# GESTION INTEGRAL DE TAREAS POR OBJETIVO
## ACTORES: Padres | Mentores |Talento
## Método mixto

## Contenido

GESTION INTEGRAL DE TAREAS POR OBJETIVO ACTORES: Padres | Mentores |Talento Método mixto ..... 1
Objetivo general.- ..... 2
Objetivos específicos. - ..... 2
Método mixto. Etapas: ..... 2
Tareas por objetivos y actores: (Método mixto) ..... 4
1.1.1 Objetivo, específico1.- ..... 4
1.1.2 Objetivo, específico 2.- ..... 12
1.1.3 Objetivo, específico 3.- ..... 19

**DESARROLLO Y CERTIFICACIÓN DE APTITUDES INTEGRALES DISRUPTIVAS.**
**TALENTOS EN FORMACIÓN VOCACIONAL, EDUCATIVA, LABORAL, PRODUCTIVA.**

Inclusión global humana, productiva, económica sostenible
4ta. Revolución Industrial

## Objetivo general.-

Crear un sistema articulado y holístico de desarrollo y certificación de aptitudes integrales lean six sigma, que potencian el crecimiento disruptivo sostenible, la sociedad del conocimiento, las capacidades humanas, productivas y económicas; hacia la inclusión de mercados globales, conforme sistemas, sueños, vocación, profesión, ocupación; en armonía con aptitudes, competencias, habilidades de entornos de cuidado y respeto a los derechos fundamentales y legales de talentos, niños, adolescentes, familias, ambiente; expuestos a efectos de variabilidades ambientales, geográficas, tecnológicas, culturales. Con talentos aptos integralmente que implementan por procesos, sistemas integrados de gestión de la calidad y control de riesgos digitalizados en internet, basado en indicadores cuantitativos y cualitativos; mientras se cumplen requisitos de la población, legales y normas técnicas internacionales, aplicables al desarrollo sostenible, cuarta revolución industrial, diversificación curricular emergente; para asegurar bienestar, crecimiento exponencial en la realización individual, familiar y colectiva de talentos en el marco del buen vivir, que potencian iniciativas globales de desarrollo científico, tecnológico, humano, productivo, artístico, artesanal; fortalecidas por una cultura de investigación, desarrollo, innovación, emprendimientos competitivos; haciendo frente a problemas de riqueza, desigualdad, inseguridad, desempleo en todo nivel, estrato y generaciones.

## Objetivos específicos. -

a) Diagnosticar el sueño, vocación, profesión, ocupación; en armonía con las aptitudes integrales, competencias, habilidades propias del talento; respetando los derechos fundamentales, constitucionales y legales acorde la edad cronológica y mental.

b) Experimentar con simuladores desde internet, el sistema integrado de gestión autoconstruido en cuanto al sueño, vocación, profesión, ocupación; en armonía con las aptitudes integrales competencias, habilidades por procesos del talento; con uso de indicadores cuantitativos y cualitativos digitalizados que articulen de forma holística el crecimiento, desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas; para mejorar la misión y visión, basados en experiencias vivenciales; que hacen frente a efectos de la variabilidad del entorno, mientras se desarrolla aptitudes integrales inclusivas objetivas y globales, libres de sueños.

c) Construir colaborativamente basados en experiencias vivenciales, un proyecto de vida mejorado, personalizado y certificable para el talento disruptivo, que orienta con conciencia el sueño, vocación, profesión, ocupación; en armonía con las aptitudes integrales, competencias, habilidades; generadores de crecimiento exponencial, rentabilidad social y económica, oportunidades de crecimiento productivo - económica hacia la inclusión en mercados globales; que potencian la sociedad del conocimiento, las capacidades humanas sostenibles, requisitos de la población, legales y normas técnicas internacionales, desde los campos estratégico, administrativo, operativo, ayudantía.

## Método mixto. Etapas:

- Planteamiento del problema
- Revisión bibliográfica
- Diseño del estudio
- Recolección de datos
- Análisis de datos cualitativos
- Análisis de datos cuantitativos
- Integración de datos
- Interpretación de resultados
- Validación
- Conclusiones

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 liks.<br>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.<br>(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.<br>Televisor, casette, 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. |

## Tareas por objetivos y actores: (Método mixto)

1.1.1 Objetivo, específico1.-

Diagnosticar el sueño, vocación, profesión, ocupación; en armonía con las aptitudes integrales, competencias, habilidades propias del talento; respetando los derechos fundamentales, constitucionales y legales acorde la edad cronológica y mental.

1.1.1.1 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)*

Se hace referencia a la intervención oportuna de líderes familiares, en cuanto a asegurar el desarrollo de aptitudes integrales de talentos; es decir: Aptitud emocional, mental, físico – fisiológico, socio – ambiental, académica; con salud, nutrición, educación, trabajo; como parte de los sistemas integrados de gestión del desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva; que es la manera con la que se hacen actividades, tareas o procesos como ser humano o como talento en la vida educativa, en concordancia con la vida productiva o laboral (ocupación); es decir, en cuanto a lo que produce y/o vende o pretende vender para ganarse la vida con rentabilidad social y económica; tal es el caso:

- Vender su tiempo de trabajo como empleado a un patrono
- Produciendo y/o comercializando productos o servicios como profesional, emprendedor o empresario,
- Como inversionista de proyectos o negocios
- Como generador de lástima o mendigo Nine.

Es necesario aclarar; que sin excepción en el mundo los sistemas integrados de gestión, tienen legislación y/o normas internacionales que pueden o no certificar el cumplimiento con calidad de requisitos. Tal es el caso: La Constitución de la República y los cuerpos legales vigentes de cada país; Tratados internacionales de derechos humanos, 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), (…).

En este sentido, la tarea como padres que aseguran el presente y futuro del crecimiento humano, productivo, económico de actuales y futuras generaciones, con aptitudes integrales disruptivas es:

- Ser selectivo y orientador en cuanto a la formación vocacional, educativa, laboral, productiva de sus talentos, acorde la disponibilidad de recursos y entorno; que previenen pérdidas, desmotivación, abandono de carreras educativas, ocupación o proyectos con daños a la salud emocional, mental física o fisiológica, socio ambiental.
- Prevenir pérdidas de recursos financieros, en opciones educativas o profesionales caducas y sin vigencia tecnológica ni competitiva, para las nuevas exigencias del mundo global sostenible.
- Controlar riesgos e intereses externos, que ocasionan daños irreparables en la vida educativa y productiva del talento, que debe estar en armonía permanente entre la vocación, profesión y ocupación que opte, como talento productivo de bien, sin dañar los derechos fundamentales humanos y legales.
- Administrar riesgos en el desarrollo de aptitudes vocacionales, profesionales y ocupacionales de los talentos en etapas de orientación, educación y productiva; que vulneran derechos fundamentales, constitucionales y legales

de personas, familias y sociedad; a razón de la variabilidad o cambios drásticos que presentan los sistemas de mala calidad y actores que no cuentan con acreditaciones de aptitudes integrales, certificadas en los últimos 12 meses, por un equipo de profesionales multidisciplinares; relacionados a:

- ✓ **Qué servicios de salud integral reciben y entregan los talentos.** (Emocional, mental, físico-fisiológica, socio-ambiental)
- ✓ **Quien educa o enseña con desarrollo de aptitudes integrales y salud constante.** (Sistemas de aprendizaje; o Sistemas educativos integrales)
- ✓ **Que aprenden.** (Saturar el tiempo con mucho trabajo intelectual o físico inservible. En su defecto hacer frente a retos de crecimiento humano, productivo y económico global; que reducen la pobreza, desempleo - subempleo, desigualdades, impacto ambiental, analfabetismo digital con uso de tecnologías propias de la cuarta revolución industrial)
- ✓ **En donde aprenden**. (Creencias populares, centros de aprendizaje, intereses de empresas o grupos económicos, familias, sistemas educativos de desarrollo de aptitudes integrales (Emocional, mental, físico-fisiológica, socio-ambiental, académico))

Ejemplos:

- Un buen maestro y catedrático con deficiente inteligencia emocional, disgustado agrede emocionalmente a su estudiante, a tal punto que este, no desea regresar a clases ni a su centro de estudios.
- Un profesional que gana un concurso de méritos y oposición, para una alta dignidad de gobierno, es juzgado de sobornos y corrupción.
- Un abogado con maestría en derecho constitucional, se gana la vida de taxista.
- Un magister en administración pública, es el chofer personal de la autoridad que logró terminar el bachillerato por sus propios derechos.

**Centro de estudios** ≠ Sistema educativo
**Sistema educativo** = Sistemas educativos desarrollan y mantienen las aptitudes integrales por tareas en el talento humano (Aptitud: Emocional, mental, físico-fisiológica, socio-ambiental, académico); pueden estar influenciados por factores culturales, políticos y económicos específicos de cada región. El objetivo principal de cualquier sistema educativo es preparar al ser humano como talentos para la vida productiva; fomentando las aptitudes emocional, mental, físico fisiológicas, socia ambiental, académica, habilidades, conocimientos y valores necesarios para contribuir de manera significativa a la sociedad

Es prioritario para las familias y en especial para los padres, que desarrollen y certifiquen las aptitudes integrales disruptivas de sus hijos, apoderados o talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva. Antes de contratar o vincular a los hijos en cualquier sistema de aprendizaje o educativo, productivo o económico. Se recomienda con la ayuda de profesionales, revisar indicadores macro, meso y micro económicos; así como analizar la realidad nacional con la ayuda de expertos; para contrastarla con la vigencia tecnológica del área del conocimiento y con experiencias vividas por personas conocedores de los sistemas de gestión o trabajo, para que orienten en la toma de 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; así como carreras o especialidades no aptas para la cuarta revolución industrial, estén en alto riesgo de desaparecer o quedar obsoletas por los cambios sociales, culturales, ambientales; trayendo graves efectos en la salud, seguridad, trabajo, sociedad, economía, (…); 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.

Otra obligación importante de los padres se fundamenta en el desarrollo de la capacidad humana de resistencia y resiliencia al dolor de los talentos de forma controlada; considerándose que son retos que asumirán en su vida productiva y económica global; así como en asumir tareas de recopilar toda la información disponible, que se relacionen a la vocación, profesión, ocupación, educación o trabajo del niño o joven talento, obtenida en los procesos logrados de los dos objetivos afines a este proyecto; de preferencia documentarla con fotografías, vídeos, otra evidencia disponible; que direccionen 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 asumir en la vida productiva y ante las diferentes amenazas de la salud, seguridad, educación, trabajo, productividad, competitividad, economía.

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 inclusivos en dirección vocacional educativa, productiva, económica disruptiva; 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, en la cuarta revolución industrial.

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)*

1.1.1.2 Experiencia vivencial para padres:

Con el modelamiento de experiencia vivencial que se describe en el siguiente ítem (1.9.1.1.1.1.1), tanto padre 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, delincuencial, (…). 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*)

1.1.1.2.1 Experiencia vivencial.

Modelamiento, caso de estudio y análisis para personalización, sumando habilidades y particularidades propias de cada actor y escenario:

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*)

1.1.1.2.1.1 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.

1.1.1.2.1.2 Paso 2

Infaltablemente 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)*

1.1.1.2.1.3 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 vocacional, educativo, ocupacional, 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, proyectos 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)*

1.1.1.2.1.4 Paso 4

En este paso la tarea continua con investigación y acción; considerando que el conocimiento es ampliamente tratable, desde los diferentes enfoques de la ciencia y el conocimiento popular, para dar acompañamiento a las habilidades que

se siguen desarrollando; así como a los problemas y riesgos que siguen apareciendo y a los requisitos certificables del talento para la disrupción, que son necesarios desarrollar y mantener en el talento, acorde los nuevos retos ambientales, sociales, económicos, para alcanzar la verdadera calidad inclusiva en mercados globales con resistencia y resiliencia, mientras se combinan armónicamente y de forma personalizada. Citamos 10 principales requisitos certificables del talento para la disrupción:

a) **APTITUDES INTEGRALES** = (Emocional, mental, físico-fisiológica, socio-ambiental, académico),
b) **SUEÑO** = Historias o imágenes para la vida creadas por la mente QUIERO y PUEDO
c) **YO y MI SUEÑO** = Sirven a un cliente, quien financia los gastos y me paga con su credibilidad y dinero
d) **VOCACIÓN** = Llamado (Sustantivo propio, concreto, abstracto) ≠ Verbo
e) **INTERÉS VOCACIONAL** = Despiertan curiosidad, pasión, satisfacción, intereses, habilidades y valores relacionados con la profesión
f) **COMPETENCIAS POR TAREAS** = (Habilidades + Valores + Saberes) Saber pensar – Saber hacer – Saber ser - Saber estar
g) **HABILIDADES BLANDAS** = Relaciones humanas, interpersonales, sociales.
h) **HABILIDADES DURAS** = Técnicas, específicas de un campo del conocimiento
i) **INTELIGENCIAS MÚLTIPLES** = Habilidades híbridas o combinadas entre blandas y duras
j) **OCUPACIÓN** = Lo que hace diariamente para sobrevivir, tener dinero y ganarse la vida

1.1.1.2.1.5 Paso 5

Si los talentos involucrados en la investigación y acción, 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 afín de importancia, por lo que la madre como líder guiará a que se busque un nuevo enfoque de sistema o 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).* En este sentido, las oportunidades creativas de los líderes familiares son amplias; que deben ser combinadas acorde las necesidades de la sociedad mundial, según los campos del conocimiento emergentes, Tal es el caso:

- Ciencias Naturales
- Ciencias Sociales
- Humanidades
- Ingeniería y Tecnología
- Ciencias de la Salud
- (…)

1.1.1.2.1.6 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*)

1.1.1.3 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)*

#### 1.1.1.3.1 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)*

#### 1.1.1.3.2 "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 econológica.(Romo*, 2020*)

#### 1.1.1.3.3 "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)*

#### 1.1.1.4 Tareas talento

##### 1.1.1.4.1 Planteamiento del problema

- En los próximos 10 años, describe como será tu YO, (Estudios, ocupación, aptitudes).
- Experiencias vivenciales de problemas de riqueza, desigualdad, inseguridad, desempleo Adaptación por vocación a avances de la investigación, tecnología, cultura, sociedad.
- Experiencias vivenciales y comparativas del “YO COMO TALENTO” con el “CLIENTE FUTURO O PARTES INTERESADAS”
- Prácticas armónicas de la vocación, ocupación, profesión, oportunidad, sueño, trabajo con sistemas de aprendizaje, educativo, laboral.
- Estrategias de simulación para atraer consumidores de productos o servicios con inclusión productiva global
- Descripción y clarificación del interés vocacional profesional más próxima a las aptitudes, competencias y proyecto de vida del talento.
- Resiliencia a estrategias de marketing desplegadas por grupos o negocios con interés
- Control de riesgos frente a sistemas y actores seudo educativos tradicionalista, que han perdido vigencia tecnológica y generacional .
- Prácticas de crecimiento disruptivo sostenible en la rentabilidad social y económica individual, familiar y colectiva de talentos en el marco del buen vivir.

Actividades:

Identificación del tema de investigación; Delimitación del tema; Formulación de preguntas de investigación; Revisión bibliográfica; Identificación de objetivos y propósitos; Consideración de la viabilidad; Consultas con expertos; Redacción del problema de investigación

##### 1.1.1.4.2 Revisión bibliográfica

- Identificar con claridad al cliente y partes interesadas acore la vocación, ocupación, profesión, oportunidad, sueño, trabajo.
- Definición del campo del conocimiento
- Identificación estratégica del campo del conocimiento, profesión tradicional y emergente que toman mayor protagonismo productivo, económico y sostenibilidad en la próxima década
- Investigar normas técnicas internacionales afines a la vocación, educación, ocupación.
- Investigar legislación afín a la vocación, educación, ocupación.

Actividades:

Identificación de fuentes; Selección de palabras clave; Búsqueda de literatura; Revisión de resúmenes y abstractos; Lectura crítica; Identificación de tendencias y patrones; Toma de notas y organización; Síntesis y análisis

1.1.1.4.3 Diseño del estudio

- Tareas de sensibilización de mejora de la calidad de vida con bienestar integral.
- Determinación de objetivos personalizados para asegurar la calidad de las aptitudes integrales disruptivas; basadas en la formación vocacional, educativa, laboral, productiva que prevengan riesgos tendenciales futuros
- Automotivación e incentivos de participación y adhesión a la inclusión productiva y económica global.
- Definición de objetivos y tareas que fomenten la salud mental, nutrición y actividad física.
- Determinación de protocolos para investigar las necesidades básicas insatisfechas de prospectos clientes globales, a quienes se entregará los productos y servicios en la vida productiva del talento.
- Propuestas de valor para prospectos clientes y partes interesadas
- Investigar formas de cumplimiento de requisitos del cliente, legales y normas técnicas internacionales, como parte de la inclusión global del talento
- Primeros diseños de servicios y productos direccionados a clientes globales de actuales y futuras generaciones. Construcción de maquetas
- Primeros diseños de servicios y productos personalizados para grupos de interés y clientes basados en su futuro educativo y productivo. Construcción de maquetas
- Acciones permanentes de mejora e innovación en productos y servicios según las necesidades emergentes de partes interesadas y clientes.

Actividades:

Definición de los objetivos de investigación; Selección del enfoque de investigación; Diseño del marco teórico; Selección de métodos de recolección de datos; Desarrollo de instrumentos de recolección de datos; Piloteo del estudio; Determinación de la muestra; Planificación del análisis de datos; Consideración de aspectos éticos; Elaboración del protocolo de investigación.

1.1.2 Objetivo, específico 2.-

Experimentar con simuladores desde internet, el sistema integrado de gestión autoconstruido en cuanto al sueño, vocación, profesión, ocupación; en armonía con las aptitudes integrales competencias, habilidades por procesos del talento; con uso de indicadores cuantitativos y cualitativos digitalizados que articulen de forma holística el crecimiento, desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas; para mejorar la misión y visión, basados en experiencias vivenciales; que hacen frente a efectos de la variabilidad del entorno, mientras se desarrolla aptitudes integrales inclusivas objetivas y globales, libres de sueños.

1.1.2.1 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 vendará 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) |
| **Nine, mendigos** | Lástima |

Estas actividades para tutores, profesores y/o miembros del sistema educativo que no aplican en el entorno socia 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 los 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)*

#### 1.1.2.2 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.

**DISRUPCIÓN ALTO RENDIMIENTO = CAPITAL INTELECTUAL (**Capital humano **+** Conocimiento racional (I+D+I+e. Gestión por resultados: científica - empírica) **+** Planificación y gestión estratégica **+** Requisitos

clientes/partes interesadas + Marco legal (Compliance) + Normas OIT/ILO, ISO, (…)) + TECNOLOGÍA (Aplicación web KHMCR BI GRUSAM Digitalización y automatización de procesos en la nube. Control estadístico de procesos: Diseño, ejecución, monitoreo estrategias ISO. Calidad KPI´s /Riesgos KRI´s; Empowerment) + GENERACIÓN DE VALOR.

- PROCESOS: Gobernantes. Estratégicos. Apoyo. Desconcentrados. Asesoría. (…)

. *(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

#### 1.1.2.2.1 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:

##### 1.1.2.2.1.1 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)*

##### 1.1.2.2.1.2 Bloque 2

**Conocimiento racional (Investigación científica - empírica). Capacidades:**

- Definición del escenario prospectivo a puesta, aplicado al perfil vocacional y pretensión del proyecto de vida
- Reconocimiento de las propias aptitudes como talento
- Neurolingüísticas PNL
- Investigación de mercados
- Investigación, desarrollo, innovación.
- Reconocimiento de clientes, partes interesadas, potenciales alianzas.
- Mercado laboral, en el cual desplegará su perfil vocacional
- Negociación

- Sistemas integrados de gestión con control estadístico de procesos
- Herramientas del marketing y neuro márketing
- Planificar, hacer, verificar, actuar
- Diseñar múltiples proyectos sostenibles
- Diseño, ejecución y monitoreo de estrategias
- Reclutar, mantener, empoderar, gestionar talento.
- Generar experiencia laboral
- Económico financiera.
- Econométrica, modelos de regresión económica
- Interpretación y cumplimiento legal
- Tributación.

1.1.2.2.1.3 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)*

1.1.2.2.1.4 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)*

1.1.2.2.1.5 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)*

1.1.2.2.1.6 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)

1.1.2.2.1.7 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. (*Segovia*, 2023)
- Diseño y manejo de herramientas tecnológicas para la gestión de clientes.

- Levantamiento, administración y gestión de bases de datos. *(BID, 2022)*

1.1.2.3 Tareas talento

1.1.2.3.1 Recolección de datos

- Asignación desde internet de una cuenta de la aplicación KHMCR BI GRUSAM; para administrar los sistemas integrados de gestión en etapas de formación vocacional, educativa, laboral, productiva.
- Entrenamiento del talento para gestionar la calidad y riesgos desde los sistemas integrados en la aplicación KHMCR BI GRUSAM en la formación vocacional, educativa, laboral, productiva.
- Simulación de asignación de responsabilidades con seguimiento estadístico de indicadores de calidad KPI, e indicadores de riesgos KRI del talento, frente a las tendencias del mundo educativo, laboral, productivo.
- Recopilación de datos de cumplimiento de requisitos del cliente, legales y normas técnicas, como parte de la inclusión global del talento
- Simulación de cumplimiento de tareas en escenarios sociales familiares y de amigos.
- Simulación de cumplimiento de tareas en escenarios sociales educativos, ocupacionales.
- Simulación de cumplimiento de tareas en escenarios ocupacionales virtuales.

Actividades:

Preparación de instrumentos de recolección de datos; Entrenamiento del personal; Piloteo de los instrumentos; Selección de la muestra; Contacto y reclutamiento de participantes; Obtención del consentimiento informado; Recolección de datos; Supervisión y seguimiento; Organización y almacenamiento de datos; Verificación de la integridad de los datos.

1.1.2.3.2 Análisis de datos cualitativos

- Análisis socio económico y financiero del talento.
- Realizar visitas experimentales de comportamientos en centros de trabajo afines al sueño
- Servicios para la atención de necesidades básicas de salud emocional, mental, (Autocuidado. Cuidado familiar, comunitario, especializado)
- Servicios para la atención de necesidades básicas de salud fisiológica (nutrición, actividad física, descanso, sueño), salud biológica, salud social, salud ambiental
- Resiliencia al estrés diario, necesidad, sacrificio, dolor
- Listar de sus 5 últimos años, principales: tareas, obras, manualidades, investigaciones, estudios, trabajos, relacionado a lo que le gusta y le hace feliz
- Análisis explicativo del micro entono familiar
- Triangulación de datos cualitativos del meso entono: Político, económico, social, tecnológico, ecológico, cultural, legal en relación a la formación vocacional, educativa, laboral, productiva
- Organización de datos del macro entorno global, derechos humanos, económicos en relación a las preferencias y aptitudes vocacionales.
- Codificar información de grupos focales de expertos; para identificar percepciones y preocupaciones sociales comunes.
- Capacidad de automotivación, control de limitaciones e indecisiones
- Reflexión y retroalimentación de aptitudes desarrolladas con intervención de familiares, amigos, mentores.
- Desarrollo de un modelo cualitativo de resiliencia, basado en Influencias y expectativas familiares, sociales, intereses ajenos.

- Estrategias de simulación para atraer consumidores de productos o servicios de las diferentes industrias

Actividades:

Familiarización con los datos; Codificación de datos; Organización de datos codificados; Identificación de patrones y tendencias; Desarrollo de modelos explicativos; Triangulación de datos; Interpretación y reflexión; Presentación de resultados.

#### 1.1.2.3.3 Análisis de datos cuantitativos

- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM de cumplimiento de tareas en escenarios humanos.
- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM cumplimiento de tareas en escenarios educativos,
- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM cumplimiento de tareas en escenarios productivos,
- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM cumplimiento de tareas en escenarios económicos
- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM cumplimiento de tareas para directivos,
- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM cumplimiento de tareas para inversores,
- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM cumplimiento de tareas para talentos operativos
- Validación de resultados de simulación en el KHMCR BI GRUSAM cumplimiento de tareas para asesores por intereses comunes.
- Realizar auditorías internas para verificar el cumplimiento de requisitos requeridos y normativas.
- Certificación de aptitudes resilientes con indicadores de gestión de calidad y riesgos, para hacer frente a cambios drásticos o efectos de variabilidad ambientales, geográficas, culturales, tecnológicas, humanas
- Evaluación cuantitativa de la calidad de gestión (Sigma KPI´s), riesgos (KRI´s) y certificación de aptitudes integrales para la investigación, desarrollo, innovación, emprendimientos competitivos globales; acorde la vocación, ocupación, profesión, oportunidad, sueño, trabajo.
- Analizar historiales médicos y reportes de accidentes de sistemas.
- Acorde ciertos perfiles; evaluaciones de aptitudes médicas iniciales, periódicos; para monitorear la salud ocupacional del talento

Actividades:

Limpieza de datos; Exploración de datos; Selección de técnicas de análisis; Aplicación de técnicas estadísticas; Interpretación de resultados; Validación de resultados; Generación de conclusiones; Comunicación de los resultados; Revisión por pares

12.2.3.1.4 Integración de datos

- Reunir, procesar y evaluar datos en el KHMCR BI GRUSAM que cumplan requisitos para el desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva.
- Correlacionar datos seleccionados con los perfiles de vocación, ocupación, profesión, oportunidad, sueño, trabajo; en armonía con las aptitudes integrales propias del talento.
- Elaboración de narrativas integradas a partir de convergencias y divergencias.
- Generación de conclusiones integradas acorde matriz FODA
- Reflexión y concientización basados en datos y hechos, sobre los desafíos para el desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva.
- Monitoreo de validez, análisis, evaluación, concientización y ajustes regulares de datos y hechos recopilados.

Actividades:

Identificación de temas o patrones comunes; Correlación de resultados; Triangulación de datos para convergencias y divergencias; Elaboración de narrativas integradas; Generación de conclusiones integradas; Comparación de resultados; Consideración de la validez interna y externa; Reflexión desafíos, limitaciones y lecciones aprendidas.

1.1.3 Objetivo, específico 3.-

Construir colaborativamente basados en experiencias vivenciales, un proyecto de vida mejorado, personalizado y certificable para el talento disruptivo, que orienta con conciencia el sueño, vocación, profesión, ocupación; en armonía con las aptitudes integrales, competencias, habilidades; generadores de crecimiento exponencial, rentabilidad social y económica, oportunidades de crecimiento productivo - económica hacia la inclusión en mercados globales; que potencian la sociedad del conocimiento, las capacidades humanas sostenibles, requisitos de la población, legales y normas técnicas internacionales, desde los campos estratégico, administrativo, operativo, ayudantía.

1.1.3.1 Tareas profesionales y talento

1.1.3.1.1 Interpretación de resultados

- Descripción detallada de hallazgos, en relación al desarrollo y requisitos para la certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva.
- Relación de datos y hechos con los objetivos de investigación.
- Análisis de influencias directas de tendencias y patrones sociales
- Contrastación de resultados obtenidos con la viabilidad del sistema inicial del plan de vida auto diseñado.
- Retroalimentación de actividades con deficiencias, para superar la certificación de aptitudes integrales disruptivas lean six sigma
- Discusión con colegas, expertos, familia.
- Certificación de aptitudes integrales disruptivas lean six sigma: emocional, mental, físico-fisiológica, socio-ambiental, académica; con iniciativas globales de desarrollo empírico, científico o tecnológico.
- Acciones correctivas y de mejora con retroalimentación de tareas por objetivos específicos.

Actividades:

Revisión detallada de los hallazgos; Relación con los objetivos de investigación; Análisis de tendencias y patrones; Comparación con la bibliografía existente; Consideración de la validez y confiabilidad; Exploración de posibles explicaciones; Identificación de implicaciones prácticas y teóricas; Presentación de conclusiones; Discusión con colegas o expertos.

12.2.4.1.2 Validación

- Validar el plan de vida acorde datos y hechos con la participación de familiares, amigos, expertos con aptitudes.
- Análisis de la consistencia interna de las aptitudes integrales del talento, como requisito para la definición del plan de vida, que oriente y alinie hacia la misma dirección los sueños, la vocación con la formación educativa, laboral, productiva.
- Disponibilidad de requisitos de servicios y recursos para el desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva.
- Revisar y comparar las políticas y prácticas de vida actuales, con requisitos de prospectos o partes interesadas, legales, normas técnicas internacionales.

- Según datos y hechos cualitativos y/o cuantitativos, estructurar la memoria descriptiva del plan de vida personalizable y certificable; que involucre:
  - ✓ Alineamiento de lo que quiere y lo que puede en relación a las aptitudes integrales: emocional, mental, físico – fisiológica, socio – ambiental, académica
  - ✓ Estrategias de auto formación y auto desarrollo de aptitudes, mediante programas de salud mental, nutrición y actividad física, para mejorar la motivación, las aptitudes integrales disruptivas inclusivas de talentos, en formación vocacional, educativa, laboral, productiva en la economía global.
  - ✓ Resiliencia y resistencia a factores variables de riesgos tendenciales, influencias o creencias sin conocimiento racional, negocios de centros de aprendizaje “seudo profesores”, que captan víctimas con mensajes persuasivos de vendedores de viejos conocimientos, hábitos, analfabetismo digital, carreras profesionales caducas que han perdido vigencia tecnológica y que atentan con la sostenibilidad ambiental, sentenciadas a seguir desapareciendo en el tiempo
  - ✓ Desarrollo de primeras aptitudes como inversionista de emprendimientos disruptivos, Startups, procesos productivos, económicos o de negocios con capacidad inclusiva global, en beneficio del talento y familia.
  - ✓ Definición de las condiciones ergonómicas mínimas del sistema educativo, que viabilizarán el desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva con capacidad inclusiva en mercados globales.
- Verificación periódica de la efectividad, replicabilidad del proyecto de vida; mediante sesiones personalizadas de dirección, motivación y acompañamiento a talentos y familias.
- Acompañamiento en la ejecución, evaluación periódica y acciones de mejora del proyecto de vida, afín a los objetivos propuestos de desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva

Actividades:

Validación de pares para la evaluación y confirmación de la precisión, la fiabilidad y la credibilidad de los hallazgos; Triangulación de métodos cuantitativos y cualitativos; Triangulación de investigadores; Análisis de consistencia interna; Verificación de la replicabilidad; Revisión de la bibliografía; Generalización de resultados; Autoevaluación crítica.

12.2.4.1.3 Conclusiones

- Discusión de implicaciones prácticas y teóricas en el desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva. Con acciones de mejora y control integral de riesgos que alcanzan en el talento, la familia, el ser humano, las organizaciones, la sociedad de las diferentes generaciones, cuando experimentan la inclusión en la economía global con ventajas competitivas, 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, sostenibilidad ambiental.
- Adaptación del plan de vida del talento con cultura inclusiva, bienestar integral en mercados globales, en armonía con necesidades insatisfechas identificadas de prospectos clientes, partes interesadas del entorno global. Desde el desarrollo y certificación de aptitudes integrales disruptivas de talentos en formación vocacional, educativa, laboral, productiva.
- Implementar con indicadores KPI´s, KRI´s de gestión; actividades y eventos emergentes que fomenten el bienestar humano, educativo, productivo, económico controlando constantemente riesgos integrales; así como un estilo de vida saludable, rentabilidad social y económica sostenible en alianza mundial, para:

  - ✓ Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

- ✓ Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- ✓ Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades
- ✓ Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos
- ✓ Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- ✓ Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos
- ✓ Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos
- ✓ Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- ✓ Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- ✓ Reducir la desigualdad en los países y entre ellos
- ✓ Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- ✓ Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- ✓ Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
- ✓ Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- ✓ Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad

Actividades:

Síntesis de hallazgos; Relación con los objetivos de investigación; Comparación con la literatura existente; Identificación de patrones y tendencias; Discusión de implicaciones prácticas y teóricas; Exploración de limitaciones; Generación de recomendaciones; Reflexión sobre la importancia y relevancia; Presentación clara y concisa; Revisión y edición;