MÁS VALE ROJO HOY QUE INCENDIADO MAÑANA

Cómo la alerta temprana define a los líderes que realmente suman

En las organizaciones existe un tipo de valentía que nadie aplaude y muy pocos practican: la de levantar la mano antes de que el problema sea evidente para todos.

No se trata de tener la certeza de que algo va a salir mal. Se trata de tener la responsabilidad de decirlo cuando algo huele mal, aunque todavía no haya humo visible, aunque el riesgo de equivocarse sea real, y aunque el costo social de alertar en falso parezca más alto que el de callarse.

Ese cálculo equivocado, el de preferir el silencio al escrutinio, es uno de los mecanismos más silenciosos y destructivos dentro de cualquier equipo u organización.

1. EL DILEMA DEL QUE VE EL PROBLEMA PRIMERO

Imaginemos a alguien que identifica una señal de alerta en un proyecto: un número que no cuadra, una dependencia crítica que nadie está siguiendo, un supuesto del plan que dejó de ser válido hace semanas.

Esa persona enfrenta, de forma casi inmediata, un dilema interno:

- Si levanta la mano y estaba equivocada, corre el riesgo de quedar como alarmista, imprecisa o poco rigurosa.
- Si se calla y tenía razón, el problema explota después. Y para entonces, el daño ya es mucho mayor.

En teoría, la decisión correcta es obvia. En la práctica, en contextos donde las alertas en falso han sido recibidas con escepticismo, con impaciencia o incluso con ridiculización, las personas aprenden rápido a no hablar.

Y eso no es un problema de actitud. Es un problema de cultura.

> ⚠️ *Cuando alguien se calla un riesgo temprano, no siempre lo hace por pereza o falta de compromiso. Muchas veces lo hace porque ha aprendido que hablar antes de tiempo tiene un costo personal que no está dispuesto a pagar.*

2. LAS DOS SALIDAS POSIBLES — Y LAS DOS SON BUENAS

Levantar la mano a tiempo, cuando algo genera preocupación, siempre tiene exactamente dos resultados posibles:

Escenario	Resultado	Impacto
La alerta era innecesaria	El equipo verifica y descarta el riesgo	Tranquilidad informada. Problema cerrado antes de nacer.
La alerta era válida	El equipo tiene tiempo de actuar	Crisis evitada o gestionada con margen. Daño minimizado.

Ambos escenarios son positivos. El único escenario realmente malo, el que genera pérdidas irreparables, es el de callarse.

Cuando el silencio gana, el problema sigue creciendo. Y cuando finalmente explota, ya no hay tiempo de reaccionar con orden. Solo queda gestionar el incendio, **siempre más costoso que haber levantado la mano semanas antes.**

3. EL ROL DEL LÍDER: CREAR EL PERMISO PARA ALERTAR

La cultura de alerta temprana no se declara en una reunión de kick-off ni se escribe en los valores de la empresa. Se construye, o se destruye, en cada respuesta concreta ante una alerta recibida.

Cada vez que un líder responde bien ante una alarma que resultó innecesaria, está enviando un mensaje muy claro a su equipo:

- Aquí se puede hablar antes de estar seguro.
- Aquí no se penaliza al que anticipa.
- Aquí la información incómoda es bienvenida.

Y cada vez que un líder descarta una alerta con un "ya sabía que no era nada" o reacciona con impaciencia ante un falso positivo, está enviando exactamente el mensaje contrario.

⚠️ *Un buen líder no castiga al que alertó de más. Un buen líder celebra que alguien tuvo el coraje de hablar antes de tiempo, aunque luego resultara innecesario.*

3.1 Comportamientos concretos que construyen esta cultura

No se trata de actitudes abstractas. Se trata de comportamientos observables y repetibles:

Comportamiento del líder	Mensaje que transmite al equipo
Escuchar sin interrumpir una alerta temprana	Tu percepción importa, incluso sin datos completos.
Agradecer públicamente al que alertó, aunque fuera falso	Alertar es valorado aquí, no penalizado.
Verificar y comunicar el resultado al equipo	El proceso funciona. Vale la pena participar.
No ridiculizar ni minimizar preocupaciones	Es seguro hablar cuando algo preocupa.
Reconocer cuando una alerta temprana evitó un problema	La anticipación tiene valor real y visible.

⚠️ ***IMPORTANTE: NO LLEVAR AL PAREDÓN Y JUGAR A PROTAGONISTA DE NOVELA EN UN CARA Y CARA. HAY QUE ESCUCHAR, ANALIZAR Y ACTUAR.***

4. PREGUNTAS PARA AUTOEVALUAR TU CULTURA DE ALERTA

Si lideras un equipo, las siguientes preguntas sirven como diagnóstico honesto sobre el estado de la comunicación preventiva dentro de tu organización:

- ¿La gente que trabaja contigo te dice cosas incómodas antes de que sean urgentes?
- ¿Recuerdas la última vez que alguien en tu equipo te alertó de un riesgo que no se materializó? ¿Cómo respondiste?
- ¿Las personas de tu equipo esperan a tener evidencia sólida para hablar, o se sienten cómodas comunicando señales débiles?
- ¿Hay temas que nadie plantea directamente aunque todos saben que existen?

Si las respuestas generan incomodidad, probablemente hay trabajo por hacer, no en el equipo, sino en la dinámica que el liderazgo ha construido con el tiempo.

REFLEXIÓN FINAL

En la gestión de proyectos, en la dirección de equipos y en la operación de organizaciones, los errores más costosos rara vez son imprevisibles. En la mayoría de los casos, alguien lo vio venir.

La pregunta relevante no es si existían señales de alerta. Casi siempre existen. La pregunta es si se crearon las condiciones para que esas señales pudieran ser comunicadas a tiempo, sin miedo, sin costo personal y con la confianza de que serían tomadas en serio.

Construir esas condiciones es, en muchos sentidos, **una de las responsabilidades más concretas y más subestimadas del liderazgo.**

Más vale rojo hoy que incendiado mañana.

"El mundo cambia, la forma de hacer consultoría también."

AVe Consultoría y Construcción | www.aveconsultoria.com | proyectos@aveconsultoria.com

Bogotá D.C., Colombia | #TipsdeAVe