

EL CASO DE COVADONGA

Covadonga se había encontrado, de la noche a la mañana, con una noticia que trastocó su vida.

Acababa de cumplir 41 años. Desde los veintinueve trabajaba en su actual empresa. Había entrado en un puesto técnico y, con mucho esfuerzo y muchísimas horas de dedicación extra, hacía dos años se había hecho con un cargo de responsabilidad.

Su asignatura pendiente era tener hijos. Hasta ahora, no había encontrado el momento oportuno para ser madre, a pesar de desearlo tanto ella como su pareja. Su jornada laboral era tan larga que resultaba “una locura” tener un hijo.

Era farmacéutica, y le gustaba el trabajo que realizaba, pero su empresa había sido adquirida por otra entidad más grande, y acababan de cesar a su director. Su puesto podría correr la misma suerte.

Covadonga había tenido una relación muy buena con su director. Hacía una semana **le había preguntado qué iba a pasar con ella**, ahora que habían prescindido de él.

“Me temo que van a dejar en todos los puestos de responsabilidad a gente suya, de su confianza. Es posible que también prescindan de ti, yo les he dado las mejores referencias, pero ya ves el poco peso que tengo ahora en esta compañía” –le dijo su director.

“Me pasa esto ahora, cuando por fin había decidido ser madre –me comentó Covadonga el primer día que nos vimos–. Después de tantos años, creí que me había ganado ese derecho, pero esto lo cambia todo”. [...]

Sus ánimos aún se hundieron más cuando a los siete días despidieron a su antiguo jefe. [...]

Cuando conoció a **su nuevo director, le pareció que no tenía mucha idea del negocio.**

“Se le ve muy perdido –nos contaba–, pero lo primero que nos ha dicho es que esta es una nueva etapa, en la que nos van a exigir el 200 por cien. Según él, la compañía tiene que ser más rentable. Tendremos que incorporar nuevos métodos, nuevos procedimientos y un espíritu más competitivo. Los que no estén por la labor –ha remarcado– ya saben dónde está la puerta”.

Este era el panorama que tenía ante sí Covadonga. No es de extrañar que se sintiera tan mal después de trece años de esfuerzos y sacrificios en su trabajo.

Ante estas situaciones, la mayoría de las personas reaccionan de dos formas: o lo toman como un revulsivo y luchan con todas sus fuerzas, o bien se hunden y caen en una crisis profunda, al apoderarse de ellas un sentimiento de impotencia e injusticia.

La segunda opción es la que sigue la mayoría, y en ella se encontraba Covadonga cuando la vimos. [...]

Los registros que nos trajo Covadonga, después de las dos primeras sesiones, **estaban llenos de todos los pensamientos negativos que se pueden tener en estas circunstancias:**

“Tanto esfuerzo para nada”. “He perdido 13 años de mi vida”. “Yo, que les he dado todo, hasta renuncié a ser una madre joven”. “¿Qué voy a hacer ahora, con 41 años?”. “Esto me ha pasado por ingenua”...

Cuando terminaba con estos pensamientos, **era para sustituirlos por otros, que aún mostraban más desesperación:**

“¿Cómo puedo devolverles lo que me han hecho?”. “En lo que de mí depende, se van a dar la batacazo”. “Cuanto más les enseñe, antes me darán la patada”. “Se van a enterar de lo que es trabajar con personas desmotivadas”. “Vamos a darles lo que se merecen”...

“Bien, Covadonga –le dije– si quieres hundirte por completo, con estos pensamientos lo vas a conseguir en un tiempo récord. Pero tú eres una persona luchadora; ¿quieres seguir en este proceso de autodestrucción, o intentamos salir cuanto antes?”.

Nuestra amiga **se quedó perpleja** ante mi comentario, y **me dijo que no entendía muy bien mis palabras:** *“¿Es que se puede estar bien en mis actuales circunstancias? –preguntó–. Yo soy la primera que se siente mal, pero lo que no estoy dispuesta a escuchar es que me digan que es porque yo quiero. ¡Claro que quiero salir cuanto antes, pero es imposible con lo que me está pasando!”.*

Ese era el momento que yo estaba buscando **para que Covadonga empezara a reaccionar.**

Cuanto alguien se siente muy mal, como era su caso, y además cree que tiene muchos argumentos para ello, sin darse cuenta **entra en una dinámica muy peligrosa:** *“Como las circunstancias que estoy viviendo son terribles, me siento fatal, y como me siento fatal, no tengo fuerzas para salir de este infierno”.*

Aquí hay que ayudar a que el temperamento y la capacidad de lucha de la persona salgan a flote. [...]

En las dos sesiones siguientes empezamos a analizar, de forma objetiva y racional, **cuál era la situación que vivía en su trabajo.**

Llegamos a la conclusión de que **ella ahora no sentía ninguna vinculación hacia su empresa.** Le parecía que todo lo que hacía, en realidad, era un regalo hacia gente que no se lo merecía.

Pero habíamos decidido que trece años de trabajo no se tiraban por la borda. Si se marchaba de la empresa voluntariamente, sería porque hubiese encontrado una buena alternativa, **y entonces ya veríamos cómo negociábamos su salida.**

Finalmente, acordamos **una estrategia “hecha a medida”, para la situación que estaba viviendo.**

Durante las siguientes semanas y meses, **Covadonga dirigiría sus acciones a:**

- **Seguir en contacto con su director anterior**, fundamentalmente para darle su apoyo en estos momentos difíciles para él. [...]
- **Utilizar su red de relaciones**. Comunicar a todas las personas de su entorno profesional y personal, que estaba dispuesta a estudiar posibles opciones de trabajo. [...] **Siempre es mejor buscar trabajo estando en activo que desde el paro**.
- Estudiar las posibilidades de **realizar algún curso de especialización**. [...]
- **Estar en disposición de quedarse embarazada**. Si ella y su pareja querían ser padres, y estaba claro que lo querían, era un buen momento para intentarlo. [...]
- **Intensificar las actividades agradables**. Esas que durante tanto tiempo habían quedado postergadas. [...]
- Trabajar en su empresa con profesionalidad, pero **sin regalar ni un minuto de su tiempo, ni un átomo de entrega emocional**. [...] **Le daría igual cómo reaccionase su director actual**. Si el trabajo se acumulaba no era su problema, si las cosas no salían bien, tampoco sería su responsabilidad.
- Si en algún momento se planteaban despedirla, **lo negociaríamos de tal forma que obtuviere grandes ventajas**.

En cuanto Covadonga entendió la estrategia, **automáticamente empezó a sentirse mejor**.

Decidimos, además, realizar un entrenamiento en habilidades de comunicación. Se hizo una experta en cómo actuar ante situaciones de manipulación y de presión.

Aprendió a observar muy bien a sus interlocutores y actuar en función de las circunstancias. [...] Pronto comprobó como, para sorpresa de su jefe y sus compañeros, **salía airosa de todas las situaciones complicadas**.

Su nuevo director intentó encontrar algún punto débil en ella, pero no lo consiguió. Covadonga actuaba con tal seguridad que pronto se ganó el respeto de este. [...] **Como era buena profesional, intentó dejarla tranquila y le dio bastante autonomía**.

El incremento de actividades lúdicas y de tiempo libre **influyó muy positivamente en su estado emocional y en la relación con su pareja**.

A los cuatro meses **Covadonga se quedó embarazada** y disfrutó como nadie de su estado de “buena esperanza”.

Justo quince días antes de nacer su hijo **tenía dos oportunidades de trabajo encima de su mesa**: una con su antiguo director, y otra con un antiguo compañero, que estaba en una empresa donde necesitaban a una persona con su perfil.

Covadonga se lo tomó con calma, habló con ambos y les comunicó que quería disfrutar todo su periodo de baja maternal.

Como los tres se conocían, quedaron un día a comer juntos. **Su antiguo director se sintió muy impactado ante “la fuerza y la seguridad” que mostraba Covadonga**. [...]

Finalmente, acordamos con ella que tantos años de tiempo y de esfuerzos mal compensados merecían una buena negociación.

Covadonga **no dijo nada en su empresa** hasta quince días antes de incorporarse de su baja maternal. **En ese momento, les planteó una reducción de jornada** por cuidado de un bebé.

Su director se quedó muy sorprendido. Los meses de baja de Covadonga **le habían mostrado la cantidad de trabajo que nuestra amiga era capaz de llevar**. Se dio cuenta de que ne-

cesitaría otra persona, si Covadonga insistía en acogerse a la reducción de jornada. **Intentó convencerla un poco a la desesperada.**

Cuando Covadonga le vio muy perdido, le ofreció la gran salida:

“Entiendo que para la empresa es una situación difícil –le dijo–, pero yo tengo claro que no voy a tener más hijos, y después de tantos años esperando para poder ser madre, voy a dedicar todas mis energías y mi tiempo a cuidarle. En estos momentos la empresa para mí es secundaria. Comprendo por otra parte que mi planteamiento crea una situación complicada. Lo único que puedo ofrecer es una negociación para tener una baja incentivada. Pero será mejor que la empresa me haga una buena propuesta, antes de que me acostumbre a trabajar solo cuatro horas al día”.

Como es fácil de adivinar, **Covadonga consiguió una buena cantidad por irse voluntariamente de la empresa.** Este dinero no compensaba los años de esfuerzo y de tiempo que les había regalado, pero, como ella decía, **¡la dejó con la moral muy alta!** [...]

Al final, Covadonga pasó del miedo a quedarse sin trabajo a la realidad de tener un hijo precioso, una pareja entusiasmada con su evolución, una indemnización considerable, un trabajo esperándola con los brazos abiertos y con el premio de volver a colaborar con la persona que profesionalmente más admiraba.