Capítulo 2 - Ofcina Paralela

Nancy Grey había llegado a la isla sin sospechar que los silencios serían uno de los principales lenguajes. Los primeros días no fueron tensos. Había un ritmo, una rutina, una recepción amable. Pero en el aire se respiraba una expectativa: algo que no se decía, pero estaba presente.

La estructura estaba organizada. Cada quien tenía su lugar. Y aunque todo parecía fluir con eficiencia, Nancy comenzó a percibir una segunda capa. Una lógica distinta. Era otra cosa: una red silenciosa que todos parecían conocer, pero de la que nadie hablaba.

Un día, llegó a la oficina de RH Gabriel Arenas, el Director Comercial. Nancy lo recibió y él inició una conversación que sonó a entrevista. Hizo una petición inesperada: "Véndame a un piloto". Nancy se quedó en silencio unos segundos. No era una broma, pero tampoco parecía una orden. Intuyó que detrás de esa frase había otra cosa: ¿se trataba de evaluar su criterio?, ¿su habilidad para desenvolverse en otro tipo de negociaciones? Todo era posible en el sistema.

Más adelante, en una reunión en la sala de pilotos, surgió la pregunta: ¿Qué les parece que integremos a pilotos mujeres? Nancy escuchó atenta. Un capitán, experimentado y con años de vuelo, respondió: "No lo creo conveniente, por las vibraciones de la aeronave, pueden lesionarse la espalda."

El comentario parecía salido de otro tiempo. Pero no era un juicio personal. Era reflejo de una estructura arraigada. En la aviación, muchos profesionales se habían formado en entornos de disciplina rigurosa, con códigos distintos. Para algunos, integrar mujeres en vuelo aún representaba un cambio difícil de asimilar. No era oposición abierta, sino una cautela sostenida por costumbre. Una herencia de otros manuales, de otros mandos.

La pregunta parecía sencilla, pero revelaba una estructura de pensamiento profunda. ¿Quién decidía realmente? ¿Dónde quedaban los estudios, los casos de éxito, los datos reales?

El hangar tenía su ritmo. Algunas tardes eran alteradas por visitas desde Monterrey. Don Elías Montoro llegó una vez acompañado por su asistente Florentina. Proyectaban complicidad. Tiempo después, Florentina fue dada de baja. Nadie dio explicación. Solo dejó de aparecer en el sistema.

—¿Y Florentina? —preguntó alguien en la sala de juntas. —Ya no está en el organigrama —respondió una voz.

El sistema tenía una forma de seleccionar quién permanecía, quién se alejaba y quién era reubicado.

Una tarde, Nancy levantó el teléfono. Con voz firme, comunicó su decisión: “Renuncio.”
—¿Estás segura? — escuchó del otro lado.
—Sí. Ya está decidido.

Le ofrecieron un movimiento estratégico: una posición en Monterrey, en el área de Organización y Compensaciones. Tal vez creyeron que, desde ahí, sería más sencillo mantenerla en el sistema.

Nancy aceptó. No fue una salida abrupta, pero tampoco del todo clara. Había motivos profesionales. También personales. El traslado ofrecía nuevas posibilidades y, al mismo tiempo, marcaba un cierre. En el hangar quedaban vínculos, aprendizajes y silencios.

A veces, el sistema no cuestiona. Reubica. Y en ese movimiento, también se reorganiza lo no dicho.

El equipo del hangar había sido bueno. Nancy encontraba sentido en su trabajo. Pero los sistemas no siempre premian la congruencia.

Monterrey era distinto. Otro tipo de silencios. Otro tipo de jerarquías.

La oficina central, que Nancy llamó “el Capitolio”, era un mundo en sí. Cámaras visibles en casi todos los pasillos, oficinas y exteriores (menos en los baños), café con sabor a canela en los dispensadores, salas de juntas con cristales amplios y un minimalismo elegante. Todo transmitía formalidad y control. En contraste, en la Isla, la administración asignaba un frasco de café instantáneo, y el área de Recursos Humanos solía compartir una pequeña dotación de crema en polvo con la jefatura de pilotos. Nancy recordaba aquellos pequeños gestos de camaradería. Más que el café, era la humanidad cotidiana lo que sostenía la jornada.

En las oficinas corporativas, las asistentes llegaban temprano. Eran mujeres que, además de cumplir con jornadas completas, tenían hijos, familias, traslados largos. Recibieron una llamada de atención: “Tienen diez minutos o se sancionarán”. Quienes señalaban no sabían lo que significaba llegar desde la periferia, resolver lo doméstico, estar listas antes de las 8:30 a.m. Eran señalamientos desde el privilegio.

—¿Por qué no vienen presentables desde casa? —preguntó un gerente.
—Porque aquí empieza la segunda jornada —respondió una de ellas, mientras sacaba el cepillo de su bolsa.

No se hablaba abiertamente de relaciones entre altos mandos y asistentes. Pero los gestos eran visibles. Nunca se confirmaba nada. Las asistentes eran discretas, herméticas. El silencio era la norma. A veces, en medio de una junta, una frase dejaba huella:

—Con dinero baila el perro, y con sexo... todo el mundo —dijo una voz entre sonrisas incómodas.

Daniela Ramos, asistente de Ledezma, comenzó a ser desacreditada por él: "Ya no es como antes", "cometió una indiscreción". No había pruebas, solo insinuaciones. El mobbing era tan sofisticado que parecía parte del estilo de liderazgo. Nancy lo notó. Era un juego de erosión sistemática. No era descuido: era método. Daniela resistió. El sistema no logró fracturarla.

Antes de que surgieran nuevas figuras, la estructura organizacional vivía su propia tensión. Cargos que se movían, puestos que se redefinían, decisiones que no se comunicaban. En ese ambiente llegó Marla, nueva asistente de Don Elías. Se entregó al sistema. Fue asistente, chef, chofer, sombra. Hasta que no pudo más. Entonces surgió un nuevo puesto: "Auxiliar de la Asistente de Dirección". Así opera el sistema: cuando das todo, te piden más.

Roberta Bri, Gerente de TI, era brillante, rápida, visionaria. Era más ágil que muchos de sus colegas. Amaro, incapaz de seguirle el paso, la llamó "chiva loca en cristalería". No podían encasillarla, y eso los descolocaba.

Un día pegó en su oficina todos sus diplomas. Era un gesto de resistencia elegante. Nadie dijo nada. Pronto, dejó de estar en la empresa.

Una vacante estratégica fue asignada sin consultar al equipo actual. Susana Villarreal, jefa de compras aeronáuticas, renunció. Don Elías pidió retenerla. Le ofrecieron una gerencia sin relación con su experiencia. Ella no aceptó. Dijo:

—Comprar con dinero es fácil. Comprar sin dinero... no cualquiera lo hace.

Mientras tanto, en el hangar, algo comenzaba a descomponerse. Un altercado entre Ignacio Andrade, promovido a operaciones, y el Capitán Aldama, elevó las tensiones. Ambos se pusieron de pie. El escritorio fue golpeado. Silencio. El sistema estaba al límite.

Luego ocurrió el accidente. Las imágenes circularon entre susurros. No hubo boletines. Nadie nombró responsables. Pero todos sabían. Lo que persistió en la memoria fue una imagen cruda: un miembro de la tripulación improvisando un torniquete con una bolsa de pan Bimbo. Había dolor, había pérdidas. Pero no hubo protocolo de salida emocional. Solo continuidad operativa. El sistema no explicó: reorganizó.

Un día, se anunció: "Amaro se va". La noticia corrió en voz baja. Nancy recibió la instrucción de preparar el Manual de Organización para entregarlo al nuevo Director General de la Unidad de Negocio Aeronáutica. En ese momento, algo no cuadraba: ¿por qué no tenían uno ya preparado? ¿Qué se había hecho con el anterior? ¿Cómo operaban sin él? Esa solicitud no solo era operativa: también era simbólica.

Mientras en casa de Don Elías se celebraba una cena de despedida, Nancy terminaba los documentos. Mientras unos brindaban, otros documentaban.

Ignacio regresó a su antiguo cargo en el área de Control de Calidad. La estructura se reconfiguraba. Pero ya no era la misma. Lo que vendría, marcaría un giro total.

Días después, se anunció una nueva figura. Fue presentado como el nuevo Director General de Aeronáutica, acompañado de una breve reseña de su trayectoria. No se trataba de una presentación para preguntas y respuestas: era el estilo del sistema. Lo que ocurrió después fue que, al buscar su nombre en internet, algunos encontraron más de lo esperado.

Nancy comenzaba a entender que no eran actos individuales: era la coreografía de un sistema completo. Las ausencias, las promociones, las frases sueltas, todo tenía un orden. Aunque no estuviera escrito.

Lo que Nancy Grey comenzó a ver no eran eventos aislados. Eran estructuras. Códigos que se repetían en voz baja:

- El elogio como herramienta de control.
- El favoritismo como fórmula no escrita.

• El silencio como método.
• La cortesía como blindaje.
• La reorganización como símbolo de castigo.

Decodificar es observar el patrón detrás del evento. Es distinguir cuándo una cortesía esconde una sanción. Cuándo un cambio de puesto no se debate, sino se presenta como inevitable. Cuándo una expresión pública anticipa una desvinculación. El sistema opera en gestos. Y cada gesto puede ser leído.

¿Qué ocurre cuando lo sutil se normaliza?
¿Cuándo una práctica se vuelve cultura organizacional sin haber sido debatida?
¿Qué dejamos de cuestionar cuando todo parece funcionar?

APORTE ESTRATÉGICO AL LECTOR:

En algunas ocasiones, los movimientos laterales dentro de una organización no son castigos ni ascensos: son maniobras del sistema. Cuando un colaborador valioso anuncia su salida, la estrategia puede ser no dejarlo ir, sino reubicarlo. Bajo la idea de "reducir fricción" o "preservar conocimiento organizacional", se desplaza a la persona a un nuevo entorno con menos visibilidad o menor influencia. No siempre es con mala intención, pero el costo —emocional, profesional y económico— lo absorbe el colaborador, no el sistema.

En el caso de Nancy, aceptar esa reubicación fue una elección, pero también una muestra de cómo opera la flexibilidad estructural del sistema: lo acomoda todo, menos el interés real de la persona.

La pregunta no es si está bien o mal. La pregunta es: ¿Para quién es funcional?

La salida está en reconocer el sistema para reconstruirlo. Porque nombrarlo es el primer acto de libertad.

Este capítulo forma parte de la narrativa editorial Zona Gris, basada en experiencias reales dentro de industrias reguladas.
No constituye una denuncia individual, sino una memoria estructural.
Se autoriza su lectura y circulación, siempre que se respete la autoría y se mantenga su contexto íntegro.
📘 www.bbmnetworking.com/b-bm-blogs

— Fin del Capítulo Dos —