

Capítulo Uno: Bienvenida a la Isla de los Hombres Solos

_(Fragmento del libro de Nancy Moyeda)

Este capítulo nace desde una experiencia vivida. Es una crónica real, que con mirada estratégica y narrativa cuidada, se convierte en documento, en mapa emocional y profesional. Las escenas aquí descritas no buscan retratar personas específicas, sino capturar atmósferas y patrones que siguen repitiéndose en distintos entornos organizacionales.

****Nota:** Si alguna persona, práctica o situación se ve reflejada en este capítulo, es porque el espejo ha quedado cerca. El objetivo es visibilizar estructuras y patrones que se han normalizado durante años.

****Aviso legal:** Los nombres, cargos y referencias han sido modificados con fines narrativos. Cualquier semejanza con personas reales, vivas o fallecidas, es pura coincidencia.

* * *

Este texto se sitúa en el contexto de la industria aeronáutica, petrolera y de Oil & Gas, en la isla estratégica de Ciudad del Carmen, Campeche: punto neurálgico de la Sonda de Campeche, una de las regiones con mayor aportación energética y per cápita de México.

(El título del libro está en proceso de revelación. El personaje narrativo, Nancy Grey, nace desde la autora Nancy Moyeda, como un eco extendido de la serie Zona Gris.)

Llegada y Primeras Impresiones

Aeropuerto de Ciudad del Carmen, Campeche. Una temperatura de casi 30 grados centígrados. El avión de Aeroméxico aterriza y Nancy desciende con una mezcla de determinación e incertidumbre. Viste pantalón beige, blusa blanca, botas 'Roper', manicure sencillo, sin esmalte. Ese día lleva uniforme emocional: ánimo contenido, temple invisible. En una entrevista en Monterrey le habían pintado una imagen algo salvaje de la isla. Fue un director encantador y manipulador, de moño rojo. Lo conocería más adelante.

Julio, encargado de Recursos Humanos, la recibe con amabilidad. La presenta como nueva Jefa de RH. La oficina es básica. Un escritorio sencillo, junto a un viejo servidor de sistemas. Nancy no lo dice, pero lo entiende: ese escritorio no es solo un espacio, es una señal. Hay una oficina vacía reservada para el Gerente de RH que viaja desde Monterrey. A un lado, un área dividida con tablaroca donde se encuentra el módulo de nóminas.

Rolando, su encargado, está ausente: se recupera de un accidente.

La humedad del lugar se le adhiere a la piel. Pierde el encanto del aterrizaje, pero no el ánimo. Julio la lleva a conocer las instalaciones. Esa noche, le asignan una habitación en uno de los campamentos del personal técnico-administrativo. Cama sencilla, mesa sin pintar, sin buró ni lámpara. El verdadero lujo en la isla no era material: era la confianza entre quienes operaban 24/7.

Al día siguiente, a las 4:00 a.m., Julio la cita en el hangar. Comienza su novatada, presenciando el inicio de operaciones antes del amanecer. Los vuelos antes de la salida del sol. Lo disfruta. Lo anota en la memoria.

La Primera Capa del Sistema

El comedor industrial está subsidiado parcialmente. El personal debe pagar su parte. Le dicen que así valoran más la comida. Las diferencias entre Monterrey y Carmen son claras. En Monterrey: edificio con historia, oficinas amplias, guardaespaldas en traje oscuro, elevadores separados.

En el hangar: persianas rotas, sillas viejas, helicópteros en rotación constante. Ahí, los hobbies no son ver Netflix. Son volar en parapente, reparar autos de carrera, andar en moto. ADN diferente.

Una compañera le dice: “No te preocupes, yo te voy a cuidar”. ¿Necesitaba Nancy Grey que alguien la cuidara? No. La frase tenía un trasfondo claro: más que integrarla al equipo, era un intento sutil por protegerla de ser vinculada afectivamente con alguien del hangar. En la Isla, los rumores no eran inocentes. Las mujeres eran observadas, medidas, y a veces sancionadas simbólicamente por cosas que a los hombres se les perdonaban —o incluso celebraban.

En la sala de pilotos, un capitán alto y serio la saluda con una frase que queda suspendida en el aire, cargada de significado no dicho:

“Bienvenida a la isla de los hombres solos.”

Junto al hangar operativo, había otro hangar, físicamente contiguo, que parecía abandonado. De la misma empresa, pero en completo silencio. Aeronaves inservibles, papeles amontonados, y una leyenda sobre lechuzas beige que lo habitaban. Era el 'hangar fantasma'. Nadie hablaba de él.

Jornadas y Ritmos Laborales

La jornada de Nancy como administrativa era de dos meses de trabajo continuo, de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 6:30 p.m., y sábados de 8:30 a.m. a 1:00 p.m., con una semana de descanso al finalizar. Sin embargo, ese 'descanso' era relativo: la semana libre incluía

tiempos de traslado y solía estar marcada por mensajes, reuniones o encargos desde el corporativo. A veces, apenas entrando a casa, ya había surgido una petición o una junta. Era más una variante de home office que un descanso real. Para los técnicos y pilotos, el régimen era de 14 días de trabajo por 14 días de descanso consecutivos. En el caso de los despachadores de vuelo, trabajaban bajo un régimen de 20 días consecutivos con apenas 10 días de descanso. Sus responsabilidades eran amplias y esenciales, aunque su nivel salarial se encontraba por debajo del de técnicos y pilotos, lo cual respondía más a una escala tradicional que a un juicio de valor sobre su aporte. Las horas extra son dobles, nunca triples, aunque así lo marque la ley. Nadie reclama. Todo está automatizado...o normalizado.

Ferrán le asigna su primera meta: contratar 30 pilotos. Julio había iniciado el proceso, pero Ferrán pide empezar desde cero. Julio también es piloto, pero no operará en la empresa. Se respeta la decisión.

Jerarquías Invisibles y Gestos Cotidianos

Cada fin de catorcena, los técnicos hacen carne asada. Nancy organiza una para RH, sin cervezas. No por moralismo, sino por intuición. Una compañera le dice en voz baja:

“No te preocupes, nadie va a decir nada.”

La sobriedad fue tomada como extrañeza, no como gesto consciente. Julio parte a otro reto. La transición inicia.

Una de las esposas de un gerente la invita a eventos sociales. Nancy declina, por horarios y por sentir que aún no pertenece a ninguno de los microentornos. En la sala de juntas, solo hay hombres. Ella, única mujer.

Ferrán le comenta:

“No ha habido mayores comentarios sobre usted. Es sencilla.”

Nancy entendió que esa sencillez no era halago ni crítica, sino una forma de decir que no había desentonado en un ecosistema acostumbrado a detectar rápidamente lo que no encaja. Su presencia no era indiferente, pero tampoco disruptiva. Aún estaba observando. Aún decidía desde dónde participar. Cada vez que pasaba por el hangar, Nancy sentía que la escaneaban. No con escáneres visibles, sino con esa mirada específica que algunos hombres dirigen a las mujeres: una mezcla de juicio, evaluación y expectativa no verbalizada. Un técnico suelta al aire:

“Se cae de madura.”

No es peligro. Es sistema. Más adelante llegarán los verdaderamente peligrosos.

Un ejecutivo, no Ferrán, sugiere despedir a Rolando si no regresa pronto. Nancy, nueva en el hangar, pero no en RH, detecta el juego de poder. La orden no se ejecuta. Era solo una medición.

Protocolos, Visitas y el Ruido Necesario

Una mañana, el director del moño rojo, Amaro del Valle, llega al campamento. Entra a cada casa. La privacidad no existe. Entra también a la de Nancy:

—¿Tú vives aquí? —Sí.

Él observa. Comenta que les faltan muchas cosas. Nancy reflexiona:

“En esta empresa, nada se arregla hasta que hay ruido. El gasto viene solo después del descontento visible.”

Encuestas, comentarios, estrategias para legitimar el gasto. Alguien se cuelga la medalla. Y todos aplauden. Ferrán se despide de la empresa:

“No se preocupe. El que se va soy yo. Usted entró por méritos.”

Su salida no fue una coincidencia. La estructura familiar del grupo empresarial atravesó un reordenamiento interno. No cambió el Director General Ejecutivo, pero sí se modificaron los cimientos estratégicos del entorno cercano. Esa reconfiguración también impactó a quienes no formaban parte del círculo de confianza: Ferrán era uno de ellos. Ferrán no pertenecía al círculo cercano del nuevo liderazgo. Su perfil sobrio, técnico y externo al 'club del dueño' ya no encajaba. El sistema no solo mueve fichas por capacidad; también por linaje invisible.

Sucesor: Ledezma. Nuevo Director de RH. Callado, observador, sin intención de comunicar.

Cuando la operación se ve comprometida por falta de pilotos, Nancy lo llama. Su respuesta es tibia. Entiende el mensaje: el sistema solo corre cuando hay que aparentar. No cuando hay que sostener.

Cierre: Decodificación

Ahí, en esa isla, sin saberlo aún, Nancy comienza a decodificar el sistema. No por rebeldía, sino por lucidez. No desde la queja, sino desde la memoria viva.

“La isla no estaba en el mapa. Estaba en la forma en que todos fingimos no ver.”

Estrategias del Sistema (decodificadas)

A lo largo del capítulo, emergen estrategias y patrones no escritos que operan en muchos entornos laborales. Aquí algunas de ellas, organizadas alfabéticamente:

- **Castigo Simbólico:** En ciertos entornos laborales, cuando una mujer se relaciona afectivamente con alguien dentro de la misma organización —como un ingeniero o un piloto—, se activa un código no escrito. Ella puede ser observada, señalada o incluso separada del equipo, mientras que él permanece. No se sanciona la relación: se sanciona su género. La narrativa se presenta como elección, pero es una exclusión cuidadosamente ritualizada.
- **Cuidado Encubierto:** Proteger a una compañera no siempre es un gesto tierno. A veces es un mecanismo para evitar juicios externos o desviar interpretaciones sociales que podrían tener consecuencias para ella.
- **Evaluación por Silencio:** Si nadie dice nada sobre ti, significa que no incomodas al sistema. Lo no dicho también comunica. La neutralidad suele ser más estrategia de conservación que indicador de aceptación.
- **Jerarquías Invisibles:** No todas las órdenes vienen desde arriba. A veces, lo más pesado es lo que se mueve en sombra: opiniones, sugerencias, gestos no sociales. Lo informal puede ser más contundente que lo institucional.

- **Ruido Necesario:** Nada se repara hasta que molesta lo suficiente. La mejora llega cuando la incomodidad es visible, repetida y útil para el sistema. El descontento bien administrado puede abrir presupuesto y legitimar decisiones ya tomadas.

Preguntas para quienes leen:

- ¿Qué frases, gestos o silencios en tu entorno comunican jerarquía?
- ¿Quién cuida a quién? ¿Y por qué?
- ¿Qué se arregla solo cuando alguien se queja?
- ¿Has detectado alguna estrategia del sistema que se repita en tu contexto?

Este capítulo no busca conmover. Busca resonar. Si algo de esto se ha vivido en otras islas, en otros hangares, en otras empresas, entonces que sirva para mirar hacia dentro. No para exhibir, sino para transformar.



Fotografía de Nancy Moyeda, Playa Norte