EGO vs. LIDERAZGO



[**García Ochoa** Ana Karely]
SOCEM UNISON
a219205432@unison.mx

¿Alguna vez has notado que cuando contradices a un médico u otra persona, esta reacciona con ofensa? Bien, pues es probable que esta reacción sea indicativa de un problema de ego. Esta actitud no solo puede afectar negativamente a la propia persona, sino también a quienes la rodean. Este es un tema presente tanto en el ámbito hospitalario, incluso hasta en sociedades.

Para comprender mejor este fenómeno, primero debemos definir qué es el "yo". La Real Academia Española (RAE) entiende a el "yo" como la parte consciente del individuo, mediante la cual cada persona se hace cargo de su propia identidad y de sus relaciones con el medio [1]. Entonces, el ego es un "yo" artificial creado por la familia, la sociedad y la cultura, en el que tenemos un exceso de autoestima, que podría entenderse como una máscara. El ego no corresponde con lo que uno es realmente, solo es la imagen que tenemos de nosotros mismos. Además, desde una perspectiva egocéntrica, la persona se percibe como superior a otros individuos y a todos los organismos que conforman el ecosistema terrestre.

Es parte de la naturaleza del ser humano poseer ego, aunque su presencia puede variar de una persona a otra. Sin embargo, en ciertos entornos, como el trabajo médico, la presión y la naturaleza del trabajo pueden llevar a un aumento del ego como una forma de lidiar con la realidad y la frustración [2].

A menudo, somos conscientes de nuestro conocimiento, pero no reflexionamos sobre nuestro propio ego. El cirujano Zundel ha propuesto una serie de pasos para dominar el ego, incluyendo la necesidad de no sentirse ofendido, liberarse de la necesidad de ganar, tener razón, ser superior o tener más [3].

Es verdad que el médico debe tener seguridad, pero siempre debe cuidarse que esta seguridad y confianza no caigan en el ego. La humildad, que implica reconocer las propias limitaciones y actuar en consecuencia, es fundamental en este proceso. Cuando el ego afecta a terceros, como el personal que trabaja con nosotros o incluso a familias enteras, es crucial dejar de lado el ego y buscar aprender en lugar de compararnos con los demás [4].

Cuando nuestro ego afecta a terceros, por ejemplo, cuando afecta al personal que trabaja con nosotros, a familias completas o cuando afecta a otras personas simplemente, el ego debe irse para otro lado. Uno mira para aprender, no mira para comparar a los demás y ver quien es mejor.

Por ejemplo, un médico ignorando las indicaciones y preocupaciones de su equipo durante una cirugía causa un error grave que pone en peligro al paciente. Este incidente lo lleva a darse cuenta de la importancia de la humildad y el trabajo en equipo en la atención médica. Reconoce que su actitud arrogante afectó a terceros y se compromete a practicar un liderazgo más inclusivo, valorando las opiniones de su equipo en futuras decisiones médicas.

El liderazgo no es estar a cargo, en realidad significa cuidar a los que están bajo tu cargo. Según Maxwell, el liderazgo no se trata simplemente de ocupar una posición de autoridad, sino de inspirar, motivar y capacitar a otros para alcanzar su máximo potencial (5). Si prevalece el ego, las decisiones son erradas, las mentorías también. No existe un proceso de aprendizaje efectivo, ya que los estudiantes aprenden principalmente de las acciones de sus mentores, no sólo de sus palabras.



En resumen, el ego, entendido como una construcción ilusoria que infla nuestra autoimagen, puede conducir a una percepción de superioridad sobre los demás. Aunque es natural poseer ego, especialmente en entornos de alta presión como el ámbito médico, es crucial mantenerlo bajo control para evitar decisiones erróneas y conflictos interpersonales. La humildad emerge como la clave para contrarrestar esta imagen distorsionada de uno mismo, permitiéndonos reconocer nuestros propios límites. En última instancia, un verdadero liderazgo no basado en el ego es aquel que no trata de ejercer autoridad, sino de inspirar, motivar y capacitar a otros para alcanzar su máximo potencial en los demás.

Debemos reflexionar lo siguiente, entonces ¿nos consideramos mentores o atormentadores?

