“NACE UNA ESTRELLA”

ENSAYO DE REFLEXIÓN POR:

MARIA PAULA CASTRO DE LUQUE

DIRIGIDA POR:

MARIA XIMENA DORADO VELASCO

UNIVERSIDAD DEL VALLE

SEDE MELÉNDEZ

SANTIAGO DE CALI 2024

FACULTAD DE ARTES INTEGRADAS

DISEÑO INDUSTRIAL

Agradecimientos

Queridos lectores,

Con profunda emoción, comparto con ustedes este ensayo, un ejercicio de reflexión sobre las experiencias que viví durante mis prácticas laborales en la carrera de Diseño Industrial. Antes que nada, quiero agradecer a Dios por brindarme esta oportunidad de ponerme a prueba, mostrándome que soy capaz de ir más allá de lo que alguna vez imaginé. Agradezco de igual manera a mi supervisora la profesora María Ximena, por apoyarme, guiarme y siempre darme una mano cuando lo necesitaba. Al equipo de Gestión Humana de la empresa, quienes estuvieron a mi lado en todo momento, brindándome su orientación cuando más lo necesité. Su presencia y guía fueron fundamentales en mi crecimiento profesional, y su aportación a esta etapa de mi vida ha sido invaluable.

No puedo dejar de mencionar el apoyo incondicional de mis amigos y familiares, quienes han estado presentes en cada paso de este camino. Su confianza en mí ha sido mi principal fuente de motivación y fuerza que me ha impulsado a seguir adelante incluso cuando las circunstancias se ponían difíciles.

Este ensayo es el reflejo de mi dedicación, esfuerzo y necesidad de cuestionar el diseño desde sus diferentes perspectivas. Mi deseo, es que este ensayo pueda no solo funcionar como una fuente de inspiración y motivación para otros, sino como una muestra de lo que se puede lograr con perseverancia y determinación. Agradezco profundamente a todos aquellos que han contribuido a mi éxito durante estas prácticas; sin su apoyo, esto no sería posible.

Espero que disfruten de la lectura y encuentren en ella una visión clara de mi experiencia, mis puntos de vista, los cuestionamientos que pongo en juego y los logros alcanzados.

UNIVERSIDAD DEL VALLE FACULTAD DE ARTES INTEGRADAS DEPARTAMENTO DE DISEÑO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DISEÑO INDUSTRIAL

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE GRADO

La estudiante **MARIA PAULA CASTRO DE LUQUE** identificada con Cédula de ciudadanía número **1000285598**, presentó y aprobó su trabajo de grado titulado **"Nace Una Estrella"**, el cual fue aprobado por el siguiente jurado evaluador:

Jurado Diseñador**:** Mauricio Chemas Rendon
Jurado Asesor: Bibiana Maria Mejía Pérez
Jurado Experto**:** Ernesto Vidal

Para constancia de la anterior, se firma en la ciudad de Santiago de Cali, el 20 de Febrero de 2025.

MARIA XIMENA DORADO VELASCO
Directora del proyecto

JOSE DAVID CUARTAS CORREA
Vo. Bo. Director (E)del Programa Académico

JAVIER MAURICIO REYES VERA
Vo. Bo. Jefe Departamento de Diseño

10 Años Acreditación Institucional de Alta Calidad 2014 - 2024

Universidad del Valle
Edificio E11 – Oficina 2000 – Ciudad Universitaria de Meléndez
Conmutador: 321 21 00 - Ext. 2375
Correo electrónico: fai.direccion.disenoindustrial@correounivalle.edu.co
Santiago de Cali - Colombia

Contenido

Agradecimientos **2**
Resumen **5**
Introducción **6**
Impulsos *7*
Capítulo 1: Crónica de una Incertidumbre **12**
Desaprendiendo lo aprendido *12*
Entre la espada y la oportunidad *17*
La carga invisible del éxito *22*
Capítulo 2: Rompiendo Las Barreras **28**
Reinventarme para perder el miedo *28*
Descubrirme en lo desconocido *35*
Capítulo 3: El Arte de Crear **42**
Cuando el "Chip" nunca se apaga *42*
Conociendo el desorden *44*
Diseñando orden en el caos *48*
Reflexiones Finales **57**
Carta: Gracias por no temer **60**
Bibliografía **63**
Anexos **64**

Resumen

Este ensayo reflexivo explora mi experiencia dentro de las prácticas profesionales en Electrojaponesa S.A, lugar donde enfrentó desafíos que me llevaron a cuestionar mi identidad como diseñadora industrial. A través de mi trabajo dentro del área de en comunicaciones internas y bienestar organizacional, descubrí que el diseño va más allá de la creación de productos, influyendo en la estructuración de sistemas y procesos dentro de una empresa. Esta reflexión decido realizarla para comprender el impacto de mi formación en un entorno aparentemente ajeno a la disciplina estudiada y con el fin de poder evidenciar la importancia de la adaptabilidad en el mundo laboral.

A lo largo del ensayo, busco analizar la carga invisible del éxito, el abuso de poder en las jerarquías corporativas y la interdisciplinariedad como herramienta de crecimiento. Descubrí durante este proceso que la práctica profesional no solo exige aplicar conocimientos técnicos, sino también desarrollar resiliencia, pensamiento crítico y habilidades de comunicación. Estos son hallazgos fundamentales porque demuestran así, que el diseño industrial no solo debería limitarse a la materialidad de los objetos, sino que también puede transformar dinámicas organizacionales y sociales. Además, dentro de mi experiencia permito que se pueda reflexionar sobre las condiciones laborales de los practicantes y el rol del diseño en la mejora de entornos de trabajo actuales.

Palabras clave: Diseño industrial, prácticas profesionales, bienestar organizacional, interdisciplinariedad, resiliencia laboral, pensamiento crítico, abuso de poder, transformación profesional, adaptación al entorno laboral.

Introducción

Cuando comencé mis prácticas profesionales en Electrojaponesa, jamás imaginé que el mayor desafío no sería aplicar mis conocimientos, sino encontrarme a mí misma en un rol que parecía no tener nada que ver con mi carrera. Como estudiante de diseño industrial, me habían preparado para crear, analizar y resolver problemas desde una perspectiva funcional y estética, teniendo arraigado a mí, esa materialidad necesaria de hacer productos físicos para una sociedad y publico especifico, pero de pronto me encontraba en el corazón de un área completamente diferente: comunicaciones internas y bienestar organizacional en una empresa de electrodomésticos y en un área no muy aclamada por la sociedad, Gestión Humana.

No sabía nada relacionado a este ámbito, sin embargo, en mi quemaba un fuego intenso por alejarme de lo que sabía y empezar a probar cosas nuevas, y quizás darle paso a ese lado gráfico y visual que tanto había estado persiguiéndome durante el transcurso de toda mi carrera, pero en su mayoría de veces, había tratado de frenar; lo que sí tenía muy claro, era que no tenía tiempo para dudar. Frente al vacío de certezas, descubrí que el diseño no es solo un oficio, **es un lente a través del cual entiendo el mundo**. Este "chip" de diseñador no se apaga, incluso cuando parece que lo que haces no tiene relación alguna con tu campo. Lo llevas en la manera en que piensas, organizas, cuestionas y creas.

A lo largo de seis meses, enfrenté escenarios que nunca había imaginado, probé versiones de mí misma que no conocía y, en el proceso, enfrenté una realidad compleja: el lugar donde trabajaba tenía un problema más profundo que las tareas que me asignaron. Aquí es donde comenzó mi reflexión, en darme cuenta de que el mundo de un practicante va mucho más allá de simplemente sentarse frente a una computadora y cumplir con las jornadas laborales. Es aprender a ver el entorno con otros ojos, desarrollar una sensibilidad hacia situaciones ajenas a tu experiencia, y empezar a empatizar con realidades que antes parecían lejanas. La crítica que solíamos hacer a problemas ajenos, pronto se convirtió en una introspección sobre cómo, al final del día, seremos nosotros quienes estemos involucrados en esos mismos dilemas, y cómo esas experiencias nos moldean en cada paso.

En este ensayo, busco desenmascarar el cómo la práctica no solo me desafió, sino que me transformó, obligándome a redefinir lo que significa ser diseñadora industrial e incluso lo que significaba ser *yo*, en un contexto donde el diseño que aprendí parecía estar ausente. Lo que parecía una desconexión entre mi carrera y las tareas asignadas se convirtió en una oportunidad para comprender que el diseño no es solo la creación de objetos o "sistemas", sino también la capacidad de identificar problemas y construir soluciones donde nadie más las ve. Es contar el cómo descubrí que la disciplina no vive solo en los talleres o los proyectos académicos, sino en la forma de observar y estructurar el caos del mundo real. En este viaje, el miedo a fallar convivió con el entusiasmo de aprender, y ambas emociones me empujaron a ir más allá de lo que creía posible. Así entendí que, aunque no siempre lo veamos, el diseño está presente incluso en los lugares más inesperados.

Impulsos

Cuando uno empieza a transitar el mundo de las prácticas profesionales, rara vez se imagina que va a ser un camino lleno de incertidumbre, decisiones rápidas y, sobre todo, descubrimientos sobre sí mismo que jamás se habían planteado antes. Es necesario aclarar que el tiempo de la práctica no es suficiente para reflexionar lo que incluso hoy en día sigo pensando, tantas emociones, tantas acciones y tantos caminos que pude haber tomado; esta experiencia no estaba ni cerca de lo que había planeado, y en la travesía surgieron una serie de *impulsos* que me llevaron a tomar decisiones bajo circunstancias que no comprendía completamente en su momento. ¿Por qué terminé ahí? ¿Qué me llevó a dar ese paso? ¿Fue la desesperación, la angustia de ver que ya no quedaba tiempo y que el proceso debía continuar a toda costa? Esas preguntas, que al principio parecían intrascendentes, se volvieron fundamentales a medida que la práctica me empujaba a enfrentarme con una realidad mucho más compleja.

Lo primero que descubrí fue que las prácticas no son el cuento de hadas que a veces nos venden. Lejos de ser una amable introducción al mundo laboral, son una especie de prueba de fuego, una oportunidad para ponernos a prueba y darnos cuenta de las dificultades que nos esperan. Este fue el primer "impulso" que me golpeó al iniciar: el descubrimiento de que las prácticas no son solo para aprender sobre el área en la que te estás formando, sino también para enfrentarte a retos inimaginables para la mente de un simple estudiante de pregrado que nunca había tenido una

experiencia laboral. En mi caso, trabajar en comunicaciones internas y bienestar organizacional, un área “alejada” del diseño industrial, sin duda, tanto para mí, como para mis amigos o familiares, no era el escenario que se había anticipado. Sin embargo, a medida que me adentraba en el día a día, comencé a darme cuenta que quizás no era tan distante de la carrera en general, incluso me gustaba y sin duda, me atrevo a decir que si en algún futuro nace la posibilidad podría sin pensarlo dos veces, en realizar una especialización en este campo, algo debatible en mi cabeza de estudiante de diseño industrial, ya que generalmente siempre salimos encerrados en un globo en donde debemos “s*i o si*” trabajar en algo relacionado a nuestra carrera, pero, es evidente que en un mundo laboral donde el diseño es lamentablemente infravalorado, de alguna manera es necesario complementar con algo más, quizás, ¿Por qué no? en el área donde hice las prácticas. Fue en ese punto cuando me di cuenta de que el "diseño" no solo se trata de crear productos o soluciones físicas, sino también de analizar problemas, observar los procesos y proponer cambios que lleven a la mejora continua, algo propio de mi formación.

Gracias al lograr entender esto, claro, tiempo después de mi estancia en la empresa, fue crucial para entender esa absurda conexión silenciosa que había entre mi rol como practicante dentro de la empresa y mi base profesional. El bienestar organizacional, una de las ramas con más sentido administrativo que creativo dentro de mi rol como practicante, no se limitaba a las actividades recreativas o de apoyo, sino que involucraba un análisis profundo de los procesos y de cómo estos pueden ser sistematizados para mejorar el funcionamiento general de la organización. Desempeña un papel vital en la productividad y el crecimiento de cualquier empresa y está muy relacionado con el trabajo que se realiza en áreas como la comunicación interna. Aunque las prácticas a menudo se consideran una oportunidad para adquirir conocimientos técnicos, rápidamente me di cuenta de que el bienestar de los empleados y la organización de los procesos no sólo son importantes para mejorar el entorno laboral, sino también la eficacia de la estrategia operativa de la empresa. En el caso específico de la comunicación interna y el bienestar organizacional, está claro que detrás de una buena organización no solo hay una estructura jerárquica sino también un enfoque integrado para garantizar el bienestar, la motivación y el apoyo psicológico de los empleados.

Las investigaciones sobre el clima organizacional han demostrado que un clima positivo y motivador contribuye significativamente al desempeño, así podemos entender a Álvarez (1992).

La calidad del entorno y de las relaciones laborales está directamente relacionada con la productividad de los empleados y, por tanto, afecta el éxito del proyecto. De hecho, la mejora continua de estos aspectos dentro de una organización puede permitir a los empleados desarrollarse mejor, aumentar su satisfacción y, en última instancia, aumentar la eficiencia y la innovación dentro de la organización según Soto (2007).

Una comunicación clara y una estructura organizacional sólida son fundamentales para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo (Reyes, 2010). Aunque inicialmente me sentía perdida, sin entender si lo que hacía estaba bien o mal, después de poner en práctica las diversas guías de mis compañeros, entendí entonces, que estas áreas de trabajo son fundamentales para cualquier organización, y fue gracias a mi formación, que pude encontrar las herramientas que necesitaba para preguntar, analizar, proponer soluciones y al mismo tiempo comunicarlas visualmente de una manera efectiva a los colaboradores e incluso, poder dejar un legado a los siguientes practicantes que vengan después de mí, para que no solo mejoren la eficiencia de los procesos sino también la calidad de los mismos.

Al principio, todo esto parecía no tener sentido. ¿Cómo podía, desde un puesto que parecía no tener nada que ver con mi carrera, pensar en hacer mejoras en los procesos organizacionales? ¿Por qué estoy yo, una industrial, haciendo algo que algún gráfico podría hacer mil veces mejor? ¿No era esto algo ajeno a lo que se espera de un estudiante de diseño industrial? Sin embargo, esa fue precisamente la lección más importante que aprendí durante este tiempo: el diseño industrial no está limitado a la creación de elementos, sino que abarca una filosofía de mejora y efectividad que puede aplicarse a una variedad de contextos. Fue allí donde comencé a ver los sistemas de trabajo, las burocracias y las estructuras jerárquicas como un campo de intervención, un área de análisis en la que el diseño podía aportar de maneras que no se limitan solo al producto tangible. De a poco y sin darme cuenta, mi mente tuvo unos cambios de dirección a los cuales yo ya estaba acostumbrada, y empecé entonces a descubrir que la solución a muchos problemas no siempre reside en el desarrollo de un “producto” nuevo, sino en la reorganización y optimización de los procesos existentes.

El proceso de adaptación fue complejo. El entorno estaba lleno de contradicciones, de reglas no escritas y de expectativas que no siempre eran claras. De hecho, una de las cosas más

sorprendentes de mi práctica fue descubrir que, a pesar de estar en una posición jerárquica baja, empezaba con el transcurso del tiempo y del lograr las tareas asignadas por más difíciles que fueran, que empezaba a tener voz y voto en discusiones y decisiones que, en principio, parecían fuera de mi alcance. Esta experiencia me hizo cuestionarme: ¿por qué mi opinión empezaba a ser valorada en un espacio en el que, según la jerarquía, yo no debería tener ningún peso? ¿Era porque mi perspectiva externa y fresca ofrecía algo nuevo que nadie había considerado antes? ¿O era porque, en una organización que luchaba por mejorar sus procesos, cualquier aporte, incluso el más inesperado, era valioso? Este desconcierto me llevó a una reflexión profunda sobre la naturaleza de la burocracia y cómo, incluso desde los niveles más bajos de la cadena laboral, se puede tener un impacto significativo. Esto no solo fue una lección de humildad, sino también una revelación sobre el poder de la iniciativa personal en un sistema que suele ser rígido y cerrado.

Lo más interesante de este proceso fue la realización de que, a pesar de la aparente desconexión entre mi formación y el puesto que ocupaba, la práctica fue un puente hacia el entendimiento profundo de lo que significa formar parte de un entorno laboral. Como mencionan muchos estudios sobre prácticas profesionales, estos son espacios de aprendizaje que van mucho más allá de la formación técnica; son lugares donde se desarrollan habilidades clave como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, así como lo confirma la Faculty Login. (2024, July 11). A través de esta experiencia, pude integrar el concepto de la "mejora continua" en un contexto completamente diferente al que había imaginado. Aprendí que, aunque mi rol no fuera el de un diseñador industrial directo, la habilidad de observar y cuestionar los procesos, experimentar los retos que se me ponían en el camino, de ver oportunidades de cambio donde otros solo veían obstáculos, es parte del pensamiento crítico que forma parte de mi formación académica. De esta forma, la práctica me permitió entonces aplicar los principios de mi carrera, aunque de manera indirecta, a la realidad de un entorno laboral.

Además, algo que comenzó a surgir como un *impulso* más, fue el enfrentamiento con la rigidez de los procesos y la falta de flexibilidad de muchas organizaciones con temas recurrentes en los debates sobre el mundo corporativo y laboral. Sin embargo, a pesar de estar en una posición subordinada, me di cuenta de que tenía la capacidad de identificar fallas dentro de este sistema y, aún desde mi lugar, proponer soluciones. Esto es algo que en el contexto académico **NO** se enseña explícitamente, pero que es vital al ingresar al mundo real: la capacidad de encontrar soluciones,

a pesar de no tener siempre el poder formal para implementarlas. Al principio, esta situación me causaba dudas sobre si la formación que escogí había sido la correcta o si, como me dijeron en alguna ocasión, debí haberme dedicado a otro campo.

No obstante, con el tiempo entendí que el impulso para cuestionar, para intervenir y proponer, es justamente lo que me llevó a crecer profesionalmente, independientemente de la posición que ocupará en la jerarquía de la empresa.

La práctica, en última instancia, fue una experiencia de constante autodescubrimiento y superación. Enfrentarse a lo desconocido, aprender a navegar las aguas turbulentas de la burocracia y los procesos organizacionales, y hacer frente a los desafíos con los que me encontré, me permitió entender que **el diseño es una forma de pensar, no solo una técnica para crear.** Esa mentalidad crítica que caracteriza al diseñador industrial no solo se aplica en los salones de clase o en los laboratorios de investigación, sino en cada aspecto del entorno laboral y podríamos decir, que personal también. Y aunque los desafíos sean mayores en el mundo real que en el salón, fue precisamente ese entorno el que me permitió aplicar, quizás sin darme cuenta en un principio, todo lo que había aprendido.

Capítulo 1: Crónica de una Incertidumbre

Desaprendiendo lo aprendido

La práctica laboral, para muchos, es la primera gran ventana hacia un mundo profesional lleno de posibilidades y desafíos. Es un espacio donde convergen la ilusión de aplicar todo lo aprendido en la academia y la incertidumbre de enfrentarse a un entorno desconocido. Para mí, representó un momento crucial, un puente entre la teoría, la idea y la realidad. Desde quinto semestre tuve el anhelo de llegar a esta etapa, y lejos de ser un simple requisito para graduarme, se convirtió en una experiencia transformadora, en una etapa de mi vida, en donde ahora miro al pasado y recuerdo con alegría, el cómo pudo marcar un antes y un después de lo que soy como persona hoy en día. Aprendí que el diseño, más allá de ser una carrera de creación, de innovación y de satisfacción a la sociedad, es una herramienta para conectar con otros, para facilitar sus vivencias y, en algunos casos, enriquecerlas. Es aquí donde empecé a sentirme útil después de unos arduos años, no solo como estudiante, sino como una profesional en construcción.

Con esta idea en mente, empecé mi búsqueda a lo que sería el lugar de mis prácticas, diría que es la parte más exhaustiva, agotadora y descabellada de una práctica, en este proceso, me sentí sola, no tuve ningún acompañamiento por parte de la universidad que me aconsejara o me guiará más allá de lo que uno ve que llega al correo electrónico. Existían, para ese momento dos vertientes a las que me debía rendir: por un lado, lo portales de empleo o esperar con suerte y por el otro, esperar sin certeza alguna, de que aquel formulario que se envió a la *Coordinación Emprendimiento, Prácticas e Innovación* llegue a la empresa y de pronto me entre una llamada para una entrevista.

En mi caso, fue algo sencillo y quizás, como una coincidencia (o incluso suerte), pues el mismo día que envié la hoja de vida, me llamaron. Desde ahí empezaría mi aventura en lo que sería mi práctica en Electrojaponesa S.A., una empresa ampliamente reconocida en el ámbito tecnológico y comercial en Colombia. Desde su fundación, ha sabido posicionarse como líder en la venta de electrodomésticos, tecnología de consumo y servicios complementarios. Pero más allá de sus productos, lo que la caracteriza es su compromiso con la experiencia del cliente y la innovación constante. Su misión no se limita a ofrecer soluciones tecnológicas; también busca generar confianza y lealtad en cada interacción. Este enfoque, sin duda, me atrajo desde el primer

momento, aunque no podía prever la magnitud de los retos que vendrían, después de todo, seamos sinceros, muchas veces al inicio te venden la buena imagen de la empresa y luego te das cuenta de lo que en realidad es.

Es interesante cómo las primeras impresiones cuidadosamente elaboradas por las empresas pueden ser muy diferentes de las experiencias cotidianas que tiene una persona mientras está inmersa en el trabajo. En el caso de Electrojaponesa, la transición de candidato a miembro del equipo me permitió observar diferentes dinámicas: presiones relacionadas con el ritmo del trabajo, expectativas que no siempre están claramente definidas y sobre todo las brechas que existen entre la teoría corporativa y la vida cotidiana. Eso no significa que lo que digo sea negativo, pero es otro recordatorio de que detrás de la imagen absolutamente limpia de cada organización hay problemas y complejidades que no se discuten por teléfono.

El proceso de selección fue una prueba de paciencia, dedicación y resistencia emocional. Comenzó con la convocatoria, que exigía un perfil que parecía ajeno a mi formación: "practicante de diseño gráfico o comunicaciones". Este detalle me empezó a generar una mezcla de emociones y dudas, después de todo, soy estudiante de diseño industrial, y era común en las aulas o incluso de colegas más avanzados, contar sobre los tristes casos de cómo un diseñador industrial salía al mundo laboral a hacer de gráfico, pero, ¿Cuál es el problema de ello? Después de todo, los pilares fundamentales para cualquier tipo de diseñador son las mismas; sin embargo, había pasado años enfocándome en el desarrollo de productos físicos y experiencias tangibles, cosas a las que me veía forzada por la academia, lo que me hacía generar varias dudas dentro de mí. ¿Era esta práctica, orientada aparentemente al diseño visual y comunicacional, el lugar adecuado para mí? Las entrevistas iniciales me hicieron cuestionarme aún más. ¿Estaba tomando la decisión correcta al explorar un área que parecía tan distante de mi formación?

A pesar de mis inseguridades, decidí continuar. Sabía que el aprendizaje a menudo proviene de los lugares más inesperados y algo que siempre me ha caracterizado es que es necesario afrontar los retos, y si tenía que quitarme la venda de los ojos que la misma universidad me había puesto, lo iba a hacer. Este razonamiento no fue fácil, ya que es inevitable que venga a la mente la tensión histórica entre diseño gráfico y diseño industrial, alimentada por los debates que siempre se han desarrollado en torno a estos dos aspectos. En el mundo académico se nos enseñan a distinguir

claramente estos dos conceptos, como si pertenecieran a dos mundos opuestos, cada uno con sus propias reglas, herramientas y objetivos. El diseño gráfico, con su énfasis en la comunicación visual, a menudo se considera responsable de transmitir mensajes de forma clara y directa a través de imágenes, colores y tipografía, elementos que apelan directamente a las emociones y percepciones inmediatas de los espectadores. Por otro lado, el diseño industrial, que se centra más en la creación de productos, sistemas y procesos tangibles para una sociedad llena de necesidades a las cuales nosotros debemos satisfacer, se considera una materia más "funcional", en la que la forma sigue a la función o en muchos casos, la función a la forma.

No obstante, al reflexionar más profundamente, empecé a percibir que esta división no era tan inflexible como creía. En realidad, numerosos retos que fueron afrontados en la práctica me exigieron que utilizara capacidades de ambas disciplinas. Es evidente que el razonamiento de diseño, con una perspectiva innovadora para examinar problemas y sugerir soluciones eficaces, actúa como un enlace entre ambas partes. De acuerdo con Nigel (2001), el pensamiento de diseño va más allá de estas divisiones y ofrece un marco cognitivo que fusiona métodos y se enfoca en la solución integral de problemas. Este razonamiento fue crucial para ayudarme a vencer mis primeras incertidumbres y me condujo a una vivencia que, a pesar de no ser la que había previsto, se transformó en una oportunidad de aprendizaje.

Por ejemplo, en la práctica académica conforme pasaba el tiempo, me di cuenta de que se requieren habilidades gráficas incluso en proyectos industriales. En parte es esa capacidad de comunicar la idea visualmente lo puede determinar el éxito de su propuesta de diseño industrial, ya que es importante transmitirla claramente tanto a los clientes, colegas e incluso a toda la cadena de producción exportadora, porque después de todo, eso lo que nos define a nosotros como diseñadores industriales, el cómo somos capaces de que vender la idea. Según Buchanan (1992), el diseño no se limita a resolver problemas específicos, sino que también es un “arte holístico”, que integra conocimientos de muchos campos diferentes para llegar a una respuesta circular a las necesidades humanas. Por supuesto, este pensamiento no surgió de la noche a la mañana. Al comienzo de este proceso, sentí una especie de rechazo, casi como una traición hacia mi formación, al encontrarme desempeñando funciones que parecían más propias de un diseñador gráfico, pensamiento que solo se avivaba más con los comentarios de mis colegas a los que le contaba lo que estaba haciendo, aún recuerdo una frase que activó los sistemas de alarma en mi: “*Ah, entonces*

estás haciendo de diseñadora gráfica, a fin de cuentas, ten cuidado, quizás por eso no te valgan las prácticas".

Había pasado años inmersa en los conceptos y principios del diseño industrial, convencida de que mi lugar estaba en el desarrollo de productos físicos, y ahora me enfrentaba a un escenario completamente distinto. Sin embargo, poco a poco, empecé a darme cuenta de que esa aparente "*traición*" no era más que una oportunidad disfrazada, una invitación a expandir mi visión y mis habilidades más allá de los límites que yo misma me había impuesto. Empecé entonces a ver mi situación desde otra perspectiva: **no como un desvío de mi carrera, sino más bien como una extensión natural de ella.** Esta experiencia me permitió comprender que el diseño gráfico y el diseño industrial no son opuestos, sino partes de un mismo todo, herramientas que se complementan y se fortalecen mutuamente en la búsqueda de soluciones efectivas, y es importante reconocerlo en este texto, porque se con certeza, que hay muchos que, como yo, han sufrido este dolor de cabeza sobre si inclinarse para hacer de uno, sin afectar en lo otro.

Después del debate interno y aceptar el destino que me estaba arriesgando a tomar, tuve que superar dos entrevistas y una prueba técnica que evaluaba mi capacidad para crear contenido visual atractivo y un poco más de cosas, que, sin duda, no fueron tan difíciles como la prueba de admisión a la carrera. Finalmente recibí la confirmación de que había sido seleccionada. Este momento, que debería haber sido de celebración, se convirtió en una fuente de ansiedad, pues sabía que el desafío apenas comenzaba.

Mis primeros días en la empresa fueron una mezcla de emoción y confusión. Pronto descubrí que mi puesto no solo abarcaba solo el diseño gráfico, sino también áreas de comunicaciones internas y bienestar organizacional, dos conceptos que, aunque desconocidos para mí, pronto se convertirían en el punto focal de mi experiencia. Las comunicaciones internas, como destacan Welch y Jackson (2007), son fundamentales para mantener a los empleados informados y alineados con los objetivos de la empresa. Es una herramienta estratégica que va más allá del simple flujo de información, fomentando la cohesión y el compromiso dentro de la organización. Por otro lado, el bienestar organizacional busca garantizar que los empleados trabajen en un entorno saludable, tanto física como emocionalmente (Torp, Vinje, & Fyrand, 2013). Estas áreas, lejos en primera instancia a mi carrera, pronto me demostraron lo contrario. Descubrí que mi

formación en diseño industrial podía ser aplicada para optimizar procesos, crear estrategias visuales efectivas y, sobre todo, generar impacto en las personas.

Una de las primeras lecciones que aprendí fue que para triunfar en este nuevo entorno tenía que desaprender lo que creía saber. La universidad me había proporcionado una base sólida en teoría del diseño, pero ahora enfrentaba problemas reales que requerían soluciones prácticas e inmediatas, cosa a la que un estudiante claramente no se ve expuesto. Este proceso de desaprendizaje, como señala Mezirow (1997), es esencial para el aprendizaje transformativo, y me vi obligada a cuestionar mis propios métodos, a despojarme de las nociones preconcebidas que traía de la universidad y empezar a adoptar una mentalidad abierta y adaptable al nuevo entorno al que me estaba adentrando, a ver si era capaz de sobrevivir.[1]

Recuerdo particularmente un proyecto en el que trabajé durante mis primeros meses. Se trataba de diseñar una campaña interna para promover el bienestar emocional entre los empleados. Aunque mi formación no incluía un enfoque directo en este tipo de tareas, pronto me di cuenta de que podía aplicar los principios del diseño de sistemas para crear una estrategia coherente y efectiva. Este proyecto no solo me permitió demostrar mi capacidad para adaptarme, sino que también me ayudó a comprender el impacto que puede tener el diseño en áreas aparentemente alejadas de su ámbito tradicional.

Además, mi rol en comunicaciones internas me permitió interactuar con diferentes departamentos dentro de la empresa, lo que me dio una perspectiva más amplia de cómo funciona una organización grande. Aprendí a manejar herramientas de gestión de proyectos, a trabajar en equipo y a comunicar mis ideas de manera efectiva. Estas habilidades, aunque no eran específicas del diseño industrial, me guiaron en el refuerzo de mi capacidad para abordar problemas de manera integral. Mi experiencia en Electrojaponesa también me hizo reflexionar sobre la importancia, en algunos casos he de decir, de la interdisciplinariedad en el diseño. La separación entre el diseño gráfico y el diseño industrial puede ser útil en términos académicos, pero en el mundo real, las fronteras entre disciplinas son mucho más difusas. Como diseñadores, nuestra verdadera fortaleza

[1] La teoría de la "supervivencia del más apto", propuesta por Darwin (1959), sostiene que los individuos mejor adaptados a su entorno tienen más probabilidades de sobrevivir y reproducirse. En el contexto de mi práctica, esto implicaba adaptarme rápidamente a un nuevo entorno profesional, cuestionar mis métodos previos y desarrollar nuevas estrategias para enfrentar los desafíos que se presentaban.

radica en nuestra capacidad para adaptarnos y aprender de diferentes áreas para poder aplicarlo así, a nuestro ámbito. Esta idea es respaldada por Tim Brown (2009), quien argumenta que el pensamiento de diseño es una herramienta versátil que puede aplicarse en cualquier contexto.

Entre la espada y la oportunidad

Después de ingresar oficialmente a la empresa, un par de días fueron suficientes para encontrarme con la otra cara de la moneda a la que tanto temía. Me encontré con la enorme responsabilidad de un reto inesperado. A pesar de que, al principio en mi mente las prácticas laborales se presentaban como una oportunidad para aprender y desarrollar habilidades dentro del diseño, lo que pronto comprendí fue que la realidad de trabajar en una empresa no solo consistía en aplicar los conocimientos adquiridos, sino también en ver cómo uno era capaz de enfrentarse a las presiones, desafíos y responsabilidades que no te imaginabas.

Entre ellos, quiero destacar el evento anual de la empresa, un componente fundamental para la imagen corporativa, esa fue la primera gran prueba a la que me enfrenté. No era simplemente un evento rutinario, era el evento más grande e importante para la empresa; dicha convención de fin de año que se llevaba a cabo en fechas atípicas, como en enero o febrero, en donde se reunían todos los colaboradores de las diversas zonas del país a donde Electrojaponesa había llegado. En mi caso, la fecha clave era el 18 de febrero, apenas tres días después de mi cumpleaños, quisiera enfatizar esto, pues, durante estos días, cuando muchas personas aprovechan el tiempo para relajarse, celebrar y disfrutar de su espacio personal, yo me encontraba inmersa en una carga de trabajo casi imposible de manejar. La tarea que se me había asignado era nada menos que la creación y gestión de todos los elementos visuales de dicha convención: desde las tarjetas de invitación hasta cada uno de los videos que se proyectarían en las pantallas del evento. Y no solo eso, el verdadero reto era que tenía menos de un mes para producir todo este contenido, lo que me obligó a replantear mis métodos de trabajo y a estirarme mucho más allá de mis propios límites.

El desafío más grande al que me vi enfrentada: no sabía nada sobre edición de videos. Nunca había usado programas relacionados con esta área ni tenía idea de cómo generar contenido que fuese atractivo y cautivador para una audiencia. Entonces, ¿cómo iba a lograrlo? No solo debía

aprender desde cero, sino también ingeniármelas para cumplir con las expectativas, todo esto con el tiempo jugando en mi contra. Lo peor fue cuando me dieron la cifra exacta: tenía que crear 23 videos. ¿No es mucho pedir para una practicante que aún no completaba ni un mes en la empresa, que desconocía por completo las líneas visuales de la organización y que apenas estaba dando sus primeros pasos en el entorno laboral? Aún hoy, mirando hacia atrás, sigo pensando que aquello fue un movimiento arriesgado. Es como entregar una carga inmensa a alguien que apenas empieza a familiarizarse con el peso de las responsabilidades profesionales. ¿Era justo? Probablemente no, pero esa experiencia, aunque abrumadora, se convirtió en una de las mayores oportunidades de aprendizaje en mi carrera.

Lo que verdaderamente me sacudió fue la forma en que el trabajo comenzó a consumir cada espacio de mi vida personal. Las noches sin descanso, las horas interminables frente al computador, la falta de tiempo para disfrutar de mi cumpleaños (y claro, otros aspectos de mi vida), me llevaron a preguntarme: ¿realmente esto es lo que se espera de mí? ¿Por qué tengo que sacrificar mis momentos personales por cumplir con las expectativas de la empresa? Si bien esta es una pregunta que muchos se hacen a lo largo de sus carreras o de su entorno laboral, es una que se vuelve aún más relevante en el contexto de los practicantes, quienes, al ser nuevos en este entorno, a menudo en sus inicios sienten una presión aún mayor para demostrar su valía y de lo que son capaces de hacer en situaciones de increíble presión frente a sus superiores, pues no es secreto que en muchas ocasiones, hacer un buen trabajo frente a la empresa puede abrir oportunidades de conseguir un trabajo fijo en esta o incluso en encontrar nuevas oportunidades, como catapultas hacia otras. Esta presión se convierte entonces en la espada de Damocles[2] suspendida sobre nuestra cabeza, haciéndonos cuestionar si realmente tenemos espacio para decidir cómo manejar nuestros tiempos o si, simplemente, debemos acatar las órdenes sin rechistar. En muchos casos, los practicantes nos vemos forzados a aceptar condiciones de trabajo exigentes y sacrificadas por temor a perder una oportunidad o, peor aún, por no ser percibidos como capaces.

[2] La metáfora de la espada de Damocles la utilizo aquí para representar la constante amenaza y presión que los empleados, en especial los practicantes se ven enfrentados en su entorno laboral. Simboliza el peligro inminente que pendía sobre la cabeza de quien se encontraba en una posición de poder, representando la fragilidad de ese poder y la constante tensión que acompaña el éxito o el cumplimiento de expectativas.

¿Podríamos a esto llamarle un tipo de abuso de poder? El concepto de abuso de poder dentro del entorno laboral se refiere al uso excesivo o injusto de la autoridad por parte de quienes ocupan cargos superiores. En el caso de los practicantes, el abuso de poder puede manifestarse de muchas formas, desde la sobrecarga de tareas hasta la expectativa irreal de que se sacrifiquen los límites personales por el bien de la empresa. Según un estudio realizado por Feldman (2020), los superiores a menudo explotan la falta de experiencia de los practicantes, presionándolos a cumplir con plazos y tareas que, aunque son importantes, no deberían implicar sacrificios tan extremos, recordemos que son las primeras experiencias y vivencias de muchos en el entorno laboral, ¿Por qué es necesario exponerlos a este tipo de condiciones? La dinámica jerárquica de poder puede hacer que los empleados más jóvenes o inexpertos se sientan impotentes ante las demandas, sin saber cómo poner los límites adecuados, sin poner en riesgo su carrera. Esta situación puede generar un ciclo destructivo, donde el trabajador siente la necesidad constante de agradar y complacer a su superior, incluso si esto significa renunciar a su bienestar personal, ciclo al que claramente está adentrándome.

En medio de esta situación de estrés, cumplí con la convención y logré entregar todo el trabajo requerido en los tiempos establecidos, fue un momento gratificante ver cómo todo había terminado, pero también todo lo que se había logrado (Imagen 1). Los elogios llegaron, claro, como siempre lo hacen solo cuando las expectativas se cumplen, más allá de ello, no hay mucho que esperar, después de todo es nuestra responsabilidad, pero lo que vino después no fue una recompensa tranquila. En lugar de darme un respiro, la gratificación se convirtió en una nueva carga: la realización de un video para un evento privado, ni más ni menos que para los 15 años de la hija del dueño de la empresa, es decir, el gerente general. Este evento, en principio, no parecía gran cosa. Sin embargo, al recibir la solicitud un día antes del evento en horas de la noche, completamente lejos del horario laboral, con la urgencia de tener el video listo para la mañana siguiente, me vi nuevamente atrapada en esa dinámica de sacrificio personal por cumplir con los requerimientos de mis superiores.

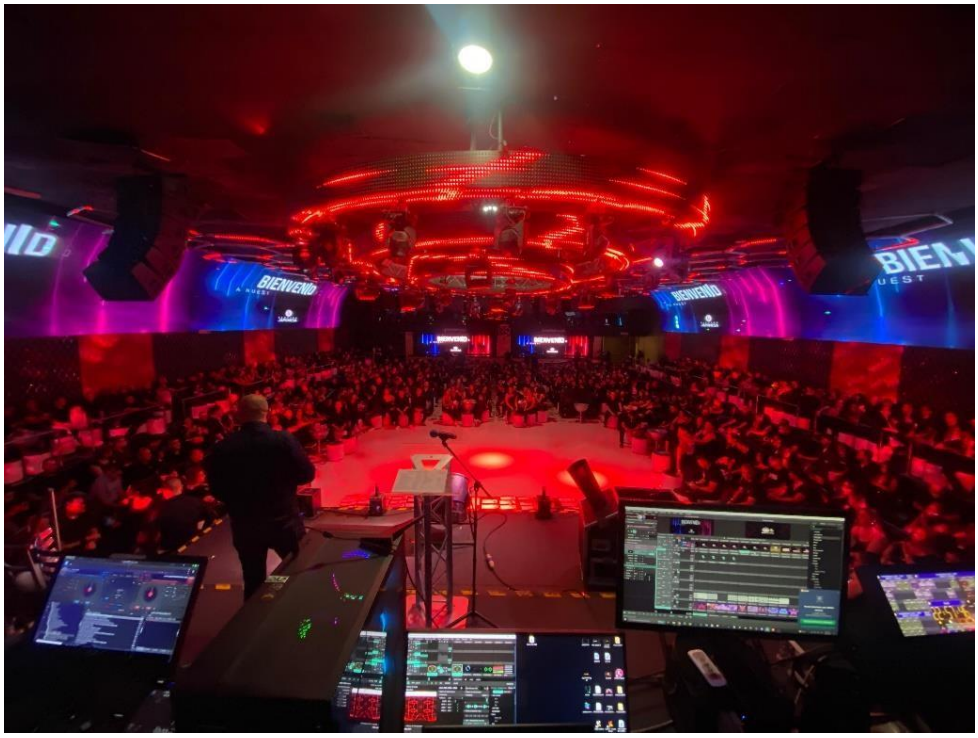


Imagen 1: *Foto tomada durante la Convención Electrojaponesa 2024*

El hecho de que el video tuviera que estar listo para antes del mediodía del sábado, un día que claramente no debía trabajar, no hizo más que incrementar mi sensación de agotamiento. Pero la realidad era clara: ***¿cómo podría decirle que no?*** El miedo a rechazar una solicitud de un superior se convierte en un freno invisible, algo que empieza a limitar nuestra capacidad de tomar decisiones autónomas. En mi caso, lo acepté sin dudar, aunque sabía que no era justo. Era una carga más, un reto más que me imponían, pero ¿qué otra opción tenía?

Este tipo de dinámicas refleja una estructura de poder donde las expectativas laborales superan cualquier tipo de conciliación entre la vida personal y profesional. Según Anderson (2019), el abuso de poder en el trabajo a menudo se oculta tras la fachada de "grandes oportunidades", lo que hace que los empleados no cuestionen lo que se les pide, incluso cuando es irracional. Este tipo de cultura laboral crea un ciclo en el que el empleado se ve en la obligación de poner por encima las expectativas del jefe sobre su bienestar personal, incluso cuando esto conlleva un desgaste físico y emocional. La presión constante por cumplir con los plazos, sacrificando los momentos importantes en la vida de cada uno, como un cumpleaños o un descanso

necesario, es una forma de control emocional que se presenta bajo la apariencia de un "reto profesional".

La cultura de trabajo que promueve este tipo de abusos de poder tiene efectos duraderos en el bienestar de los empleados, ya que lleva a un agotamiento constante y, a menudo, a la desmotivación. Según un estudio de Lee y Lee (2020), el abuso de poder en el lugar de trabajo no solo afecta la moral de los empleados, sino que también está directamente relacionado con la rotación de personal, el bajo rendimiento y la baja satisfacción en el trabajo. A pesar de la fachada de éxito que se proyecta con cada tarea cumplida a tiempo, este tipo de ambiente puede tener efectos nocivos a largo plazo para quienes están en los niveles más bajos de la jerarquía laboral. Es ahí, en estas situaciones que podemos empezar a reconocer entonces de cuestionar no solo la carga laboral, sino también cómo la estructura de poder de las empresas favorece, muchas veces sin querer, un sistema en el que la sobrecarga de trabajo se ve como algo "normal" y casi esperado, y no como una clara falta de respeto por los límites humanos.

Este episodio me llevó a reflexionar sobre el poder que los superiores ejercen sobre los más jóvenes o los menos experimentados dentro de la jerarquía laboral, en este caso los practicantes. La dinámica entre un líder y un practicante puede ser peligrosa, pues los límites entre lo que es justo y lo que no lo es se puede desdibujar fácilmente. Es en estos momentos cuando el concepto de "abuso de poder" se vuelve más palpable. Aunque muchas veces este abuso no es intencional, el simple hecho de que se asuma que siempre estaremos dispuestos a sacrificar nuestros tiempos personales por el trabajo, refleja una cultura de desigualdad y control total de los superiores sobre los demás. A menudo, las expectativas impuestas sobre los practicantes están diseñadas para medir su "compromiso" con la empresa, pero a veces estas expectativas son simplemente desmesuradas y carecen de empatía hacia el ser humano detrás del trabajador. Lo peor de todo llega, cuando entiendes esto y te das cuenta de lo grotesco que puede llegar a ser el mundo laboral, ese mundo al que muchos de nosotros llegaremos en un momento o que incluso la misma universidad, es culpable de vendernos algo que claramente no es.

Finalmente, aunque el éxito en la convención y el reconocimiento del video de 15 años de mi superior fue un gran logro para mí, este tipo de experiencias también me dejaron una lección más difícil de asimilar: el precio de la aceptación puede ser demasiado alto. La espada de Damocles

a la que anteriormente hacíamos mención, siempre estará ahí, suspendida sobre nuestras cabezas, y la única manera de sobrevivir será aprender a navegar entre el cumplimiento de las expectativas y la preservación de nuestra integridad personal. A veces, las oportunidades que se presentan también vienen con un alto costo, y es en ese balance donde se juega nuestra verdadera capacidad de adaptación al mundo laboral. Este dilema, entre la oportunidad y el sacrificio, es algo que todos, de alguna forma, debemos aprender a manejar.

Pero ¿realmente estamos dispuestos a sacrificar todo por un éxito que, al final, podría no ser tan satisfactorio o incluso efímero? ¿Es esto lo que verdaderamente significa crecer en el mundo profesional? En esta práctica, como en muchas otras situaciones de la vida, la respuesta no es, ni será clara, pero sé que invita a un momento de reflexión y de introspección respecto a cómo se siento uno haciendo este tipo de cosas, es por ello, que es necesario en cada momento de nuestra vida, sea académico, profesional y/o laboral, podamos seguir cuestionándonos sobre cómo nos relacionamos con el trabajo, las expectativas ajenas y el precio del éxito que estamos dispuestos a pagar sin llegar al sacrificio personal.

La carga invisible del éxito

Este tipo de consideraciones, empezaron a generar un eco constante poco a poco en el transcurso de mi práctica. Las tareas no solo se volvían cada vez más difíciles, si no también estresantes, lo que en un principio me hizo sentir orgullosa, empezaba a agotarme. Superar los objetivos que se me planteaban no sólo me daba una gran satisfacción personal, sino que también empezaba a atraer la atención de personas que, quizás, de otro modo no notarían mi presencia en la empresa. Es curioso cómo este reconocimiento conlleva una carga invisible, una presión que nadie te explica y sólo entiendes cuando ya estás en ella.

Esta carga se empezaba a manifiesta en pequeñas cosas, en esos detalles que al principio parecían triviales, gradualmente se acumulaban con el tiempo. Había empezado a notar, por ejemplo, que a mi bandeja de entrada del correo ya no solo llegaban peticiones de mi supervisor inmediato, sino también de otros departamentos que de alguna u otra manera, deseaban "aprovechar" mis habilidades. El “buen trabajo” que había hecho en proyectos anteriores parecía

haberme abierto puertas, positivas en teoría, pero cada nuevo pedido traía consigo una expectativa implícita: tenía que seguir trabajando, seguir demostrando, seguir mejorando.

Quizás lo más desconcertante era ver cómo mi nombre empezaba a circular por toda la empresa, y no solo por ella, sino también a externos ajenos de esta. Ya no era solo "la practicante de comunicaciones", ahora era "*María Paula, la que hizo tal cosa*", "*María Paula, la que diseño tal video*", y eso, aunque halagador en cierto punto, me ponía en una posición incómoda. De cierta manera, pensaba que solo era porque había preferido dejar mi marca personal en las cosas que hacía, saliéndome del esquema regular y cerrado que la empresa había tenido con los diversos practicantes que habían pasado por mi puesto anteriormente y que era eso lo que había llamado la atención de las personas, podría ser que, en parte, fuera así. No obstante, es necesario recordar que había entrado a la empresa como estudiante, como alguien en un proceso de aprendizaje y crecimiento profesional, y de repente, parecía que me habían colocado en un pedestal que no buscaba ni quería. Me cuestionaba constantemente: ¿hasta qué punto estoy dispuesta a sacrificarme para mantener este estándar? ¿Qué ocurre si fallo? ¿Qué dirán si mi próximo trabajo no es tan llamativo como los anteriores?

Ahora, con ese creciente éxito que empezaba a tener, los comentarios y halagos no se hacían esperar, "*Tu trabajo se nota, y es impresionante lo que lograste siendo solo una practicante*", me dijo el Gerente de Ventas Retail del Valle, Alex era su nombre. Esa frase, a primera vista, parece ser una sincera expresión de agradecimiento, felicitación y afirmación por los esfuerzos realizados. Sin embargo, al detenerme en las palabras finales, "*solo practicante*", no pude evitar sentir una mezcla de emociones. ¿Qué quería decir exactamente? ¿Será que se trataba de un cumplido disfrazado? ¿O era más bien un recordatorio implícito de mi posición dentro de la jerarquía laboral? Esa frase, cargada de connotaciones, abrió un nuevo espacio de reflexión sobre lo que significa ser considerado "solo" algo, especialmente en el ámbito profesional.

Por un lado, la expresión parecía insinuar sorpresa ante mi capacidad, como si el nivel de desempeño esperado para alguien en mi posición fuera imprescindiblemente inferior al que yo demostré. Esto me llevó a cuestionar las percepciones que a menudo se tienen sobre los practicantes en el ámbito laboral. ¿Por qué se asume que quienes están en una etapa de formación no pueden superar las expectativas o estar a la altura de desafíos complejos? ¿Será que, al

posicionarnos en la base de una jerarquía, automáticamente se nos asigna un límite, una especie de techo invisible que no deberíamos cruzar? Ser reconocida por mis logros fue, sin duda, satisfactorio, pero la frase también puso de manifiesto un prejuicio sutil. Pues sugería que, como practicante, mi éxito fue inusual, casi inesperado. Este tipo de comentarios, aunque a menudo bien intencionados, planteaban una cuestión más amplia sobre la dinámica de poder y las expectativas en el lugar de trabajo. La palabra “uno” en este contexto puede entenderse como una forma de minimizar el esfuerzo, o al menos subestimar lo que una persona en una posición aparentemente inferior puede lograr. De hecho, esta reflexión me hizo pensar en cómo las jerarquías laborales dan forma a nuestras interacciones y percepciones incluso cotidianas. Según algunas investigaciones en psicología organizacional, se muestra que las personas valoran los logros de quienes ocupan puestos de mayor responsabilidad, mientras que los logros de quienes ocupan puestos inferiores a menudo se consideran menos importantes, independientemente de la calidad del trabajo realizado (McKinsey, 2021). Esto ayuda a mantener entonces, la idea errónea de que el valor de la contribución depende más de la posición que de la capacidad y el esfuerzo individual.

Por otro lado, "*solo practicante*" también puede interpretarse como una forma de recordar mi posición subordinada, tal vez no con malicia, pero sí con un efecto obvio. Parece que, a pesar de mis logros, mi lugar en la jerarquía sigue y seguirá siendo un recordatorio constante de mi posición transitoria. Esto me hizo pensar en cómo las palabras pueden tener significados simbólicos más allá de su intención original. Si bien esto puede ser un cumplido para la persona que lo dice, puede convertirse en una etiqueta limitante para quienes lo reciben. Con esto, se genera otra pregunta, ¿Era posible que este tipo de comentarios reflejarán, en parte, una incomodidad por parte de quienes ocupaban posiciones más altas? Al final, reconocer el éxito de alguien que solo ocupa el rol de "practicante" puede implicar una confrontación con las propias expectativas y estándares implantados dentro de la empresa. Si una persona en formación logra resultados sobresalientes, ¿qué dice entonces eso, de aquellos con muchos años de experiencia y puestos de responsabilidad? Esta comprensión me hizo preguntarme si los elogios que recibí durante mi estadía, realmente tenían como objetivo reconocer mis esfuerzos o sí, hasta cierto punto, estaban teñidos de una sutil resistencia a cambiar la dinámica del poder tradicional.

Además, no puedo ignorar que, detrás de ese comentario, había un eco de las experiencias de otros practicantes que, al igual que yo, enfrentaron desafíos similares. La reflexión entonces, se

dirige al que, en muchas ocasiones nuestro trabajo no sólo se ve infravalorado, sino que también se considera invisible. Y cuando finalmente se reconoce esto solo por llevarlo más allá de las expectativas propuestas, sorprende que nuestro lugar natural esté en los márgenes, a la sombra del sistema de trabajo. Por supuesto, esto plantea una pregunta fundamental: ¿cómo podemos cambiar esta percepción? ¿Qué hay que hacer para garantizar que las contribuciones de todos, independientemente de su posición, se valoren de manera justa y equitativa en el mundo laboral? ¿Será este pensamiento algo utópico o podremos contemplarlo en algún momento?

Otro de los puntos que me parece importante resaltar, es el hecho de siempre estar cuestionándome a mí misma, sobre si seré capaz de cumplir dichas expectativas o estar a la altura de lo que ahora parecía una cima de un edificio, incluso si vale la pena entregar tanto por algo que probablemente no lo valga. Este fenómeno no es exclusivo de mi experiencia; es una manifestación común en el mundo laboral y académico. Según un estudio de Derks et al. (2017), el síndrome del impostor tiende a afectar más a las personas que se encuentran en etapas formativas o que enfrentan altos niveles de reconocimiento temprano en sus carreras. En mi situación, aunque sabía que mis logros eran el resultado de mi esfuerzo, esa sensación de no ser suficiente siempre estaba presente en mi día a día.

Más allá de los cumplidos y las felicitaciones, la realidad era que la presión ya no solo venía de los demás, sino también de mí misma. Había empezado a internalizar esas expectativas externas y las había convertido en una vara con la que medía constantemente mi desempeño. Esto me llevó a asumir más tareas de las que podía manejar, a extender mis jornadas laborales más allá de lo razonable y a sacrificar tiempo personal con tal de no defraudar a quienes habían depositado su confianza en mí. El ejemplo más claro de esta dinámica se presentó durante una reunión con los líderes de las diferentes áreas y puntos de venta de Electrojaponesa. Mi jefe inmediato, me solicitó que la acompañara para realizar un cubrimiento visual del evento, material que luego se convertiría en un video para los canales internos de la empresa. Todo parecía rutinario hasta el momento en que, frente a todos, me presentó por mi nombre y explicó que yo había sido la responsable de todo lo relacionado con la convención, era la persona detrás de los videos hasta las imágenes que ahora adornaban las pantallas en las áreas comunes. El orgullo en su voz era palpable, pero la experiencia tenía un doble filo. Mientras sus palabras me llenaban de cierta satisfacción, también me hacían

sentir como si estuviera en una exhibición, me sentía como una especie de trofeo que demostraba su capacidad para liderar un equipo exitoso.

Con cada elogio, sentía como si un lazo invisible me atara más y más a un compromiso insaciable de seguir superándome. Era como si las palabras que deberían motivar, al final, añadieran un peso extra sobre mis hombros, estableciendo así, un contrato implícito: **ahora debía ser aún mejor.** Esa carga emocional me llevaba a preguntarme si los estándares que me imponía eran míos o si simplemente había empezado a adoptar las expectativas de otros como propias. Esta situación no solo reflejaba una dinámica común en los entornos laborales e incluso académicos, sino también la sutil presión que ejerce el reconocimiento: ¿es este un premio o una trampa en la que podemos caer?

Vivimos en una sociedad donde el éxito se mide en términos de logros visibles y cuantificables, en donde todo debe ser demostrado por números o variables que midan la efectividad de lo que hacemos (por ejemplo, en el sistema de calificación de la academia), esta mentalidad se refuerza mediante sistemas de evaluación que "premian" el desempeño sobresaliente y recriminan el error. Es inevitable reflexionar sobre el papel que desempeñan las estructuras laborales en este fenómeno. Por un lado, es comprensible que las empresas busquen maximizar el rendimiento de sus empleados, cosas que no está mal, pero es esta búsqueda constante de excelencia la que puede tener un costo significativo en términos de salud mental y bienestar personal. Desafortunadamente, lo alarmante de esta dinámica es que, muchas veces, no somos conscientes de su impacto hasta que es demasiado tarde. Comprendí esta realidad gracias a las responsabilidades relacionadas con el bienestar organizacional que asumí ocasionalmente dentro de mi rol. Estas experiencias me permitieron valorar aún más la importancia de garantizar un ambiente saludable para los trabajadores, reconociendo que este factor es fundamental para la capacidad de cumplimiento y el desempeño efectivo dentro de la empresa.

Entonces, surge la pregunta: ¿por qué sentimos la necesidad de satisfacer las expectativas de otras personas? ¿Por qué nos importa tanto lo que los demás piensen de nosotros? Estas son las cosas que provocaron una profunda introspección dentro de mí. Me di cuenta de que gran parte de mi motivación provenía del deseo de ser reconocida no sólo como una estudiante capaz sino también como una profesional en potencia. Sin embargo, me di cuenta de que esta dinámica

también tenía una desventaja: me obligaba a anteponer las expectativas de los demás a mis propias necesidades y deseos. En última instancia, creo que la "*carga invisible del éxito*" no es solo un problema individual, sino también un parásito dentro de un sistema laboral que valora más los resultados que el proceso que se lleva a cabo. Si queremos cambiar esta dinámica, debemos empezar por cuestionar las expectativas que nos permitimos imponernos a no solo a nosotros mismos, sino también a los demás.

Capítulo 2: Rompiendo Las Barreras

Reinventarme para perder el miedo

El éxito, al igual que la responsabilidad, tiene la particularidad de expandirse en formas inesperadas. Tras los logros iniciales que mencioné en el primer capítulo, la narrativa de mi práctica en Electrojaponesa parecía estar en su punto de clímax; sin embargo, lo que ocurrió después fue una muestra clara de cómo el reconocimiento puede convertirse en una especie de trampolín hacia nuevas experiencias y nuevos horizontes. Estas experiencias, lejos de estar relacionadas directamente con mi formación, me llevaron a enfrentar retos completamente fuera de mi zona de confort, pero que me dieron esa mirada y ese pensamiento de que, en la vida laboral, debes estar siempre dispuesto a probar cosas nuevas, como en mi caso particular, empezar a ser la imagen visible de proyectos audiovisuales de la empresa. Este giro en mi rol como practicante no solo fue sorpresivo, sino que me permitió descubrir una faceta de mí misma que hasta entonces desconocía.

El primer indicio de esta transformación ocurrió cuando se me pidió participar en una grabación al aire libre para conmemorar el Día de la Mujer, aún sigue en mi mente el pánico que se apoderó de mí cuando me dijeron si quería hacer parte de este proyecto, claramente pude haber dicho "*No*", pero como si algo me obligara o más bien me llamara a intentarlo, dije "*Si*". Mi tarea no consistía en diseñar o crear el contenido, sino en representar a la empresa frente a las cámaras, un rol que jamás imaginé asumir. Poco después, llegaron otras oportunidades, el ir a un río con el fin de conmemorar el Día de la Tierra y dejar a la empresa como una "*empresa socialmente responsable*", o como la visita a una fundación para niños con cáncer, donde desde las donaciones de los colaboradores de Electrojaponesa se entregaba regalos en el marco del Día del Niño (Imagen 2).

Aquí, más allá del mensaje corporativo, había una necesidad genuina de transmitir empatía y humanidad, algo que me impactó profundamente. No obstante, la prueba más significativa llegó con la invitación a liderar "La Voz del Especialista", un proyecto que ya se venían haciendo hace un tiempo, donde se entrevistaba a representantes de grandes marcas aliadas a la empresa, por fortuna (o quizás casualidad, o incluso suerte) estuve como los representantes de Samsung, Abba, LG y Hyundai Electronics.



Imagen 2: *Participación Activa en Fechas especiales como el Día de la Tierra y el Día del Niño*

Esta serie de eventos desató una reflexión interna que iba más allá de mi posición como practicante. Desde mi perspectiva, ¿qué hacía yo frente a una cámara si mi formación académica nunca incluyó habilidades de comunicación, expresión corporal y oratoria? Como diseñadora industrial en formación, mi enfoque estaba en su mayoría en crear soluciones tangibles, analizar necesidades humanas y materializar ideas, no en proyectar una imagen profesional a través de un lente de una cámara. Este nuevo escenario parecía un universo paralelo a todo lo que había aprendido en la universidad, y, sin embargo, ahí estaba, enfrentando desafíos que nunca imaginé como parte de mi rol. Pero el verdadero cuestionamiento (que incluso hoy en día me hago) es, entonces, ¿cómo logré adaptarme? La respuesta no es sencilla. Pero, si creo que yace en una mezcla de factores: un instinto básico de supervivencia profesional, una capacidad de aprendizaje acelerado y, sobre todo, un profundo deseo de no defraudar las expectativas que otros habían depositado en mí. Sin embargo, también emergen preguntas que valen la pena explorar y realizarse: ¿por qué sentí esa presión de cumplir con un estándar tan alto en un ámbito completamente ajeno a mi preparación académica? ¿Es la presión externa suficiente para moldear habilidades que, a simple vista, no estaban presentes? Y, quizás lo más relevante, ¿es ético o adecuado que un practicante sea puesto en estas situaciones? Esta última pregunta surge más por el hecho de que, sabemos que los practicantes estarán solo por un tiempo fijo, ¿por qué darle así, una oportunidad de tanto peso? (Imagen 3).



Imagen 3*: Participación como presentadora en el programa: La Voz del Especialista de Electrojaponesa*

Estas preguntas no tienen respuestas definitivas, pero son esenciales para repensar cómo nos relacionamos con los desafíos laborales y cómo las empresas podrían construir ambientes que fomenten el crecimiento sin sacrificar la salud emocional o la claridad de roles. El ser practicante, especialmente en empresas de gran tamaño, muchas veces conlleva una percepción implícita de que las tareas asignadas serán más bien rutinarias, de menor relevancia, y si fueran de relevancia, debería haber un profesional en el área supervisando que se realicen adecuadamente según los lineamientos establecidos. En este caso, mi experiencia contradijo completamente este pensamiento. A menudo me preguntaba si este tipo de oportunidades eran comunes o si simplemente había estado en el lugar correcto en el momento adecuado. Pero este "destello de suerte", cómo podría llamarlo, no estuvo exento de desafíos. No contar con formación en comunicación significaba que debía aprender sobre la marcha, ajustando mi tono, lenguaje y postura frente a las cámaras. Más de una vez sentí que caminaba sobre una cuerda floja, improvisando mientras intentaba proyectar la seguridad que todos esperaban de mí.

Lo más revelador en todo este proceso fue darme cuenta de que el éxito no se mide únicamente por lo que se ve en pantalla, en ese momento específico, sino también por lo que ocurre detrás de ella. Si bien los comentarios como "*pareces haber nacido para esto*" resultaban gratificantes y alimentaban mi ego, también traían consigo un peso adicional: el de las expectativas. Este tipo de comentarios me recordaban el concepto de autoeficacia que Albert Bandura (1997) describe como la creencia en nuestra capacidad para manejar determinadas

situaciones o desafíos. Según Bandura, nuestra percepción de ser capaces de tener éxito influye directamente en cómo abordamos los obstáculos y enfrentamos nuevos retos. En mi caso, aunque al principio sentía dudas sobre mi habilidad para estar frente a una cámara y desempeñarme como "presentadora", la confianza que los demás depositaban en mí empezó a hacer hueco en mi autopercepción. El *feedback* positivo fue crucial para que pudiera dar el siguiente paso, por pequeño que fuera, hacia la superación personal.

Además, las expectativas externas, aunque intensas, también tuvieron un efecto positivo. Mi respuesta a ellas no fue la de rendirme ante la presión, sino la de aprovechar esa confianza y demostrar que era capaz de asumir nuevos retos, incluso aquellos que no se alineaban con mi formación original, aunque esto empezará a desatar nuevas cargas en mí, como el hecho de “ser buena en todo”, pero ¿verdaderamente lo soy? Cumplir con todo lo que se propone no siempre resulta tan positivo como parece. Con el tiempo, este patrón de aceptación constante comenzó a transformarse en una carga emocional y mental difícil de gestionar. Al querer demostrar que podía con todo, empecé a establecer estándares casi inalcanzables para mí misma, lo que terminó alimentando una sensación de agotamiento. Lo que inicialmente parecía una virtud (la capacidad de adaptarme y responder a cualquier desafío) se convirtió en una trampa. Cada nuevo logro elevaba las expectativas, tanto de los demás como las propias, hasta un punto donde decir "no" parecía una opción inaceptable. Esta dinámica no solo me exigía más allá de mis límites, sino que también me hacía cuestionar si estaba trabajando por el entusiasmo de aprender o simplemente para no decepcionar. Cumplir con todo comenzó a sentirse menos como un éxito y más como un peso constante, recordándome que no siempre es saludable querer abarcarlo todo.

En este sentido, mi experiencia refleja lo que muchos profesionales experimentan al ser puestos bajo una luz pública, sin necesariamente estar preparados para todo lo que ello implica. Mientras que la autoeficacia es crucial para emprender nuevos caminos, también es importante reconocer que la presión externa puede hacer que esa sensación de control se vea amenazada si no se gestionan adecuadamente las expectativas y la identidad profesional. El éxito, en este contexto, se convierte en un proceso continuo de adaptación y autodescubrimiento, en el que cada reto cumplido te acerca más a una versión de ti mismo que no sabías que existía, la cosa es ¿hasta qué punto estamos dispuestos a cambiar cada que la situación lo amerite?

Fue esta experiencia la que también me ayuda entonces, a plantearme preguntas importantes sobre el papel que juega el instinto de supervivencia en el contexto laboral. ¿Fue esta habilidad de adaptarme y reinventarme una respuesta natural a las demandas externas, o algo más profundo? Según Maslow (1943), la autorrealización (el nivel más alto de su jerarquía de necesidades) impulsa a las personas a maximizar su potencial y perseguir experiencias enriquecedoras. En este caso, mi participación en estos proyectos podría interpretarse como un paso hacia esa autorrealización, un intento por expandir mis límites y explorar aspectos de mi identidad que hasta entonces habían permanecido ocultos o no sabía que existían en mi ser. Aun así, esta perspectiva no está exenta de contradicciones. En más de una ocasión, me cuestioné si esta constante búsqueda de superación era una elección propia o una respuesta a la presión externa que me daba la sociedad. Al aceptar estos retos, me encontraba atrapada entre dos fuerzas: por un lado, el deseo de crecer y demostrar mi valía ante mis superiores (incluso a mí misma); por otro, la inquietud de saber si estaba comprometiendo mi autenticidad en el proceso. Después de todo, en una cultura organizacional donde se valora la versatilidad y la adaptabilidad, es fácil caer en la trampa de querer cumplir con todas las expectativas, incluso aquellas que no corresponden directamente a nuestro rol.

Por ejemplo, en mi primera grabación de la voz del especialista con Hyundai Electronics, recuerdo sentir una mezcla de nervios y emoción. Frente al ejecutivo de la marca, debía proyectar seguridad y conocimiento sobre temas que apenas había tenido tiempo de estudiar, digo “apenas”, porque fue un día antes de la grabación que me enviaron lo que debía de decir. Aunque todo salió bien, no pude evitar preguntarme: ¿qué hubiera pasado si no hubiese cumplido con esas expectativas que me habían dado? Lo más probable, es que hubiera sido la primera y última vez que me llamaban para cubrir un video tan extenso. A pesar de estas tensiones, esta etapa de mi práctica marcó un punto de inflexión en mi vida profesional. No solo me permitió superar barreras internas, como el miedo a hablar en público, sino que también me enseñó el valor de la resiliencia y la adaptabilidad. Si bien es cierto que asumir estos retos como practicante, aunque pueda considerarse una excepción más que la norma, es un recordatorio poderoso de lo que somos capaces de lograr cuando nos atrevemos a salir de nuestra zona de confort. Como estudiantes, solemos refugiarnos en ese espacio conocido, limitados por un pensamiento crítico que rara vez nos lleva a cuestionar los límites impuestos por la academia. Sin embargo, al cruzar esas fronteras,

descubrimos que muchas de ellas no son más que barreras impuestas por nosotros mismos que restringen nuestra visión y nos impiden explorar nuevos horizontes llenos de posibilidades.

En retrospectiva, esta experiencia no solo me ayudó a desarrollar nuevas habilidades, sino que también me impulsó a cuestionar el modelo tradicional de aprendizaje que caracteriza a la carrera de diseño industrial dentro de la universidad. A lo largo de mi formación, se nos ha enseñado que el diseño es, principalmente, una disciplina enfocada en la creación de productos tangibles, soluciones funcionales y objetos estéticamente agradables ante la sociedad. Sin embargo, al involucrarme en áreas como la comunicación visual y la gestión audiovisual, me di cuenta de que el diseño va más allá de lo que había aprendido en las aulas. No se trata únicamente de la estética o la funcionalidad de un objeto, sino de cómo estos pueden convertirse en herramientas poderosas para conectar con las personas a nivel emocional.

¿Por qué, entonces, no se fomenta más la interdisciplinariedad en nuestra formación como diseñadores? Bueno, porque es necesario tener en cuenta de que en realidad el diseño, en esencia, puede entenderse como una forma de observar y transformar el mundo. Esta noción trasciende la idea de ser simplemente una disciplina técnica, para convertirse en un concepto que guía la forma en que las personas perciben y resuelven los problemas. Más allá de su aplicación específica a productos, gráficos o sistemas, el diseño (sin importar que sea gráfico o industrial) se convierte en una forma de pensar y actuar que se adapta a las exigencias cambiantes del mercado laboral, destacando su capacidad de análisis, innovación y adaptabilidad. En este sentido, la formación de un diseñador no necesariamente requiere de una estricta interdisciplinariedad para ser efectiva. Si bien colaborar con otras áreas del conocimiento puede enriquecer procesos creativos, el diseño, entendido como una mentalidad, tiene el potencial de funcionar de manera autónoma en distintos contextos, sin importar el ámbito. Es la habilidad para observar, identificar patrones, cuestionar supuestos y construir soluciones viables, lo que no está ligada exclusivamente a la integración de otras disciplinas, sino que emerge como una competencia esencial del pensamiento de diseño.

Al participar activamente en la creación de contenido audiovisual y la comunicación de la empresa, descubrí que el diseño tiene entonces un impacto mucho más profundo que el que inicialmente había imaginado, este puede ser un vehículo para contar historias, transmitir valores y conectar con el público de una manera mucho más directa y significativa. Es en este momento cuando el diseño se convierte en una experiencia vivencial que va más allá de lo material y se

convierte en algo emocionalmente resonante, no solo para el que crea si no también, para el que recibe. Este descubrimiento, aunque inesperado, redefinió por completo mi percepción de lo que significa ser diseñadora. Es permitirme entender, con mis bases y mis conocimientos, puedo mirar sin problema alguno otros campos y el cómo estos pueden interactuar con las personas, el cómo pueden ser percibidos e interpretados y, lo más importante, cómo pueden generar un impacto en la vida de los demás. Este enfoque más holístico del diseño me inspiró a seguir explorando nuevas facetas de mi profesión, a buscar maneras de integrar diferentes campos del conocimiento y a ser más consciente de la importancia de la empatía y la comunicación en mi trabajo.

La mirada que nosotros decidamos tener dentro de nuestro camino profesional es lo que nos permite entonces, enriquecernos con diferentes perspectivas y herramientas que, al ser aplicadas en las bases del diseño independientemente del ámbito del que se hable, no solo mejoran la calidad de los productos y servicios que creamos, sino que también profundizan nuestra capacidad para comprender y conectar con el ser humano. Es entonces que a medida que el mundo laboral exige cada vez más versatilidad y capacidad de adaptación, se hace evidente que esta flexibilidad, aunque indispensable e incluso necesaria para las empresas, puede ser un arma de doble filo. Por un lado, nos permite explorar nuevas áreas y expandir nuestras habilidades más allá de lo que inicialmente pensamos posible; pero, por otro lado, existe el riesgo de que esta flexibilidad sea explotada, disfrazando como oportunidad lo que en realidad es una sobrecarga de responsabilidades.

En este contexto, los diseñadores no solo debemos aprender a colaborar con otros profesionales o explorar disciplinas ajenas, sino también a poder entender cuándo estas exigencias dejan de ser una oportunidad para crecer y se convierten en una carga insostenible. Esto no significa rechazar la interdisciplinariedad, sino abordarla con un sentido más bien crítico, entendiendo que nuestro valor profesional no reside únicamente en nuestra capacidad de "**hacer de todo**", sino en aplicar nuestro pensamiento estratégico y creativo de manera intencional y efectiva. Fue esta experiencia la que me enseñó que el diseño, como una forma de pensar, es una herramienta poderosa precisamente porque no tiene límites. Sin embargo, también aprendí que esta cualidad puede ser manipulada en entornos laborales que buscan maximizar nuestra versatilidad sin considerar los costos personales o profesionales que esto puede implicar. Por eso, más que simplemente adaptarnos, debemos aprender a gestionar nuestras capacidades, a poner

límites claros y a priorizar nuestra misión como diseñadores: generar un impacto positivo, sostenible y significativo en nuestro entorno, sin perdernos en el intento.

Explorar nuevas realidades y roles no significa renunciar a nuestra esencia como diseñadores. Al contrario, es desde ese núcleo, desde esos principios que nos definen, que podemos adaptarnos de manera consciente, enriqueciendo no solo nuestra práctica, sino también nuestro bienestar profesional y personal.

Descubrirme en lo desconocido

Cuando reflexiono sobre los primeros momentos en los que me enfrenté a este mundo profesional tan desconocido, me doy cuenta de que no solo fue una oportunidad para demostrar mis habilidades, sino que también fue el momento en el que, sin darme cuenta, tuve que redescubrirme a mí misma, al quién soy y porque lo estoy haciendo. Como practicantes, todos nos enfrentamos a situaciones inéditas, que muchas veces sobrepasan lo que aprendimos en los salones de la universidad. Al principio, mi único objetivo era cumplir con las expectativas externas, aquellas que venían de mis jefes, compañeros y hasta de mí misma, pero pronto me di cuenta de que este nuevo mundo tenía reglas no escritas, y que, más allá de ser "la práctica de mis sueños", realmente lo que estaba sucediendo era un constante proceso de adaptación, transformación y, sobre todo, de aprendizaje, que, si lo ponemos en ámbitos académicos, a fin de cuentas, a eso me dirigía.

Lo que más me llamó la atención durante mi práctica y que agradezco de alguna manera el poder permitirme pensar al respecto, en particular, fue cómo al estar en un entorno completamente ajeno a lo que había estudiado, mi instinto de supervivencia empezó a manifestarse de maneras que ni siquiera imaginaba. Este instinto, esa fuerza interna que muchas veces nos motiva cuando nos enfrentamos a un desafío desconocido, comenzó a orientarme hacia nuevas soluciones, hacia nuevas formas de actuar, hablar y pensar. Al estar inmersa en un ambiente tan diferente al que había conocido en mis años de formación académica, me di cuenta de que la teoría que había aprendido en la universidad no siempre iba a ser suficiente para hacerle frente a las demandas del mundo real. La universidad me había enseñado a diseñar desde una perspectiva técnica y objetiva, pero no me había preparado para enfrentarme a la incertidumbre de un entorno dinámico y

multifacético. El campo laboral no era solo un espacio donde poner en práctica lo aprendido, sino un lugar lleno de incertidumbres, relaciones humanas, responsabilidades inesperadas y desafíos constantes que, en muchos casos, no podían ser resueltos únicamente con los conocimientos adquiridos en clase.

Ahora, lo que inicialmente percibí como una falta de preparación académica para enfrentar el mundo laboral se transformó en una lección sobre la importancia del aprendizaje en la práctica. Más allá de los conocimientos técnicos adquiridos en la universidad, fue mi instinto el que me guio. Esta capacidad innata de observar, adaptarse y reaccionar rápidamente se convirtió en mi brújula, ayudándome a pasar por terrenos desconocidos con una determinación que desconocía tener. Según Bandura (1997), la autoeficacia, es decir, la creencia en nuestra capacidad para manejar las demandas del entorno, es clave para superar los desafíos. Mi experiencia en este entorno de constante exigencia no hizo más que confirmar esta teoría. Descubrí entonces que las habilidades adquiridas no siempre se limitan a las técnicas específicas que una carrera enseña. El diseño, en mi caso, no solo se trataba de lo tangible, sino de una forma de pensamiento que empezaba a aplicar a todo lo que hacía. Desde gestionar proyectos hasta comunicarme efectivamente con otros, este pensamiento del diseño se convertía en una herramienta que trascendía cualquier límite disciplinario. Me di cuenta de que mi formación, aunque centrada en el diseño industrial, me había dado la capacidad de observar y conectar puntos, de identificar problemas y de proponer soluciones que no siempre se limitaban al ámbito físico o visual.

Es en esos momentos de presión y desafío cuando más clara se vuelve la importancia de en su momento, poder adaptarse y crecer. La sensación de no tener un manual que guiara cada paso ni alguien a quien recurrir para recibir consejos específicos fue, al principio, una gran dificultad. Sin embargo, con el tiempo, comprendí que esta misma carencia era también una oportunidad para mí misma. Me enfrentaba a una crisis de adaptación que no solo me empujaba más allá de lo que creía posible, sino que también me ofrecía la posibilidad de redefinirme como diseñadora y como persona. Era como si cada reto, por pequeño o grande que fuera, me invitara a cuestionar mis límites y a descubrir de qué estaba realmente hecha. No obstante, con el tiempo, empecé a darme cuenta de que esta idea de que los retos nos revelan la esencia de lo que somos puede ser, en algunos casos, una visión demasiado simplificada. No todos los retos nos fortalecen ni nos permiten descubrir una versión idealizada de nosotros mismos. A veces, las dificultades

solo son muestras de lo frágiles que somos o lo mucho que necesitamos apoyo para seguir adelante. En muchas ocasiones, los límites que los retos parecen revelar no son más que señales de lo que necesitamos cambiar, o de las estructuras que requieren ser modificadas dentro de nosotros, más que una revelación de "*nuestra verdadera naturaleza*".

La noción de que sólo a través de la adversidad descubrimos quiénes somos verdaderamente, puede ser peligrosa si no se contextualiza adecuadamente. Como lo mencionábamos, no todos los retos son igualmente transformadores, y no todos generan crecimiento. Algunos pueden simplemente exponernos a nuestras vulnerabilidades sin ofrecernos las herramientas para gestionarlas. En lugar de pensar que cada desafío nos lleva a descubrir una nueva faceta de nosotros mismos, tal vez deberíamos verlos como oportunidades de aprendizaje, sin la obligación de demostrar algo a alguien (incluso a nosotros) o de reinventarnos a través de ellos. El verdadero crecimiento, en muchos casos, ocurre cuando tenemos la capacidad de reconocer nuestras limitaciones, aceptar nuestras vulnerabilidades y aprender a caminar sin la presión de tener que ser perfectos o superar todo por nuestra cuenta.

Sin embargo, esta experiencia también reveló la importancia de equilibrar nuestras capacidades con nuestras propias limitaciones. En el afán de demostrar que podía adaptarme a cualquier circunstancia, asumí más responsabilidades de las que razonablemente podía manejar. La expectativa de ser versátil, de hacer "un poco de todo" y hacerlo bien, se convirtió en una carga que, en algunos momentos, me llevó a cuestionar si el camino que había elegido era realmente el correcto. Este sentimiento, lejos de ser negativo, fue una oportunidad para reflexionar sobre los límites que me estaba poniendo sobre la flexibilidad y la necesidad de establecer fronteras claras entre lo que uno puede y debe hacer.

En este punto, comencé a reflexionar sobre lo que implica ser una diseñadora en un mundo donde las disciplinas y las profesiones están cada vez más interconectadas. La versatilidad es una cualidad valiosa, lo sabemos, pero también puede ser explotada en el mercado laboral moderno, con sus demandas constantes de innovación y multifuncionalidad, lo que puede llevarnos a perder de vista nuestra esencia profesional, tratando de abarcar demasiado sin profundizar en lo que realmente nos define e incluso siendo recompensados monetariamente por lo mínimo. En este sentido, aprendí que adaptarse no significa ceder ante todas las demandas, sino encontrar un equilibrio entre responder a las exigencias y mantener la integridad de nuestra práctica. Esta

experiencia también me llevó a cuestionar el modelo tradicional de formación que había recibido. Aunque mi carrera me brindó herramientas técnicas valiosas, sentí que había áreas, como la comunicación y las habilidades interpersonales, que no se abordaron con la profundidad que el mundo laboral en realidad demanda. Estas habilidades, que a menudo se consideran "suplementarias", resultaron ser esenciales para desempeñarme con éxito en este entorno.

El diseño, al final, es mucho más que una disciplina técnica: es una forma de entender y transformar el mundo. Es la capacidad de observar, analizar y proponer, de conectar ideas y personas, y de encontrar soluciones donde otros solo ven problemas. Al mirar hacia atrás, me doy cuenta de que los desafíos que enfrenté no fueron solo profesionales, sino profundamente personales. Me obligaron a crecer, a redefinir lo que significaba ser diseñadora, a ver con otros ojos que nuestra profesión no está limitada por las barreras disciplinarias que a menudo nos imponemos. Aprendí que el éxito no radica en tener todas las respuestas, sino en estar dispuesta a aprender continuamente, a adaptarme cuando fuera necesario y a enfrentar lo desconocido con curiosidad y determinación. Cada reto, cada fracaso y cada logro me acercaron un poco más a entender que el diseño no solo está en lo que hacemos, sino en cómo pensamos y vivimos.

Quisiera hacer un paréntesis a este punto y hablar de algo que sin duda mi carrera debería de implementar aún más, como el hecho de poder abordar áreas que hoy considero igualmente esenciales en el mundo laboral, como las "*soft skills*", esas habilidades interpersonales y de comunicación que, aunque cruciales, rara vez se enseñan en la universidad. Fue precisamente este tipo de habilidades las que emergieron en mí de forma inesperada cuando la situación lo requirió. Aunque nunca me consideré una persona extrovertida ni confiada en hablar en público (incluso me cuesta hablar con personas que conozco), las circunstancias me empujaron a salir de mi zona de confort (zona a la que anteriormente le hacemos una mención) y tener que aprender a proyectar una imagen profesional incluso cuando no me sentía completamente preparada.

Esto me hizo reflexionar sobre cuán importante es la capacidad de aprender más allá de lo que nos enseña el currículo académico, quizás de manera autónoma, el cómo el aprendizaje en la práctica requiere de una disposición para salir de nuestras rutinas y enfrentarnos a lo desconocido. No solo se trata de lo que sabemos, sino de cómo nos presentamos, cómo nos comunicamos y cómo gestionamos las expectativas tanto propias como ajenas. Este proceso de autodescubrimiento al que me vi introducida, fue gracias al entorno que me brindaron las prácticas, no fue solo sobre

superar mis miedos, sino también sobre redefinir mi propia identidad profesional. El diseño, al igual que muchas otras profesiones, aunque al principio fue incómodo y desafiante, terminó siendo un componente crucial de mi desarrollo profesional. Las habilidades de comunicación se transformaron, entonces, en una herramienta fundamental para expresar mis ideas, defender mis proyectos y conectar con los demás de manera efectiva, cosas que sigo usando al día de hoy, gracias a la sensibilización que me permitió este espacio de reflexión.

Este proceso me llevó a cuestionar varias cosas, ¿Por qué en todos estos años de mi carrera no aprendí en la universidad que el diseño también tiene una gran carga comunicacional? Como diseñadores, no solo somos responsables de crear objetos y sistemas, sino de construir la narrativa que rodea a esos objetos, de contar una historia que conecte con el usuario y, en muchos casos, de defender nuestras ideas ante personas que no siempre comparten nuestra visión o nuestro punto de vista. Aprender a comunicar no es una habilidad que puedes agregar y quitar cuando quieras, sino una necesidad vital en el ejercicio del diseño. En la práctica, se vuelve esencial transmitir la visión y el valor detrás de lo que creamos, porque es a través de la comunicación que realmente logramos que nuestras ideas tengan un impacto en el mundo (Bucchi & Neresini, 2008).

El diseño entonces, toma otras formas, también es comunicación, es conexión, es presentar ideas de manera efectiva. La oportunidad de trabajar en estos espacios brindados por Electrojaponesa me permitió descubrir lo esencial que es la habilidad de comunicarme y hacerlo correctamente. De ser entendida y de generar un impacto en otros más allá de lo que mi formación técnica me había enseñado. De hecho, la experiencia de ser presentada frente a la cámara y comunicarme de forma fluida y profesional, sin ser comunicadora social, se convirtió en una prueba latente de lo que significa ir más allá de los límites de nuestra educación formal. Sin duda, este aprendizaje me dejó una de muchas reflexiones de que, como estudiantes de diseño, necesitamos una educación que incluya habilidades de comunicación, gestión de marca personal y, en general, que nos prepare para todos los aspectos que componen el perfil de un diseñador profesional hoy en día. Aprender a diseñar no es solo es aprender a crear objetos en SolidWorks, sino también aprender a expresar esas ideas, a comunicarlas efectivamente y a representar nuestra profesión de manera adecuada en el mundo y la sociedad que nos rodea.

Ahora, con este descubrimiento de mi "*nueva yo*", surgía la duda: ¿Realmente el diseño era la carrera que debía haber seguido? ¿Acaso mi formación no me había preparado lo suficiente

para el entorno profesional? Hablo de esto, debido a los comentarios que siguieron después de esta etapa, donde en ocasiones eran halagadores, otras veces estaban teñidos de ironía, como "*debiste haber estudiado otra cosa*" "*serias una muy buena comunicadora*", solo aumentaban mi confusión. Estos comentarios aparentemente inofensivos desencadenaron una reflexión profunda sobre si lo que estaba haciendo realmente era válido, si las decisiones que había tomado hasta ese momento me acercaban a lo que deseaba lograr en mi carrera profesional y si tenían valía ante el sistema académico que me iba a evaluar. Estos pensamientos eran intensificados por la brecha entre lo que mi educación me había preparado para hacer y las demandas del mundo laboral. Es en este espacio de duda donde emerge una de las reflexiones más cruciales de mi etapa como practicante: el diseño, a pesar de ser la carrera que elegí, no es una disciplina aislada como tendemos a verlo nosotros como estudiantes universitarios, incluso, no solo el diseño, sino, muchas otras carreras.

De igual manera, gracias a ello, pude llegar a la conclusión de que no importa tanto el título que uno tenga, sino la disposición para seguir aprendiendo, para seguir adaptándose a los diversos retos que lleguen a la vida (personal, profesional, académica) y, sobre todo, confiar en las herramientas que ya poseemos. Aunque las circunstancias me empujaron a explorar facetas de mí misma que no sabía que existían, no me arrepiento de haber elegido el diseño como mi base profesional. Al contrario, creo que mi formación como diseñadora industrial me ha permitido mirar el mundo desde una perspectiva única, una que no solo está enfocada en lo tangible, sino también en lo emocional, en lo comunicacional, en lo estratégico. He aprendido que el diseño no es solo "*crear y ya*", sino que también involucra comprender las necesidades de las personas más allá de lo que vemos, comunicarlas de manera efectiva y generar un impacto positivo en la sociedad, sea cual sea el puesto que tengamos y al rango al que estemos ligados.

Lo que al principio me parecía un desafío casi insuperable, ahora se ha convertido en una de las experiencias más enriquecedoras de mi vida. Gracias a esa necesidad de supervivencia, fui capaz de encontrar una nueva versión de mí misma, la cual abrazó con gusto y sigo moldeando a lo que el mundo me pide, una versión que ya no ve el diseño como una tarea exclusiva del desarrollo creativo, sino como una herramienta que me permite explorar diferentes facetas de la vida, entender mejor el mundo que me rodea y transmitir emociones de una manera más eficaz con las personas. Y es que, al final, lo que realmente importa es cómo podemos usar todo lo que somos

y todo lo que aprendemos, no solo en el campo en el que nos formamos, sino en cualquier situación que la vida nos presente.

Este viaje de autodescubrimiento me ha enseñado a confiar en mis instintos, a no temerle a lo desconocido, y a saber que, aunque la vida nos ponga en circunstancias complicadas, tenemos la capacidad de adaptarnos, de crecer y de transformarnos. Hoy puedo decir con certeza que mi camino como diseñadora industrial ha sido el correcto, pero también sé que el camino no es lineal, ni mucho menos predecible. Y es precisamente en esa *imprevisibilidad* donde radica la belleza de esta carrera y de la vida misma.

Capítulo 3: El Arte de Crear

Cuando el "Chip" nunca se apaga

Al cabo de unos cuatro meses siguiendo ese ritmo de prácticas, que a veces resultaba estresante, otras tan variado que cada día me traía una sorpresa o un nuevo reto, o, simplemente dejaba lecciones inesperadas, comencé a sentir un murmullo persistente en mi mente. Era como si una parte de mí estuviera intentando señalar que algo no terminaba de encajar. A primera vista, todo parecía estar funcionando: cumplía con mis tareas, el equipo estaba satisfecho con mis resultados, y la rutina de trabajo seguía su curso. Sin embargo, ese murmullo no me permitía ignorar la sensación de que algo estaba mal, algo que había omitido, quizás, por el ritmo de trabajo con el que me habían estado llevado todo este tiempo. Con el paso de las semanas, entendí que este murmullo no era una molestia cualquiera, sino una manifestación clara de la formación que había tenido con el pasar de los años en el diseño industrial. Esa educación, que más allá de enseñarme, de lo que ya hemos venido hablando anteriormente (crear productos o sistemas), me había entrenado para observar los detalles, identificar patrones problemáticos y, sobre todo, no conformarme con aquello que podía ser mejorado. Era como si mi mente se hubiera programado para detectar esas pequeñas grietas que otros podían pasar por alto, pero que, en mi caso era lo contrario. No podía evitar analizar los contextos, empezar a cuestionar métodos y pensar en soluciones, incluso cuando la situación no lo requería explícitamente. Fue entonces cuando caí en cuenta de algo que ahora considero fundamental: el "chip" del diseñador nunca se apaga.

Este descubrimiento no solo fue revelador, sino que también resultó profundamente transformador en mi forma de aplicar el diseño. Me di cuenta de que, aunque mi rol en ese momento no involucra tareas explícitamente relacionadas con mi carrera profesional, mi forma de abordar los problemas impuestos en mi trabajo, estaba completamente impregnada en mi ser por lo que había aprendido en mi formación académica. Si bien, intentaba que cada situación que enfrentara, cada desafío que se me presentaba, se pudiera ver desde esa perspectiva de mejora continua, buscando siempre satisfacer la funcionalidad y la eficiencia que, en teoría, define nuestra profesión, tuve momentos en los que pase por alto dichas molestias, y que, si desde un inicio hubieran podido ser resueltas, mi rendimiento en la empresa hubiera sido en mayor porcentaje, más fácil.

Fue gracias a ese “chip”, que se me abrió la mirada para darme cuenta, del verdadero problema que había en mi entorno de trabajo, uno que, aunque a simple vista estuviera “bien”, en realidad, estaba plagado de piezas mal ensambladas, procesos que no fluían como deberían y sentidos de trabajo que constantemente tropezaban con pequeños inconvenientes. Lo más interesante de este proceso de entender lo que estaba pasando a mi alrededor, fue darme cuenta de cómo esa "*forma de pensar en diseño*" no solo estaba presente en mi trabajo, sino que también empezaba a filtrarse en otros aspectos de mi vida. Desde cómo organizaba mis tareas personales hasta cómo percibía los espacios y las interacciones humanas, todo parecía estar bajo el prisma del diseño. Esta experiencia me llevó a comprender que el diseño industrial empieza a convertirse en una forma de pensar que va, poco a poco, influenciando incluso nuestras decisiones más cotidianas.

Ahora bien, con esto en mente, podríamos preguntarnos: ¿qué tan profundamente nos moldea nuestra carrera profesional? ¿Hasta qué punto nuestra formación influye en la forma en que enfrentamos los desafíos, incluso aquellos que parecen estar completamente fuera del ámbito de lo que estudiamos? En mi caso, el diseño industrial no solo me había enseñado habilidades específicas; también había moldeado mi identidad, mi manera de abordar problemas y mi capacidad para encontrar soluciones. Y aunque en ese momento mi papel como practicante no estaba ligado a estas habilidades, me di cuenta de que seguían siendo una parte integral de quien soy, quizás no solo ante la academia, si no ante la sociedad misma.

Sin embargo, debo aclarar, que no todo fue tan claro desde el inicio. Esa sensación de desorden, que al principio me pareció un obstáculo externo, se transformó en una inquietud interna. Me preguntaba constantemente por qué no lograba disfrutar plenamente del puesto, por qué sentía que algo faltaba, incluso cuando estaba cumpliendo con mis tareas de manera satisfactoria. Después de mucha reflexión, entendí que el problema no estaba en el entorno, sino en mi necesidad de encontrar sentido en lo que hacía, cómo y por qué se llevaba a cabo e incluso preguntarme ¿a qué medio o fin debo llegar? El diseño me había enseñado a buscar siempre el “por qué” detrás de las cosas, a cuestionar no solo el qué y el cómo, sino también el propósito de cada acción. Y aunque uno como practicante no requiere ese nivel de análisis, no podía evitar hacerlo.

Este enfoque analítico y crítico, que me había sido tan natural en el ámbito académico, empezó a entrar en conflicto con el rol práctico y más operativo que estaba desempeñando en ese momento. Así, el "*chip*" seguía funcionando, aunque el contexto fuera diferente y no

necesariamente se pidiera esa profundidad de análisis a la que estábamos acostumbrados a encontrarnos en el ámbito académico. Lo curioso fue que me di cuenta de que ese circuito integrado no era un obstáculo, sino más bien, una herramienta poderosa. Al final, más que un desafío, esa necesidad de encontrar sentido y orden en medio de la aparente desorganización se convirtió en la clave para lograr algo valioso en mi etapa como practicante. Sin darme cuenta, estaba utilizando mis principios de diseño, aquellos que me habían enseñado a pensar en el contexto y en las soluciones más eficientes, para analizar mi entorno laboral y encontrar maneras de mejorarlo, aunque fuera de manera indirecta.

Conociendo el desorden

Sin embargo, a medida que avanzaba, empecé a notar algo extraño: algo en el flujo de trabajo, en las interacciones y en la gestión de los proyectos me parecía inconsistente, algo que no lograba identificar con precisión pero que sentía cada vez más presente. Al principio, intenté restarle importancia. Pensé que quizás la falta de experiencia me estaba haciendo percibir las cosas de manera errónea o que simplemente era cuestión de tiempo para comprender bien los procesos. Sin embargo, esa sensación de que algo no estaba funcionando comenzó a intensificarse. Las tareas que parecía realizar sin dificultad al principio, ahora me resultaban cada vez más desorganizadas, a menudo sin un orden claro, lo que me llevó a cuestionar la estructura detrás de los proyectos.

El proceso de trabajo en general también resultaba ser un tanto ambiguo. Los plazos de entrega, aunque establecidos, muchas veces no eran realistas ni se ajustaban a la carga de trabajo a la que tenía que hacerme responsable. Esto resultaba en una constante sensación de apresuramiento y presión, sin espacio para reflexionar ni para asegurarse de que el trabajo se estuviera haciendo de la manera más efectiva posible, simplemente debía cumplir y ya. Además, se repetían tareas o se me delegaban responsabilidades sin un análisis adecuado de la carga de trabajo, lo que generaba confusión sobre qué debía de hacer, cuándo debía hacerlo y a que darle más importancia que lo otro, empezando a priorizar cosas de ultimo minutos sobre pendientes que ya tenía con anterioridad. Incluso, entre tanto que hacer, las fechas importantes, a las que también en su momento yo debía de hacer un reconocimiento, se me pasaban, lo que más de una vez me genero un llamado de atención, y un freno en los demás trabajos, para cumplir a último minuto lo de ese día.

Lo que me resulta particularmente desconcertante incluso a la fecha, era la falta de una estructura que facilitara el seguimiento de las tareas, más aún cuando en realidad, no tuviera a nadie que me estuviera recordando lo que debía de hacer, lo que se traducía a un: "*debía defenderme y organizarme como pudiera*", solo para no olvidar nada de la magnitud de trabajo que solía tener frecuentemente. No existían herramientas o métodos claros para monitorear el progreso de los proyectos o la asignación de responsabilidades. Esto provocaba que los proyectos parecieran avanzar sin una línea recta, con muchos baches y retrasos que no siempre se explicaban con claridad. Era como si se trabajara en piloto automático, pero sin una dirección clara, sin saber hacia dónde me dirigía o a donde terminaba el proyecto en su totalidad. Aunque se trataba de un puesto de trabajo que parecía trabajar adecuadamente, algo en mi interior me decía que no estaba siendo lo suficientemente eficiente, ni a nivel organizativo ni a nivel operativo.

Incluso, ahora viéndolo de esta manera, recuerdo muy bien que, al llegar tuve que tomarle una foto a lo que vendría siendo el plan de "operaciones y guías" que debía tener en cuenta al momento de realizar alguna tarea que me había sido asignada, algo que estaba escrito en un papel de un cuaderno y a punta de "puño y letra" (Imagen 4). Este método, lejos de facilitar mi trabajo, exponía una evidente falta de organización. La ausencia de una herramienta de gestión adecuada o de un sistema centralizado me ponía en una posición incómoda, ya que no tenía una manera eficiente de consultar mis tareas, hacer un seguimiento claro o verificar si algo estaba fuera de lugar. Esta falta de formalidad convertía lo que debería haber sido un proceso sencillo en una tarea compleja. En lugar de simplificar mis responsabilidades, esta improvisación las multiplicaba. Me encontraba constantemente buscando entre las fotos de mi teléfono, revisando notas dispersas y tratando de recordar detalles importantes sin ningún sistema que me ayudara a priorizar o estructurar adecuadamente las tareas. Lo que parecía un detalle menor, en realidad representaba un problema significativo: la gestión ineficiente no solo consumía más tiempo del necesario, sino que también aumentaba la probabilidad de cometer errores o de pasar por alto aspectos importantes del trabajo.

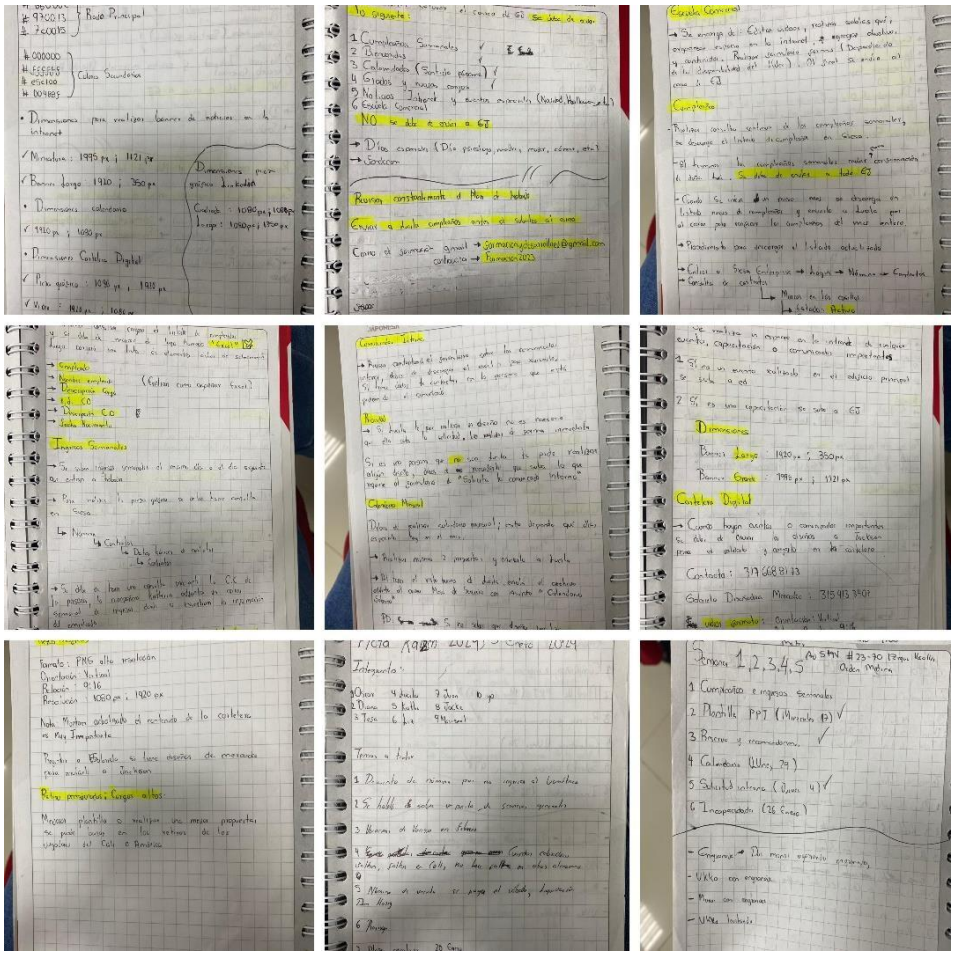


Imagen 4*: Plan de Operaciones y Guías escrito en unas hojas de cuaderno*

Es esta falta de claridad en los procesos de trabajo y la desorganización generalizada lo que comenzaban a tener un impacto negativo no sólo en cómo empezaba a sentirme con el puesto, sino también en la productividad de los procesos que de alguna manera estaban conectados con los que yo hacía. La sensación de estar haciendo mucho sin realmente avanzar comenzaba a ser cada vez más evidente. Era como si el sistema estuviera roto, pero ninguna de las personas que pasaron por mi cargo de practicante se hubieran percatado o incluso, hubieran decidido hacer algo al respecto. El desorden, aunque no tan obvio al principio, se estaba mostrando de una forma cada vez más palpable a medida que pasaban los meses. No sólo se trataba de la acumulación de tareas, sino de la falta de una estructura coherente que me permitiera realizar mis actividades de manera efectiva y alcanzar los objetivos a tiempo. El desajuste entre lo que se esperaba de mí y la manera en que se gestionaban las tareas era, por supuesto, una fuente constante de frustración para mí,

adicionalmente, debemos adicionarle el estrés que me generaba el no cumplir adecuadamente con mis deberes.

Necesitaba encontrar la forma de que todo tuviera más sentido, de conectar esos puntos aislados que existían dentro de las diferentes actividades de mi puesto. Esta inquietud se convirtió en un desafío personal: ¿cómo podía intervenir en un entorno tan fragmentado? ¿Cómo hacer para que todos los esfuerzos individuales, pudieran generar un impacto positivo y realmente mejorar los procesos? Lo que más me sorprendió es que, a pesar de no contar con un equipo de apoyo, mi formación me seguía impulsando a pensar más allá de mis tareas diarias, me animaba a identificar un patrón en el caos, y a encontrar formas de mejorar lo que parecía inamovible.

Mi puesto como practicante de comunicaciones y bienestar era, en esencia, una tarea de autogestión. No había un equipo con quien compartir responsabilidades, delegar tareas o siquiera debatir ideas. Todo recaía sobre mí. En un rol como el mío, el desorden no era simplemente un inconveniente; era un obstáculo real para la eficiencia y el cumplimiento de mis responsabilidades. La falta de sistemas para organizar las tareas se hacía evidente en cada proyecto que emprendía. Las indicaciones solían ser vagas o dispersas, y la mayoría de las veces, los plazos no estaban definidos con precisión. Esto me obligaba no solo a realizar las tareas asignadas, sino también a diseñar el método para ejecutarlas de manera efectiva, algo que, aunque formaba parte del desafío, también generaba una constante sensación de incertidumbre.

Además, el alcance de mi rol no siempre estaba claramente definido. Como practicante, mi responsabilidad no se limitaba únicamente al diseño de piezas visuales o a la gestión de tareas administrativas. También abarcaba la conceptualización de actividades, la coordinación de detalles y la administración integral de las plataformas digitales de la empresa, incluyendo redes sociales como LinkedIn y YouTube, la intranet corporativa y la gestión de todo lo que se enviaba por correo electrónico. Cada una de estas tareas exigía un nivel de cuidado y precisión para garantizar que todos los elementos cumplieran con los estándares requeridos y reflejarán la identidad profesional de la organización de manera efectiva, pero, ¿Cómo lograba sobrellevar todo esto sin una guía clara que indicará qué subir? ¿cuándo hacerlo? ¿y cómo llevarlo a cabo?

Trabajar sola significaba entonces que no tenía un espacio para retroalimentación inmediata. Cada decisión que tomaba debía ser evaluada por mí misma, lo que aumentaba la presión de hacerlo todo de manera impecable desde el principio. Aunque esto me dio una gran

libertad creativa, también me enfrentó al reto de asumir la responsabilidad total de cada proyecto, sin margen para errores significativos. Con el tiempo, esta experiencia me llevó a reflexionar sobre la importancia de los sistemas organizativos en cualquier entorno laboral, especialmente cuando se trabaja de manera independiente y aún más, cuando eres nuevo en este mundo, donde en vez de asumir que sabes cómo vas a solucionar las cosas, se te pueda facilitar entenderlas de una manera poco compleja. La ausencia de un marco claro no solo dificultaba mi trabajo, sino que también limitaba mi capacidad para planificar a largo plazo o priorizar proyectos de manera estratégica. Sin una estructura, cada tarea parecía urgente, y cada día se sentía como una carrera contrarreloj.

Esta situación no sólo subrayó la necesidad de contar con herramientas adecuadas para la gestión de tareas, sino que también me llevó a comprender el valor de la autogestión y la proactividad en un entorno laboral, cosas fundamentales y valiosas para una empresa. Aunque la ausencia de un equipo y de sistemas establecidos complicaba mi trabajo, también me impulsó a desarrollar un enfoque más crítico y reflexivo sobre cómo mejorar los procesos y sobre qué herramientas podría implementar desde mi conocimiento en el diseño para facilitar el flujo de trabajo. Aún sin haber identificado una solución clara en ese momento, sabía que mi formación y mi capacidad para analizar sistemas serían fundamentales para abordar estos retos. El desafío no era simplemente cumplir con las tareas asignadas; era entender el caos, analizarlo y transformarlo en un sistema que no solo hiciera mi puesto más eficiente y organizado, sino que también pudiera servir como base para las futuras generaciones de practicantes que ocuparán ese rol. Mi objetivo entonces, empezaba a girar en torno al crear “un algo” que perdurará más allá de mi tiempo en la empresa, un legado funcional que permitiera a quienes llegarán después enfrentar menos incertidumbre y trabajar con mayor claridad y propósito.

Diseñando orden en el caos

Con esa idea en mente, comencé a reflexionar sobre cómo podría materializar ese “algo” que no sólo respondiera a las necesidades inmediatas del puesto, sino que también empezará a aportar orden a un entorno caracterizado por la improvisación y la falta de estructura. Esa sensación constante de buscar entre notas dispersas, lidiar con instrucciones ambiguas y navegar en un flujo de trabajo fragmentado no solo era frustrante para mí, sino que además afectaba la calidad y la eficiencia de lo que entregaba. Fue precisamente esta incomodidad la que me impulsó a actuar.

Mi punto de partida fue sencillo: identificar lo que estaba fallando y encontrar una forma de organizarlo. Sabía que no podía seguir dependiendo de métodos improvisados, y mucho menos de un papel escrito a lápiz en una foto en algún lugar de mi teléfono como única guía de trabajo. Comencé a observar con más detalle las tareas que realizaba y las conexiones entre ellas. ¿Qué se repetía? ¿Qué faltaba? ¿Cómo podía hacer que el flujo de trabajo fuera más claro y eficiente? Era necesario entonces evaluar las actividades recurrentes que realizaba, empezar a identificar patrones y puntos críticos que parecían obstaculizar el progreso. El caos, aunque incómodo, también era un lienzo en blanco. Comprendí que no necesitaba un plan perfecto desde el inicio, solo un esquema inicial que pudiera evolucionar conforme enfrentará los retos y entendiera mejor las necesidades del puesto en el que me encontraba. No tenía sentido perder tiempo intentando diseñar una solución detallada desde cero cuando la prioridad era resolver el problema de manera práctica y rápida. Decidí enfocarme en s*implificar* lo complicado, en *estructurar* lo disperso, y en *crear* una herramienta que pudiera ofrecerme claridad en medio del desorden.

La clave radicaba entonces, en cómo sería capaz de encontrar una solución que cumpliera con estas características anteriormente mencionadas. Sabía que, dado que el puesto de practicante en el que me encontraba, iba a ser ocupado por diferentes personas cada semestre, cualquier sistema que implementara debía ser intuitivo y fácil de entender. No podía permitirme diseñar algo complejo que dependiera de instrucciones complicadas o conocimientos previos; tenía que ser algo que cualquier persona pudiera seguir con facilidad desde el primer día. El reto no estaba en crear un sistema perfecto, sino en hacer algo que fuera lo suficientemente sencillo para que, al ser adoptado, no generará un choque, sino que facilitara las tareas diarias. Pensaba en cómo podía simplificar la carga de trabajo que conllevaba la gestión de diversas plataformas, fechas especiales y los diferentes imprevistos que se vieran en el día a día. En lugar de dejar que las tareas se convirtieran en algo difuso o que dependiera de la memoria de cada persona, empecé a diseñar de a poco, un esquema que permitiera visualizar claramente qué se debía hacer y cuándo. Sabía que debía incluir un registro detallado de tareas y plazos, para que cada persona que asumiera el puesto pudiera comprender de inmediato su rol y las expectativas sin tener que empezar desde cero.

La solución que se me ocurrió se basaba en estructurar el trabajo de manera que no solo fuera eficiente, sino también adaptable. La flexibilidad era clave: no se trataba de imponer reglas rígidas ni de crear un sistema que limitará la creatividad o la autonomía de quienes lo usaran, sino

de proporcionar una base clara que orientara la dirección del flujo de trabajo. El plan debía ser una herramienta que se pudiera ajustar a las necesidades cambiantes del puesto sin perder la efectividad que ofrecía. Esto no era un proyecto premeditado ni diseñado con objetivos específicos en mente; en realidad, nació de un deseo personal de aliviar las tensiones diarias que la desorganización me generaba, tanto en mi rol como en los resultados que debía entregar.

Y, debo hacer un espacio para hacer un reconocimiento a mi formación académica, pues fue gracias a esta que pude empezar a abordar este desafío. Al estar acostumbrada a descomponer problemas complejos en partes manejables y a buscar soluciones prácticas y funcionales, pude aplicar este enfoque sistemático para estructurar el trabajo en lugar de simplemente seguir el flujo caótico que existía. Mi objetivo era crear un esquema que no solo organizara las tareas de manera eficiente, sino que también proporciona un sentido de continuidad y propósito. A través de este proceso, aprendí también el diseño puede crear sistemas que faciliten la interacción y la resolución de problemas, sin importar el área en la que se apliquen.

Este proceso de creación y desarrollo del plan de comunicaciones y bienestar fue, en muchos sentidos, un ejercicio de observación y reflexión constante. Al principio, la idea de crear algo estructurado en medio del caos parecía una tarea monumental y tenía que tener en cuenta el tiempo que me quedaba para poder al menos dejar algo bien hecho para la siguiente persona, pero pronto me di cuenta de que lo primero que debía hacer era desglosar todo lo que debía ser organizado, clasificado y gestionado. No era solo una cuestión de crear un plan de tareas; se trataba de comprender profundamente el entorno en el que trabajaba, lo que incluía los recursos disponibles, las limitaciones de tiempo y la naturaleza dinámica de las responsabilidades que debía asumir.

Para comenzar, hice un mapeo detallado de todas las tareas que realizaba, observando cada una de ellas como un componente dentro de un sistema más amplio. Este análisis inicial me permitió identificar los puntos más críticos que generaban desorganización: los plazos imprecisos, la falta de un lugar único donde almacenar información, y la dispersión de las responsabilidades que no estaban claramente delimitadas. A partir de ahí, comencé a clasificar las actividades en diferentes categorías: las tareas diarias, las semanales, las mensuales, las bimestrales y las trimestrales, incluso las más esporádicas o que surgían por demandas específicas, como los eventos o actividades puntuales de bienestar organizacional. El siguiente paso fue priorizar estas tareas, un

proceso que resultó ser fundamental. Entendí que no todas las tareas tenían la misma urgencia o impacto, por lo que desarrollar una escala de prioridades me permitiría organizar mejor mi tiempo. Esto no solo me ayudó a cumplir con lo más urgente, sino que también me dio una visión más clara de qué proyectos necesitaban más atención, y cuáles podían esperar. En paralelo, también comencé a diseñar un cronograma de trabajo, estableciendo un calendario donde cada tarea tuviera su espacio definido, con fechas de entrega claras. Esto no solo me dio un sentido de control, sino que también permitió prever con antelación los momentos más cargados de trabajo, lo que facilitó la gestión de mi tiempo y evitó la sobrecarga.

Lo que más me ayudó durante este proceso fue pensar en el plan como un organismo vivo, algo que debía adaptarse a las necesidades cambiantes del puesto e incluso de la empresa misma. Al principio, me limité a estructurar lo que ya existía, pero conforme fui avanzando, me di cuenta de que también debía anticipar lo que podría ser necesario en el futuro. Así, además de organizar las tareas cotidianas, dejé espacio para agregar nuevos proyectos o iniciativas a medida que surgieran. Esta capacidad de adaptarse y prever fue esencial, pues no solo respondí a las demandas inmediatas, sino que también creé una estructura flexible que podía evolucionar y ser modificada cuando fuera necesario (Imagen 5).

En cuanto al bienestar organizacional, uno de los aspectos más importantes fue entender cómo integrar estas actividades dentro del plan sin que se sintieran como tareas adicionales o secundarias. Mi enfoque fue asegurarlas un lugar central dentro de la estructura de trabajo, como parte integral de la rutina diaria dentro de las comunicaciones. Esto no solo ayudó a mantener el balance entre ambas áreas de responsabilidad, sino que también permitió que el bienestar no fuera visto como un "extra", sino como un componente esencial de la cultura organizacional a la que me veía envuelta. El desarrollo de este plan no se basó únicamente en la organización del trabajo, sino también en crear una herramienta que mejorará la calidad del mismo. La implementación de este sistema empezaba entonces, a permitir que cada tarea tuviera un propósito claro, no solo dentro de mi propio flujo de trabajo, sino también dentro de un contexto más amplio, en el que todas las actividades estuvieran alineadas hacia los objetivos de la empresa.



Imagen 5: *Diseño del Plan de Trabajo Bienestar y Comunicaciones*

Este proceso me enseñó que, muchas veces, la solución más efectiva no es la más compleja, sino aquella que se ajusta mejor a las necesidades inmediatas. Como estudiantes, solemos confundir lo complejo con lo avanzado, creyendo que, al demostrar habilidades complicadas, nos ganaremos el reconocimiento y lograremos destacar. Pero en la realidad laboral, el valor reside a menudo en lo simple, en lo funcional, en lo que puede ser entendido y replicado sin esfuerzo. Al principio, no contaba con un plan detallado ni con una estrategia sofisticada; solo con la necesidad urgente de organizar un caos que parecía inabarcable. Fue entonces cuando decidí abordar ese desorden con un enfoque práctico, y fue allí donde descubrí que la simplicidad bien aplicada tiene un poder transformador. Un ejemplo claro fue la creación de esta hoja de Excel, a simple vista una

herramienta básica pero efectiva, que detalla qué debía hacerse, cuándo y cómo entregarlo. Esta solución marcó una diferencia abismal en mi capacidad de gestionar las tareas diarias y en la eficiencia del puesto. Sin embargo, al implementar esta estructura, me enfrenté a una realidad incómoda: la magnitud del trabajo que recaía sobre el cargo de un practicante como el mío. ¿Era esto normal? ¿Era razonable que un puesto diseñado para alguien en formación implicara una carga de responsabilidades tan extensa?

Estas preguntas me llevaron a reflexionar sobre la percepción común de que los practicantes realizan tareas simples o de menor impacto. En mi experiencia, la realidad era todo lo contrario. Las responsabilidades que asumí excedían, en muchas ocasiones, lo que uno esperaría de un rol temporal. Este plan de trabajo no solo evidenció las demandas del puesto, sino que desnudó una problemática mayor: el cargo no parecía estar diseñado para un practicante, sino para una posición fija que requería continuidad, experiencia y un nivel de compromiso que superaba las expectativas razonables para un aprendiz. ¿Cómo es posible que un puesto temporal cargue con tantas exigencias? ¿Qué dice esto sobre cómo las empresas ven y utilizan a los practicantes? Y, sobre todo, ¿cómo esto afecta la percepción de los estudiantes que se enfrentan a un entorno laboral por primera vez? Estas son preguntas que no solo invitan a la reflexión, sino que también abren un debate sobre los límites del aprendizaje y la explotación disfrazada de oportunidad. Este análisis no busca criticar el sistema en el que participé, sino más bien exponer las dinámicas que a menudo quedan invisibles y que, sin embargo, son cruciales para entender el lugar del practicante en el mundo laboral.

En última instancia, esta experiencia no solo me permitió desarrollar herramientas para enfrentar la carga de trabajo, sino también cuestionar cómo se diseñan y estructuran estos roles. Este cuestionamiento es quizás una de las lecciones más valiosas que me llevo: entender que la verdadera transformación no solo ocurre en la resolución de problemas, sino en la capacidad de identificar las raíces del desorden y replantear las estructuras que lo componen. El impacto del plan fue inmediato, y lo que antes era un flujo de trabajo desordenado empezó a adquirir estructura y coherencia. Las tareas, que anteriormente se realizaban de forma aislada, empezaron a alinearse con una lógica que las conectaba entre sí, y de repente, el caos que había predominado en mi día a día (que en su momento no había notado a esta magnitud) se convirtió en una serie de pasos definidos, cada uno con un propósito claro. Esto no solo me permitió organizar mejor mi tiempo,

sino que también cambió la manera en que percibía mi trabajo. De repente, entendí cómo cada actividad que realizaba, ya fuera la gestión de las redes sociales, la organización de actividades de bienestar o la actualización de la intranet, tenía un impacto directo en el conjunto de los objetivos del área. Cada tarea adquirió un valor más grande que el simple cumplimiento de un deber, sino que se insertó dentro de un proceso más amplio, donde el resultado de mis acciones tenía una relación directa con el bienestar organizacional y la eficiencia del equipo.

Este cambio de perspectiva fue más allá de la organización de tareas; fue un cambio en la forma en que entendía mi rol dentro de la empresa. Al tener una estructura clara, comencé a visualizar mi trabajo de manera más estratégica, a empezar a cuestionarme cómo lo que hacía se conectaba con los objetivos planteados, aunque estos no fueran explícitos, y a reflexionar sobre cómo cada pequeña acción podría contribuir a una mejora más global. Ya no me sentía como un engranaje más dentro de un sistema aleatorio, sino como una profesional que contribuía de manera concreta a los resultados generales. La sensación de estar "trabajando con propósito" no solo me dio una motivación renovada, sino que también me permitió ser más eficiente, porque entendí que el tiempo que invertía en cada tarea no solo tenía valor por el resultado inmediato, sino por cómo se conectaba con el éxito general de la organización.

Además, este proceso me enseñó la importancia de la autonomía y de cómo, dentro de un sistema organizado, uno puede sentir una mayor libertad para tomar decisiones informadas. Sin la necesidad de estar constantemente pidiendo clarificaciones o esperando instrucciones, pude actuar con mayor confianza, sabiendo que mis decisiones no solo estaban alineadas con los objetivos del puesto, sino que también contribuyen al bienestar y la eficiencia organizacional dentro de este. Esto también se conectaba con la autoeficacia de la cual hablamos anteriormente de la mano de Bandura (1997), en donde podía empezar a sentir que podía tomar decisiones y ver los resultados de mi trabajo de manera clara me dio una sensación de control y empoderamiento, lo que, en última instancia, me motivó a seguir mejorando los procesos y buscando nuevas formas de optimizar el trabajo.

Si bien la estructura inicial que implementé fue fundamental, el trabajo en un entorno tan dinámico y cambiante me mostró que, incluso los planes más efectivos, deben ser adaptables. En este caso, el plan de comunicaciones y bienestar no era un proyecto rígido, sino un marco flexible que permitía ajustes según las necesidades y las circunstancias. Este enfoque me permitió no solo

adaptar el plan a medida que las condiciones cambiaban, sino también prever posibles desafíos futuros a los que se verían mis colegas practicantes y anticipar soluciones para estos. Este proceso me enseñó que la organización y la claridad son esenciales para trabajar de manera efectiva y con propósito, cosa fundamental dentro del ámbito laboral. La estructura no solo facilitó el flujo de trabajo, sino que me dio una visión más clara de cómo mi trabajo encajaba dentro de la estrategia; este paso, fue el comienzo de una transición de ser una simple ejecutora de tareas a convertirme en una profesional que entendía cómo cada acción tenía un impacto en el panorama general. Este cambio no solo mejoró mi desempeño, sino que también incrementó mi sentido de pertenencia y mi compromiso con la empresa, pues ahora comprendía de manera más profunda cómo mi contribución individual era clave para el éxito colectivo.

Este ejercicio de "*diseñar dentro del caos*" empieza entonces a convertirse en un proceso que va más allá de la simple organización de tareas o la creación de sistemas estructurados. En esta experiencia vivida, fue un acto profundamente reflexivo, en el que el reto no fue solo mejorar el entorno en el que trabajaba, sino también descubrir nuevas formas de pensar y de abordar los problemas. Fue, en esencia, un ejercicio de pensar profesionalmente, en el que se puso en juego no solo mi habilidad para organizar las cosas establecidas, sino mi capacidad para encontrar valor en los aspectos más desordenados de mi entorno laboral.

Lo primero que aprendí es que el caos no es algo que deba temerse, sino una fuente potencial de innovación. En muchos sentidos, la falta de estructura o las deficiencias en los procesos existentes abren un espacio para la creación espontánea de soluciones. Sin embargo, esta capacidad para generar ideas nuevas en medio del desorden requiere una profunda comprensión del contexto y una gran dosis de autonomía. Como practicante, trabajé sola, lo que, aunque al principio me parecía una desventaja, terminó siendo una oportunidad para probar mi capacidad de tomar decisiones sin el peso de jerarquías o estructuras formales. Esta autonomía me permitió pensar de manera no convencional, ya que no me vi limitada por expectativas externas, sino guiada por mi propio sentido de lo que debía mejorarse. Al mismo tiempo, diseñar dentro del caos me llevó a cuestionar la naturaleza misma del trabajo en equipo. En muchos entornos profesionales, se cree que la colaboración es la clave para generar soluciones efectivas. Sin embargo, mi experiencia me mostró que el trabajo en solitario también puede ser altamente productivo si se cuenta con la disciplina y la visión necesaria. Esto no significa que la colaboración no sea valiosa,

pero sí subraya la importancia de la autogestión y la capacidad de tomar decisiones informadas por uno mismo.

Este proceso también me permitió reflexionar sobre las limitaciones impuestas por los métodos tradicionales de trabajo. Como diseñadores, estamos acostumbrados a pensar en términos de soluciones concretas para problemas específicos. Sin embargo, trabajar en un entorno desorganizado me enseñó que, a veces, las soluciones no tienen que ser físicas. A veces, se trata simplemente de estructurar mejor lo que ya está disponible, de optimizar recursos que de otro modo pasarían desapercibidos. Después de todo, este ejercicio de crear el plan de trabajo de comunicaciones y bienestar, aunque impulsado por el deseo inmediato de mejorar mi entorno, también fue un acto de aprecio por el proceso de transformación y el lugar de trabajo en el que me encontraba. A través de este ejercicio, no solo mejoré la eficiencia de mi puesto, sino que también aprendí a valorar la improvisación controlada como una habilidad clave en cualquier entorno profesional. Aprendí que la perfección no siempre es el objetivo; a veces, la mejora continua, el aprender de los errores y el ajustar el enfoque según lo que el entorno exige, son los verdaderos motores del progreso.

Así, el diseño dentro del caos se convierte en una herramienta no solo para resolver problemas inmediatos, sino también para desarrollar una nueva forma de pensar y de actuar frente a los desafíos dados por nuestro mismo entorno.

Reflexiones Finales

Es entonces, que al finalizar este recorrido, me doy cuenta de todo lo que he aprendido a lo largo de mi práctica profesional y de los desafíos que me enfrentaron, pero también de cómo esos mismos desafíos me ayudaron a crecer, a descubrir facetas de mí misma que no conocía y, lo más importante, a entender que el verdadero aprendizaje no solo viene de la academia, sino también de la experiencia del mundo, de enfrentarse a lo desconocido, de aprender a gestionar el caos y de encontrar en él la oportunidad para innovar. Cada tarea, por más pequeña que fuera, y cada reto, por más complicado que pareciera, se convirtió en una oportunidad para descubrirme y adaptarme, y aunque muchos de estos desafíos fueron incómodos o desafiantes, todos ellos fueron vitales para que hoy esté donde estoy, instalada en un mundo laboral que no solo ha transformado mis habilidades, sino también mi perspectiva sobre lo que significa realmente trabajar con propósito y compromiso.

Lo que más me llevo de esta experiencia, más allá de los conocimientos técnicos o de la posibilidad de poder implementar de alguna manera lo que durante el transcurso de estos años académicos he aprendido, son las habilidades personales que desarrollé: la resiliencia, la capacidad de adaptación, la importancia de la organización, y la habilidad de tomar decisiones y gestionar la incertidumbre. A lo largo de mi tiempo en las prácticas, me di cuenta de que, a menudo, el valor real no radica en la perfección o en la ausencia de dificultades, sino en cómo elegimos verlas y responder ante ellas. Esta es una lección que guardaré siempre en mi corazón, porque sé que será una guía fundamental en mi carrera profesional y en la vida misma, pues, cada dificultad se convirtió en una piedra angular sobre la que pude construir algo más sólido dentro de lo que soy como persona y como futura profesional.

Y si lo pienso bien, todo este proceso de crecimiento y aprendizaje durante mis prácticas guarda una sorprendente similitud con el nacimiento de una estrella. Al igual que una estrella, mi trayectoria comenzó en un entorno aparentemente desordenado y lleno de incertidumbre. Al principio, todo parecía un nada, como una nebulosa de dudas, miedos y tareas fragmentadas. Pero al igual que el gas y el polvo que se agrupan bajo la gravedad para formar una estrella, cada una de mis experiencias, aunque dispersas e inciertas, se fueron uniendo, formando una estructura más clara y apuntando a una dirección a la cual debía de dirigirme.

Cada reto al que me enfrenté fue como la presión interna que impulsa a una estrella a realizar la fusión en su núcleo, transformándola en una fuerza más poderosa. Sin darme cuenta, esos desafíos me empujaban a convertirme en una versión más fuerte y más definida de mí misma y aunque en el principio el camino no estaba claro y el proceso fue lento, con el tiempo comprendí que lo que parecía desordenado y caótico tenía un propósito más grande. La energía y la determinación con las que afronté cada obstáculo me permitieron encontrar mi lugar y crecer profesionalmente. Hoy, al mirar atrás, reconozco que mis prácticas fueron una etapa de formación continua, un proceso de acumulación de experiencias que me permitió transformarme, volviéndome más sólida y capaz de iluminar no solo mi propio camino, sino también el de los demás. Este viaje, lleno de momentos de incertidumbre y desafíos inimaginables, me enseñó que el verdadero crecimiento no sucede en un entorno perfecto, sino en esos momentos en los que nos enfrentamos al *"no sé"*, lo analizamos y, a través de la reflexión y la acción, lo transformamos en algo significativo y valioso.

El final de este proceso, al igual que el de una estrella que explota en una supernova, representó para mí una liberación. En lugar de sentirme abrumada por las expectativas o la falta de estructura, empecé a ver la oportunidad de transformarme en algo más valioso para la sociedad. Este proceso de "nacer" y "explotar" en medio del caos me permitió comprender de manera profunda que debemos enfrentarnos a las dificultades, adaptarnos y crecer sin miedo al qué dirán, ni a cumplir expectativas irreales. A lo largo de este viaje, aprendí a liberarme de los pesos ajenos que no me corresponden, entendiendo que la verdadera transformación viene de la capacidad de dejar atrás las presiones innecesarias y concentrarse en lo que realmente importa: el crecimiento personal y profesional. Esta analogía con el nacimiento de una estrella refleja perfectamente el viaje que hice en mis prácticas: desde el caos y la incertidumbre, hacia la capacidad de irradiar una nueva comprensión y visualización de mi papel en el mundo profesional desde un lente más amplio al que inicialmente había adoptado.

Es por eso que este ensayo, que representa mi evolución durante mis prácticas, lleva el nombre de "Nace una estrella". Porque, al igual que las estrellas, mi formación, aunque en su inicio fue incierta y dispersa, se ha consolidado en algo más brillante y definido, con la capacidad de guiarme hacia mi futuro profesional. La práctica no sólo me enseñó cómo trabajar, sino cómo ajustarme, crecer y encontrar mi lugar en el mundo laboral, de la misma manera en que una estrella

encuentra su brillo en el vasto universo. Ahora con esta nueva mentalidad, estoy lista para enfrentar lo que el futuro me depare sin dejar de lado mis raíces.

.

Carta: Gracias por no temer

Quisiera tomarme un momento para agradecerte desde lo más profundo de mi ser. A ti, que tomaste la decisión de lanzarte al vacío sin certezas, a ti que, a pesar de las dudas y el miedo, decidiste enfrentarte a lo desconocido. No sé si alguna vez lo supiste, pero lo que hiciste en ese momento fue la base sobre la que ahora se construye todo lo que soy y todo lo que estoy logrando. Gracias por abrirte a nuevas oportunidades, por abrazar el caos de las prácticas, por estar dispuesta a aprender en medio de la incertidumbre. Fue esa disposición la que, poco a poco, nos llevó a descubrir lo que somos capaces de hacer.

Me has enseñado una lección invaluable: que la verdadera fuerza no radica en buscar la aprobación de los demás ni en cumplir expectativas ajenas, sino en ser fiel a uno mismo. En esas primeras semanas de incertidumbre, mientras todo a tu alrededor parecía desmoronarse y el desorden reinaba, fuiste capaz de mirar más allá, de pensar que, aunque la situación era difícil, había algo en ti que podía transformarla. No te rendiste cuando las circunstancias parecían no tener sentido, y eso hoy, es la base de lo que soy: una persona que no tiene miedo a no tener todas las respuestas, pero que se atreve a buscar las soluciones, sabiendo que cada paso, por pequeño que sea, es un avance hacia lo que está por venir.

Sé que no fue fácil. Había días en los que las dudas te invadían, cuando sentías que la carga era demasiado pesada o cuando pensabas que todo lo que hacías no era suficiente. Pero, en esos momentos, no te diste por vencida y seguiste con tu alegría y tu motivación a ser mejor. Te diste espacio para crecer, para equivocarte y aprender, para adaptarte, para cambiar el lente con el que veías el mundo. Gracias a esos momentos, hoy puedo decir que no tengo miedo a enfrentar lo que me depara el mundo laboral, sino que sé ahora cómo estructurarlo, cómo darle sentido, cómo aprovecharlo para crear algo que sea más grande que lo que se ve a simple vista. Me siento increíblemente orgullosa de ti. Porque sin esos riesgos que tomaste, sin esa capacidad de ponerte en el borde de lo desconocido, no estaríamos donde estamos hoy. No tendríamos las oportunidades que ahora se nos presentan. Pero más importante aún, no tendríamos la capacidad de verlas, porque fue gracias a ese proceso, que pudimos aprender a confiar en nosotras mismas, a confiar en nuestra capacidad para adaptarnos y reinventarnos, para ver que la verdadera transformación viene cuando decidimos mirar hacia dentro, sin perder nuestra esencia en el camino.

Es fácil dejarse arrastrar por la presión externa, por el qué dirán, por el sí está bien o está mal, por el deseo de ser reconocidas o de cumplir con lo que otros esperan de nosotras. Pero tú, lograste entender que lo importante es seguir siendo nosotras en todo momento, sin dejar que las expectativas ajenas nos definan, además de que, aprendimos a poner límites a las cosas que van más allá de nuestras capacidades y frenar a las personas que nos empiezan a exigir más de lo debido o incluso, frenarnos a nosotras mismas para no salir lastimadas en el proceso. Ese es el mayor regalo que hoy me haces es el recordatorio constante de que la verdadera grandeza radica en seguir mejorando, no para demostrar a los demás, sea una empresa, un profesor, un familiar, un amigo, de lo que podemos hacer, sino para sorprendernos a nosotras mismas con lo que somos capaces de crear cuando dejamos de temerle al caos y empezamos a transformarlo.

Así que quiero que sepas que no solo estoy profundamente orgullosa de ti, sino también enormemente agradecida. Gracias, por haber tomado esos riesgos que al principio parecían tan inciertos, por haberte enfrentado a lo desconocido sin saber a ciencia cierta qué depararía el futuro. Gracias por haber confiado en que, aunque el camino no se mostraba claro, sabías que, al caminar, todo se iría aclarando poco a poco. En esos momentos de incertidumbre, supiste que el acto de avanzar, aunque fuera en medio de la niebla, era lo que realmente importaba. Esa es una de las lecciones más valiosas que me has dado: el entendimiento de que, en muchas ocasiones, el verdadero crecimiento no se encuentra en tener todo bajo control, ni en conocer cada paso con anticipación, sino en nuestra capacidad para seguir adelante a pesar de la incertidumbre.

Al final, gracias a ti aprendí que el verdadero progreso no depende de la perfección o de la seguridad de que todo saldrá como lo planeamos, sino en tener la capacidad de adaptarse, de aprender de cada tropiezo, de comprender que las equivocaciones no son fracasos, sino escalones hacia algo más grande. Gracias por mostrarme que el cambio es necesario y que la flexibilidad para ajustar el rumbo nos permite estar siempre en movimiento, creciendo, evolucionando, y reinventándonos. Gracias por ser la base sólida sobre la que ahora me sostengo, por ser el pilar que me permitió construir este camino y ser la persona que soy hoy. Gracias por haber puesto la primera piedra en la construcción de esta versión más fuerte, más resiliente, más capaz de enfrentar lo que venga.

Y lo más importante, el hecho de no haberte detenido, de no haber permitido que el miedo a lo desconocido te frenará, porque sin esa valentía que tuviste en esos momentos, no estaría aquí,

ni donde estoy, ni siendo lo que estoy llegando a ser. Este viaje de transformación, de aceptación, de crecimiento, es tu legado y lo llevaré conmigo siempre.

Bibliografía

Cómo nace una estrella. (2022, October 28). National Geographic. https://www.nationalgeographicla.com/espacio/2022/10/como-nace-una-estrella

Porto, J. P., & Gardey, A. (2020, June 22). *Metanoia. Definición.de; Definicion.de. https://definicion.de/metanoia/*

Faculty Login. (2024, July 11). *The power of the internship: Why internships matter and how you can make the most of them.* Post University. https://post.edu/blog/benefits-of-internships/

Álvarez, M. (1992). *Bienestar organizacional y clima laboral (47).*

Soto, J. (2007). *La importancia del bienestar organizacional para el rendimiento empresarial.*

Reyes, C. (2010). *Impacto de la comunicación interna en la productividad organizacional.*

Brown, T. (2009). *Cambio por diseño: cómo el pensamiento de diseño crea nuevas alternativas para las empresas y la sociedad. HarperBusiness.*

Cross, N. (2001). *Formas de conocimiento diseñadas. Springer-Verlag.*

Mezirow, J. (1997). *Aprendizaje transformador: de la teoría a la práctica. Nuevas direcciones para la educación continua y de adultos, 1997(74), 5-12.*

Torp, S., Vinje, H. F., & Fyrand, L. (2013). *Mejorar el ambiente de trabajo y la salud a través de intervenciones en el lugar de trabajo a nivel de organización y sistema: una revisión sistemática. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 39(3), 191-208.*

Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). *Repensar la comunicación interna: un enfoque de partes interesadas. Corporate Communications: An International Journal, 12(2), 177-198.*

Darwin, C. (1859). *Sobre el origen de las especies mediante selección natural.* John Murray.

Anderson, K. (2019). *Los peligros de la dinámica de poder en el lugar de trabajo. Harvard Business Review.*

Feldman, D. C. (2020). *Pasantías: Los costos ocultos de la experiencia laboral profesional. Journal of Career Development.*

Lee, M., & Lee, J. (2020 *El impacto del abuso de poder en el lugar de trabajo sobre la motivación y satisfacción de los empleados. Journal of Organizational Behavior.*

McKinsey & Company. (2021). *Psicología organizacional y dinámica del lugar de trabajo: valoración del talento en todas las jerarquías https://www.mckinsey.com*

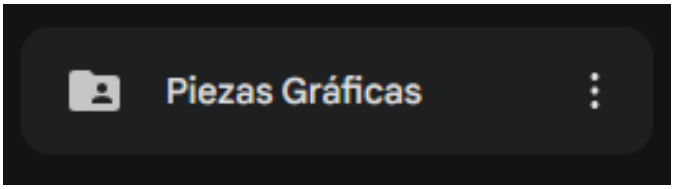
Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: el ejercicio del control*. W.H. Freeman.

Maslow, A. H. (1943). *Una teoría de la motivación humana. Psychological Review 50*(4), 370-396.

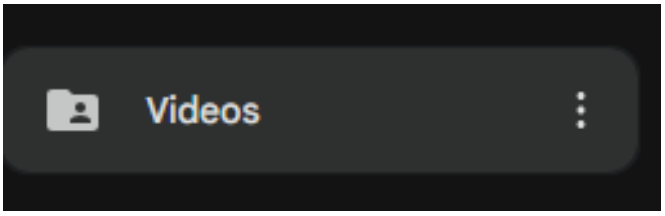
Brown, T., & Wyatt, J. (2010). *Pensamiento de diseño para la innovación social. Revisión de innovación social de Stanford, 8(1), 30-35.*

Anexos

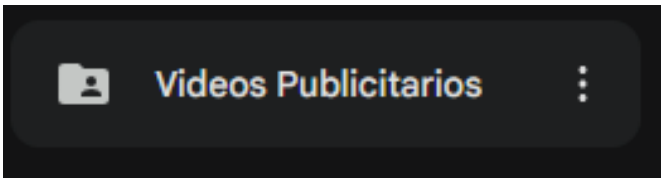
Anexo 1: Carpeta con piezas graficas destacadas dentro de mis prácticas.



Anexo 2: Carpeta con los medios Audiovisuales realizados durante mis prácticas.



Anexo 3: Carpeta con los videos publicitarios realizados junto a Electrojaponesa.



Anexo 4: Carpeta con el Plan de Trabajo de Bienestar y Comunicaciones.

