

## Emiliano Muestra

1 / 2

## Ya leíste tu reporte. Antes de que nos veamos, quiero saber qué te dejó.

No hay respuestas correctas ni incorrectas. Solo escribe lo que pensaste o sentiste mientras lo leías.

TUS 5 FORTALEZAS — ¿CÓMO TE CAYERON?

## 1. Sociable®

Influir

☐ ✓✓ "Eso soy yo" ☐ ✓ "En parte" ☐ ? "No me convence"

¿Qué momento de tu vida te vino a la mente?

## 2. Competitivo®

Influir

☐ ✓✓ "Eso soy yo" ☐ ✓ "En parte" ☐ ? "No me convence"

¿Qué momento de tu vida te vino a la mente?

## 3. Estratégico®

Pensamiento Estratégico

☐ ✓✓ "Eso soy yo" ☐ ✓ "En parte" ☐ ? "No me convence"

¿Qué momento de tu vida te vino a la mente?

## 4. Coordinador®

Ejecutar

☐ ✓✓ "Eso soy yo" ☐ ✓ "En parte" ☐ ? "No me convence"

¿Qué momento de tu vida te vino a la mente?

## 5. Individualización®

Construir Relaciones

☐ ✓✓ "Eso soy yo" ☐ ✓ "En parte" ☐ ? "No me convence"

¿Qué momento de tu vida te vino a la mente?

## Emiliano Muestra

2 / 2

## Antes de que nos veamos.

## CUATRO PREGUNTAS

01

**¿Cuál te hizo pensar "esto me conoce demasiado bien"?***Puede ser una frase o toda una sección.*

02

**¿Cuál te hizo pensar "esto no soy yo para nada"?***No tienes que estar de acuerdo con todo.*

03

**¿Alguno te incomodó o te cayó mal? ¿Por qué?***Las reacciones negativas son igual de útiles.*

04

**¿Qué quieres entender mejor cuando nos veamos?***No hay límite.*

## TU PRÓXIMA SESIÓN

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

Plataforma: Zoom

León Camacho Navares

# Tu Arquitectura de Talento

Edición Estudiante

**Emiliano Muestra**

**1. Sociable**

Influir

**2. Competitivo**

Influir

**3. Estratégico**

Pensamiento Estratégico

**4. Coordinador**

Ejecutar

**5. Individualización**

Construir Relaciones

# Este reporte es sobre ti.

Tú no procesas el mundo en silencio — lo procesas moviéndote hacia la gente. Este reporte no te va a decir quién ser. Te va a mostrar por qué entras a un salón lleno de desconocidos y sales con aliados.

**Ya tienes tu reporte oficial de Gallup. Este documento no lo repite — lo traduce a tu momento: preparatoria, decidiendo qué sigue, con tu familia cerca.**

No es un test de personalidad ni un diagnóstico. Es un mapa de cómo ya operas — para que lo uses a propósito, no a ciegas.

- |    |                                                                          |
|----|--------------------------------------------------------------------------|
| 01 | <b>CONFIGURACIÓN</b><br>Así estás diseñado para aprender                 |
| 02 | <b>TU ZONA DE IMPACTO</b><br>Así se ven tus fortalezas cada día          |
| 03 | <b>LUZ Y SOMBRA</b><br>Lo que te hace fuerte también puede limitarte     |
| 04 | <b>BRÚJULA VOCACIONAL</b><br>Hacia dónde apuntan tus fortalezas          |
| 05 | <b>TUS DIRECCIONES DE TALENTO</b><br>Lo que surge al combinar fortalezas |
| 06 | <b>TU CICLO DE RESULTADOS</b><br>Así generas momentum                    |
| 07 | <b>PLAN DE INICIO</b><br>Tus próximos pasos                              |
| 08 | <b>PARA TUS PAPÁS</b><br>Para acompañar este proceso                     |
| 09 | <b>CIERRE</b><br>Tu siguiente conversación                               |

01

# Configuración

Así estás diseñado para aprender

**1 en 33 millones.** Esa es la probabilidad, según Gallup, de que exista otra persona con tus mismos 5 talentos en este mismo orden. No es marketing — es la matemática de 34 talentos combinándose. Tu manera de operar es, literalmente, poco común.

1

Sociable®

INFLUIR

Conocer personas nuevas no te cuesta — te energiza.

2

Competitivo®

INFLUIR

Te motivas midiendo tu desempeño contra otros.

3

Estratégico®

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Ves patrones donde otros ven caos y generas múltiples caminos posibles.

4

Coordinador®

EJECUTAR

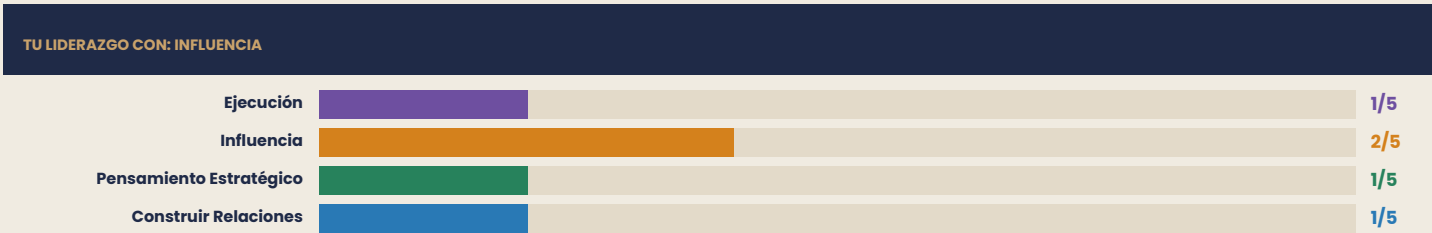
Organizas personas y recursos para que todo funcione mejor.

5

Individualización®

CONSTRUIR RELACIONES

Lees a las personas con una precisión que pocas veces se nombra.



Líderas con **Influencia** — así es como más naturalmente influyes en lo que te rodea.

# Tu Zona de Impacto

Así se ven tus fortalezas cada día

Tus fortalezas no viven en abstracto — aparecen en momentos concretos. Así se ven las tuyas en cuatro situaciones que vives cada semana.

## En el salón de clases

**Sociable:** Participas sin que te cueste y haces que la clase se sienta menos rígida. En grupos nuevos, sueles ser quien rompe el hielo.

**Competitivo:** Rindes más cuando hay una vara clara y algo en juego. Un examen o un reto medible saca tu mejor versión.

**Estratégico:** Ves varios caminos para un trabajo antes de elegir uno. Brillas donde hay que razonar, no donde solo hay que memorizar.

**Coordinador:** Manejas varias entregas a la vez sin perder el hilo. Reorganizas tu semana cuando algo cambia, sin entrar en pánico.

**Individualización:** Ajustas cómo explicas algo según con quién hablas. Notas quién necesita más contexto y quién prefiere ir directo.

## Con tus amigos y en equipo

**Sociable:** Conectas gente que no se conocía y armas red sin proponértelo. Un compañero de hoy es un contacto útil en seis meses.

**Competitivo:** Te frustra el esfuerzo desparejo, pero también subes el estándar del grupo sin pedir permiso. Contigo, nadie se conforma con 'suficiente'.

**Estratégico:** Detectas antes que nadie cuándo un plan no va a funcionar. Tu reto es explicar el porqué, no solo señalar la salida.

**Coordinador:** Acomodas a cada quien según lo que hace bien, no según el título. La gente siente que todo fluye mejor cuando estás pendiente.

**Individualización:** Ves a cada persona como distinta, no como 'el grupo'. Sacas de alguien lo que un trato genérico se perdería.

## Cuando lideras un proyecto

**Sociable:** No empujas la agenda — atraes energía al salón. La gente coopera contigo porque le caes bien primero, y eso abre puertas.

**Competitivo:** Cargas más de lo que te toca con tal de no entregar algo mediocre. Funciona — pero cuídate de no quemarte.

**Estratégico:** El grupo te busca cuando está atorado, porque encuentras la ruta. Batallas cuando el equipo se casa con un plan que ya viste que falla.

**Coordinador:** Cambias roles a media jugada si algo no está funcionando. Cuídate de explicar por qué mueves las piezas, o parecerá que controlas.

**Individualización:** Pones a cada quien donde encaja de verdad. Te frustran los líderes que tratan a todos igual e ignoran las diferencias obvias.

## Cuando tienes que decidir

**Sociable:** Pesas las opciones también por quién estará involucrado. Un camino aislado te va a costar, aunque en papel se vea bien.

**Competitivo:** Te comprometes con lo que sientes que puedes ganar. Evita descartar algo solo porque no hay un marcador visible.

**Estratégico:** Corres los escenarios hacia adelante antes de moverte. A veces ver demasiadas opciones te frena — ponte una fecha límite para elegir.

**Coordinador:** Prefieres opciones que puedas reacomodar después. Evitas comprometerte con estructuras rígidas sin margen para ajustar.

**Individualización:** Calibras cada decisión a tu situación específica, no a lo que le sirve a la mayoría. Por eso a veces tardas más — estás midiendo el encaje.

03

# Luz y Sombra

Lo que te hace fuerte también puede limitarte

## ✦ LUZ

- Construyes redes amplias con facilidad
- Elevas el nivel de cualquier equipo con tu presencia
- Encuentras el mejor camino antes que nadie
- Organizas lo complejo para máxima eficiencia
- Conectas con cada persona en la manera que realmente le llega

## • SOMBRA

- Puedes parecer superficial con tantos conocidos
- Puedes perder de vista el objetivo del equipo
- Puedes impacientarte con quienes no ven lo que tú ves
- Puedes parecer inconsistente para quienes prefieren estructura fija
- Atender a todos puede agotarte más de lo que parece

### PROFUNDIZANDO — CÓMO SE VE TU SOMBRA EN LA VIDA REAL

#### Sociable

Puedes parecer que saltas de amistad en amistad sin profundizar en ninguna, porque conectas rápido y luego sigues adelante. También puedes abrirte con gente nueva más rápido de lo que ellos están listos para corresponder.

#### Competitivo

No todos a tu alrededor sienten la misma necesidad de ganar que tú. Comparar tu desempeño con el de tus compañeros todo el tiempo puede lastimar la relación más de lo que te motiva a ti.

#### Estratégico

Cuando señalas un mejor camino, la gente puede escucharlo como crítica a lo que ya hicieron, no como una idea nueva. El problema casi nunca es tu idea — es que enseñas la conclusión sin enseñar el razonamiento.

#### Coordinador

Reorganizar todo el tiempo puede confundir a quienes te rodean si no explicas por qué. Tomar el control de un proyecto de equipo sin que nadie te lo pida puede sentirse invasivo para otros, aunque tu intención sea ayudar.

#### Individualización

Sabes leer a los demás mejor de lo que ellos te leen a ti — y eso puede hacer que sientas que nadie te entiende igual de bien. También puedes priorizar lo que un compañero necesita por encima de lo que le conviene al grupo completo.

04

# Brújula Vocacional

Hacia dónde apuntan tus fortalezas

**Estos temas no te dicen qué debes estudiar.** Te dicen en qué tipo de entornos darás lo mejor de ti — y en cuáles probablemente te vas a desgastar. Esa información no cierra puertas: te da un filtro para explorar con más inteligencia cualquier carrera que te llame la atención.

## CAPA 1 — ENTORNOS QUE ACTIVAN TU MEJOR VERSIÓN

### Trabajo con consecuencias visibles frente a otras personas

Sociable + Competitivo

Necesitas que tu esfuerzo se note y tenga eco en quienes te rodean. Los entornos donde el trabajo es invisible o solitario te van a drenar con el tiempo.

### Sistemas complejos con más de un camino posible

Estratégico

Te aburres con lo simple y lineal. Necesitas suficiente información y variables para que valga la pena pensar antes de actuar.

### Entornos orientados a construir y terminar, no solo mantener

Coordinador

Te energizas cuando hay algo concreto que avanzar y cerrar. El trabajo de puro mantenimiento, sin nada que construir, choca con tu manera natural de operar.

### Trabajo con personas reales, no solo con sistemas o datos

Individualización

Tu talento se activa en contacto con gente real. Un trabajo completamente aislado no va a aprovechar una de tus fortalezas más distintivas.

## CAPA 2 — PREGUNTAS PARA EVALUAR CUALQUIER CARRERA

- ¿El trabajo produce resultados que otras personas van a notar?
- ¿Puedo ir a profundidad en algo, o es todo superficial y disperso?
- ¿Hay posibilidad de construir algo, no solo mantener lo que ya existe?
- ¿Trabajaré con personas reales, o es un trabajo principalmente solitario?
- ¿El estándar de calidad importa aquí, o "suficiente" es la meta?

*Si una carrera responde "sí" a la mayoría, merece explorarse a fondo.*

## CAPA 3 — DÓNDE SUELEN ENCONTRARSE ESOS ENTORNOS

Carreras donde **suelen existir** estos entornos: Ventas, Relaciones Públicas, Política, Emprendimiento, Marketing, Consultoría, Finanzas, Derecho, Ciencia de Datos, Estrategia de Negocio...

*Esta lista no está cerrada — son puntos de partida para explorar, no el límite de lo posible.*

05

# Tus Direcciones de Talento

Lo que surge cuando combinas fortalezas

Tus fortalezas no trabajan solas — se combinan en parejas que crean capacidades específicas. Estas direcciones describen dónde tu manera natural de operar no solo encaja, sino que sería **la razón por la que destacas**. No son recetas: son puntos de partida para explorar.

## DIRECCIÓN A

### Ganar personas en entornos donde el resultado se mide

Tu Sociable abre puertas y tu Competitivo convierte cada encuentro en una oportunidad de destacar. Juntos apuntan a espacios donde crecer depende de sumar gente y superar una vara visible.

**Aquí suele aparecer:** Ventas, emprendimiento, marketing, relaciones públicas, deporte de alto nivel

## DIRECCIÓN B

### Organizar sistemas complejos que cambian todo el tiempo

Tu Estratégico ve la mejor ruta y tu Coordinador reacomoda las piezas cuando las condiciones cambian. Juntos sirven donde nada se queda quieto y alguien tiene que mantener todo funcionando.

**Aquí suele aparecer:** Gestión de proyectos, operaciones, logística, producción de eventos, consultoría

## DIRECCIÓN C

### Leer personas y convertir eso en estrategia

Tu Individualización ve a cada quien como es y tu Estratégico traduce eso en dirección. Juntos apuntan a roles donde entender a la gente decide la calidad de la decisión.

**Aquí suele aparecer:** Recursos humanos, coaching, psicología organizacional, liderazgo de equipos, consultoría de talento

El siguiente paso no es elegir una. Es probarlas — notar en cuál te sientes más tú — y dejar que eso guíe lo que exploras después.

06

# Tu Ciclo de Resultados

Así generas momentum

Tus fortalezas no operan aisladas. Se alimentan entre sí para crear un ciclo que, cuando lo activas conscientemente, genera resultados que se componen con el tiempo.



**NO ES UN PROCESO — ES UN CICLO QUE SE RETROALIMENTA**

Cuando usas este ciclo conscientemente — impulsar, acelerar y entregar — generas un momentum que se convierte en su propio combustible para la siguiente vuelta.

07

# Plan de Inicio

Tus próximos pasos, uno por cada fortaleza

## Sociable

Elige a 3 personas que ya conoces y aprende un dato específico y nuevo de cada una esta semana — no para sumar contactos, sino para practicar ir más profundo con quien ya tienes cerca.

## Competitivo

Elige una sola métrica personal que te importe (tiempo, calificación, práctica) y llévale registro dos semanas — compite contigo mismo antes de competir con los demás.

## Estratégico

La próxima vez que tengas una decisión importante, escribe 3 caminos distintos antes de elegir uno — así entrenas el músculo sin depender solo del instinto.

## Coordinador

En tu próximo proyecto de equipo, antes de reorganizar algo, pregunta primero: "noté esto, ¿lo cambiamos juntos?" — en vez de simplemente hacerlo.

## Individualización

Comparte con una persona cercana cómo te gusta que te reconozcan o cómo aprendes mejor — no asumas que ya lo saben con la misma precisión con la que tú los lees a ellos.

08

# Para tus papás

Para acompañar este proceso

Este reporte describe los talentos naturales de Emiliano según CliftonStrengths® de Gallup. **No es un test vocacional ni un diagnóstico** — es un mapa de en qué tipo de entornos Emiliano da lo mejor de sí. Su papel en este proceso importa más de lo que parece, y estas son las tres formas en que más pueden ayudar.

## PARA APOYAR

### Pregunten qué le sorprendió — no qué va a estudiar

La conversación más valiosa después de este reporte es sobre autoconocimiento, no sobre carreras. La claridad vocacional llega como consecuencia, no como punto de partida.

### Nombren sus fortalezas cuando las vean en acción

"Eso que acabas de hacer — organizar a todos sin que te lo pidieran — es tu talento en acción." El reconocimiento específico consolida la identidad de talento mucho más que el elogio general.

### Pidan que les explique su reporte

Explicarlo con sus propias palabras es la manera más efectiva de que Emiliano se apropie de lo que descubrió. Ustedes escuchen — la meta no es validar ni corregir, es dejar que lo articule.

## EVITA ESTO

**No usen el reporte para presionar hacia una carrera.** "Con tu perfil deberías estudiar X" invierte el propósito del documento: la Brújula Vocacional señala entornos, no destinos. Las decisiones que se sienten propias se sostienen; las impuestas se abandonan.

**No comparen con hermanos o compañeros.** Cada secuencia de talentos es estadísticamente única — comparar perfiles es comparar cosas que no se pueden comparar. El talento de Emiliano no es mejor ni peor que el de nadie: es distinto.

**No traten las "sombras" como defectos a corregir.** Son el exceso de una fortaleza, no una falla. Se gestionan con consciencia — no se eliminan, y castigarlas suele apagar también la fortaleza que las genera.

## LA PREGUNTA QUE MÁS AYUDA, CADA SEMANA

*"¿En qué momento de esta semana sentiste que estabas usando alguna de tus fortalezas?"*

# Ya sabes con qué juegas.

Falta la parte difícil: usarlo a propósito.

Tu **Sociable** no va a esperar a que tengas todo resuelto — y no tiene que hacerlo. La sesión que sigue es para convertir este mapa en decisiones.

## Agenda tu sesión exploratoria

[zbooking.us/ZI5TV](https://zbooking.us/ZI5TV) · [contacto@cnestrategia.com](mailto:contacto@cnestrategia.com)

01

# Tu Mapa Vocacional

Hoja de trabajo — tráela llena a tu Sesión 4

Tu reporte ya te dio el filtro (tus entornos, tus preguntas). Ahora el trabajo es tuyo: **elige 3 opciones reales que te llamen la atención** — carreras, campos, caminos — y pásalas por tu filtro personal. No importa si al final ninguna te convence: descartar con criterio también es avanzar.

TU FILTRO VIENE DE ESTOS TEMAS

1 Sociable

2 Competitivo

3 Estratégico

4 Coordinador

5 Individualización

OPCIÓN 1

Carrera, campo o camino que te llama la atención (aunque no estés segura):

PÁSALA POR TU FILTRO:

¿Los resultados serían visibles para otras personas?

Sí

No

No sé

¿Hay profundidad, o es todo superficial?

Sí

No

No sé

¿Podría construir algo aquí, no solo mantener?

Sí

No

No sé

¿Trabajaría con personas reales?

Sí

No

No sé

¿Qué tendrías que averiguar para responder los "No sé"?

OPCIÓN 2

Carrera, campo o camino que te llama la atención (aunque no estés segura):

PÁSALA POR TU FILTRO:

¿Los resultados serían visibles para otras personas?

Sí

No

No sé

¿Hay profundidad, o es todo superficial?

Sí

No

No sé

¿Podría construir algo aquí, no solo mantener?

Sí

No

No sé

¿Trabajaría con personas reales?

Sí

No

No sé

¿Qué tendrías que averiguar para responder los "No sé"?

02

Tercera Opción y Cierre

Lo que descubriste al filtrar

OPCIÓN 3

Carrera, campo o camino que te llama la atención (aunque no estés seguro):

PÁSALA POR TU FILTRO:

¿Los resultados serían visibles para otras personas?

Sí

No

No sé

¿Hay profundidad, o es todo superficial?

Sí

No

No sé

¿Podría construir algo aquí, no solo mantener?

Sí

No

No sé

¿Trabajaría con personas reales?

Sí

No

No sé

¿Qué tendrías que averiguar para responder los "No sé"?

¿Cuál de las 3 pasó mejor el filtro? ¿Te sorprendió?

¿Qué persona conoces (o podrías contactar) que trabaje en algo parecido a tu mejor opción?

En tu Sesión 4 vamos a trabajar sobre esto: qué pasó el filtro, qué no, y qué camino merece que lo explores en serio. Tu tarea no es decidir — es traer el mapa trabajado.

SESIÓN 6 — NARRATIVA Y LANZAMIENTO

# Carta de Fortalezas

El cierre de tu Arquitectura de Talento

---

**Emiliano Muestra**

01

# Tu Carta

Una síntesis de las seis sesiones, en una sola historia

🐾 LEÓN COMPLETA ESTAS LÍNEAS EN LA SESIÓN 6 — CON LO QUE REALMENTE PASÓ EN EL PROGRAMA

Querido/a Emiliano,

Cuando empezamos, tenías un reporte. Hoy tienes evidencia propia: un diario con tus patrones reales, un mapa vocacional que trabajaste tú, y un lenguaje para pedir ayuda con precisión. Eso no lo da ningún test — lo construiste tú en seis sesiones.

**Tu Sociable®** apareció a lo largo de estas sesiones. Durante el programa lo vi cuando:

---

---

**Tu Competitivo®** apareció a lo largo de estas sesiones. Durante el programa lo vi cuando:

---

---

**Tu Estratégico®** apareció a lo largo de estas sesiones. Durante el programa lo vi cuando:

---

---

**Tu Coordinador®** apareció a lo largo de estas sesiones. Durante el programa lo vi cuando:

---

---

**Tu Individualización®** apareció a lo largo de estas sesiones. Durante el programa lo vi cuando:

---

---

Ninguna de estas fortalezas te dice qué vas a estudiar ni en qué vas a trabajar. Te dicen **cómo vas a hacerlo bien, sea lo que sea que elijas**. Esa es la diferencia entre un test vocacional y este programa: esto no decidió por ti — te dio las herramientas para decidir con más claridad.

— León Camacho Navares  
C&N Estrategia y Talento

02

# Tu Plan a 90 Días

Tres pasos concretos, uno por mes

## MES 1 — RECONOCE EL PATRÓN

Sigue anotando en tu Diario de Fortalezas cuándo aparece tu Sociable y tu Competitivo sin que lo estés forzando. El objetivo es notarlo, no todavía cambiarlo.

## MES 2 — PRACTICA CON INTENCIÓN

Elige un contexto (una materia, un club, un proyecto) donde uses tu Sociable a propósito, no por inercia. Anota qué cambia cuando lo haces con intención en vez de en automático.

## MES 3 — COMPÁRTELO

Cuenta tu arquitectura de talento a alguien fuera de esta sesión — un mentor, un maestro, alguien que te conozca poco. Pide que te digan si reconocen tu Estratégico en cómo te ven a ti.

Al final de los 90 días no vas a tener todo resuelto — vas a tener algo mejor: evidencia propia de cómo funcionas cuando operas a propósito.

03

# Presentación a tu Familia

El cierre del programa es tuyo — tú lo presentas

La última parte del programa no la hace León — la haces tú. Presentar tu arquitectura de talento a tu familia, con tus palabras, es la prueba de que te la apropiaste.

01

**Muéstrales tu Top 5 y explica cada tema con TUS palabras**

*No leas las definiciones — cuenta un momento real donde ese tema apareció.*

02

**Cuéntales una fortaleza que te sorprendió descubrir**

*Y por qué no la habías nombrado antes.*

03

**Diles una sombra que ya identificaste y cómo la estás manejando**

*Esto demuestra madurez mejor que cualquier calificación.*

04

**Pídeles que te digan dónde VEN tus fortalezas en acción**

*Ellos tienen años de datos sobre ti que tú no puedes ver desde adentro.*

## RESUMEN DE SESIÓN · PARA PAPÁS

# Sesión 6 — Narrativa y Lanzamiento

Alumno: **Emiliano Muestra** · Fecha: \_\_\_\_\_**LO QUE BUSCÁBAMOS EN ESTA SESIÓN**

Cerrar el trabajo individual del programa: que Emiliano tenga su propia narrativa ("así funciono yo"), su Carta de Fortalezas firmada con la evidencia de las seis sesiones, y un plan de 90 días. Lo que sigue — y la culminación del programa — es la Sesión Familiar.

**LO QUE TRABAJAMOS**

- Su Carta de Fortalezas: la síntesis del programa con sus momentos reales, firmada por él.
- Su narrativa de 2 minutos: cómo funciona, en primera persona y con su evidencia — ensayada.
- Su plan de 90 días: acciones concretas propuestas por él, con fechas.

**📌 NOTA DEL COACH — SE COMPLETA DESPUÉS DE LA SESIÓN (a nivel proceso, sin contenido personal)**

---

---

---

**PARA PREPARARSE PARA LA SESIÓN FAMILIAR**

- En la Sesión Familiar, él presenta y yo modero. Su único rol es escuchar con curiosidad — es más difícil y más valioso de lo que suena.
- La regla de la conversación será: **curiosidad sí, corrección no**. Las preguntas abren; las evaluaciones cierran.
- No le pidan "ensayar" con ustedes antes. La primera vez que se lo cuenten completo debe ser en la sesión — ahí está la fuerza del momento.

**EVITA ESTO**

- Llegar con expectativas de veredicto ("a ver qué decidiste de carrera"). Lo que van a escuchar es cómo funciona, no qué va a estudiar.
- Convertir la sesión en evaluación del programa o del coach. Es el momento de su hijo.
- Corregir su narrativa ("eso no es cierto, tú no eres así"). Su narrativa se construyó con su evidencia; la conversación es para conocerla.

**Lo que sigue — Sesión Familiar:** la culminación del programa, incluida en su paquete Completo. Emiliano les presentará su arquitectura de talento y su plan de 90 días con sus propias palabras. Fecha por confirmar. Al cierre recibirán la guía de apoyo para los siguientes 90 días.