

Reflexión Ética y Humana sobre un Dilema en el Equipo

Imaginar que un colaborador oculte información importante y tomó decisiones por su cuenta. Más que un problema técnico, sentiría una tristeza profunda: cuando alguien rompe la confianza, también se rompe un poco el alma del equipo.

Pero me lleva a realizar un análisis profundo en el cual me lleva a pensar que detrás de cada error hay una historia, un estado emocional, una lucha interna que muchas veces nadie ve.

Y cuando digo “nadie”, me incluyo a mí mismo. A veces como líderes pensamos que lo vemos todo, que entendemos todo, pero en realidad solo vemos la superficie. Detrás de un mal comportamiento puede haber cansancio acumulado, miedo a no ser suficiente, heridas pasadas que se despiertan en momentos de presión, o simplemente la sensación de estar solo aun estando rodeado de personas.

Me he dado cuenta de que a veces las personas no actúan mal porque quieren dañar. Actúan mal porque están tratando de protegerse. Porque sienten que si muestran su vulnerabilidad, perderán su valor. Porque temen pedir ayuda. Porque cargan expectativas que nadie más conoce.

Hay quienes luchan batallas internas tan fuertes que ni ellos mismos alcanzan a comprenderlas del todo.

Quizás ese colaborador no ocultó información por malicia, sino por miedo.

Miedo a equivocarse.

Miedo a no cumplir.

Miedo a ser juzgado.

Miedo a no estar a la altura.

Y el miedo, cuando no se habla, cuando no se acompaña, cuando no encuentra un espacio seguro... se convierte en silencio, en decisiones impulsivas, en errores que hieren a otros.

Detrás de cada error hay un corazón cansado, una mente saturada o un alma que intenta encontrar un lugar donde sentirse en paz. Cuando pude uno mirar eso, deja uno de ver únicamente la falta y comienza uno a ver a las personas. Y eso cambia completamente la manera en que afronta las situaciones

Porque a veces lo más ético no es solo corregir el error, sino comprender el dolor que lo originó. Y acompañarlo.

Análisis Ético desde un Corazón que También se Equivoca

Kant: el deber herido

Desde Kant, sé que ocultar información va contra la honestidad y el respeto por los demás. Cuando alguien actúa sin considerar al equipo, hiere la dignidad colectiva. Ese acto lastima no solo la operación, también la relación humana.

Nietzsche: comprender las sombras

Pero desde Nietzsche, trato de ver más allá del error.

Pienso: *¿Qué estaba sintiendo esta persona?*

Tal vez miedo, presión, inseguridad.

A veces las personas actúan mal porque internamente se sienten frágiles, y quieren demostrar fuerza de una manera equivocada.

Bienestar: el grito emocional detrás del silencio

Creo que su falta de regulación emocional y de autoconocimiento lo llevó a actuar así. Cuando no manejamos lo que sentimos, terminamos tomando decisiones que dañan a otros sin quererlo

Cómo la regulación emocional pudo cambiarlo todo

Si esta persona hubiera reconocido su miedo, su estrés o su necesidad de control, quizá habría pedido ayuda en lugar de ocultar información.

A veces lo que llamamos "mala decisión" es simplemente alguien tratando de sobrevivir emocionalmente.

Mi propuesta como líder: sanar, no solo corregir

a) Hablar desde la verdad y el respeto

Conversaría con él sin culpas ni humillaciones. Solo dos personas hablando desde el corazón y la responsabilidad.

b) Escuchar antes de juzgar

Quiero saber qué vivió, qué sintió. A veces ser escuchado es el primer paso para volver a comportarse éticamente.

c) Cuidar al equipo emocionalmente

Promover espacios donde podamos expresar cargas, dudas y tensiones. Cuando la gente se siente segura, actúa mejor.

d) Reconstruir la confianza con acciones

Más claridad, más colaboración, más reconocimiento a quienes hacen lo correcto.

¿Cómo influye la ética en las decisiones? La ética es el corazón moral del equipo. Cuando está presente, todo es más claro y justo. Cuando falta, aparece la desconfianza.

¿Qué valores restauran la confianza?

Para mí:

- Transparencia
- Humildad
- Honestidad
- Respeto
- Responsabilidad
- Compasión

Son valores sencillos, pero profundamente transformadores.

¿Cómo un liderazgo consciente maneja dilemas éticos?

Escuchando, entendiendo, guiando sin imponer, cuidando el bienestar emocional y tomando decisiones que honren la dignidad humana.

Un líder consciente no solo corrige errores; ayuda a sanar desde el amor pero también aprende a poner límites cuando son necesarios.