



Proyectos: **Vida** | **Educativos** | **Productivos**
APRENDE AYUDANDO HACIENDO

Economía Crecimiento Disruptivo Sostenible Familiar



TALENTOS FAMILIARES, FORMACIÓN CRECIMIENTO EXPONENCIAL. DISRUPCIÓN

Guía Familiar



CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA





Contenido

ENSAYO	3
RESUMEN EJECUTIVO	3
INTRODUCCIÓN	5
PROPUESTA	8
1.1 PREGUNTAS CIENTÍFICAS	8
1.2 HIPÓTESIS	8
1.3 PROBLEMA.....	9
1.4 OBJETIVO GENERAL.....	9
1.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
1.6 VARIABLE ÚNICA DE ESTUDIO	10
1.7 PROPUESTA DE VALOR	10
1.8 ESTUDIO DE REGRESIÓN ECONÓMICA	10
1.9 TAREAS	21
1.9.1 Objetivo, específico 1.-	22
1.9.2 Objetivo, específico 2.-	30
1.9.3 Objetivo, específico 3.-	37
METODOLOGÍA.....	40
RECURSOS:	41
MEMORIA LÍMBICA	43
PARTE II	43
PARTE III	43
PARTE IV	43
NEOCORTEZA	44
PARTE V.....	44
PARTE VI.....	44
PARTE VII.....	44
FUENTES:.....	46



ENSAYO

DIRECCIÓN VOCACIONAL:
Educativa - Productiva – Económica.

TALENTOS FAMILIARES DISRUPTORES
lean six sigma

RESUMEN EJECUTIVO

Éste ensayo, creo en beneficio de talentos familiares, dirección vocacional e inclusión productivo – económica hacia mercados globales, con un sistema integrado de gestión de la calidad y control de riesgos, acelerador de riqueza en beneficio de sus generaciones; que facilitaron encontrar su vocación, porvenir productivo rentable y sostenible; que se encuentra en riesgo por intereses económico - sociales de terceros y/o engañosas influencias de mercaderes de sistemas, que por intermedio de actores sociales, causan pérdidas irreparables de oportunidades, en la vida educativa, productiva y económica del ser humano como talento.(Parrales, 2018)

Los resultados personalizados, se dieron con el desarrollo de perfiles y aptitudes vocacionales integrales sostenibles de calidad, propias de la edad cronológica y mental del talento; que persiguen desde el respeto ontológico del “YO”, el cumplimiento objetivo de requisitos de prospectos clientes, legislación y estándares; controlando riesgos que influyen consciente o inconscientemente las formas de pensamiento o creencias. Se logra la creación de ventajas competitivas para sobrevivir y crecer en la economía de mercados actual, muy codiciada por actores mundiales; así como cambiante por diferentes variables, como la cuarta revolución industrial, el cambio de la matriz energética mundial a causa de la huella del carbono; capaces de crear brechas en el bienestar,



Proyectos: **Vida | Educativos | Productivos**
APRENDE AYUDANDO HACIENDO

Economía Crecimiento Disruptivo Sostenible Familiar



desempleo, sub empleo, miseria, cierre de organizaciones, obstáculos para alcanzar riqueza con igualdad y equidad.(Thurstone, 2011)

La metodología se sustenta en paradigmas de enfoque mixto, personalizables de tipo concurrente o secuencial; siendo factible, acorde la realidad de datos y hechos, la aplicación cuantitativa, de tipo exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo; así como de ser el caso, un prototipo cualitativo, con métodos de teoría fundamentada, etnográfica, narrativa, investigación acción, fenomenológico, estudio de casos.(With-cover, 2019)

Palabras clave: Dirección vocacional, inclusión productivo – económica, talento familiar



INTRODUCCIÓN

El ser humano, lo que aprende o experimenta durante sus primeros años de formación, lo transforma en cultura decisiva para toda la vida, influenciando en el bienestar presente y futuro, tanto del rendimiento académico, participación productivo-económica, nivel de riqueza que alcanzará en etapas productiva, considerándose ésta como la capacidad que tiene una persona, en disponer de una buena calidad de vida, en relación a un número de meses o años sin trabajar; con niveles diferenciados y madurez de aptitudes: emocional, mental, física, socio-ambiental, académica. (Colegio Oficial de la Psicología de Madrid, 2019)

La familia invierte en educación, productividad y economía de sus miembros, de forma asertiva, cuando fomenta dirección vocacional e inclusión productivo – económica, hacia mercados globales con aptitudes y fomento de ventajas competitivas, desde etapas iniciales de la infancia y niñez, mientras los miembros adultos, controlan riesgos de los sistemas de terceros. Para hacer frente, a la afectación de malas prácticas, con pretensiones comerciales o económicas en sus beneficios, que asechan directa o indirectamente por diferentes canales o medios, en forma de ayudas, productos o servicios gratuitos o tarifados, que más que generar soluciones profundizan la problemática, al gobernar las creencias y la imaginación con fantasías, direccionadas tanto a niños, adolescentes, jóvenes en etapas educativas; así como a incautos.(Aguilar, 2020)

Este tipo de prácticas, se identifican frecuentemente en diferentes entornos sociales o familiares de todo estrato y nivel. Con mayor afectación a grupos vulnerables abandonados, excluidos, con pobreza o malas condiciones de vida; mismos que no han sido direccionados, ni orientados vocacionalmente en un proyecto de vida sostenible, adaptado a las actuales y futuras generaciones de



bien; para que cuenten con capacidades de controlar riesgos en etapas tempranas, prevenir fracasos presentes o futuros, causantes de pérdidas irreparables, como: la deserción o inadaptación educativa y/o laboral y/o productiva; así como el padecimiento frustrante que llega después de invertir esfuerzo, recursos, tiempo en lograr metas y no encontrar ningún tipo de oportunidades laborales, productivas o retribución alguna de tipo económica o social en el tiempo, post Covid 19.

La Dirección Vocacional: Educativa - Productiva – Económica, de Talentos Familiares Disruptores, lean six sigma; crea en su beneficio dirección vocacional e inclusión productivo – económica hacia mercados globales, por medio de un sistema integrado de gestión de la calidad y control de riesgos, generador de riqueza en beneficio de generaciones; con el desarrollo de perfiles y aptitudes integrales propias de la edad cronológica y mental, que busquen el cumplimiento de requisitos de sus prospectos clientes, legislación y estándares. (Felizzola - Amaya, 2014)

La Dirección Vocacional Educativa, Productivo – Económica; representa un agente motivador en niños, adolescentes, jóvenes, adultos; por determinar con certidumbre las preferencias vocacionales, en etapas de diagnóstico de perfiles, evaluación de oportunidades inclusivas; hasta la definición de un proyecto de vida afín, al entorno humano global y de la economía de mercados; libre de creencias o tendencias manipuladas, como escenario apuesta o ideal del porvenir que adoptará el talento familiar, de forma sostenible y sustentable; así como, con pleno respeto a su vocación y derechos humanos, que controla riesgos tendenciales desde etapas tempranas, para el cumplimiento de misiones, objetivos, tareas; generadoras permanentes de seguridad, alimento y



próspero crecimiento en la rentabilidad social y económica personal y de la familia por generaciones. (Lori, Arjumand, 2007.)

En éste sentido, es indispensable en familia y comunidad hacer frente a tendencias como:

- Instinto humano de creencias infundadas.
- Influencias de amigos, familiares, grupos sociales, sin conocimiento racional de las preferencias vocacionales y del entorno competitivo global actual.
- Influencias negativas del mundo social, laboral, comercial, cultural, religioso, político, empresarial, delincuencial, (...).
- Escenarios de vida manipulados con estrategias, por grupos de interés.
- Mensajes influyentes de actores o medios, que causan falsas expectativas de admiración o aparente respeto, a escenarios o actores que exponen a potenciales riesgos a la integridad y a la vida.
- Intereses comerciales y de subsistencia de ciertos programas o actores educativos “seudo-profesores”, que han perdido credibilidad, por diferentes razones; sobre todo de tipo tecnológico, o por el tipo de vida que llevan, que no representan ningún ejemplo para las nuevas generaciones.
- Desarrollo de emprendimientos, Startups, procesos productivos, económicos o de negocios, alejados a la inversión educativa financiada por la familia en beneficio del talento.
- Poder de influencia negativa de los medios de comunicación y redes sociales, que asumen temas fuera de especialidad y del conocimiento racional.
- Desmotivación por la educación, trabajo, productividad, competitividad, emprendimientos, (...) a causa de la carencia de recursos, herramientas, remuneración emocional y/o económica.



- (...) (Conrero - Cravero, 2019)

PROPUESTA

1.1 PREGUNTAS CIENTÍFICAS

¿Qué logros alcanza la familia y el ser humano, al invertir en dirección vocacional educativa - productiva – económica en la vida formativa de los talentos de las diferentes generaciones; cuando experimentan el desarrollo de aptitudes integrales inclusivas, con ventajas competitivas hacia mercados globales, uso del conocimiento racional sustentado en las necesidades de clientes, legislación, marco normativo aplicable; así como, en la lucha contra los problemas de la riqueza, desempleo, desigualdad? (FUNDACIÓN JUAN MARCH, 2022)

1.2 HIPÓTESIS

- a) Es posible en la nueva normalidad, que los niños, adolescentes y jóvenes miembros de la familia, estudien lo que verdaderamente le gusta y han experimentado, con ayuda de profesionales en búsqueda de superar problemas de riqueza, desempleo, desigualdad que afectan a actuales y futuras generaciones.
- b) Es factible post Covid 19, para los niños, adolescentes y jóvenes miembros de la familia, recurrir en compañía de sus padres o representantes al sistema educativo más cercano del domicilio, para matricularse en cualquier disciplina o carrera disponible de cupos, para tener un mejor porvenir económico y social que el de sus padres o tutores.



1.3 PROBLEMA

El talento familiar en búsqueda de encontrar su vocación, generador de porvenir productivo rentable y sostenible, frecuentemente es víctima de intereses económico - sociales de terceros y/o engañosas influencias que, por intermedio de actores sociales, causan pérdidas irreparables de oportunidades, en la vida del ser humano.

1.4 OBJETIVO GENERAL

Crear en beneficio de talentos familiares, dirección vocacional e inclusión productivo – económica hacia mercados globales, por medio de un sistema integrado de gestión de la calidad y control de riesgos, generador de riqueza en beneficio de generaciones; con el desarrollo de perfiles y aptitudes integrales propias de la edad cronológica y mental, que busquen el cumplimiento de requisitos de sus prospectos clientes, legislación y estándares; para asegurar la inversión en la educación de la familia, fomentando igualdad de oportunidades y sobreponiendo sus intereses de desarrollismo y crecimiento, a pretensiones de terceros, post Covid 19.

1.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- a) Diagnosticar el perfil vocacional y aptitudes integrales propias del talento familiar, respetando la edad cronológica y mental.
- b) Evaluar las oportunidades de inclusión productivo - económica del talento familiar, hacia mercados globales
- c) Diseñar un proyecto de vida personalizado, con un sistema integrado de gestión de calidad y control de riesgos sostenible y sustentable; para que el talento



familiar logre la inclusión productivo - económica en mercados globales, post Covid 19.

1.6 VARIABLE ÚNICA DE ESTUDIO

Perfil vocacional sostenible del talento, afín a mercados globales.

1.7 PROPUESTA DE VALOR

Disfrutar de experiencias únicas, inolvidables e inspiradoras; con la dirección vocacional aplicada a la educación de los hijos; así como su inclusión productivo – económica en mercados globales. Como el activo máspreciado de un padre y madre ante la sociedad; para que las actuales y futuras generaciones de la familia, aseguren bienestar y riqueza; convirtiéndose en eje de transformación positiva de la calidad de vida, que crean potentes y sostenibles cadenas de valor, dinamizadoras de la economía, como ciclos virtuosos en la región. (Ticmas, 2020) (Clusters de Bogota, 2014)

Este logro es alcanzable, mediante la voluntad familiar que previene con madurez competitiva en el tiempo, desperdicios de inversiones y recursos en la formación; sumándose nuestros servicios de investigación y dirección; acompañadas de las mejores soluciones tecnológicas, que son ejecutadas por un equipo de trabajo multidisciplinar con experiencia, conocimiento y una excelente calidad humana. (Porter, 2018)

1.8 ESTUDIO DE REGRESIÓN ECONÓMICA

Análisis econométrico con variables cuantitativas y cualitativas, en la creación de un modelo disruptivo de sistema integrado de calidad y control de riesgos; en la

10



Dirección vocacional educativo, productivo, económica; de talentos familiares. Lean six sigma; dinamizadoras exponenciales de bienestar y rentabilidad socio económica, enfocadas en la producción de ventajas competitivas, conocimiento racional, salud, seguridad, educación, trabajo, productividad, economía; hacia mercados globales. (Meoño, 2014)

- Variable dependiente (Cuantitativa):
“Nivel de riqueza del talento familiar.”
Descripción:
Número de meses que el talento y su familia puede sobrevivir sin trabajar, manteniendo el mismo nivel de vida.
- Variable independiente 1 (Cuantitativa):
“Contribución productivo – económica familiar mes.”
Descripción:
Número de salarios básicos unificados del trabajador, vigentes en Ecuador que ingresan mensualmente a la cadena productivo económico familiar con el trabajo colaborativo de sus miembros. SBU=\$425
- Variable independiente 2 (Cuantitativa):
“SBU Salario básico unificado del trabajador ecuatoriano, proyectado a 20 años plazo.”
Descripción:
A enero 2023 en Ecuador el salario básico unificado del trabajador ecuatoriano: SBU=\$450; se prospecta en los próximos 24 años una subida anual de 25\$; hasta alcanzar al cierre del año 2043 un SBU= \$1025
- Variable independiente 3 (Cualitativa)
Miembros familiares contribuyentes a la economía de la cadena familiar:
 - ✓ Padre



Proyectos: **Vida** | **Educativos** | **Productivos**
APRENDE AYUDANDO HACIENDO

Economía Crecimiento Disruptivo Sostenible Familiar



- ✓ Madre
- ✓ Hijo
- ✓ Otros
- Variable independiente 4 (Cualitativa)
Riesgos integrales a los que se expone en talento familiar:
 - ✓ Hogar
 - ✓ Ciudad
 - ✓ Mercados globales
 - ✓ Otros

Tabla 1 Variables

Y	X1	X2	X3			X4		
			Miembros familiares contribuyentes a la economía de la cadena familiar			Riesgos integrales a los que se expone el talento familiar		
Nivel de riqueza del talento familiar (mes)	Contribución productivo-económica familiar mes #SBU	SBU Salario básico unificado del trabajador ecuatoriano proyectado a 24 años	Padres.	Hijos.	Abuelos	Hogar	Ciudad	Mercados globales
1	1	450	1	0	0	0	1	0
2	2	475	0	1	0	0	0	1
3	3	500	0	1	0	0	0	1
4	4	525	1	0	0	0	0	1
5	5	550	0	0	1	0	1	0
6	6	575	0	1	0	0	0	1
7	7	600	0	1	0	0	0	1
8	8	625	0	1	0	0	0	1
9	9	650	1	0	0	0	0	1
10	10	675	1	0	0	0	0	1
11	11	700	1	0	0	0	0	1
12	12	725	0	1	0	0	0	1
13	13	750	1	0	0	0	0	1
14	14	775	1	0	0	0	0	1
15	15	800	1	0	0	0	1	0
16	16	825	1	0	0	1	0	0
17	17	850	0	1	0	1	0	0
18	18	875	1	0	0	0	1	0
19	19	900	1	0	0	0	1	0
20	20	925	1	0	0	0	0	1
21	21	950	1	0	0	0	0	1
22	22	975	1	0	0	0	1	0
23	23	1000	0	1	0	0	0	1
24	24	1025	0	1	0	1	0	0



Proyectos: **Vida** | **Educativos** | **Productivos**
APRENDE AYUDANDO HACIENDO

Economía Crecimiento Disruptivo Sostenible Familiar



Fuente: Fernando Segovia



Proyectos: Vida | Educativos | Productivos
APRENDE AYUDANDO HACIENDO

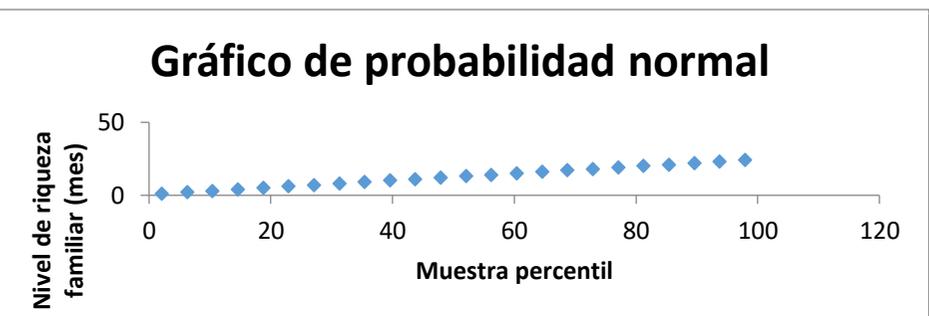
Economía Crecimiento Disruptivo Sostenible Familiar



www.grusam.com/talento

Tabla 2 Regresión múltiple con variables cuantitativas y cualitativas

Resumen					
<i>Estadísticas de la regresión</i>					
Coefficiente de correlación múltiple	1				
Coefficiente de determinación R ²	1				
R ² ajustado	0,833333333				
Error típico	1,94766E-15				
Observaciones	24				
ANÁLISIS DE VARIANZA					
	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	8	1150	143,75	6,0632E+31	6,721E-235
Residuos	18	29	30		



GRUSAM

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA,
 TECNOLOGÍA, SERVICIOS



www.grusam.com



Proyectos: Vida | Educativos | Productivos
APRENDE AYUDANDO HACIENDO

Economía Crecimiento Disruptivo Sostenible Familiar



Total	26	1150						
	Coeficientes	Error típico	Estadística	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95,0%	Superior 95,0%
Intercepción	-17	3,0992E-15	5,4853E+15	1,82E-273	-17	-17	-17	-17
Contribución productivo-económica familiar mes #SBU	0	0	65535	#¡NUM!	0	0	0	0
SBU Salario básico unificado del trabajador ecuatoriano proyectado a 24 años	0,04	2,6525E-18	1,508E+16	6 #¡NUM!	0,04	0,04	0,04	0,04
Padres.	9,19357E-16	2,2342E-15	0,41148778	0,68557304	3,7746E-15	5,6133E-15	3,77458E-15	5,61329E-15
Hijos.	7,56822E-17	2,3761E-15	0,03185165	0,97494088	4,9163E-15	5,0677E-15	4,91629E-15	5,06765E-15
Abuelos	0	0	65535	#¡NUM!	0	0	0	0
Hogar	0	0	65535	#¡NUM!	0	0	0	0
Ciudad	-3,38456E-16	1,5986E-15	0,21171433	#¡NUM!	3,6971E-15	3,0202E-15	3,69709E-15	3,02017E-15
Mercados globales	-1,49412E-15	1,3723E-15	1,08875364	0,29062549	4,3773E-15	1,389E-15	4,37727E-15	1,38902E-15

GRUSAM

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA,
 TECNOLOGÍA, SERVICIOS



www.grusam.com



Proyectos: **Vida** | **Educativos** | **Productivos**
APRENDE AYUDANDO HACIENDO

Economía Crecimiento Disruptivo Sostenible Familiar



GRUSAM

CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA,
TECNOLOGÍA, SERVICIOS





Resultados de datos de probabilidad

<i>Percentil</i>	<i>Nivel de riqueza familiar (mes)</i>
2,083333333	1
6,25	2
10,41666667	3
14,58333333	4
18,75	5
22,91666667	6
27,08333333	7
31,25	8
35,41666667	9
39,58333333	10
43,75	11
47,91666667	12
52,08333333	13
56,25	14
60,41666667	15
64,58333333	16
68,75	17
72,91666667	18
77,08333333	19
81,25	20
85,41666667	21
89,58333333	22
93,75	23





97,91666667

24

RESULTADOS:

Regresión múltiple con variables cuantitativas y cualitativas:

a) Coeficiente de regresión de variables independientes.

Correlación positiva por cada variable independiente:

X1 "Contribución productivo-económica familiar mes #SBU" 0

X2 "SBU Salario básico unificado del trabajador ecuatoriano proyectado a 24 años" 0,04

X3 "Miembros familiares contribuyentes a la economía de la cadena familiar.

Padres: 9,19357123709354E-16

Hijos: 7,56822413723851E-17

Abuelos: 0

Otros: 0

Correlación negativa por cada variable independiente: "Ciudad". "Mercados Globales"

X4 "Riesgos integrales a los que se expone el talento familiar

Hogar: 0

Ciudad: -3,38456E-16

Mercados globales: -1,49412E-15

Otros: 0

Se establece que el grado de correlación (r) entre las variables independientes y la variable dependiente "Nivel de riqueza del talento familiar (mes)", es: 1%



b) Análisis de la bondad de ajuste de la ecuación de regresión lineal múltiple.

Según el coeficiente de determinación (R^2), que mide la bondad de ajuste: 1%

Significa que las variables independientes (Acorde influencias directas descritas); explican en un 1% a la variable dependiente “Nivel de riqueza del talento familiar (mes)”.

(García, 2012)



1.9 TAREAS

Se respetan los diferentes comportamientos de las generaciones:

GENERACIÓN AÑOS	AÑOS CUMPLIDOS AL 2023	COSTUMBRES
T (Táctil) 2011-2025	12 - 0	Aprenden usando tecnología
Z (Centennials) 1996-2010	27 - 13	Usan aplicaciones con facilidad por estar siempre conectados, son nativos digitales, hacen múltiples tareas, muy realistas como en economía y otras ciencias, múltiples actividades, auto-aprendizajes con tutoriales en YouTube, Instagram, Tic-Toc, (...) consiguen muchos likes. Intereses.- Cambio climático, equidad, hazlo tú mismo, compartir información, trabajo compatible con la vida personal.
Y (Millenials) 1980 - 1995	43 - 28	Emprendedores con ideas innovadoras, transformadoras del contexto socio económico. Rechaza los medios tradicionales, quieren o esperan beneficios tareas en beneficio propio, tendientes a izquierda. (Radio, periódicos) por consolas, mp3, celular
X 1965 - 1979	58 - 44	Le interesa su formación en las mejores universidades, transición entre sistemas análogos y digitales, se adaptan a los cambios. Ocio educativo y cultura, divorcios, primeros móviles, pend drive, videos musicales.
Baby Boomers 1946 - 1964	77 - 59	Conservadores y orden en la vida, sistemas analógicos y primeras tecnologías del hogar; pasión en la lectura, inconformistas y van por el éxito. Televisor, cassette, discos
Generación silenciosa o tradicionalistas Antes 1945	Más de 78	Valoran el trabajo arduo, no desperdician, experiencias amplias, compromiso, practicidad, cultura de sobrevivir y son más respetuosos de la autoridad o mayores.



1.9.1 Objetivo, específico1.-

Diagnosticar el perfil vocacional y aptitudes integrales propias del talento familiar, respetando la edad cronológica y mental.

1.9.1.1 Tarea de padres y/o tutores

Los padres y/o tutores, son los encargados de acompañar a los hijos, a un proyecto de vida de calidad, desde que nacen y en todas las demás facetas de la adolescencia, juventud y madurez; para disminuir radicalmente riesgos integrales, a los que se expone todo ser humano en la vida familiar, social y ambiental; ya sean en campos de la salud, seguridad, educación, trabajo, productividad, competitividad, economía que conduzcan a luchar contra las barreras de la riqueza, igualdad, equidad, males sociales.(Zavaleta, 2017)

La calidad, representa más que un deseo; una relación de actividades, tareas, procesos dentro y fuera del seno familiar, con márgenes mínimos de error; tal es el caso, el modelo de calidad lean six sigma, equivale a 3,4 errores por cada millón de actividades que se cumplan; mismos que se tornan durante toda la vida, en hábitos del talento, padres y/o tutores. Es aquí donde nace la calidad de vida con bienestar y riqueza, que desarrollan de forma duradera aptitudes emocionales, mentales, físico-fisiológicas, socio-ambientales, académicas. (Socconini & Reato, 2019)

Se recomienda realizar experiencias vivenciales con todos los miembros, en entornos agradables y en los mejores momentos de relación e integración familiar; lideradas por padres o tutores de niños, jóvenes, adolescentes; para en fase inicial, empezar a perfilar la vocación y aptitudes integrales, propias del talento familiar, respetando la edad cronológica y mental; así como los aparentes gustos, que de forma temporal son generalmente ilusiones pasajeras. (Espinoza Colán, 2018)

Campos de acción familiar y/o líneas de investigación de los padres o tutores:



- Equilibrio y desarrollo de la salud emocional, mental, física, fisiológica, ambiental del niño o joven talento.(Kahneman, 2012)
- Motivar a dejar de depender de acciones basadas en ideas, que satisfacen por ego los propios gustos personales; a depender de la investigación, la planificación, desarrollo e innovación de soluciones empáticas, producidas con todas las aptitudes del talento, para solucionar los problemas del ser humano, la sociedad, ambiente, ciencia, tecnología, (...); con verdadero enfoque al cliente, quien retribuirá emocional y económicamente su trabajo. (Uca, 2013)
- Fomentar la aptitud para mejorar la calidad de vida basada en costumbres, realidad, control de emociones, respeto a los derechos humanos y ambientales.; así como en cumplimiento de legislación y normas sociales.(Gonzalez, 2003)
- Cultura organizacional de bienestar y riqueza, aplicada a la familia y organizaciones desde la salud, seguridad, educación, trabajo, productividad, competitividad, economía.(J. B. Pérez, 2019)
- Prepararse para ofrecer a clientes y prospectos, propuestas de valor de productos o servicios basadas en alto rendimiento y/o calidad.(Dixit - Nalebuff, 2022)
- Comunicación emocional, que lleva a la acción; basado en lo que llama la atención, beneficios de valores; que atrae de otros sectores o ambientes.(DW, 2022)
- Estrategias competitivas de venta, con control integral de riesgos.(ColombianMarket, 2016)

1.9.1.1.1 Experiencia vivencial para padres:

Con el modelamiento de experiencia vivencial que se describe en el siguiente ítem (1.9.1.1.1.1), tanto padres y/o tutores deben acondicionar a sus realidades cada uno de los pasos que se citan; sin descartar la posibilidad de adicionar, excluir o modificarse dichos componentes, acorde la iniciativa o valor agregado, que se aporte desde la óptica del líder familiar en la formación de talentos. Siempre y cuando se evite caer en la manipulación o presión emocional, por



parte de familiares, amigos, organizaciones empresariales, sistemas educativos con bajos niveles de calidad o terceros en general. Cuyas acciones negativas, frecuentemente buscan llevar al ser humano a mundos ajenos a sus perfiles vocacionales, por diferentes intereses; sobre todo de tipo económico, laboral, político, delincriminal, (...). Lo que pone en riesgo el bienestar, productividad y economía presente y futura tanto del talento como de su familia en varias generaciones. (ISO 31000, 2018)

1.9.1.1.1.1 Modelamiento de experiencia vivencial.

Propósito de una madre:(Ticmas, 2020)

Descubrir los primeros indicios de la vocación de sus hijos, en etapas de niñez, adolescencia, juventud; para que logren ganarse su alimento y protección en la vida; luego que acorde el verdadero perfil vocacional educativo, productivo económico, culminen el desarrollo de aptitudes en el sistema educativo familiar, académico y socio económico más favorable a su realidad.(Entrevista, 2021)

Paso 1

Durante el desayuno, la madre propone muy sutilmente a su familia; ideas de sus hijos, para ganar dinero para su alimentación de la semana entrante; e induce a conseguir que sus vecinos, reciban un producto o servicio que les solucionen sus problemas, para que a cambio les den una propina de al menos un dólar.

La madre recibirá las propuestas, en el desayuno del día siguiente.

Paso 2

Infaliblemente al día siguiente, la madre con sus mejores habilidades y recursos disponibles, prepara para su familia el desayuno que más les agrada a todos; e inicia un breve dialogo familiar, para únicamente escuchar a su familia las propuestas que le hacen, acorde a su pedido del día anterior. Se recomienda que los adultos, no emitan ningún juicio de valor ni criterio y se limiten a escuchar y observar la actitud de los demás miembros, para evitar discusiones, influencias en los criterios o malos entendidos.(Espinoza Colán, 2018)



De no existir ningún criterio de parte de los nuevos talentos familiares, se debe repetir el ejercicio de la madre, tantas veces sean necesarias, hasta conseguir resultados, mejorando cada vez más con su iniciativa las condiciones, que motiven la contribución de ideas, en las que se garanticen con libre expresión la naturaleza del criterio de los niños, adolescentes o jóvenes talentos, de los cuales se requiere perfilar su vocación en fase inicial. (Abellán-Jimenez-Gomez, 2020)

Paso 3

Con la información obtenida de la actividad anterior y con toda su experiencia como madre, que conoce a sus hijos en sus gustos, pasatiempos, (...), con o sin la ayuda de demás adultos. Analiza el comportamiento y el aporte de cada uno de sus miembros. con detalles y particularidades de cada caso; para dar la primera atención, a aquellos que no aportaron ideas o que tiene actitudes rebeldes, como el caso esperado o comportamiento frecuente de adolescentes; ya que necesitan de una atención muy personalizada, discreta para que suministren información y participen, mejorando siempre el nivel de confianza, para que la madre logre esta primera tarea, sin discusiones ni generando cansancio o aburrimiento en su familia. (James_H, 2021)

Seguidamente, analiza la información de la lluvia de ideas que obtuvo de la tarea, y discretamente, investiga en internet con familiares o amigos que tengan casos similares, como lo hacen como expertos, en qué lugar, con quién y qué resultados reales tienen en la vida diaria, para conseguir la meta propuesta. (carlos daniel, 2022)

Esta información le servirá además para contrastarla o compararla con vivencias diarias, realizar experimentos que liderará la madre, para poner a prueba el aporte o idea del talento, que enfrenta la realidad de sus pensamientos o sueños en el campo real social. Sabiendo con plena conciencia que el mundo laboral, productivo y económico de todo estrato social en el mundo, es altamente competitivo; ya que, una alta población mundial, busca con tecnologías avanzadas o con la inversión de grandes capitales, conquistar clientes y con ello la venta de sus productos o servicios.



De ésta forma, la madre como observadora podrá apreciar el cambio de idea o comportamiento de su hijo proponente; ya que iniciará experimentando sus primeras ideas o pasos con la realidad de la economía de los mercados, en la que el cliente tiene la razón, con gustos e ideas muy diferentes a los de las demás personas, el cual tiene múltiples opciones de compras de producto o servicios a bajos costos; así como también es quién por múltiples ocasiones, rechazará o no aceptará la propuesta del joven talento, lo cual será una gran oportunidad para alcanzar madurez con la ayuda o monitoreo de los padres o tutor; en éstas instancias, es cuando se podrá formular nuevas estrategias para perseverar en sus intenciones; caso contrario para con ayuda y motivación de adultos cambiar de ideas, modelo de gestión o de producto y/o servicios que se vende. (García, 2012)

En estas instancias la madre, familia y el talento, es donde deben comprender con serenidad y mucha conciencia, las habilidades que necesitan los jóvenes talentos en desarrollar aptitudes para las ventas; considerando que, todo ser humano en etapa productiva en el mundo, para ganarse la vida vende: su tiempo si decide ser un empleado, vende productos o servicios, si decide ser emprendedor y/o empresario; vende propuestas de inversión o capital, si decide ser inversionista; o vende lástima si decide ser mendigo o NINE. (SEGOVIA, 2022)

Cuando llega el momento esperado, luego de diferentes ensayos, experimentos, caídas, angustias, felicidad, alegría en compañía de la promotora que es la madre en éste caso, también se podrán observar como el joven talento que está encontrando su perfil, se esmera por investigar modelos, estudiar los temas relacionado al caso, mejorar y continuar con mucha iniciativa, superando problemas que atraviesa o repitiendo la actividad, tareas para ganarse un cliente, su propina o su pago (Claudia, 2019). Esta actitud suministra información asertiva y demuestra los primeros indicios de que el Talento, está encontrando en fase inicial su vocación que puede o no ser cambiante en el tiempo, que deberán tanto en etapas de niñez, adolescencia, juventud; direccionar la selección o el tipo de educación, institución, ciudad y el tipo de maestros con



experiencia y ejemplo que seguirán perfeccionando el conocimiento racional, habilidades y aptitudes integrales, desde el campo empírico y científico; para prevenir desperdicios de tiempo o daños emocionales, que frecuentemente causan sujetos de riesgos, que se encuentran vinculados operativamente, dentro de sistemas de mala calidad educativa, familiar, social, del trabajo, (...); que representan un grave riesgo o amenaza en la formación de talentos.(Aguilar, 1986)

Paso 4

En este paso la tarea continua con investigación, para dar acompañamiento a las habilidades que se siguen desarrollando, a los problemas y riesgos que siguen apareciendo y de las aptitudes que son necesarias desarrollar en talento acorde los nuevos retos ambientales, sociales, económicos, para alcanzar la verdadera calidad mientras se combinan las aptitudes con los diferentes campos del conocimiento como las matemáticas, estadística, legislación, psicología, (...) de forma personalizada; considerando que el conocimiento es ampliamente tratable, desde los diferentes enfoques de la ciencia y el conocimiento popular.

Paso 5

Si los talentos involucrados en la investigación, pierden el interés o abortan muy tempranamente la idea; así como el propósito inicial, significa que no están verdaderamente motivados acorde a su edad cronológica y mental; o que no es una vocación de importancia, por lo que la madre como líder guiará a que se busque un nuevo modelo de perfil; repitiendo los pasos anteriores, hasta conseguir que los talentos por su propia cuenta, continúen haciendo tareas similares, empeñados en mejorar su calidad y sin cometer errores. (Thurstone, 2011)

Paso 6

Identificado en forma inicial el perfil del talento con guía de los padres; el acompañamiento profesional será indispensable, para monitorear con evaluación las diferentes aptitudes. En donde los profesionales multidisciplinares utilizan diferentes instrumentos científicos para evaluar la aptitud emocional,



mental, física – fisiológica, socio ambiental, académico quienes con mediciones validarán los avances de la formación integral del talento; o recomendarán acciones a seguir; la evaluación de la aptitudes integrales es pertinente tanto para niños, adolescentes, jóvenes, adultos talentos; siempre el equipo profesional cuente de similar forma con aptitudes integrales e instrumentación para estas tareas.(*Segovia, 2022*)

1.9.1.2 Tareas profesionales

Estas tareas son ejecutadas estrictamente por profesionales con aptitudes integrales y están direccionadas principalmente a:

- Niños de 6 a 9 años de edad cronológica.
- Adolescentes. Etapas iniciadas desde los 10 a 14 años de edad, hasta su etapa de finalización de entre 12 a 19 años de edad.
Duración de la adolescencia estimada. Aproximadamente de 5 ½ años
- Jóvenes post adolescencia de 12 a 26 años de edad. (*Aguirre-Rueda, 2017*)

1.9.1.2.1 Definir edad cronológica y mental, madurez vocacional.

- Lista de chequeo cronológico y de creencias de preferencias vocacionales
- Test. Edad mental
- Test. Habilidades mentales primarias.
 - ✓ Comprensión verbal
 - ✓ Comprensión espacial
 - ✓ Raciocinio
 - ✓ Manejo de números
 - ✓ Fluidez verbal (*Condemarín, 2018*)

1.9.1.2.2 “YO” Aptitud de madurez emocional

Test (habilidades blandas) (cociente emocional) y equilibrio mental. (Evaluación psicológica)

Fortalecer debilidades para equilibrar inteligencia emocional y equilibrio



- Test de inteligencias múltiples:
 - ✓ Comprensión verbal.
 - ✓ Comprensión espacial
 - ✓ Raciocinio
 - ✓ Manejo de números. Lógico matemática
 - ✓ Musical
 - ✓ Corporal kinestésica
 - ✓ Interpersonal
 - ✓ Intrapersonal
 - ✓ Naturalista ecológica.(Romo, 2020)

1.9.1.2.3 “YO” Determinar el perfil vocacional

Código Holland (Jhon Holland) permite la combinación de perfiles.(Fernández, 2001)

- **Social.** – Relaciones humanas, empatía, se integran y consiguen amigos fácilmente para ayudar, no hacen labores solos. (Psicólogos, médicos, trabajadores sociales, sacerdotes, profesores, etc.)
- **Emprendedores.** – No tienen miedo a los desafíos, riesgos; piensan estrategias para llegar a metas en sus escenarios de vida, son innovadores, les facilita las relaciones interpersonales, desarrollada la inteligencia interpersonal, habilidades para persuadir, liderazgo, les gusta el poder, cautivan con las propuestas y naturalidad de mensajes. (Gerentes, vendedores, coordinadores, empresarios, representantes legales, abogados, políticos, administración de empresas, directores, negocios internacionales, relaciones internacionales)
- **Convencional.** – Rutinas de mucho orden, inteligencia lógico matemático, no les molesta trabajar sin interacción con otras personas. (Contabilidad, finanza, economía, administración de empresas, tecnologías información, software, carreras emergentes, computación, química, física, estadística)
- **Realista.** – Son directos. Les gusta trabajar con objetos, herramientas, plantas, animales enfocados a la coordinación mental con habilidades corporales. Habilidad técnica de manejo de máquinas (Chofer, piloto, odontólogo, carpintero,



ingenieros, electricistas, mecánica, agricultura, veterinaria, zootecnia, ortodontistas, fisioterapia, cerrajeros, etc.)

- **Investigador.** – Sensibles identificadores de problemas analizan, para dar soluciones, son analíticos para llegar a un conocimiento. Habilidades mentales para llegar al aprendizaje (científicos, matemáticos, biólogos, psicólogos, sociólogos, médicos, criminología, etc.)
- **Artístico.** - Mentalidad libre para ejercer creatividad, comunicación, habilidad lingüística, visual-espacial, etc. (Cantante, músico, pintor, actor, escultor, periodista, diseño gráfico, publicidad, etc.)(Vicente-Fernández, 2008)

1.9.2 Objetivo, específico 2.-

Evaluar las oportunidades de inclusión productivo - económica del talento familiar, hacia mercados globales, desde los campos estratégico, administrativo, operativo, ayudantía.

1.9.2.1 Tareas padres

Al hacer referencia a la inclusión productiva, económica del talento familiar, se refiere al fin que tiene la educación en todo ser humano; mismo que se enfoca:

- Aprender a conocer
- Aprender a hacer
- Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás
- Aprender a ser. (UNESCO, 2013)

Bajo éstas consideraciones, el talento educado o en proceso de educación; así como personas empíricas, que llegan o que aspiran llegar a la etapa productiva; tanto como empleado, emprendedor / empresario / comerciante, inversionista; entran en un mundo de alta competitividad; considerando que, todo ser humano desde las diferentes áreas del conocimiento y desde cualquier parte de la ciudad, país o mundo en general; buscan alcanzar sobrevivir y mejorar sus economías, vendiendo productos o servicios de forma ética o de forma maliciosa, para ganar



dinero. La tarea de padres y/o tutores, en estas instancias, es con toda sus experiencias o aptitudes, filtrar innecesarios y bloquear cualquier intención externa mal intencionada, luego de investigar en fuentes o canales de expertos en el área; superando barreras de escepticismo (Exceso de confianza) y/o creencias personales; que pueden causar también pérdidas de oportunidades de desarrollar aptitudes con valor agregado. (Andino, 2021)

La familia comprende que, en el mundo de la productividad en el que participa exclusivamente el sector privado; todo ser humano en etapa productiva vende o venderá algo para ganar dinero y sobrevivir con alimento y protección; tal es el caso, se presenta a continuación una tabla genérica, para ser considerada por los tutores familiares:

ACTOR PRODUCTIVO (Sector privado)	¿QUÉ VENDE?
Empleado:	Su tiempo de trabajo en beneficio de un patrono
Emprendedor / Empresario:	Productos y/o servicios
Inversionista	Oportunidades de inversión utilizando como herramienta la unidad monetaria (Dinero)
None, mendigos	Lástima

Estas actividades para tutores, profesores y/o miembros del sistema educativo que no aplican en el entorno social ambiental o económico lo que enseñan, es muy complejo de asimilar; sin embargo, se recomienda a los padres investigar, desarrollar aptitudes integrales acorde la disponibilidad de recursos y conocimiento que se disponga en áreas de la economía de los mercados, prestar el acompañamiento a sus talentos familiares, a encontrar en la ciudad de residencia o ciudades cercanas en las que se decida vivir; a una persona que se



desenvuelva social y económicamente en el área del conocimiento, que pretende el talento incursionar; para contar con lineamientos de las condiciones del mercado laboral, tanto para futuros trabajadores con dependencia patronal o civil, emprendedores, empresarios o inversionistas futuros. (Pérez, 2019)

Los beneficios de encontrar mentores en la ciudad, país o en el mundo, sirven para también modelar sus pasos y seguirlos, acondicionándose a su realidad nacional o local, para conseguir resultados viables y en corto plazo. Un indicador efectivo para conocer si es o no pertinente en el tiempo mantener esta dirección vocacional educativo, productivo y económica; es conseguir ingresos económicos sin causar perjuicios ni ganar problemas durante al menos 6 meses de actividad y contabilizar si estos ingresos cubren los gastos realizados y el tiempo utilizado por el joven talento, para continuar o abortar el proyecto. Se aclara que ser perseverante trae beneficios como incertidumbre; en tal sentido es recomendable no invertir ni en máquinas, herramientas sino utilizando en lo posible recursos de terceros o gratuitos disponibles. (Muñoz, 2020)

1.9.2.2 Tareas profesionales

Se enfocan en el alto rendimiento de:

- Niños de 6 a 9 años de edad cronológica.
- Adolescentes. Etapas iniciadas desde los 10 a 14 años de edad, hasta su etapa de finalización de entre 12 a 19 años de edad.
Duración de la adolescencia estimada. Aproximadamente de 5 ½ años
- Jóvenes post adolescencia de 12 a 26 años de edad.

ALTO RENDIMIENTO SOSTENIBLE=

Talento humano con aptitudes (emocional, mental, física – fisiológica, socio-ambiental, académica) + Conocimiento racional (Investigación científica - empírica) + Planificación y gestión estratégica + Requisitos clientes/partes interesadas+ Marco legal (Compliance)+ Normas OIT/ILO, ISO, (...) + KHMCR BI GRUSAM. Aplicación web. Control estadístico de procesos: Diseño, ejecución, monitoreo estrategias ISO. Calidad KPI's /Riesgos KRI's; Empowerment. (Segovia, 2020)



Con los resultados diagnósticos del objetivo 1, se inician las tareas del segundo objetivo, bajo tendencias como actor productivo:

- Inversionista
- Empresario
- Trabajador bajo dependencia patronal y/o civil de empresas privadas
- Servidor público
- Libre ejercicio profesional. FreeLancer
- Trabajo social. Voluntariado
- Religioso
- Político
- Otro

1.9.2.2.1 Componentes de evaluación, afines al perfil vocacional:

Con afinidad al perfil profesional y demás componentes determinados en el objetivo 1 y prerrequisitos del objetivo 2; se listan los componentes variables a evaluar por bloques en cada talento. Tal es el caso:

1.9.2.2.1.1 Bloque 1

Aptitudes del talento humano

- Capacidad de desconcentración de su interés personales o creencias por el enfoque al cliente
- Proyección de certificación de aptitudes integrales acorde perfil vocacional (emocional, mental, física – fisiológica, socio-ambiental, académica)
- Prospección de certificación y/o titulación de aptitudes académicas de calidad.
- Valores aplicados en el perfil vocacional con buenas relaciones humanas y enfoque a la economía de mercados sostenibles, post Covid 19
- Capacidad de análisis económico – financiera. (Segovia, 2021)



1.9.2.2.1.2 Bloque 2

Conocimiento racional (Investigación científica - empírica)

- Capacidades de definición del escenario prospectivo a puesta, aplicado al perfil vocacional y pretensión del proyecto de vida
- Capacidades de reconocimiento de las propias aptitudes como talento
- Capacidades neurolingüísticas PNL
- Capacidad de investigación de mercados
- Capacidad de investigación, desarrollo, innovación.
- Capacidades de reconocimiento de clientes, partes interesadas, potenciales alianzas.
- Conocimientos sobre el mercado laboral, en el cual desplegará su perfil vocacional
- Capacidad de negociación
- Capacidades para los sistemas integrados de gestión con control estadístico de procesos
- Capacidad de uso de herramientas del marketing y neuro marketing
- Capacidades de planificar, hacer, verificar, actuar
- Capacidades de diseñar múltiples proyectos sostenibles
- Capacidad de diseño, ejecución y monitoreo de estrategias
- Capacidad de reclutar, mantener, empoderar, gestionar talento.
- Capacidad de generar experiencia laboral
- Capacidad económico financiera.
- Capacidad econométrica, modelos de regresión económica
- Capacidad de interpretación y cumplimiento legal
- Capacidad tributaria.

1.9.2.2.1.3 Bloque 3

Planificación y gestión estratégica.

- Identificación de prospectos y clientes en el mercado
- Poder de negociación con clientes



- Administración y control en la rivalidad entre competidores
- Control de riesgos y amenazas entrantes con nuevos competidores
- Poder de negociación con proveedores.(Pérez, 2019)
- Capacidades de gestión de redes comerciales
- Alianzas estratégicas
- Control de riesgos y amenazas de productos o servicios sustitutos
- Capacidad de relaciones sociales, para identificar clientes pro mejora de la rentabilidad social y ambiental
- Planificación y gestión productivo - económica con ventajas competitivas.
- Capacidad de generación y gestión de trabajos y/o empleos emergentes, adaptados a la cuarta revolución industrial, post Covid 19
- Capacidad de inversión con enfoque al crecimiento de la rentabilidad social y económica con riesgos controlados en orígenes. (Cansi-Cruz, 2020)
- Creación de oportunidades y ventajas en escenarios conflictivos o de crisis. (Schwab, 2016)
- Formulación de indicadores para la gestión de la calidad y el control de riesgos.
- Gestión de la comunicación estratégica
- Habilidades en ventas y neuro ventas.(DW, 2022)
- Adquisición de activos tangibles e intangibles con control de riesgos
- Capacidad de solución de problemas, crisis y control de riesgos
- Resiliencia a riesgos propios del trabajo. (Olsztyn, 2016)

1.9.2.2.1.4 Bloque 4

Requisitos clientes/partes interesadas.

- Atención personalizada e inmediata
- Hacerle sentir importante al cliente
- Prestarle ayuda requerida para solucionar sus problemas o necesidades afines
- Puntualidad de entregas
- Fidelidad en el cumplimiento de compromisos y en la propuesta de valor
- Relación costo-beneficio
- Ajustes de plazos acordados



- Satisfacción de necesidades insatisfechas
- Cumplimiento de requisitos legales y normativas técnicas
- Información técnico legal documentada
- Responsabilidad social y ambiental
- Oferta y entregas en ambientes de calidad y servicios complementarios
- Experiencias vivenciales
- Pruebas de consumo
- Garantías de calidad. (Jiménez-Amaya, 2014)
- Comunicación y canales efectivos y eficaces
- Captación y fidelización de clientes.
- Gestión del diseño creativo de productos y/o servicios basado en requisitos de clientes
- Diseño y manejo de herramientas de gestión para clientes
- Liberación de productos y/o servicios con el cliente.(Caribe, 1991)

1.9.2.2.1.5 Bloque 5

Marco legal (Compliance)

- Compliance. (Derecho nacional, internacional aplicable)
- Reglamentos internos de trabajo
- Reglamentos internos de Seguridad e Higiene del Trabajo
- Reglamento de socios y/o accionistas
- Códigos de ética
- Procesos de contratación de dependencia patronal
- Procesos de contratación de dependencia civil
- Procesos contables y de tributación.(Carbonell, 2021)

1.9.2.2.1.6 Bloque 6

Normas OIT/ILO, ISO, (...)

- Capacidad de gestión por procesos



- Capacidad de diseño, ejecución, monitoreo estrategias ajustadas a normas.
- Capacidades de adoptar y mantener con cultura organizacional, sistemas integrados de gestión de la calidad y control integral de riesgos.
- Gestión del cambio e innovación
- Gestión de proyectos sostenibles
- Gestión integral de riesgos
- Capacidad de reclutar y mantener cadenas de valor
- Capacidad de reclutar y mantener cadenas de suministro. (*ISO - International Organization for Standardization, 2023*)

1.9.2.2.1.7 Bloque 7

Uso de tecnologías aplicables a la cuarta revolución industrial.

- Capacidad de diseño creativo de procesos sostenibles con uso de tecnologías innovadoras.
- Capacidad de comercialización en línea. (Villacrés- & Fernanda, 2020)
- Capacidades de gestión con control estadístico y numérico digitalizados en internet. (*KHMCR BI GRUSAM, 2023*)
- Diseño y manejo de herramientas tecnológicas para la gestión de clientes.
- Levantamiento, administración y gestión de bases de datos. (*BID, 2022*)

1.9.3 Objetivo, específico 3.-

Diseñar un sistema integrado de gestión de calidad y control de riesgos sostenible y sustentable de proyecto de vida personalizado, para que el talento familiar logre la inclusión productivo - económica en mercados globales, post Covid 19.

1.9.3.1 Tareas padres

Se hace referencia a la intervención oportuna de líderes familiares, en cuanto a los sistemas integrados de gestión de la calidad; que son la forma de hacer las actividades, tareas o procesos del ser humano como talento; en cuanto a lo que vende; es decir, su tiempo como empleado, productos o servicios como



emprendedor o empresario, oportunidades de inversión como inversionista o cómo genera lástima un Nine. Es necesario aclarar, que sin excepción en el mundo éstos sistemas integrados de gestión, tienen legislación y/o normas internacionales basadas en organismos internacionales que pueden o no certificar el cumplimiento con calidad; Tal es el caso: La Constitución de la República y los cuerpos legales vigentes de cada país; ISO (Organización Internacional de Estandarización) OIT (Organización Internacional del Trabajo), OMS (Organización Mundial de la Salud), (...), UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación).

“Puesto que las guerras nacen en la mente de las mujeres y de los hombres, es en la mente de las mujeres y de los hombres donde deben erigirse los baluartes de la paz.” (UNESCO, 2023)

En éste sentido la tarea como padres, es ser selectivo, acorde la disponibilidad de recursos, para lo que aprende, en donde aprende y quien educa el nuevo talento, tienen que sustentarse obligatoriamente con especialidad y estudios previos en normas técnicas; es decir, que los maestros y sus sistemas educativos utilicen normas internacionales como buen ejemplo para preparar a sus discípulos para el mundo productivo y económico global que tiene alto grado de competitividad, para que el talento en formación, llegue a producir también lo que venderá en el mundo global, con verdadera calidad y sin ganar problemas por violaciones a normas y/o legislación nacional e internacional; así como a incumplir requisitos de clientes; que tienen íntima relación con los sistemas integrados de gestión; que también se relacionan con el ambiente, la seguridad y salud ocupacional, buenas prácticas, (...) (Existen más de 2000 normas técnicas basadas en la calidad y que rigen en los diferentes países del mundo desarrollado y en vías de desarrollo) (ISO - *International Organization for Standardization*, 2023)

Las tareas principales de los padres, antes de contratar o vincular a los hijos en cualquier sistema educativo, productivo o económico; primeramente es investigar experiencias vividas por personas conocedores de sus sistemas de gestión o trabajo, para que tomen decisiones con plena conciencia y riesgos que



decidan asumir; considerando sobre todo que, la tecnología de la cuarta revolución industrial, digitalizan o sistematizan procesos, eliminan sistemas en el mundo que aparentemente generan oportunidades productivas o económicas; así como eliminan gradualmente plazas o campos de trabajo para el ser humano; lo cual hace que aquellos procesos que nacieron antes de la pandemia del Covid 19; (Segovia, 2022) así como carreras o especialidades, estén en alto riesgo de desaparecer o quedar obsoletas por los cambios tecnológicos, trayendo graves efectos en la salud, seguridad, trabajo, sociedad, economía, (...) (Calderon-Casta, 2010) para el talento que desarrolla aptitudes en esos campos del conocimiento; ya que sus oportunidades son o serán escasas para que sobreviva o crezca en el mundo como ser humano o como profesional con rentabilidad social o económica. Caso similar sucede con la huella del carbón en el planeta; que obliga a los gobiernos del mundo, a dejar de usar y permitir el uso de combustibles fósiles como la gasolina y el diésel entre otros en la población, lo que afecta también a la economía de talentos y de sus familias. (Summers, 2006)

Otra obligación importante de los padres es recopilar toda la información disponible, que se relacione a la educación o trabajo del niño o joven talento, obtenida en los procesos logrados de los dos objetivos anteriores; de preferencia documentarla con fotografías, videos, otra evidencia disponible; que dirija la evolución del desarrollo de aptitudes, hasta alcanzar la plena conciencia del verdadero gusto por una cierta área del conocimiento, como producto de una serie de experiencias vivenciales, que experimenta y atraviesa el talento, para que conozca y se prepare a la capacidad productiva económica de sus aptitudes integrales; como también, para que se prepare a enfrentar los potenciales riesgos del trabajo, que tendrá que afrontar en la vida productiva y ante las diferentes amenazas de la salud, seguridad, educación, trabajo, productividad, competitividad, economía.(Larios, 2014)

El diseño del proyecto vida, parte de los resultados y documentación que se obtienen de los objetivos iniciales; en tal sentido, deben ser direccionados por profesionales en dirección vocacional educativa, productiva, económica; ya que son ellos quienes interpretan y continúan procedimientos metrológicos,



matemáticos, estadísticos, psicológicos, productivos, económicos; para formular actividades, tareas, procesos presentes y futuros; relacionados a la educación, desarrollo de aptitudes y acondicionamientos al diseño de un sistema integrado de gestión de calidad y control de riesgos sostenible y sustentable de proyecto de vida personalizado, para que el talento familiar logre la inclusión productivo - económica en mercados globales, post Covid 19. (Claudia, 2019)

1.9.3.2 Tareas profesionales

Posterior al cumplimiento de los objetivos 1 y 2; se determinará acorde el perfil vocacional y según los resultados de la evaluación de la inclusión productivo - económica; lineamientos y componentes del proyecto de vida sustentado en un criterio profesional, para ser desplegado y coordinado por los representantes familiares a cargo de la formación del talento; tanto en la educación formal, familia y/o entrono; así como en centros especializados en el desarrollo de aptitudes necesarias y/o complementarias o con motivaciones para la auto formación, basada en experiencias vivenciales del talento.(David, 2003)

El monitoreo profesional periódico en los avances de la formación del talento, en ésta etapa son muy necesarios; en tal sentido, se recomienda al menos de una valoración semestral, para determinar validaciones y/o ajustes necesarios a efectos de variabilidad o cambios de entornos esperados o inesperados, que pueden o no alterar el escenario de trabajo o resultados de la Dirección Vocacional Productivo Económica del talento familiar.(Gonzáles, 2003)

METODOLOGÍA

El enfoque mixto aplicado en éste ensayo de tipo recurrente, se adapta a las características y necesidades de la investigación; ya que abarcan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos, para lograr una visión holística del objeto de estudio; e implican la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, para alcanzar conclusiones o deducciones, como producto de toda la información recabada, hasta lograr mayor entendimiento del perfil vocacional del talento familiar, investigada de forma personalizada.(carlos daniel, 2022)



Las características de uso de la metodología mixta, se justifica por la aplicabilidad científicas de determinar a profundidad del fenómeno:

- Realidad objetiva y subjetiva.

Por la existencia de objetos y personas tangibles, susceptibles de medición; también por la existencia de realidades subjetivas, en donde la o las personas, tienen una apreciación distinta de los objetos; es decir, del perfil vocacional del talento, del tipo de educación que debe asumir, en qué lugar debe estudiar, quien debe ser sus maestros, el modelo productivo y/o económico que es el ideal, tipo de mercados de interés, (...); mismas creencias que se sujetan acorde a su condición cultural, social, idiosincrática, educativo, alcances de su conocimiento, nivel de interés, escepticismo, (...)(Sabino, 2014)

- Perspectiva profunda del fenómeno de estudio
- Planteamiento del problema más preciso y claro.
- Las técnicas de investigación que soportan el método, permiten recopilar datos diversos y profundos.
- Fidelidad de instrumentos
- Triangular la información de las técnicas cualitativas con las cuantitativas.

Afín a la metodología de enfoque mixto, se aplicarán técnicas de grupos focales, entrevista; mismas que determinarán el tipo de listas de chequeo, test de preferencias vocacionales, edad y habilidades mentales, habilidades blandas; (...); que se aplicarán de forma personalizadas en cada caso de estudio. (Sadovitch, 2020) (arnaldogonzalezadm, 2021) (ISO 21500, 2012) (Concepción Suárez, 2007)

RECURSOS:

- Lista de chequeo cronológico y de creencias de preferencias vocacionales inicial
- Test. Edad mental
- Test de habilidades mentales primarias de Thurstone y Thurstone. Para clasificar el nivel de madurez
- Test (habilidades blandas) (cociente emocional) y equilibrio mental. (Evaluación psicológica)



- Código Holland (Jhon Holland)
- Matriz de proyecto de vida personalizado.
- Herramientas de aprendizaje significativo motivadoras ajustados a simuladores y casos de estudio.
- Vídeos y juegos didácticos, basados en constructivismo



MEMORIA LÍMBICA

PARTE II

Acciones profesionales:

- Ensayo personalizado e inclusivo de aptitudes emocional, mental, físico / fisiológico, socio / ambiental, académico
- Ensayo de perfil vocacional educativo, productivo, económico.

PARTE III

Acciones profesionales:

- Bienestar del talento mediante ensayos de aptitudes y perfil vocacional, aplicadas en experiencias vivenciales y monitoreadas por profesionales.
- Acciones correctivas y de mejora.
- Informes descriptivos personalizados, con conclusiones preliminares de perfiles profesionales.
- Monitoreo periódico personalizado; para el control de factores de cambio y/o variabilidad (varianza) (Kahneman, 2012)

PARTE IV

Acciones profesionales:

“Yo” Desarrollando aptitudes integrales y conocimiento sostenible

- Enamoramiento de la calidad en: Salud, seguridad, educación, trabajo, productividad, economía del talento
- Deseo de desarrollo de: Productividad, competitividad y economía en mercados globales opcionalmente como talento: Empleado, Emprendedor / empresario, Inversionista, Nine.
- Conciencia sobre lo que el mercado necesita: Enfoque al cliente (Patrón, consumidor, inversionista)
- Respeto a los competidores leales. Como lo hacen y cómo lo logran.
- Disfrute y aprendo: I+D+I (Investigación, Desarrollo, Innovación)
- Modelos económicos, econométricos y micro finanzas.



- Respeto con euforia a mis intereses educativos, productivos y económicos, versus intereses de terceros / otros
- Mis derechos humanos. Quién soy, que, cuando, donde, para quien produzco.
- Conciencia de mis alcances. Gestión de procesos, cadenas de valor y suministro para mercados globales
- Amor y dedicación con alto rendimiento GRUSAM. (Barcena - Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, 2018)

NEOCORTEZA

Racionalidad, pensamiento lógico, sistémico, independiente de las emociones. Diseño, ejecución y monitoreo de planes, estrategias, objetivos completos. (Escobedo-Oscanoa, 2019) (David, s. f.) (Kahneman, 2012)

PARTE V

Acciones profesionales:

“YO” y mi verdadera vocación, aptitudes y metas con conocimiento racional. Experiencias vivenciales. (Godet, 2016) (IEB Spain, 2018) (Academia Desarrollo de Capacidades Productivas, 2019) (González, 2003)

PARTE VI

Ensayo de proyectos de vida.

Experiencia vivencial del proyecto de vida, conocimiento racional.

Historia educativa, ocupacional, aptitudes del Talento. (Godet, 2016) (David, 2021) (Abellán-Jimenez-Gomez, 2020)

PARTE VII

Monitoreo y ajustes del proyecto de vida en campo. (Acciones periódicas)

Jornadas informativas documentadas y de orientación con representantes del Talento Familiar. Memoria descriptiva. (Porter, 2018)

Fernando Segovia, PhD.



DIRECCION DE PROYECTO

fernando.segovia@grusamse.com

Telf./ WhatsApp: +593 96315 9592 39 / (+593) 0963159239

www.grusam.com



FUENTES:

- 3.- *Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia-with-169-619-1-PB.pdf*. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2023, de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/30016/1/169-619-1-PB.pdf>
- (1138) *Intereses y aptitudes vocacionales*. - YouTube. (s. f.). Recuperado 14 de diciembre de 2022, de <https://www.youtube.com/watch?v=8VjB6sFhvJE>
- 1274Romo.pdf*. (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2023, de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1274Romo.pdf>
- Abellán, J. M., & Jimenez-Gomez, D. (2020). Economía del comportamiento para mejorar estilos de vida y reducir factores de riesgo. *Gaceta Sanitaria*, 34, 197-199. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.05.014>
- Academia Desarrollo de Capacidades Productivas (Director). (2019, marzo 27). *Estrategia: El modelos Penta*. <https://www.youtube.com/watch?v=fxdONmt2o0U>
- Aguilar, R. (1986). Sobre el origen del conocimiento racional en Grecia. *ALPHA: Revista de Artes, Letras y Filosofía*, 1(2), Art. 2. <https://doi.org/10.32735/S0718-220119860002%20x>
- Aguilar, V. G., Briozzo, A., Aguilar, V. G., & Briozzo, A. (2020). Empresas familiares: Estructura de capital y riqueza socioemocional. *Investigación administrativa*, 49(125). <https://doi.org/10.35426/iav49n125.07>
- Aguirre-Rueda, E. J., Del Castillo-López, C. E., Orejuela-Ramírez, F. J., León-Manco, R. A., & Quezada- Márquez, M. M. (2017). Estimación de la edad de acuerdo al método de Demirjian en niños de 5 a 16 años de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Estomatológica Herediana*, 27(4), 235-241. <https://doi.org/10.20453/reh.v27i4.3215>
- Andino, P. (2021). *Oportunidades para un mayor crecimiento sostenible tras la pandemia. Informe macroeconómico de América Latina y el Caribe 2021*. <https://parlamentoandino.org/index.php/centro-de-documentacion/noticias/161-oportunidades-para-un-mayor-crecimiento-sostenible-tras-la-pandemia-informe-macroeconomico-de-america-latina-y-el-caribe-2021>



arnaldogonzalezadm. (2021, julio 10). Descarga PMBOK + AGILE Y MAS! Todo GRATIS - por Arnaldo González. *Consultor en Gestión de Proyectos.*

<https://arnaldogonzalezadm.com/descarga-pmbok-agile-y-mas-todo-gratis/>

Barrera, A., Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, & Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, P. de C. T. C. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

<https://bibliotecadigital.aecid.es/bibliodig/es/consulta/registro.do?control=ES-MAAEC20190011211>

Calderon Hernandez, G., & Castaño Duque, G. A. (2010). *Investigación en administración: Conocimiento para el bienestar de las personas y el desarrollo de las organizaciones.* Universidad Nacional de Colombia.

Cansi, F., & Cruz, P. M. (2020). «Agua nueva»: Notas sobre sostenibilidad de la economía circular. *Sustainability economic social and environmental*, 49.

<https://doi.org/10.14198/Sostenibilidad2020.2.04>

Caribe, C. E. para A. L. y el. (1991). *El desarrollo sustentable: Transformación productiva, equidad y medio ambiente.* CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2138-desarrollo-sustentable-transformacion-productiva-equidad-medio-ambiente>

carlos daniel (Director). (2022, mayo 24). *Sem 3—Taller de Investigación Aplicada I - Dr. Daniel Dominguez.* <https://www.youtube.com/watch?v=yoYCoM75VDU>

Claudia, G. (2019). *El proyecto de vida.* Grupo Editorial Patria.

Colegio Oficial de la Psicología de Madrid (Director). (2019, junio 17). *Orientación Vocacional.* Antonio Labanda. *Psicólogo Educativo.*

<https://www.youtube.com/watch?v=aJMhAwfarl0>

ColombianMarket (Director). (2016, febrero 10). *Aprendiendo a desarrollar estrategias de comunicación.* <https://www.youtube.com/watch?v=7MCYD1acSXU>

Concepción Suárez, R. (2007). *Metodología de gestión de proyectos en las administraciones públicas según ISO 10.006.* <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/14683>



- Condemarín, M., Goróstegui, M. E., Chadwick, M., & Milicic, N. (s. f.). *Madurez escolar*. Ediciones UC.
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: Claves para potenciar su desarrollo*. Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- David, F. R. (s. f.). *STRATEGIC MANAGEMENT CONCEPTS AND CASES: A COMPETITIVE ADVANTAGE APPROACH*. 23.
- David, F. R. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. Pearson Educación.
- Digitalizar los servicios públicos: Oportunidades para América Latina y el Caribe | Publicaciones*. (s. f.). Recuperado 10 de noviembre de 2022, de <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/document/Digitalizar-los-servicios-publicos-oportunidades-para-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
- Dixit, A. K., & Nalebuff, B. J. (2022). *El arte de la estrategia: La teoría de juegos, guía del éxito en sus negocios y su vida diaria*. Antoni Bosch editor.
- DW Documental (Director). (2022, septiembre 29). *Manipulación y el poder de las emociones | DW Documental*. <https://www.youtube.com/watch?v=RRxJ7U0-G90>
- Early-child-dev-ecdkn-es.pdf*. (s. f.). Recuperado 19 de diciembre de 2022, de <https://www.almendron.com/tribuna/wp-content/uploads/2020/12/early-child-dev-ecdkn-es.pdf>
- Econometria_James_H_Stock-with-cover-page-v2.pdf*. (s. f.). Recuperado 27 de noviembre de 2022, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54763662/Econometria_James_H_Stock-with-cover-page- EDUCACIÓN TECNOLÓGICA DEL TALENTO HUMANO, COMO APTITUD ACADÉMICA DE CRECIMIENTO PRODUCTIVO Y ECONÓMICO DISRUPTIVO. POST COVID 19. (s. f.). Recuperado 31 de octubre de 2022, de https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=yjVVGFEAAA-AJ&citation_for_view=yjVVGFEAAA-AJ:hFOr9nPyWt4C
- EDUCACIÓN TECNOLÓGICA DEL TALENTO HUMANO, COMO APTITUD ACADÉMICA DE CRECIMIENTO PRODUCTIVO Y ECONÓMICO DISRUPTIVO. POST COVID 19 |



- Convergence Tech.* (2022, septiembre 6).
<https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/39>
- El mandato y la misión de la UNESCO en resumen | UNESCO.* (s. f.). Recuperado 31 de enero de 2023, de <https://www.unesco.org/es/brief>
- Escobedo Oscanoa, R. (2019). *Plan estratégico empresa Creative DV al 2022* [Maestro en Ciencias Empresariales, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://doi.org/10.20511/USIL.thesis/8693>
- Espinoza Colán, J. A. (2018). Experiencias vivenciales como estrategia metodológica y su impacto en el desarrollo de capacidades en biocomercio de estudiantes universitarios de negocios internacionales. *Universidad de San Martín de Porres – USMP.*
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2853938>
- Felizzola Jiménez, H., & Luna Amaya, C. (2014). Lean Six Sigma en pequeñas y medianas empresas: Un enfoque metodológico. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 22(2), 263-277. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052014000200012>
- Fernández Eire, L. (2001). *Teoría de Holland.* <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/6897>
- FUNDACIÓN JUAN MARCH (Director). (2022, septiembre 21). *El Nuevo Mundo 2030: Demografía y economía | Mauro F. Guillén.*
<https://www.youtube.com/watch?v=P5jYzjjn5pl>
- García, J. A. B. (2012). *Análisis de funciones y economía en la empresa.* Ediciones Díaz de Santos.
- González C., G. (2003). Del cuadro de mando integral y otras perspectivas. *Revista Ciencia y Cultura*, 12, 35-41.
- Gonzalez, F. G. A. (2003). *Seis Sigma para Gerentes y Directores.* LibrosEnRed.
- IEB Spain (Director). (2018, noviembre 14). *Clase magistral de Michael Porter.*
<https://www.youtube.com/watch?v=RI4QJzXiKBc>
- Iniciativas Clusters de Bogotá - región (Director). (2014, mayo 14). *Conferencia de Michael Porter en el Foro Clusters y Valor Compartido.* https://www.youtube.com/watch?v=bya-D_8qrRw



- ISO - International Organization for Standardization. (s. f.). ISO. Recuperado 30 de mayo de 2022, de <https://www.iso.org/home.html>
- ISO 21500:2012(es),. (s. f.). Recuperado 7 de septiembre de 2022, de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:21500:ed-1:v1:es>
- ISO 31000:2018(es), *Gestión del riesgo—Directrices*. (s. f.). Recuperado 28 de junio de 2022, de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>
- Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- KHMCR BI GRUSAM. (s. f.). Recuperado 3 de julio de 2022, de https://www.grusam.com/generalidades_organiz_linea_khmcr.php
- Larios Meoño, J. F., Josue Alvarez, V., & Quineche, R. (2014). *Fundamentos de econometría: Teoría y problemas*. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/1543>
- Mario R Olsztyn (Director). (2016, octubre 18). *Pensamiento Estratégico*. <https://www.youtube.com/watch?v=Vxz0v8n7zPk>
- Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifica-with-cover-page-v2.pdf*. (s. f.). Recuperado 2 de noviembre de 2022, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53345945/Metodologia_de_la_Investigacion_Cientifica-with-cover-page-
- Miguel Carbonell (Director). (2021, julio 6). *Compliance para empresas. ¿Qué es y para qué sirve?* <https://www.youtube.com/watch?v=2MRPStJmOxY>
- Muñoz, P. J. (2020). *Economía colaborativa y plataformas digitales*. Editorial Reus.
- Parrales, G. I. S., Poveda, M. L. P., & Parrales, D. R. S. (2018). Reforma económica China: De economía planificada a economía de mercado. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23.
- Pérez, H., Cuevas, A., Emilov, H., & Sastre, B. (2019). *Ensayo comparativo de la productividad, crecimiento y fenología de diez variedades de olivo en la Comunidad de Madrid*.
- Pérez, J. B. (2019). *Cultural empresarial*. Editorial Elearning, S.L.



- Quique Sadovitch (Director). (2020, noviembre 8). *CÓMO SE CONSTRUYE EL MARCOTEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN*.
<https://www.youtube.com/watch?v=iTEtNT99pFM>
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. Editorial Episteme.
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Segovia, H. (2020). SOLUCIÓN DE SOBREVIVENCIA Y CRECIMIENTO PRODUCTIVO Y ECONÓMICO EN ÉPOCAS DE LOS MICROORGANISMOS PATÓGENOS, INICIADA POR EL COVID 19 Y CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL. *Convergence Tech*, 4(IV), 49-58. <https://doi.org/10.53592/convtech.v4iIV.34>
- Segovia, H. (2021, enero 8). EDUCACIÓN TECNOLÓGICA DEL TALENTO HUMANO, COMO APTITUD ACADÉMICA DE CRECIMIENTO PRODUCTIVO Y ECONÓMICO DISRUPTIVO. POST COVID 19. *Convergence Tech*, 5, 16.
- Socconini, L., & Reato, C. (2019). *Lean Six Sigma. Sistema de gestión para liderar empresas*. MARGE BOOKS.
- Summers, D. C. S. (2006). *ADMINISTRACION DE LA CALIDAD*. Pearson Educación.
- Thurstone, L., Amador, R. E. O., Woyno, W., & Thurstone, T. G. (2011). *Test de habilidades mentales primarias*. Manual Moderno.
- Ticmas Educación (Director). (2020, febrero 13). *Cómo cautivar a los Centennials en el aula- Juan María Segura*. <https://www.youtube.com/watch?v=9x460GkGwuk>
- Uca. (2013). *Sistemas integrados de gestión*. UCA, Servicio de Publicaciones.
- Universidad Externado de Colombia (Director). (2016, febrero 19). *Michel Godet en la Universidad Externado de Colombia*.
<https://www.youtube.com/watch?v=dMR3QZ2kqvM>
- Vicente, J. M. M., & Fernández, Y. F. V. (2008). *APLICACIÓN DE LA TEORÍA DE HOLLAND A LA CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES. ADAPTACIÓN DEL INVENTARIO DE CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES (ICO)*. 25.



Villacrés, C., & Fernanda, M. (s. f.). *Plan estratégico de marketing para el mejoramiento de las ventas de la empresa MIZPA S.A. distribuidora de tableros de madera para construcción y acabados en la ciudad de Guayaquil*. 115.

Zavaleta, J. Y. V. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Intereses Profesionales CIPSA en estudiantes de secundaria de Otuzco. *Revista de investigación de estudiantes de psicología «Jang»*, 6(1), Art. 1.