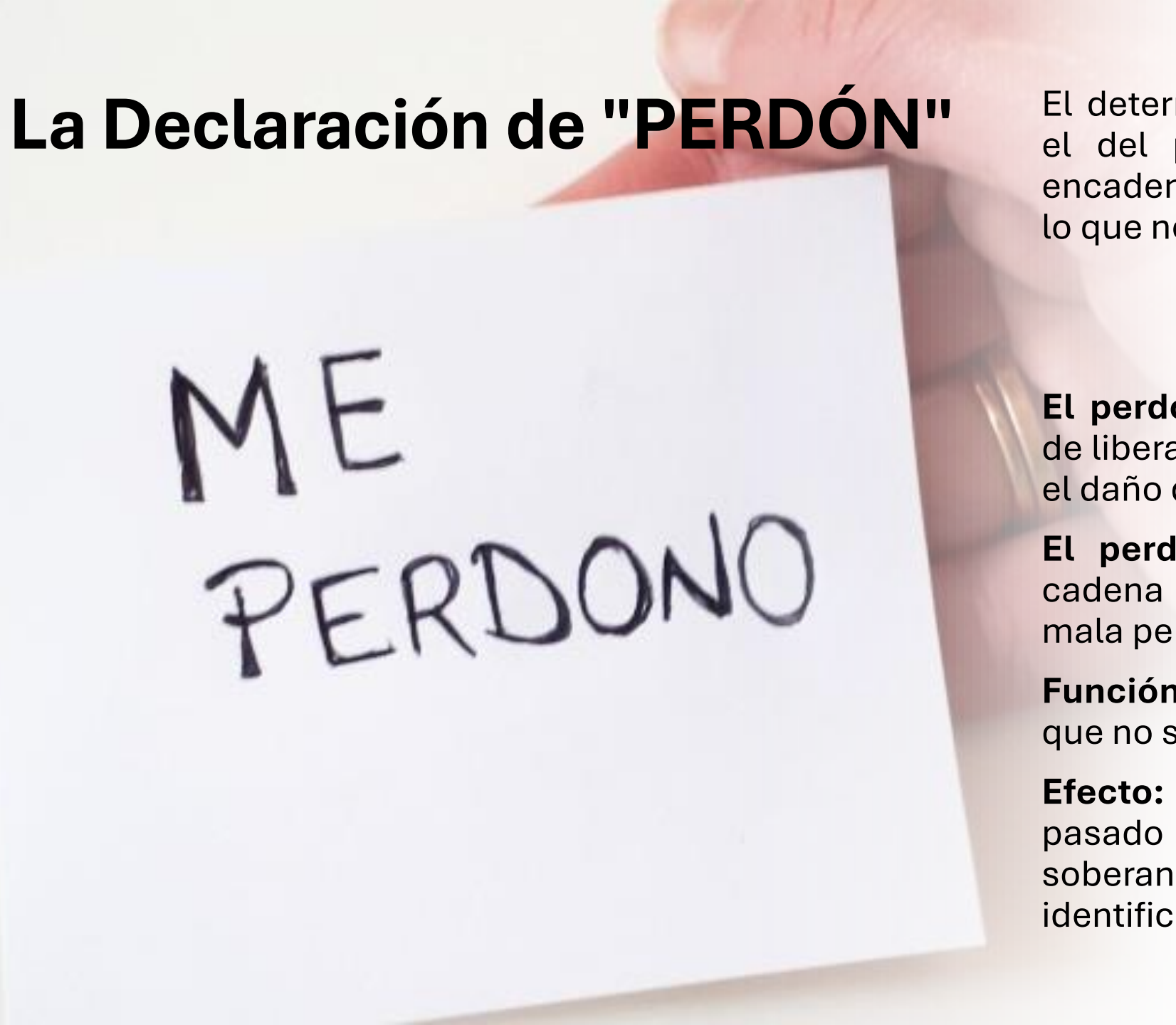
(El fin de un estado de cosas)

Es una declaración de poder. Es similar al "No", pero se aplica a una situación que ya está ocurriendo y que decides detener.

Función: Interrumpe un proceso o una narrativa que te está dañando.

Efecto: Rompe con el determinismo del sufrimiento o de la inercia. Es el punto de partida de los grandes cambios de vida.

La Declaración de "PERDÓN"

A close-up photograph of a person's hand holding a small, white, rectangular card. The card is held between the thumb and index finger, with the rest of the hand visible in the background. The card has the words "ME PERDONO" written on it in a bold, black, sans-serif font. The word "ME" is on the top line, and "PERDONO" is on the bottom line. The background is a soft, out-of-focus light color.

ME
PERDONO

El determinismo más pesado suele ser el del **pasado**. El resentimiento nos encadena a lo que alguien nos hizo o a lo que nosotros hicimos mal.

El perdón a otros: Es una declaración de liberación propia (dejas de cargar con el daño del otro).

El perdón a uno mismo: Rompe la cadena de la culpa que dice "soy una mala persona por lo que hice".

Función: Te permite diseñar un futuro que no sea una repetición del pasado.

Efecto: Rompe con el determinismo del pasado como identidad, restituye la soberanía emocional, dejamos de identificarnos con la herida.

**La identidad
no es un
destino, es
una
construcción.**

Determinismo	Declaración que lo rompe	Resultado
"Yo soy así (genético/histórico)"	"No sé" / "Quiero aprender"	Transformación personal.
"Tengo que hacer esto"	"Basta" / "No"	Recuperación de la libertad (Agencia).
"Mi pasado me condena"	"Perdón" / "Lo siento"	Apertura de un futuro diferente.

Implicaciones éticas del desarrollo humano en contextos laborales desde la Ontología

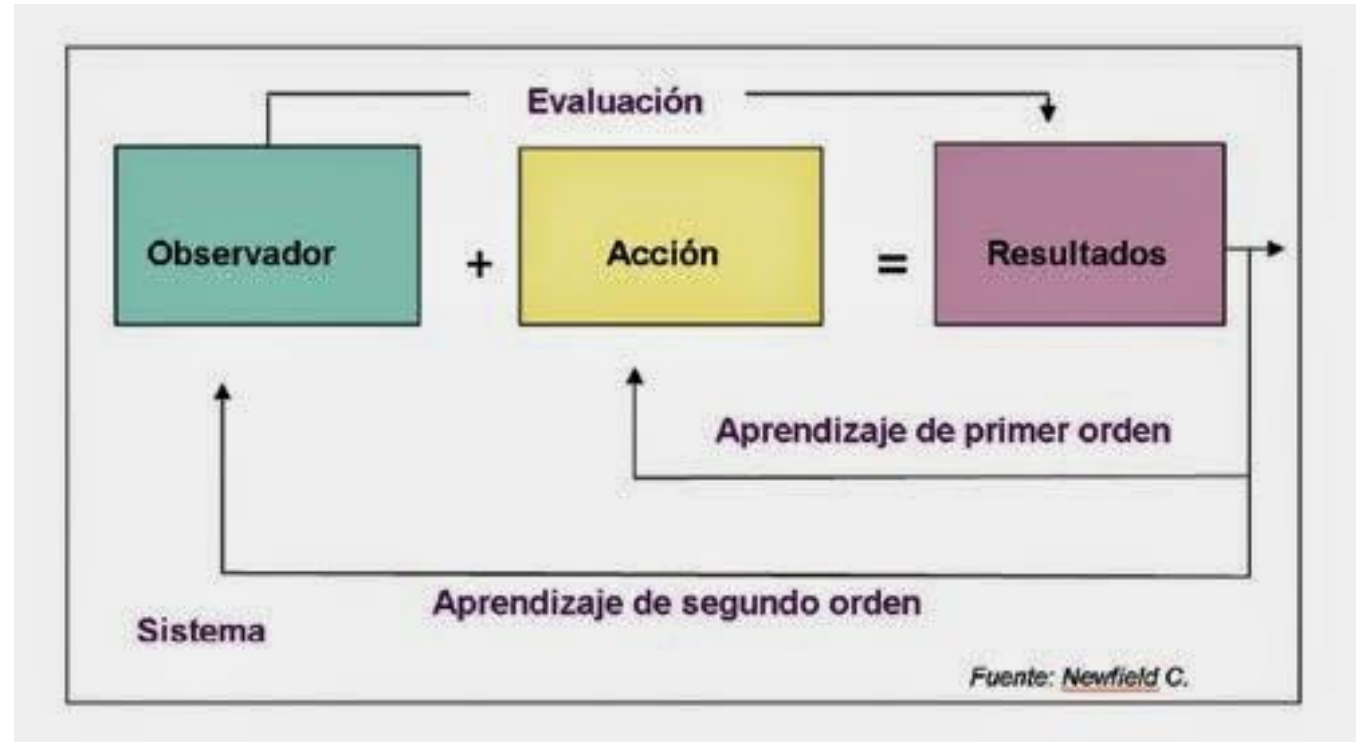
- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Libertad y autonomía
- ✓ Poder personal



El Modelo OAR (Oscar): Interviniendo en el Observador

Si queremos resultados diferentes (más innovación, menos miedo), no basta con cambiar las acciones.

Debemos cambiar el **Observador** que somos. Esto implica deconstruir las **Narrativas Colectivas/Declaraciones** (lo que nos decimos sobre nosotros mismos como equipo).





La Distinción Crítica: Hechos vs. Juicios

Confundir un juicio con una afirmación es la mayor causa de sufrimiento y toxicidad organizacional.

- **Afirmación:** "Juan no asistió a las últimas dos reuniones". (Hecho comprobable).
- **Juicio:** "Juan es un empleado desinteresado". (Interpretación del observador).

Regla de Oro: Los juicios no se discuten como verdades; se **fundamentan** con afirmaciones para ver si son útiles o no.



Piensa en un proyecto fallido en cualquier contexto.

Identifica...

- ¿Qué **Pedido** no fue claro?
- ¿Qué **Juicio** no fundamentado bloqueó el diálogo?
- ¿Qué **Declaración** faltó (ej. nadie se atrevió a decir "no sé cómo hacer esto")?