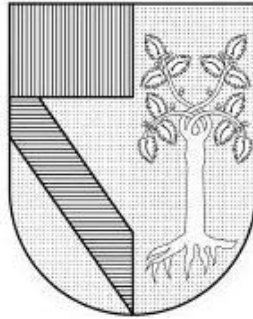


UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGÍA



“SERVICIOS QUE SE BRINDAN A LA INVERSIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL
CAPITAL HUMANO”

CASO PRÁCTICO

Q U E P R E S E N T A

GLORIA GUADALUPE DELGADO SÁNCHEZ

P A R A O B T E N E R E L G R A D O D E :

MAESTRO EN DIRECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO

DIRECTOR DEL CASO:

Dr. DAVID RENÉ THIERRY GARCÍA

Agradecimientos

Agradezco a Dios por toda mi vida, por todas las bendiciones que vivo a cada momento, agradezco a mis padres por todas las experiencias de que he vivido con ellos, por sus enseñanzas y por su impulso y motivación de cada día, a mis hermanos por acompañarme y apoyarme, a mi hija que desde que nació me enseña todos los días el amor y me inspira a dar cada paso en mi vida, a mis amigos, mis hermanos del alma, que siempre me alientan y me impulsan en todos mis proyectos, a mi mentor que ha sido muy generoso en compartir su conocimiento y en guiarme en el camino de la consultoría, a mis maestros académicos que he tenido desde la primaria hasta la maestría, a las personas que compartieron su testimonio, con el cual validaron la convicción que tengo, al Dr. Souza que a lo largo de 20 años me ha acompañado y me ha hecho reflexionar acerca de una vida más plena y sana, a todos los jefes y compañeros que he tenido en mi trayectoria laboral y que han sido mis maestros profesionales, a mi país porque en donde he conocido personas y lugares maravillosos que realmente son el verdadero valor de esta nación, agradezco las experiencias vividas a través de mi trayectoria profesional en México y Latinoamérica, agradezco la oportunidad de conocer y apreciar la diversidad de opinión, cultural, ideológica, la riqueza de las diferentes costumbres, expresiones, agradezco el aprendizaje que vivo al escuchar a cada persona, agradezco a todas esas personas con mentes brillantes que han ampliado mi perspectiva, agradezco la simplicidad y a la vez la complejidad fascinante de cada ser humano y sobre todo agradezco a la vida (Dios) la bendición de cada día poder trabajar en lo que me apasiona, poder aportar mi legado con ética, responsabilidad y compromiso, para contribuir con mi perspectiva para todos a los que les sea útil y a mi propia vida con el amor, perseverancia y satisfacción por realizarlo.

Dedicatoria

A Gloria María que con su amor ha sido el motor que me ha impulsado a desarrollarme y a ser mejor como persona en todos los aspectos de mi vida, a lograr cosas impensables y retadoras, a salir adelante cada día con amor, plenitud y felicidad.

Índice

I. Introducción	5
II. Marco de Referencia	9
Organización	9
III. Planteamiento del problema.....	10
1. Deserción en los estudios.....	10
2. Datos estadísticos de Gallup ambiente laboral	12
3. El talento, fortalezas y pasión en el trabajo	13
IV. Marco teórico.....	16
Desarrollo.....	17
1. Una de nuestras primeras decisiones en manos de otros	17
2. Elecciones afortunadas.....	19
3. Revelación “descubriendo la vocación”	20
4. La Revelación de los emprendedores	23
5. Amor en la actividad profesional.....	27
6. Trascendencia personal.....	31
V. Conclusiones	34
VI. Fuentes de Consulta	38

I. Introducción

Al hablar de “Servicios que se brindan a la Inversión y transformación del Capital Humano” quiero presentar los servicios que como empresa de consultoría se ofrecen y estamos convencidos que los resultados obtenidos y el impacto en la vida de las personas a los que se les ha brindado los servicios que ofrecemos han sido de gran trascendencia y determinantes, debido al beneficio que han obtenido en las decisiones trascendentes de vida, desde la Elección de Área en la Preparatoria, Elección de Carrera Universitaria y una vez concluida la Universidad, el Diseño de la Trayectoria Laboral.

Mediante la interpretación de los resultados del Assessment que aplicamos al cliente, la persona cuenta con toda la información acerca de sí mismo, la cual le facilitará el poder tomar la decisión con todo el conocimiento, claridad, seguridad y responsabilidad, en lo profesional mejorar su liderazgo, incrementar su trabajo en equipo, su compromiso, su satisfacción en el trabajo e impactar en los resultados del negocio y pueda ir teniendo una carrera ascendente. Estos resultados no sólo contribuyen al el Diseño de su futuro profesional, sino también para tener mayor conciencia de su persona, poder entenderse a sí mismo lo más posible, poder hacer uso de todos los recursos con los que cuenta y mejorar en todos los aspectos de su vida.

Las decisiones profesionales deben basarse en varios factores, incluyendo la experiencia, educación, preferencias. Por lo tanto, este Assessment te proporciona información útil en de manera integral en varios aspectos de la persona.

El propósito de mi trabajo es plantear la importancia de identificar desde temprana edad nuestros talentos, fortalezas y pasiones que nos motivan a llevar a cabo proyectos y actividades que nos proporcionan un enorme placer y satisfacción lo cual impacta en los resultados tangibles en el mundo de los negocios y ambiente laboral.

A lo largo de mi trayectoria profesional de más de 25 años he podido constatar, con mi propia experiencia y la de otros, la relevancia que tiene en la vida el identificar nuestros

talentos, pasiones, fortalezas, motivadores, intereses y habilidades para poder ponerlos en práctica en todo lo que realizamos, específicamente para este contexto en la trayectoria profesional.

Las organizaciones están invirtiendo un porcentaje importante de su presupuesto en cursos de desarrollo de competencias de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, enfoque estratégico, manejo del cambio, etc. Estoy de acuerdo que es necesario se impulsen estas iniciativas y se mantenga a las personas actualizadas con las tendencias vigentes en éstos rubros, sin embargo no todo se puede lograr a través de cursos de capacitación. Me pregunto si los profesionales de recursos humanos se han cuestionado lo siguiente ¿el curso es para todos los participantes?, ¿cuál es el motivador de cada uno de ellos en su trabajo?, ¿están los empleados en el puesto idóneo y acorde a sus intereses?, ¿cuáles son los motivadores para su desarrollo profesional?, ¿su trabajo es sólo cumplir con las actividades descritas en su descripción de puesto?, ¿su trabajo tiene algún significado en su vida o sólo es rutinario?, ¿se identifican y seleccionan a las personas por sus estudios y motivaciones?, ¿cuál es el estilo de liderazgo que prefiere ejercer y que otros ejerzan en ella?, ¿cuál es su actitud frente al cambio?, ¿la persona cómo prefiere ser recompensada?, ¿qué tipo de interacciones prefiere?, ¿cuál es el estilo de la persona para la toma de decisiones?, etc.

Por todo lo mencionado anteriormente, a la par de que desempeñaba puestos administrativos, me fui adentrando cada vez más en temas de recursos humanos.

Siempre me interesó, en todos los proyectos que participé, desde implementación de sistemas hasta implementación de metodologías de control interno en diferentes países, el poder convertir el conocimiento técnico en algo muy didáctico para que las personas pudieran con seguridad y convicción adoptar esas nuevas metodologías y sistemas en sus actividades diarias.

Así que al certificarme como Coach empecé a facilitar a profesionales para que pudieran reconocer en ellos el tipo de creencias que los estaban deteniendo en avanzar en sus carreras. En esa etapa descubrí que en varias ocasiones las personas deciden dedicar

esfuerzos en lo que más trabajo les cuesta lograr y en ese camino viven un gran desgaste y frustración, también encontré que no estaban trabajando en lo que les gustaba, sin embargo lo hacían debido a la costumbre y a los años dedicados en eso “*ya no era tiempo de cambiar de rumbo*”, también encontré personas que se desempeñaban con éxito y satisfacción y al indagar ¿qué era lo que hacían diferente?, descubrí que tenían pasatiempos que formaban una parte muy importante de su vida y en algunos casos a través de esas actividades descubrieron una de sus vocaciones de vida, las cuales eran generadoras de gran inspiración, placer y productividad, lo cual no sólo hacía su vida plena y realizada sino que esto también el individuo lo contagiaba a su alrededor a las personas cercanas a ella y a su ámbito inmediato.

Esto me llevo a seguir estudiando e indagando en mi propia vida y cuando llegué por fin a mis propios cuestionamientos, a mi propia transición de carrera, a analizar ¿cuáles eran mis talentos y fortalezas?, ¿qué me motivaba en mis labores profesionales?, ¿cuáles eran las actividades que disfrutaba tanto y que no sentía que pasara el tiempo?, entendí que esta etapa era crucial en mi vida y me aportaría no sólo el conocimiento de mi misma, sino también la experiencia en carne propia de vivir confusión, inconformidad, miedo, indecisión, incertidumbre por encontrarme en la fase de definir un nuevo rumbo profesional.

Por lo tanto, decidí profundizar en mi vida, en mi perfil profesional, identificar mis fortalezas y pasiones que hacen que cada día me despierte energizada y dispuesta a dar lo mejor de mí a los demás.

Entre las decisiones que tomé fue el empezar a diseñar el concepto, que desde años atrás deseaba y no me atrevía a desarrollar, a definir las bases para crear mi propia consultoría. Inicé por cuestionarme ¿cuál era mi meta?, ¿por qué quiero llegar a ser identificada y reconocida en el mercado?, ¿qué servicios proporcionaré que le den valor a la vida de las personas?, ¿cuál es el segmento al que quiero atender?, y al final ¿cómo puedo contribuir a la inversión y transformación del capital humano? etc.

Así que empecé a definir el la misión, visión, mis valores y servicios que contribuyan al desarrollo de las personas.

II. Marco de Referencia

Organización

Los servicios profesionales que se proporcionan son a través de la empresa nombrada New Skills “The Power of Choice”.

Misión

Asesorar, a través de las metodologías y herramientas que utilizamos, a:

- **Estudiantes de 2º. año de preparatoria** para la elección del área acorde a la Elección de Carrera.
- **Estudiantes de 3er año de preparatoria** para la exitosa y correcta Elección de Carrera Universitaria.
- **Jóvenes profesionales** a diseñar su trayectoria laboral con satisfacción, realización, plenitud y éxito.
- **Ejecutivos** en la transición de carrera
- **Personas** en el manejo de los diferentes cambios y etapas que se presentan en la vida

Visión

Ser la consultora referente en apoyar y facilitar a las personas en los diferentes objetivos que estén definiendo para la elección, diseño o cambio en sus vidas profesionales y personales y que esto les proporcionen valor y significado en su desarrollo.

Valores

- Pasión por el trabajo
- Integridad y Honestidad
- Satisfacción del cliente
- Excelencia y calidad
- Compromiso personal y social

Página Web: www.newskills.com.mx

III. Planteamiento del problema

1. Deserción en los estudios

De acuerdo al artículo de Emir Olivares Alonso, publicado en el periódico La Jornada en octubre de 2013, “en México sólo se gradúa el 25% de los estudiantes universitarios”. En este artículo, Herlinda Suárez, académica del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), indicó que los resultados de la Encuesta Nacional de la Juventud (ENJ) 2010 muestran que 76 por ciento de los jóvenes de 12 a 29 años afirma que le gustaría llegar a licenciatura. Sin embargo, sólo 23 por ciento de los de 18 a 29 años contaban con estudios en ese nivel, que no necesariamente concluyeron. Además, de los más de 36 millones de jóvenes que habitan en el país (31.23 por ciento de la población total), 18.75 por ciento (3 millones 377 mil 372) es alumno en la educación superior (normal, profesional o posgrado). La ENJ revela que 15 por ciento de quienes asisten a ese nivel acepta que estudia en una escuela que no es de su preferencia, porque no tuvieron otra opción.

Suárez añadió que esa medición muestra que 37 por ciento de los alumnos de licenciatura en México no está matriculado en la universidad de su elección. Además, 13 por ciento de los estudiantes de educación superior afirma que los estudios cursados en ese nivel estuvieron por debajo de sus expectativas y **16 por ciento de quienes desertaron dice que lo hizo porque se aburría.**

También con base en la ENJ, Pérez Islas detalló que **81.5 por ciento de los estudiantes de licenciatura considera que su carrera le servirá para obtener algún empleo, 76.8 para ganar dinero, 73.5 para resolver problemas y 71 por ciento para poner un negocio.**

Adrián Garay, académico de la unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana agregó que casi **5 de cada 10 jóvenes universitarios deserta en el camino.**

Los datos anteriormente expuestos nos hablan de una realidad que me parece muy crítica en nuestro país. Los niveles de deserción tienen varias causas, para este estudio me enfocaré en los datos de falta de motivación al decir que se aburren los estudiantes en clase y en las motivaciones económicas por las que los estudiantes deciden su carrera.

Es importante profundizar en las causas de aburrimiento por las cuales los estudiantes en clase; en mi experiencia profesional como docente y como coach de jóvenes para la elección de carrera, puedo decir que en un gran porcentaje el alumno asiste a clase y no aliena sus intereses, fortalezas con la carrera que eligió y por lo tanto no detecta el propósito del aprendizaje que está adquiriendo, no cuenta con los elementos de conocimiento de sí mismo para vislumbrar o ir definiendo una trayectoria de vida, en lo personal y profesional, elige su carrera motivado por diferentes aspectos, por ejemplo: tradición familiar, carreras de moda, en donde pueda ganar más dinero, carreras que no tengan matemáticas, que sean las más fáciles, la que eligieron mis amigos, etc., en casos muy contados he encontrado jóvenes que realizan un análisis de sus preferencias y eligen con total convicción la carrera que les dará esa plenitud, satisfacción, motivación y fortaleza para afrontar cualquier reto que se les presente.

La elección de carrera y diseño de trayectoria profesional conlleva un análisis profundo de la persona, de su propósito de vida, del ejercicio ético profesional, del despliegue de todas sus fortalezas y dones al servicio de los demás, de la pasión con la que disfruta de su ejercicio profesional y de la plenitud con la que vive su vida en balance y en armonía consigo misma y con los demás.

Es por esto que estoy comprometida en dedicar mis fortalezas, estudios, pasión y motivación en poder contribuir, a través de los servicios profesionales que ofrezco de consultoría atender este segmento de la población, donde creo que es el momento ideal y perfecto para apoyar a la persona en facilitar el proceso para que vaya teniendo mayor claridad de sus intereses, del descubrimiento de sus fortalezas y por lo tanto mayor conciencia de sí mismo que lo empodere a tomar las decisiones de estudios universitario

con total convicción y motivación para un futuro profesional pleno, satisfactorio, ético, responsable, apoyo a la comunidad y trascendencia personal.

2. Datos estadísticos de Gallup ambiente laboral

El interés por la transformación y plenitud del capital humano no sólo se derivó de la experiencia personal y la de los ejecutivos que he conocido, sino también de los datos que proporcionan empresas calificadas las cuales han realizado encuestas que nos dan a conocer datos tangibles acerca del involucramiento y compromiso de los empleados a nivel mundial (Gallup Oct-2013 por Steve Crabtree):

Cuadro 1.

Worldwide, Actively Disengaged Employees Outnumber Engaged Employees by Nearly 2-1

2011-2012 results among employed residents, aged 18 and older, in 142 countries and areas

	2011-2012
Actively disengaged	24%
Not engaged	63%
Engaged	13%

GALLUP®

El 63 % carece de motivación en su trabajo y no están dispuestos a contribuir para lograr los objetivos de la organización ni a esforzarse a conseguir los resultados esperados en el desempeño de sus funciones.

El segmento que es aún más crítico es el del 24 % que está activamente desconectado, este porcentaje es representado por aquellos trabajadores que no son felices en su trabajo es más están descontentos y son improductivos, el impacto que ellos generan en la organización y en el clima organizacional es muy crítico, ya que difunden y contagian de negatividad a sus compañeros.

Estos números corresponden a 142 países, sin embargo ¿qué sucede en Latinoamérica y en México?

Cuadro 2. Latinoamérica

Region	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged
Latin America	21%	60%	19%

Cuadro 3. México

	Engaged	Not engaged	Actively disengaged
Mexico	12% ±3	60% ±3	28% ±2

Estas cifras confirman las vivencias que tenemos en lo cotidiano en nuestros centros de trabajo y representan el gran reto que están viviendo las organizaciones para atender de forma efectiva y contundente los temas de desarrollo del capital humano.

Esta situación conlleva un gran análisis y complejidad, la cual brinda diversas soluciones, en este texto mi propósito es enfocarme y dedicar el análisis desde el origen de esta situación, desde mi punto de vista, es decir desde el momento en el que los individuos deberían estar ya conscientes de sus talentos y fortalezas para poder elegir la carrera profesional y diseñar su trayectoria laboral con entusiasmo, motivación, satisfacción y propósito.

3. El talento, fortalezas y pasión en el trabajo

Con la finalidad de que se vaya esclareciendo el tema, empezaré por distinguir talento de persona, es decir, tener personas en una organización no significa necesariamente tener talentos que sean útiles para la misma. Cuando en una organización se tienen talentos se dice que son las personas que poseen algún diferencial competitivo que las distinga. Entonces nos podríamos cuestionar ¿no todas las personas tienen talentos?, ¿no todas las personas se distinguen por algo?. Es ahí donde inicia esta aclaración, desde mi punto de vista todos tenemos talentos que nos distinguen, que nos caracterizan, que son fortalezas y características diferentes de los demás; sin embargo el problema radica desde

temprana edad en la que no nos han enseñado y fomentado a trabajar en el descubrimiento y fortalecimiento de aquello que nos apasiona y que nos encanta hacer y como resultado dedicamos más tiempo porque lo disfrutamos y nos especializamos en ello.

Estoy totalmente convencida que una de las decisiones más importante en la vida es la de la Elección de Carrera, en ese momento intervienen una serie de factores que no facilitan el poder tomar con tranquilidad la decisión, algunos de estos factores son: desconocimiento de lo que nos apasiona, tradición familiar, carreras de moda, carreras en las que se “gana más dinero”, la más fácil, la que no tenga matemáticas, en la que se inscriban mis amigos, las “carreras del futuro”, emprendedores, etc.

En el mejor de los casos las personas terminan sus estudios y se gradúan, posteriormente el siguiente paso es el de ¿dónde voy a trabajar?, en este apartado dejaremos aparte la situación económica a nivel mundial y nos centraremos en la motivación y satisfacción de las personas que se emplean o emprenden un negocio.

Empecemos por los que ingresan a una organización, generalmente como becarios o ejecutivos en entrenamiento (trainees), después de pasar por los exámenes psicométricos y de acuerdo a la carrera que estudiaron, las organizaciones les dan la oportunidad de incorporarse en el área donde las personas de RH o el jefe inmediato “creen” que se desempeñará mejor. El joven profesionista con el deseo de iniciar su actividad laboral acepta con gusto y motivación el trabajo que se le asigne. Sin embargo, al pasar un determinado tiempo, de acuerdo a la organización, que puede ser de 1 a 2 años y a los resultados que obtuvo en su gestión, se le considera para una promoción siguiendo la ruta que van definiendo “los expertos” y en la mayoría de los casos, no la elige la persona. Pienso que en este momento es en donde se empiezan a gestar las estadísticas que nos presenta Gallup en su encuesta de involucramiento y compromiso, debido a que las personas van desempeñando funciones que no necesariamente los apasiona y por lo tanto con el paso del tiempo no se encuentran en las condiciones óptimas para mostrar lo

mejor de sí mismos, manifestar sus fortalezas y por supuesto dar el mejor resultado al negocio.

En el caso de los que deciden emprender negocios, es muy fácil que se dejen llevar por seleccionar el nicho de mercado en el que el producto es más rentable, que se encuentra en un determinado nicho no explorado o el negocio que ya está la fórmula comprobada.

Con lo expuesto hasta el momento, concluyo que la satisfacción laboral es en gran medida responsabilidad de la persona, es decir, tener ese compromiso con ella misma con su plenitud personal y profesional, identificando sus fortalezas, sus pasiones, incorporando a su vida todo aquello que la motive y la inspire, a encontrar en cada momento el sentido y propósito de sus actividades, de buscar esas opciones, ya sea en una empresa como colaborador o creando una empresa como emprendedor, para generar satisfacción personal, valor económico y social impactando al mundo de una forma propositiva y trascendente.

IV. Marco teórico

Mi propuesta de valor está fundamentada en los estudios, investigaciones y estadísticas que se han obtenido a lo largo de 60 años por el Birkman International Inc. y a través de la Certificación en The Birkman Method®.

Desarrollo

1. Una de nuestras primeras decisiones en manos de otros

En mi experiencia profesional como consultora he encontrado como un factor común en la elección de carrera universitaria que los estudiantes consulten con sus familiares, ya sean padres, hermanos, primos acerca de lo que ellos estudiaron, lo cual ejerce en el joven una gran influencia para la toma de decisión.

A lo largo de los años de estudio desde la primaria hasta la preparatoria o bachillerato, generalmente no se prepara al estudiante para que descubra sus fortalezas, se incentiven sus intereses y se vaya todo esto alineando para estar listo al momento de la una de las primeras decisiones de vida: la elección de carrera. Pareciera que por arte de magia la persona al terminar la preparatoria o bachillerato ya está listo y con toda la claridad para el diseño de su futuro y trayectoria profesional. Sin embargo no es así, y los estudiantes en lugar de ver hacia ellos mismos, vuelan su mirada al exterior y su elección de carrera la fundamentan con base en la experiencia de los otros y por ende ponen en sus manos este dilema con toda la incertidumbre y confusión que ya de por sí viven debido al desconocimiento profundo de ellos mismos.

Es por esto que los servicios de consultoría que se ofrecen en New Skills, apoyan y acompañan al estudiante y a su familia para que se cuente con toda la información y se pueda tomar la decisión con claridad, confianza y responsabilidad.

Este texto tiene la finalidad de presentar casos reales de personas que han transitado por diferentes experiencias de vida estudiantil, profesional y el descubrimiento de manera fortuita y dichosamente han encontrado para el ejercicio de la misma con pasión, la plenitud en su desarrollo y satisfacción en su desempeño.

Moni nos comparte su historia de cómo fue que eligió la carrera con base en la decisión de otros y la “carga” familiar:

“Soy la hermana menor y crecí bajo la sombra de la excelencia académica de mi hermana mayor (la primaria y secundaria), así que cuando llego el momento de decidir a qué

preparatoria ir, solamente tenía un objetivo en la vida "ir lejos de la sombra de mi hermana".

Así fue como llegue a la preparatoria más lejana que había y una vez ahí escogí la carrera más "fácil" pues yo venía convencida (gracias a los maestros que me comparaban con mi hermana) de que yo no era muy brillante para el estudio, elegí entonces Administración (por que no tenía matemáticas), pero justo en ese año cambio el perfil de la carrera y así fue como ingrese a Informática Administrativa, la cual para mi sorpresa sí tenía matemáticas. Sin embargo, no fue tan difícil como lo pensaba y ya sin parámetro de referencia y comparación, pude ser yo misma y logré graduarme con excelente promedio de la preparatoria.

Una vez en ese camino mi intención era seguir adelante en él, pero mi familia una vez más quiso bloquearme, mi padre orgulloso de mi hermana Abogada, me inscribió para examen de admisión en la carrera de Derecho en la misma universidad que ella, la pesadilla volvía, pero a sus espaldas hice examen de admisión en el tecnológico regional, la sorpresa fue que fui aceptada en ambas y lejos de enfrentar a mis padres, cursé las dos carreras el primer semestre (afortunadamente los horarios lo permitían), pagando la de Informática con mis ahorros. Al final del primer semestre enfrente a mis padres con ambas boletas, en Informática saque 9.9 y en Derecho saque 8.3 lo recuerdo muy bien, fue a partir de ese momento en el que conté con su apoyo y pude estudiar lo que más me gustaba logrando graduarme y obtener mi título de manera automática gracias a mi promedio.

Pero ahí no termina la historia, pues una cosa es tener un título profesional y otra muy diferente es dedicarte a lo que realmente te gusta. Una vez que obtuve mi título profesional, tenía claro lo que me gustaba, sin embargo aún no tenía la claridad para encontrar la manera de cómo utilizar mi conocimiento para sentirme realizada profesionalmente. Empecé como maestra de computación, participe en proyectos de investigación, di soporte técnico, fui consultora de sistemas y cambié tanto de roles debido a que no me sentía satisfecha. En este trayecto comencé con la administración de

proyectos, en esta actividad descubrí que esto realmente me satisfacía por completo, aplicaba mi conocimiento y a la vez aprendía en cada proyecto, lo cual me dio como resultado un crecimiento en lo que me apasiona.

Actualmente me siento satisfecha, ya que sin saber qué hacer y a pesar de tomar la que sería la decisión más importante de mi vida con base en argumentos absurdos (así lo veo ahora), logré tomar el camino de mi vida laboral y sentir la satisfacción profesional.

2. Elecciones afortunadas

Sin embargo también hay personas afortunadas como el siguiente testimonio de Norma, que a través de las circunstancias de la vida, fue redirigiendo sus esfuerzos en actividades que le dieran satisfacción y realización profesional:

“A lo largo de mi vida he tenido que tomar muchas decisiones. Sin embargo, la primera vez que escogí carrera era una chiquilla de apenas 17 años. Fui a algunas pláticas que dan en la UNAM. Pero no fue suficiente. Al final creo que escogí la misma carrera que escogió el chico que me gustaba. Muy mala decisión. Nunca me planteé mis objetivos al salir de la escuela. Pensaba que todo se reducía a estudiar y luego trabajar, ni siquiera me titulé. Al no encontrar trabajo en el área correspondiente a mis estudios, tuve la oportunidad de ingresar al sector público “al gobierno”. Donde por supuesto pasé varios años sin preocuparme por el futuro. Teniendo contacto con contadores, fue en ese momento en el que me planteé qué era lo que quería para mí, para mi futuro. A los 25 años estudie Lic. En Contaduría muy consciente de lo que quería. Al año de iniciar me ofrecieron trabajo de auxiliar y por supuesto dejé mi zona de confort y me fui a la iniciativa privada. Ahora me especializo en un sistema contable y a pesar de las fluctuaciones en el mercado siempre tengo trabajo debido a mi constante actualización”.

3. Revelación “descubriendo la vocación”

Vocación viene del latín “*vocatio*” acción de llamar, el significado en la RAE (Diccionario de la Real Academia Española) Inspiración con que Dios llama a un estado, especialmente el de la religión, Inclinação a un estado, una profesión o carrera.

¿Cómo descubrimos nuestra vocación?, ¿en qué momento se descubre?, ¿cómo estar seguros de que es una vocación? Estos y más cuestionamientos son los que se hacen las personas más afortunadas, aquellas que desarrollan un grado de autoconciencia y buscan un propósito mayor en la vida, aquellas que tienen una fuerza y un llamado interior que necesita expresarse y manifestarse de alguna manera. Lo ideal es que lo descubramos y lo practiquemos desde la niñez, sin embargo como dice Robert Greene en su libro titulado “Maestría”: *“El procedimiento para cumplir tu tarea en la vida y alcanzar la maestría puede comenzar, en esencia, en cualquier momento. La fuerza oculta en ti está presente siempre, lista para ser utilizada”*.

Estoy convencida que todos vivimos en algún momento esa fuerza interior que nos impulsa, es una combinación de entendimiento, sentimiento, inspiración, pasión, también confusión, ese gran impacto por aquello que descubrimos cada quien de diferente manera y en diferente tiempo, la cual cuando se descubre se vive una sensación total de plenitud, de felicidad, de orgullo al notar que nuestro placer y fortalezas se materializan en algo que probablemente no nos hayamos planteado con anterioridad o tal vez ni siquiera lo hayamos imaginado; a todo esto lo llamo Revelación. El momento en el cual descubrí, entendí y sentí con toda libertad ese llamado interior, esa fuerza dentro de mí sentí una conexión con la divinidad y con mi propósito de vida.

Esta Revelación es una combinación de lo que Robert Greene llama “*fuerza interior*”, Ken Robinson nos dice “encontrar el Elemento”, Robinson nos dice “El elemento” tiene 2 aspectos principales: aptitudes y pasión y 2 condiciones: actitud y oportunidad. Lo tomo, lo amo, lo quiero, ¿dónde está?.

Relataré mi historia para concluir al finalizar, mientras tanto compartiré revelaciones de diferentes personas que son interesantes, enriquecedoras y sobre todo tan reales y tan cercanas a cualquiera de nosotros.

El siguiente relato es de Jorge Luis, un profesional que estudió la carrera de Ingeniero Químico y que en la primera etapa de su vida se desempeñó en el ámbito de la Industria de las artes gráficas en puestos Directivos en empresas como Kodak y Dupont:

“La Teoría del Disfrute y Desempeño nos recuerda que lo que más nos gusta hacer, lo hacemos con mayor frecuencia, lo realizamos de mejor manera, recibimos retroalimentación positiva por parte de otros, lo que nos impulsa a hacer cada vez más y con mayor dominio aquello que más nos gusta hacer. Además, las investigaciones indican que cuando disfrutamos hacer el 75% o más de las tareas y actividades que constituyen un rol, y donde además existe una alta coincidencia entre nuestros valores y los de la organización, el resultado es que nos sentimos más felices, satisfechos y enganchados; resultando en nuestro mayor desempeño y disfrute.

Aunque lo anterior pudiera sonar muy lógico, durante gran parte de mi carrera profesional, yo no lograba comprender exactamente qué era lo que yo realmente quería hacer. Me fijaba en mis compañeros de trabajo y trataba de copiar ciertos comportamientos suyos. ¡Error! Me sentía confundido, falto de dirección propia, actuando de manera cautelosa, sin tener claro qué era lo que me detenía o específicamente lo que me faltaba desarrollar.

Luego, se me abrió la oportunidad de guiar a un/mi equipo de trabajo para encontrar formas de colaborar de manera más efectiva unos con otros. Con la guía de una persona en RH que sí sabía cómo agregar valor, me presentó a una consultora. Ella me escuchó con atención y me recomendó un programa hecho a la medida. Eso sí, presentando una herramienta antes no conocida por mí: The Ned Hermann Whole Brain Model®. Esa herramienta me/nos brindó un mismo modelo y lenguaje para todo el equipo. Los resultados positivos se dieron en poco tiempo. No por la intervención en sí de un día y medio de “Team Developing” facilitada por la consultora, sino porque como líder del equipo adopté el Modelo Ned Hermann, me dispuse a certificarme en su uso y,

asimilándolo, aproveché el modelo para aplicarlo con mi equipo en distintas ocasiones del trabajar en equipo. En consecuencia, el grupo se fue transformando en un equipo con mayor autoaceptación, autoconocimiento, logrando mejor desempeño, año tras año.

De la experiencia anterior, descubrí que lo que más disfrutaba era enfocarme en la gente; aprovechar y encontrar oportunidades que me permitieran realizar intervenciones de coaching con el equipo. A eso hoy se le conoce como ser un “líder coach.” Esto transformó mi percepción de ser líder. Para mí, mi por qué era trabajar con gente, el aprovechar distintos momentos de aprendizaje que le permitiera al equipo desarrollarse cada vez más y con ello ser cada vez más capaces de entregar resultados mayores. Esto es “Team Developing” (“Team building” es otra cosa enteramente distinta). Como líder, mi perspectiva era que el logro de objetivos y metas de negocio realmente eran una consecuencia de que el equipo se estaba desempeñando cada vez con mayor efectividad, disfrute, enganche y aprecio entre sí”

Esto me llevó, como líder, a aprovechar una oportunidad para realizar un cambio de pista en mi carrera profesional. El cambio en sí me despertó dudas en cuanto exactamente qué pasos tomar. Para avanzar busqué a distintos coaches que había conocido antes, y poco a poco fui identificando acciones a tomar. Mi objetivo era ser coach ejecutivo. Mi estrategia fue constituir una red de asesores. Hoy por hoy, me siento feliz y pleno. Los últimos 12 años me he dedicado a la consultoría, coaching ejecutivo y asesoría en Team Development”.

Es un deleite escuchar a Jorge Luis cuando ha acompañado a ejecutivos y CEO's de empresas nacionales e internacionales en procesos de coaching, despliega una energía que irradia el lugar en el que se encuentra. El es una persona que su gran fortaleza es más de escuchar que de hablar, sin embargo cuando está ejerciendo con gran satisfacción su profesión, contagia y surge de él esa magia que les da a sus coachees para llevar a cabo sesiones exitosas y que enriquezcan sus carreras profesionales.

4. La Revelación de los emprendedores

*¡La desdicha que te oprime no está en tu profesión sino en ti! ¿Qué hombre en el mundo no juzgaría intolerable su situación si eligiera un oficio, arte o cualquier forma de vida sin experimentar un llamado interior? Quien nace con un talento, o para un talento ¡ha de hallar sin duda en él la más placentera de las ocupaciones! ¡Todo en esta tierra tiene su lado difícil! ¡Sólo un impulso interno – placer, amor – puede ayudarnos a superar cualquier obstáculo, disponer de un sendero y elevarnos sobre el estrecho círculo en que otros arrastran su angustiada y miserable existencia! **Johann Wolfgang Von Goethe***

Al preguntarle en una entrevista al CEO de Gallup, Jim Clifton, acerca de la importancia de que los emprendedores entiendan y se enfoquen en sus fortalezas menciona lo siguiente: *“Entre más preciso sea el entendimiento y conocimiento que un emprendedor tenga de sus fortalezas y áreas de oportunidad, será más alta la probabilidad de que puedan construir algo realmente significativo que cree millones de dólares de valor, miles de buenos trabajos, y algo que pueda cambiar al mundo con un impacto mayor beneficio”. Además Clifton señala que las fortalezas que distinguen a los emprendedores con mayor éxito son: “un gran empuje y determinación, seguridad y confianza en sí mismo para afrontar riesgos, un don para crear clientes y nuevos modelos de negocio rentables”.*

Por último el consejo que les da Clifton a los emprendedores es *“en primer lugar cambia tu cultura hacia una cultura basada en fortalezas para ti y para todos tus empleados, una cultura basada en el conocimientos de las propias fortalezas de cada uno y de ponerlas en ejecución en el trabajo del día a día y en segundo lugar, tu siempre serás el CEO de tus clientes, tu carrera será simplemente cuántos seguidores fieles tendrás para tus productos y servicios en tu negocio”*

A continuación compartiré el testimonio de Francisco, un joven Millennial, que nos comparte su pasión y tenacidad en su trabajo y la plenitud que éste le da a su vida:

“Desde niño tuve ganas de emprender un negocio bajo la motivación o la idea de ser dueño de mi tiempo y de esta tener tiempo para mí y concretamente en poder pasar más

tiempo con mi familia. Aprendí que la vida puede terminar antes de lo esperado y que muchas veces no dedicamos tiempo suficiente para disfrutar lo que es verdaderamente valioso.

Desde la preparatoria trabajé en diferentes cosas, y después inicié como becario en una empresa trasnacional (P&G), ahí me di cuenta que el esfuerzo y logros obtenidos en la organización, no iban a impactar o trascender en mi vida, simplemente estaba cubriendo un rol que cubriría yo o cualquier otro becario que estuviera en mi lugar y me di cuenta que la seguridad económica que un empleo te promete no es garantizada ni eterna (tuve la experiencia de presenciar el despido del director de ventas nacional después de muchos años de servicio), sentía que me estaba perdiendo de algo más importante en el mundo, también me di cuenta que a pesar de ser reconocido socialmente entre mis compañeros de escuela, no me sentía realizado y no podía pasar tiempo en mi casa, con mis perros o en el bosque, por poner algunos ejemplos de las cosas que me gustaba hacer y no podía.

He reflexionado que los seres humanos no iniciamos una carrera profesional al salir de la universidad, realmente iniciamos cuando entramos al kínder, desde ese momento, todos los esfuerzos académicos van encaminados a que algún día seas un agente económico en el mundo, lo cual hace que puedas realmente hacer lo que quieras en dos momentos de tu vida, antes del kínder, la mayoría de nosotros no recordamos absolutamente nada de esa etapa, (además de no poder hacer muchas cosas por ser un niño) y cuando te jubilas o retiras, que normalmente lo haces a los 60 años y a esa edad ya no puedes hacer muchas de las cosas que quisieras, a veces simplemente por miedo.

La vida me fue llevando al mundo de los bienes raíces (Empresa "Ideal para Vivir") y me di cuenta de la pasión que vivo al servir en un proceso trascendental en la vida de mis clientes (en promedio en esta ciudad una persona realiza una transacción inmobiliaria (compra-venta) 1.5 veces en su vida) lo cual genera un sentimiento muy satisfactorio cuando les apoyas en un proceso tan importante, puedo decirte que es falso que al emprender tengas más tiempo, yo trabajo en promedio 14 horas al día, todos los días y muchos fines de semana, sin embargo, tengo la gran fortuna de llevar a mis perros a mi

oficina, hoy doy empleo a 10 personas que mantienen a sus familias con el producto de mi negocio y he logrado concretar metas económicas que en el mundo corporativo hubieran tardado más de una o dos décadas. Para mí la retribución a mi trabajo no es únicamente económica, me siento realizado por ver un proyecto vivo y por ver el impacto que tengo en la vida de mis empleados, proveedores, clientes, familia y sociedad”.

Me encantaría escuchar y ser testigo de más testimonios como este en los jóvenes, esa pasión, esa certeza con la que Francisco tomó el riesgo de emprender un camino, con esa claridad y una ruta bien definida.

Sin embargo, descubrir que uno es emprendedor, vivir esa Revelación puede ser en diferentes etapas de la vida, debido a innumerables circunstancias, entorno, cultura, época, etc. Summer Suleiman, periodista de CNN, productora de New Orleans Entrepreneur Week, un festival anual de negocios que celebra la iniciativa empresarial y la innovación, en su artículo del 11 de marzo de 2015, nos presenta las “6 características de los emprendedores exitosos”:

1. Son persistentes
2. Se adaptan
3. Están dispuestos a tomar riesgos
4. Son emprendedores imaginativos
5. Son seguros de sí mismos
6. Son dignos de confianza

Sin duda, el testimonio de Francisco y el de Ana Laura, el cual a continuación presentaré, que efectivamente han vivido y se han desarrollado con esas características.

Ana Laura es actualmente Directora Senior en Mary Kay y comparte su historia la cual, desde mi punto de vista, es muy inspiradora, ya que no sólo se enfrentó al reto de descubrir, a través de su experiencia, sus fortalezas y una carrera apasionada, sino también romper con tradición familiar, educación, roles establecidos por la sociedad, por su generación, por sus circunstancias personales, etc.

“Vengo de un padre empresario (herrería) y durante toda mi vida, viví en el negocio de mi papá ya que nuestra casa estaba situada dentro del terreno de la empresa. Desde que tengo uso de razón mi vida fue trabajo y estudio. De acuerdo a nuestras capacidades mi papá nos fue dando actividades a desarrollar en el negocio familiar, su lema fue siempre "nunca digas NO puedo" Mi educación fue "estudia algo mientras te casas" y estudie lo mismo que mi hermana mayor Secretaria Bilingüe y Contador Privado, mi papá no le daba mucho crédito a la mujer y eso me hizo esforzarme a ser la mejor en todo lo que emprendiera, fui muy buena y tenía sueldos excelentes, siempre en gerencias y direcciones, pero dentro de mí, algo no empataba porque me sentía como atrapada en los empleos ya que la proyección para mi profesión tenía un tope es decir solo podría ser la asistente del ejecutivo que me asignaran de acuerdo a las vacantes de las empresas.

Solo me apasioné en un puesto en donde tuve la oportunidad de ser asistente de un ejecutivo alemán y eso me llevó a ser intérprete y traductora (ya que él no hablaba español y yo no hablaba alemán). Así que durante 3 años toda nuestra comunicación fue en inglés y además de ser su asistente, también tenía que realizar otras actividades en las cuales lo apoyaba en trámites para facilitar su estancia en México, por ejemplo renovar su FM2, asistir esposa e hijos. Todo esto me dio un panorama espectacular pues me hacía sentir importante, útil y desarrollar habilidades que no sabía que tenía para resolver diferentes situaciones, terminó su contrato y renuncié a ese empleo.

Me casé con un empresario y derivado mi educación siempre lo estuve apoyando en sus empresas, aunque no formalmente ya que para mí la crianza de mis hijos era lo más importante.

Cuando llegó Mary Kay a abrir su oportunidad a México, mi marido en ese entonces, vio la proyección y fui motivada por él y por los americanos que lo contactaron a ingresar en ese ámbito. Mi proyecto de vida (según mi tradición) era mi familia. Realicé este negocio por un período aproximado de 1 año, logrando ser de las mejores en ventas a nivel nacional (aunque no me gustan las ventas). Posteriormente me embaracé de Jorge, Oscar su hermano ya tenía 1.7 meses y además también tenía conmigo a sus 2 hermanos mayores

(hijos del primer matrimonio de su papá), así que no estaba buscando ninguna oportunidad de ingresos, por tal motivo me retiré del negocio por 10 años porque ya el papa de mis hijos no estaba tan de acuerdo a mi desarrollo profesional. Hasta que me compartieron la oportunidad nuevamente, en un principio solo lo acepte por consumo personal ya que los productos me encantan y poco a poco fui asistiendo a los eventos y detectando que mi pasión es aprender.

Comencé nuevamente el negocio y no me importaba lo que ganara (pues no necesitaba el dinero) solo por ganarme los cursos que nos daban como premio: Canales de Comunicación, Imagen, Psicología de Venta, Programación Neurolingüística, Servicio al Cliente, Oratoria (como hablar en público e influir sobre las personas), Eneagramas, Diplomado en el Tec de Monterrey, Coaching, Liderazgo Situacional, etc. Ese enfoque me fue llevando a crecer en la carrera y darme cuenta que Mary Kay tiene como filosofía el desarrollo integral y no sólo la venta de productos, que la proyección de desarrollo es ilimitada, que estoy respaldada por una empresa super profesional y que su objetivo es que la mujer trascienda y se transforme el mundo por medio del trabajo en equipo y que solo se llega al máximo nivel si logramos que más mujeres también aprendan a vivir y trabajar de modo diferente.

Me apasiona y enriquece que la mujer logre conectarse con el papel tan importante que juega en el crecimiento de la economía de nuestro país, primero aprendiendo a tener objetivos profesionales, personales, familiares y sociales”.

5. Amor en la actividad profesional

Los datos que presenta la encuesta elaborada por Gallup acerca del involucramiento, motivación y satisfacción laboral son alarmantes, no sólo en México sino a nivel mundial. Estos indicadores nos hablan de una realidad profesional en cada uno de los individuos de total desencanto, cumpliendo funciones y dejando, en muchos casos, que la vida transcurra sin propósito, sin el servicio a los demás y teniendo una existencia cotidiana de frustración y desencanto.

Cuando las personas encontramos las actividades en las que no sentimos que pasa el tiempo, que disfrutamos cada momento y que nuestro enfoque y nuestro ser está totalmente inmerso en aquello que realizamos con tanta pasión, es lo que hace que la vida diaria sea plena en cada segundo.

Mihaly Csikszentmihalyi lo describe claramente en su libro "Fluir. Una psicología de la felicidad": *"el placer es un componente importante de la calidad de vida, pero por sí mismo no trae la felicidad"*. *"Cuando la gente cavila sobre qué hace que su vida sea más agradable, tiende a ir más allá de los recuerdos divertidos y comienza a recordar otros sucesos, otras experiencias placenteras pero que caen en una categoría que merece un nombre aparte: el disfrute"*. *"La mayoría del tiempo de las actividades de flujo no dependen del tiempo de los relojes", "un producto adicional de la intensa concentración que requiere la actividad que se está llevando a cabo- o si es algo que contribuye con derecho propio a la calidad positiva de la experiencia"*.

A continuación presentaré el caso de Alice, quien, como un gran porcentaje de las personas que eligen qué estudiar, esta decisión de vida la toman con base en la experiencia de otros. Desafortunadamente nuestro sistema educativo no nos ha facilitado el poder ir descubriendo, a lo largo de toda nuestra trayectoria como estudiantes, las fortalezas que poseemos, los intereses que nos entusiasman y hacen vibrar y cuando los ponemos en práctica hacen que no sintamos el tiempo. La vida le dio a Alice la oportunidad de poder descubrir, disfrutar y vivir con un gran amor y gran felicidad el ejercicio de su pasión la cual descubrió posteriormente sus estudios universitarios y desarrollo profesional.

"Estudié la Licenciatura en Contabilidad en la Ciudad de México. Mi decisión de estudiar esto la tomé porque tengo una prima estudió esta carrera. Creo que en ese momento para mí era un ejemplo a seguir. Sin embargo, ahora me pregunto ¿Por qué nunca me puse a pensar en otra carrera que tal vez me hubiera gustado más que Contabilidad? Terminé la carrera con muy buenas calificaciones e hice un Posgrado en Impuestos como opción de titulación. Lo terminé y me titulé.

Comencé a trabajar en un Despacho de Contadores Públicos y después por recomendación de una amiga me cambié a una empresa que comercializaba en las tiendas de autoservicio, pescados y mariscos congelados. En este momento me di cuenta de algo: “Comencé a odiar los impuestos” porque tuve varias experiencias en donde tenía que tratar con gente burócrata. Además realizar el cálculo de impuestos era muy complicado para mi.

Posteriormente tuve la oportunidad ingresar a una de las empresas más grandes en México, el departamento en el que me incorporé fue el de cuentas por pagar, en estas funciones al menos no tenía que realizar cálculo de impuestos. Me gustó mucho esa área y gracias a mi buen desempeño en el trabajo me promovieron hasta llegar al departamento de contabilidad de consolidación como contadora.

Esa etapa de mi vida laboral fue muy satisfactoria debido a que aprendí mucho y tuve un desarrollo profesional muy importante. Conocí mucha gente muy linda, el ambiente era muy agradable y me pagaban muy bien. Entonces me casé y a los 6 meses de matrimonio le ofrecen a mi esposo una gran oportunidad laboral en el Estado de Querétaro; así que no lo pensamos mucho porque era el momento de vivir en la tranquilidad de la provincia. Esta decisión implicó que renunciar a mi trabajo en la Cd. de México y trasladarnos a Querétaro.

Empecé a buscar trabajo y cuando consigo la entrevista recibí una gran sorpresa, me doy cuenta que estaba embarazada y fue un embarazo riesgoso por lo que ya no tuve la oportunidad de entrar a trabajar. A partir de ese día me dediqué a cuidar a mi hija y también a mi hijo que llegó a cuatro años después.

A mi esposo le ha ido muy bien en su trabajo y ha tenido mucho desarrollo personal, profesional y económico, lo que a mí me ha permitido dedicarme totalmente al cuidado de mis hijos. Esta etapa de mi vida ha sido de mucha felicidad y realización como mamá, porque he disfrutado a mi esposo y a mis hijos.

Estando dedicada al hogar empiezo a notar que surge en mí una gran pasión: Cocinar. Desde las primeras papillas de mis hijos hasta los desayunos y cenas que preparo para familiares y amigos. Me di cuenta que a veces me pasé mucho tiempo cocinando y que me siento encantada preparando algún platillo o postre. Además, me doy cuenta que cuando tengo alguna preocupación o estoy de mal humor, enojada o aburrida me pongo a cocinar y se me olvida todo lo que pasa a mí alrededor. Nunca me canso de estar en la cocina. El tiempo ahí es mágico.

Ahora mis hijos crecieron y yo comienzo a reanudar mi vida profesional por lo que entré a estudiar dos especializaciones: una en Alimentos y Bebidas y otra en Pastelería y Repostería. En el mes de marzo de 2017 me estaré titulando Chef Profesional Considero que el haber descubierto el mundo de la gastronomía ha sido fascinante, es un arte y una disciplina, es entrar a un mundo donde los sabores y olores de los platillos y postres te enamoran, donde las especias y condimentos te envuelven en una magia de sabor, donde cada ingrediente se vuelve parte de una alquimia gastronómica con un resultado espectacular y donde cocinar es poder crear algo para ti y para las personas a quien amas. La mejor parte de todo esto es cuando alguien, con cara de satisfacción, te dice: ¡Qué delicioso te quedó!!!.

Me siento agradecida con la vida y con Dios que me ha dado la oportunidad de sentirme feliz, realizada y satisfecha con lo que hago y a lo que me dedico. Seguiré estudiando, tomando cursos y estoy creando el plan de mi propio negocio.

Alice no sólo nos transmite el disfrute que vive en el mundo de la gastronomía, sino el amor que surge de su interior y que lo despliega y difunde para todos aquellos con los que comparte sus platillos, el amor que ha encontrado en ese espacio vital en el que el tiempo no se siente debido a que está totalmente inmersa en ese mundo fascinante “de los sabores y olores que de platillos y postres”.

6. Trascendencia personal

En su libro “Grit” Angela Duckworth, menciona con respecto al significado y propósito en la vida lo siguiente: “Interés es una de las fuentes de pasión. Propósito es la intención de contribuir al bienestar de otros. En la madurez la gente con determinación para lograr las cosas requiere de ambas. Además añade que los seres humanos hemos evolucionado a través de la búsqueda de significado y propósito, en un sentido más profundo, somos criaturas sociales que nos mueve el poder conectarnos con los demás y servir a otros, al mismo tiempo que buscamos la sobrevivencia, la cual a través de la cooperación es más probable que suceda.

Como expuse anteriormente, el momento de la Revelación de cada persona es diferente, sin embargo cuando desde temprana edad se tiene la identificación de los intereses, pasiones y éstos se fomentan, van generando tanto en la vida propia como en la de los demás grandes creaciones y satisfacciones. Y cuando se ha vivido alineando, practicando, mejorando, desarrollando y sobre todo disfrutando al integrar todos estos aspectos en cada momento de la existencia, esto se va enriqueciendo aún más con teniendo un propósito, una aspiración de trascendencia.

El testimonio que a continuación expongo es de Mafer, quien es Psicóloga dedicada al aprendizaje de los niños, en este testimonio podemos encontrar que el camino que la llevo al momento de la Revelación de su vocación fue a través de decidir y reconocer sus intereses, fortalezas y escuchar su voz interior, la cual generalmente es a la que le prestamos menor atención:

“Al concluir mi preparatoria llegó el momento de elegir carrera, en realidad no sabía bien por cual inclinarme sabía que disfrutaba mucho estar con los niños, en ese momento pasaba mucho tiempo con dos sobrinos, no solo los cuidaba, jugaba con ellos, les enseñaba cosas y sobre todo me encantaba estar con ellos. Sin embargo, las personas que me conocían me decían que era muy organizada, administrada, dedicada y que me veían futuro como a mi hermana en contabilidad. Finalmente, esa fue la carrera que elegí. Fue lo peor que pude haber hecho, haber escuchado a los otros en vez de a mi propia voz interna. El desagrado por la escuela, por las materias y la presión iban creciendo día a día,

hasta que un día decidí abandonar la escuela. Fue una elección difícil porque sabía el esfuerzo que hacían mis papás por pagar la universidad, sin embargo, me armé de valor y les dí la noticia un día. Ellos me apoyaron y comencé a trabajar como recepcionista para ocupar mi tiempo en lo que decidía qué hacer.

Recuerdo todo ese tiempo que tenía me sirvió para conocer personas, escuchar opiniones y sobre todo reconocer cuáles eran mis verdaderos intereses. Mi prima, la mamá de mis sobrinos con los que jugaba, me contactó con una amiga que era enfermera del hospital Juan N. Navarro, y un día me invitó a pasar una mañana con ella. Recuerdo que ese día pude platicar con pedagogas, psicólogas, terapeutas de lenguaje, psiquiatras y doctores; a todos les decía lo mucho que me gustaba estar con los niños y lo que gustaría dedicarme a ellos, las personas por su parte me platicaban de su trabajo, qué hacía y cómo impactaba este no sólo en los niños sino también en sus familias, así que al salir le platicué a mi novio que me había decidido por estudiar Psicología. Él era psicólogo, y juntos buscamos una escuela en la que pudiera prepararme para mi examen en la UNAM. Dedicué todos los días de 7pm a 10pm durante 3 meses y presenté mi examen en la convocatoria nacional en la UNAM y me aceptaron en la carrera y campus que había elegido. En realidad mis papás no estaban muy contentos porque no le veían mucho futuro económico a esta carrera, pero ahora puedo decir que poner atención a tus intereses y dedicarme a lo que te gusta te hace muy feliz, le da sentido a tu vida y estoy convencida que uno puede lograr y llegar hasta donde sea nuestro propósito.

Me gradué con un trabajo de investigación de 3 estudios de caso de Parálisis Cerebral con enfoque neuropsicológico, obtuve Mención Honorífica, viví un año en Guatemala trabajando un programa de reeducación neurológica para niños con daño cerebral, he tomado diplomados de modificación conductual, desarrollo, estimulación temprana, coaching de vida, psicomotricidad y actualmente llevo 13 años trabajando en un Centro de Estimulación temprana en donde participo de manera activa en el lanzamiento de todos los programas, además de coordinar un Kinder y atender mi consulta privada. Pareciera que son muchas actividades pero me encanta mi trabajo, lo hago con mucho gusto y cada día le da un sentido, propósito y trascendencia a mi vida y a la de los demás”.

Con este testimonio quiero citar a Viktor Frankl, de su libro “El hombre en busca de sentido” quien nos habla de la *“Autotrascendencia de la existencia, la cual es la característica esencial del hombre, ser hombre implica dirigirse hacia algo o alguien distinto de uno mismo, bien sea realizar un valor, alcanzar un sentido o encontrar a otro ser humano”*. Puedo constatar lo fascinante que es presenciar cuando Mafer tanto en su actividad en el centro de estimulación temprana y en su consulta privada, establece ese encuentro con otros seres humanos tan hermosos, tan genuinos, tan amorosos que son los niños y la entrega de ella hacia esa actividad cotidiana, en cada momento no sólo realiza el valor y sentido para ella, sino todo lo que a través de su conocimiento, sus intereses y ejercicio de sus fortalezas, despliega y se entrega totalmente a ese sentido y trasciende con amor en las vidas de otros, en la vida de los niños y sus padres.

,

V. Conclusiones

Ahora es mi turno, el compartir mi experiencia y el cómo descubrí mis fortalezas, las cuales me parecían normales y no únicas, que todo mundo poseía y que no eran algo distintivo. Además compartiré cómo de manera intuitiva fui desempeñándome y buscando en mi trayectoria laboral ejercer lo que en un principio no tuve la claridad para identificar qué era en lo que podía yo desempeñarme mejor.

Inicié con grandes inclinaciones por estudiar Actuaría debido a mi habilidad numérica, sin embargo no estaba segura acerca de mi interés en las materias de la carrera, por lo que decidí estudiar Contaduría. Los primeros semestres de la carrera, estuve fascinada con todas las materias del tronco común (ética, filosofía, historia, etc.), las clases se desarrollaban con exposición de ideas, debates, nuevas perspectivas, etc. Esto me apasionaba y me motivaba a llegar antes de las 7 de la mañana a clase, sin embargo cuando llegaba la clase de contabilidad, era un suplicio, es más me costó un trabajo entender “los cargos y abonos”, etc.

Al mismo tiempo que estudiaba, empecé a trabajar en un despacho contable, la actividad era muy aburrida para mí, lo que me motivaba era que coincidía con gente joven y en un ambiente muy agradable. Posteriormente en tres organizaciones estuve desempeñando actividades administrativas.

Casi al finalizar la carrera tuve la oportunidad de incorporarme a una empresa dedicada al negocio de bebidas, ahí estuve trabajando 20 años. Inicié en proyectos en la implementación de un sistema contable, ahí tuve la oportunidad de aprender a parametrizar sistemas lo cual me pareció interesante, desarrollé manuales y capacité a los usuarios del mismo.

Posteriormente se crea el área corporativa de contraloría y debido a mi experiencia en implementaciones y procesos me asignan la responsabilidad de las administrar las Políticas corporativas y la elaboración de informes ejecutivos de control interno, en esta función mi rol era habilitar a toda la organización para el cumplimiento de las mismas y la

presentación de indicadores de control. Mientras tanto la organización sigue creciendo y expande el negocio a 9 países en Centro y Sudamérica. Mi posición se robustece debido a que en ese momento tenía que asegurar la normatividad en 9 países, desarrollar la Metodología SOX para su implementación en los mismos. Así que de nuevo, empiezo a entender el tema, diseñar material y viajar para capacitar a los responsables del proceso en los diferentes países. En este momento ya tenía 16 años en la organización y es cuando me invitan a participar en el área de RH Corporativo para estandarizar sus procesos.

La razón por la que el CHRO me dio la oportunidad de pertenecer a RH fue debido a mis estudios que durante esos años realicé, estudié una segunda carrera, Administración, me certifiqué como Coach Ejecutivo, Coach de Vida y Metacoach y empecé la Maestría en Dirección del Capital Humano. Fue un gran reto y oportunidad para adentrarme y conocer los procesos de recursos humanos, de principio a fin, en diferentes países, en diferentes culturas.

Mis compañeros de RH no estaban muy abiertos a que una persona de Normatividad y Control Interno se integrara a RH, fueron los primeros en catalogar mi perfil conforme a mi trayectoria y no a mi potencial. Pero eso no importó, definí a través de grupos de trabajo, una metodología institucional y empecé a realizar el trabajo de forma alineada, integrada y sobre todo documentada.

Regresé a los países a dar a conocer la metodología y a capacitar a mis compañeros para que se adueñaran de su proceso. Mientras tanto continúo con mis estudios y me certifico una vez más, ahora en la herramienta que me llevó a profundizar, aún más, en mi autoconocimiento, en mis intereses, en mis motivaciones, en descubrir, con claridad, las áreas que me apasionan.

Ahí se empieza a desarrollar mi gran deseo por emprender el camino de consultoría. Todavía en ese momento no tenía claridad de los servicios específicos sin embargo sí tenía claridad de mis logros y resultados.

Termino mi labor y concluyo el objetivo en RH y justo al cumplir 20 años en la organización, se me comunica que por estrategias de negocio y cambio del modelo organizacional, dejo de laborar en la empresa.

En ese momento surgieron varios sentimientos encontrados, por un lado alegría porque era la oportunidad de iniciar el camino deseado y realizar el cambio que tanto anhelaba y que por miedo y por desconocimiento de mí misma no tomé la decisión con anterioridad, también sentía enojo, decepción, tristeza, es decir pasé por todas las etapas correspondientes a un duelo, las viví plenamente y cerré con todo agradecimiento el ciclo.

Ahora veo con claridad que mi camino estaba en otro lado, en un ámbito de plenitud, de amor, de realización, de satisfacción, de entrega, de pasión, de aprendizaje, de reto, de motivación. Así que decidí diseñar mi propia trayectoria, nunca es tarde como dije anteriormente, estoy convencida que el tiempo me preparó para adquirir todas esas experiencias y conocimientos para ahora poder compartirlas con otras personas.

Al certificarme en la herramienta que utilizo, por supuesto que me certifiqué con el estudio de mis propios resultados, sabía que tenía el compromiso conmigo misma de vivir en carne propia lo que ya había diseñado en papel.

Así que con base en los resultados obtenidos, empecé a entender qué era lo que me motivó durante mi trayectoria profesional a desempeñar cargos que podían parecer muy técnicos y aburridos y que me apasionaban. Realmente el tema era lo de menos (políticas, sistemas, procesos, etc) descubrí que lo que me inspiraba a entender los temas era la oportunidad de poder plasmar el conocimiento en documentos y capacitar a las personas.

Eso era realmente mi motor, las personas, lograr que aunque se sintieran inseguras, con miedo, con dudas, etc, yo pudiera transmitirles el conocimiento de una manera muy fácil y práctica para que pudieran implementarlo en sus operaciones cotidianas.

Entonces no es de sorprender que de mi perfil tiene como familia de trabajo óptimo para mi satisfacción y motivación el de ser coach, profesor universitario, consultor. Esa fue mi Revelación, lo estuve realizando 20 años sin estar consciente totalmente de ello.

Esta Revelación fue la que me llevó a iniciar varios proyectos simultáneamente, ahora todo mi enfoque va dirigido los jóvenes, a los estudiantes, por supuesto sin discriminar a nadie, ya que mi vocación es de servicio a los demás.

A partir de ese descubrimiento, estoy convencida que la labor que he iniciado de ser la consultora para los jóvenes, que están por iniciar su carrera o ya la han iniciado, con estos servicios potenciarán su vida, su profesión, su desempeño, su satisfacción, su plenitud, con una ruta clara, sin dudas, sin emplear tiempo innecesariamente en ir probando lo que no les satisface, lo que no les interesa y todo esto debido al desconocimiento.

Por lo tanto, ahora estoy feliz y pienso dedicarme muchos años en continuar proporcionando los servicios de consultoría para la transformación del capital humano, con el propósito de contribuir a una mejor calidad de vida, mayor claridad profesional, una mejor sociedad, mejores condiciones para los jóvenes.

VI. Fuentes de Consulta

- Bridges, W. (2009). ***Managing Transitions "Making the most of change"***. USA: Nicholas Brealey Publishing.
- Cameron E, Green M. (2015). ***Making Sense of Change Management***. London UK: Kogan Page Limited.
- Cohen, D., Kotter John P. (2005). ***The Heart of Change Field Guide***. Boston Massachussets: Deloitte Development.
- **Cohen, D., Kotter John P. (2005). The Heart of Change Field Guide. Boston Massachussets: Deloitte Development.**
- Csikszentmihalyi, M. (2008). ***Fluir. Una psicología de la felicidad***. Barcelona: Kairós.
- Denison, D., Hooijberg R., Lane N., Lief,C.. (2012). ***Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy***. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Denison, D., Hooijberg R., Lane N., Lief,C.. (2012). ***Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy***. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Duckworth, A. (2016). ***Grit: The Power of Passion and Perseverance***. New York: Scribner.
- Frankl, V. (2004). ***El hombre en busca de sentido***. Barcelona: Herder Editorial.
- Greene, R. (2012). ***Maestría***. México, D.F.: Océano.
- Hesselbein, F., Goldsmith, M. (2009). ***The Organization of the Future 2***. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- James Lawrence, C. (2016). ***Go Beyond Passion: Discover your dream job***. Bloomington, IN: Balboa Press.
- Kearns P. (2003). ***HR Strategy: Business focused, individually centered***. Oxford: ButterworthHeinemann.
- Kotter, J. (2008). ***A Sense of Urgency***. Boston, Massachussets: Harvard Business Press.

- Lassiter, P. (2010). ***The New Job Security***. USA: Ten speed press.
- Leimon A, Moscovici F, Goodier H. (2011). ***Coaching Women to Lead***. Great Britain: Routledge.
- Meister, J, Willyerd, K. (2010). ***The 2020 Workplace***. New York: Harper Collins e-books.
- Miedaner, T.. (2010). ***Coach Yourself to a New Career***. USA: Mc Graw Hill.
- Morgan, J. (2014). ***The Future of Work***. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Robinson, Ken. (2009). ***The Element***. England: Viking Penguin.
- Schein, E. (2009). ***The Corporate Culture Survival Guide***. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Stoltzfus, T. (2008). ***Coaching Questions: A Coach Guide to Powerful Asking Skills***. Virginia Beach, VA: Tony Stoltzfus.
- Tulgan, B. (2014). ***The 27 Challenges Managers Face***. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Ulrich D, Allen J, Brockbank W, Younger J, Nyman M. (2009). ***HR Transformation***. USA: Mc Graw Hill.
- Ulrick D, Brockbank W. (2005). ***HR Value Proposition***. USA: Harvard Business School Press.
- Wood, M. (2014). ***Hate your job? The Essential Guide to Improving Job Satisfaction without making a career change***. USA: Michelle Wood.
- Crabtree, S,. (2013). ***Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work***. OCTOBER 8, 2013, de Gallup Sitio web: <http://www.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>.
- Brandon, R, Asplund, J, . (2016). ***Strengths-Based Employee Development: The Business Results***. JULY 7, 2016, de Gallup Sitio web: http://www.gallup.com/businessjournal/193499/strengths-based-employee-development-business-results.aspx?g_source=STRENGTHS&g_medium=topic&g_campaign=tiles
- Rigoni, B, Nelson, B. (2016). ***Many Millennials Are Job-Hoppers -- But Not All***. AUGUST 9, 2016, de Gallup Sitio web:

http://www.gallup.com/businessjournal/194204/millennials-job-hoppers-not.aspx?g_source=EMPLOYEE_ENGAGEMENT&g_medium=topic&g_campaign=tiles

- National Federation of Independent Business. (2015). **Entrepreneurs: Better Know Your Strengths**. APRIL 28, 2015, de Gallup Sitio web: http://www.gallup.com/opinion/chairman/182915/entrepreneurs-better-know-strengths.aspx?g_source=CATEGORY_ENTREPRENEURSHIP&g_medium=topic&g_campaign=tiles
- McCarthy, J. (2016). **Bringing Education Back to Its Roots**. AUGUST 17, 2016, de Gallup Sitio web: www.gallup.com/opinion/gallup/194666/bringing-education-back-roots.aspx?g_source=CATEGORY_EDUCATION&g_medium=topic&g_campaign=tiles
- Olivares Alonso, E, . (2013). **En México sólo se gradúa 25% de los estudiantes universitarios**. Lunes 7 de octubre de 2013, de La Jornada Sitio web: www.jornada.unam.mx/2013/10/07/sociedad/041n1soc
- Suleiman, S, . (2015). **6 características de los emprendedores exitosos**. 11 marzo, 2015, de CNN Sitio web: <http://cnnespanol.cnn.com/2015/03/11/6-caracteristicas-que-los-emprendedores-exitosos-comparten/#0>