

Entre el silencio y la dignidad: decisiones difíciles en medio del acoso y la discapacidad

Between silence and dignity: difficult decisions amid bullying and disability

Angelina Sandoval Dinarte¹;  <https://orcid.org/0009-0000-3328-9910>

1. Odontóloga especialista, Hospital Rafael Ángel Calderón Guardia, Caja Costarricense de Seguro Social; San José, Costa Rica; angelina.sandoval@gmail.com

Durante años, servir en el sistema de salud pública ha sido una labor guiada por el compromiso, la ética y el respeto a la dignidad humana. El servicio público, cuando se ejerce con responsabilidad, también es una forma de justicia.

Sin embargo, hay momentos en que esa dignidad se pone a prueba dentro de los propios entornos laborales. La discapacidad, que debería convocar comprensión, ajustes razonables, empatía e inclusión, puede convertirse en motivo de distancia, incomodidad, silencios o exclusión.

Poco a poco, algunas dinámicas cotidianas pueden cambiar. Las palabras amables se transforman en indiferencia; los espacios de trabajo en escenarios de tensión; y las tareas que antes se realizaban con entrega comienzan a ser cuestionadas o minimizadas. Entonces se comprende que el acoso laboral no siempre se manifiesta mediante gritos o insultos. A veces se expresa a través de omisiones, aislamiento, rumores, indiferencia o decisiones administrativas que hacen sentir desplazada a una persona por su diferencia.

Cada día puede convertirse en un dilema ético: callar para evitar más daño o hablar para defender el derecho a trabajar en paz. Guardar silencio puede parecer una forma de protección, pero también puede implicar renunciar a la propia autonomía. Hablar, en cambio, puede ser un acto de valentía moral, aunque esté acompañado de miedo, incertidumbre y vulnerabilidad.

En ese punto se comprende que el verdadero ejercicio de la bioética no ocurre únicamente frente a una persona usuaria o en el marco de una decisión clínica. También ocurre dentro de las instituciones donde servimos, cuando la dignidad de una persona funcionaria se ve amenazada y la respuesta organizacional puede marcar la diferencia entre el daño y la reparación.

Desde la mirada bioética, esta experiencia permite una reflexión profunda.

El principio de autonomía recuerda que toda persona tiene derecho a ser escuchada, a expresar sus límites, a participar en las decisiones que afectan su bienestar y a ejercer su trabajo en condiciones de respeto.

El principio de beneficencia invita a reconocer que cuidar de las personas funcionarias también beneficia a la organización, porque un entorno laboral saludable fortalece la calidad del servicio público.

El principio de no maleficencia permite advertir el daño silencioso que pueden causar la indiferencia institucional, el rumor, la exclusión o la falta de apoyo. Son heridas que no siempre dejan marcas visibles, pero afectan profundamente la salud emocional y la confianza.

El principio de justicia confronta a las instituciones con la necesidad de construir espacios laborales donde la equidad, la inclusión y el respeto no sean solo valores declarados, sino prácticas reales y sostenidas.

Decidir continuar con integridad, aun en medio de la dificultad, puede ser una de las decisiones más complejas. No responder desde el resentimiento, sino desde la reflexión, la esperanza y la búsqueda de condiciones más humanas, también es una forma de resistencia ética.

La bioética no es una teoría lejana. Es una práctica cotidiana que exige valentía moral, empatía y coherencia. En cada decisión, incluso en las más dolorosas, existe una oportunidad de reafirmar los valores que nos hacen humanos.

El respeto, la inclusión y la solidaridad son también medicinas del alma institucional. Esta historia no busca señalar personas, sino inspirar conciencia: ninguna persona, con o sin discapacidad, debería verse obligada a elegir entre su salud, su trabajo y su dignidad.

Porque el silencio puede perpetuar el daño, pero la palabra ética puede abrir camino hacia la dignidad, la inclusión y la reparación.

Nota editorial

Relato anonimizado para fines reflexivos y educativos. Se omitieron referencias a personas, unidades, cargos, fechas o situaciones administrativas específicas, con el fin de proteger la confidencialidad y evitar identificación directa o indirecta.