



Fit

Conocer el calce entre Personas y Cultura para mejores y más precisos programas de desarrollo.

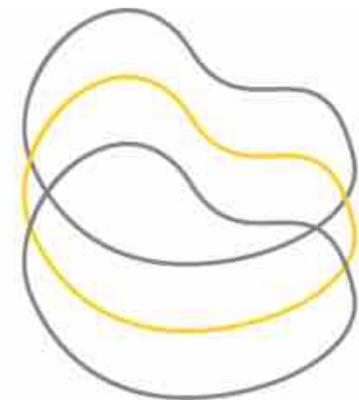


www.ftfmodel.com

www.culturesee.com



THE FTF MODEL - FREE THE FOXES -



CULTURESEE

Instrumentos Fit

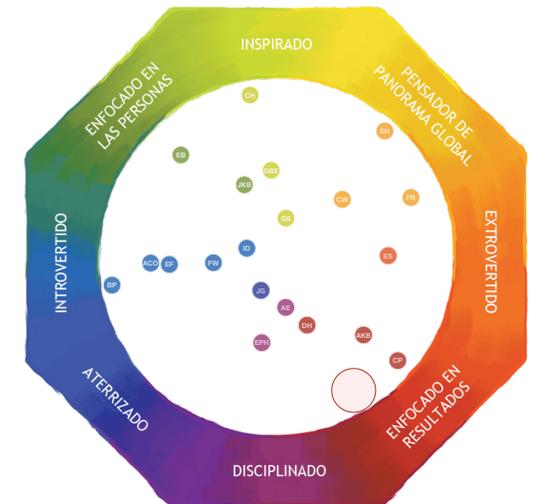
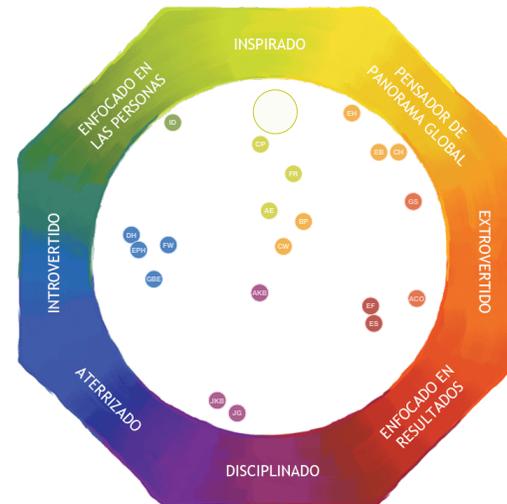
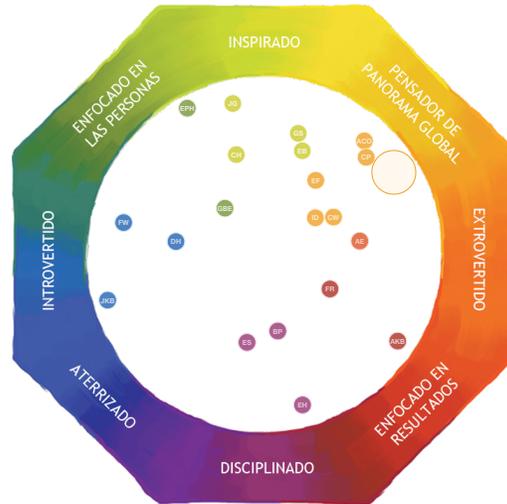
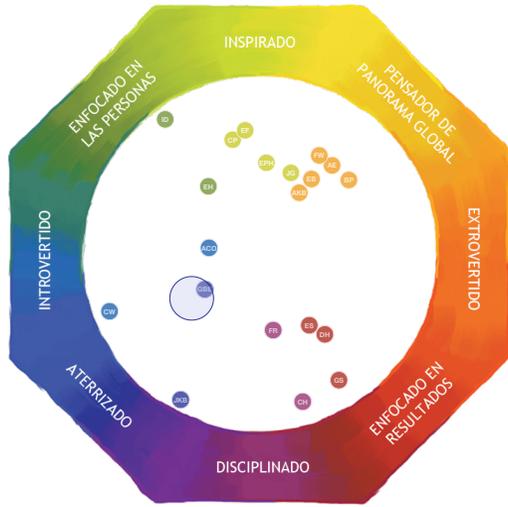


- Entregamos información de la persona buscando el Fit Cultural de ella con el equipo/organización.
- Medimos la personalidad, patrón cultural, patrón de cambio y patrón personal.
- Damos una descripción del equipo y sus integrantes que permite ver con claridad su perfil en su estado.





- Devolución interactiva en nuestro teléfono con nuestra APP Lumina Splash que nos permite comparar nuestros resultados y obtener consejos de desarrollo, de comunicación y de liderazgo entre cada uno de los miembros del equipo.



Tres Personas Combinadas

El escenario “promedio” de mi equipo, combinado los resultados de los otros tres escenarios.

1 Persona Natural

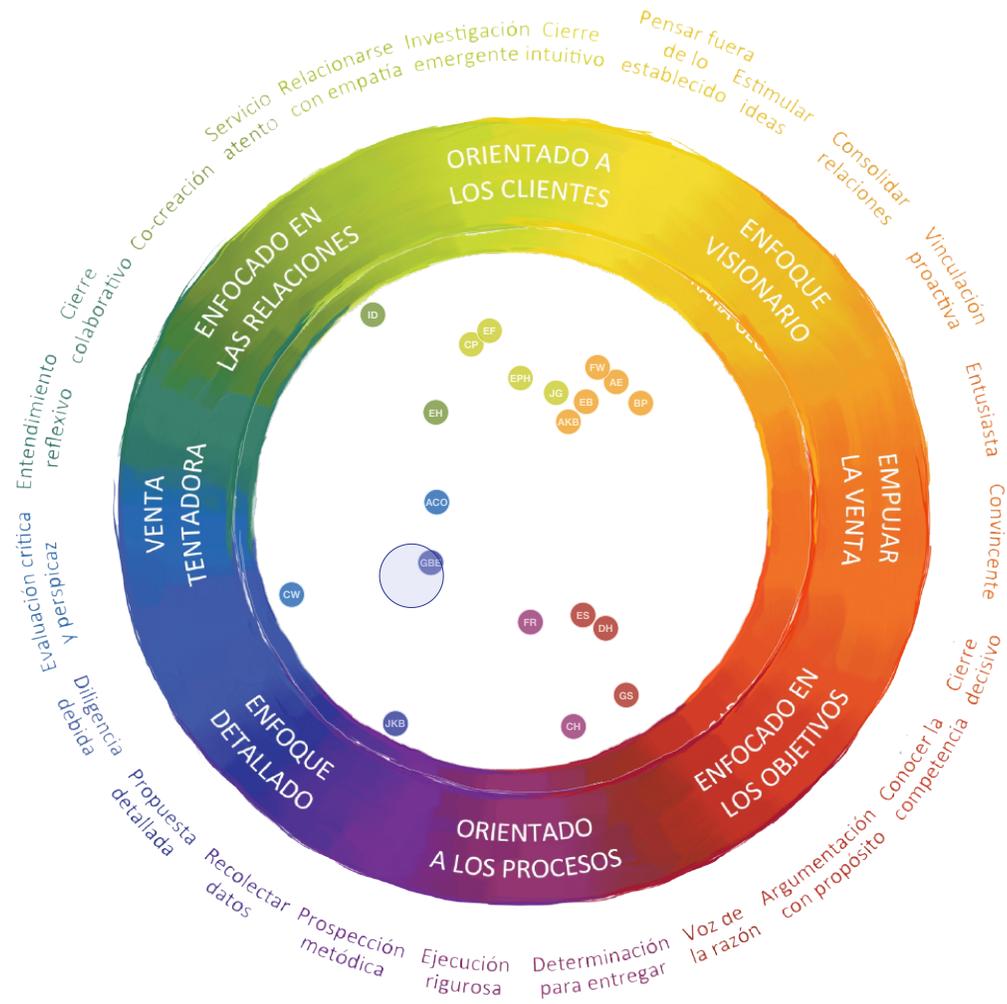
Como se desarrolla
El equipo de manera natural
Su escenario más cómodo.
Donde nos gustaría estar siempre.

2 Persona Cotidiana

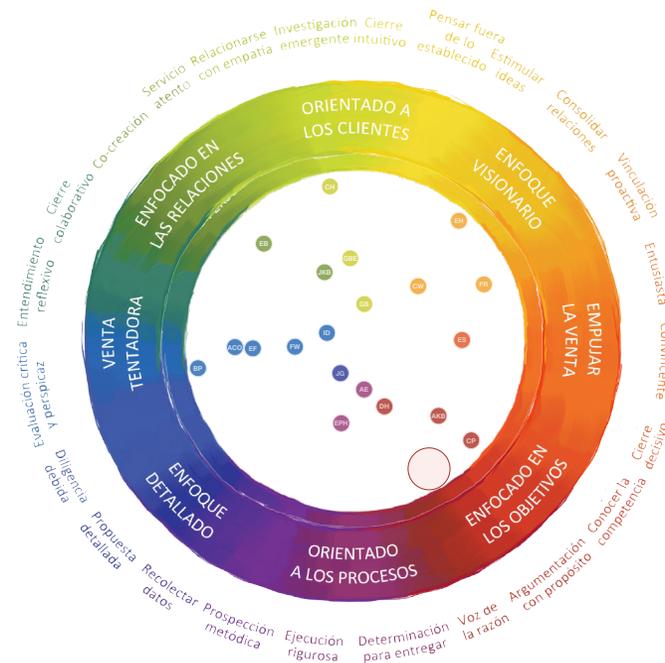
Como se desarrolla
El equipo de manera cotidiana, donde ya ajustamos cualidades de acuerdo a nuestro cargo o funciones.

3 Persona Sobreextendida / Bajo Presión

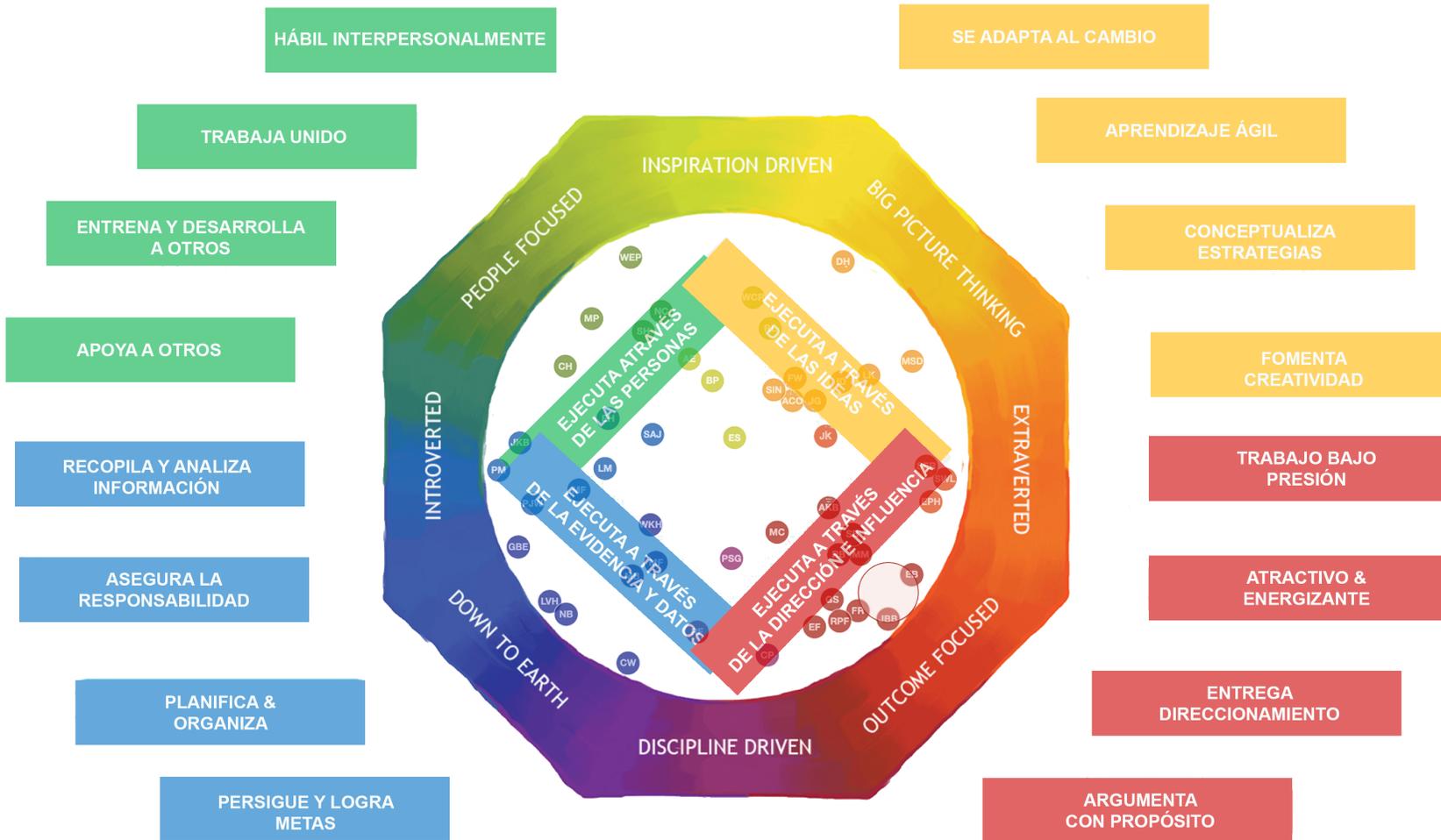
Como se desarrolla
El equipo de manera bajo presión. Anticiparnos a situaciones poco deseadas.



- Podemos sobreponer diferentes capas a nuestro mapa de Lumina Team.
- En este caso, vemos la posición en escenario de tres personas combinadas y su relación con las cualidades de personalidad en el ciclo de ventas.
- El equipo, como un todo, tiene una cercanía a la cualidad de ventas de “venta tentadora” y “enfoque detallado” (círculo grande)
- Si nuestro objetivo es tener un equipo “Orientado a los Clientes” debemos generar programas con foco en los miembros alejados a esta cualidad.



- Bajo presión, el equipo se mueve a “Enfocado a los Objetivos”

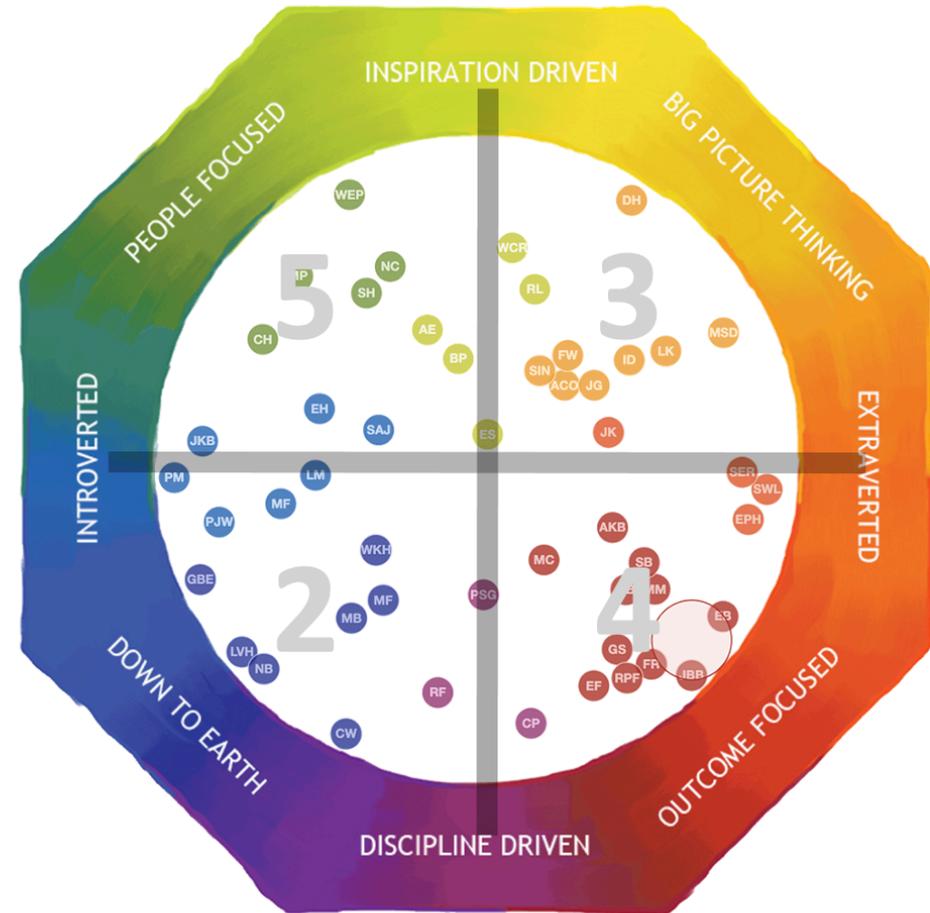


- Otra capa interesante de ver en nuestro mapa Lumina Team es la capa de las competencias de liderazgo.

CREAR

1. Cúspide: ¿Cuál es tu meta?
2. Realidad ¿Cuáles son los hechos?
3. Enumera Opciones: Escribe todas tus ideas
4. Acciones: ¿Qué harás?
5. Respaldo: ¿Quién puede ayudarte?

- Definir los equipos de acuerdo a las cualidades de su personalidad, nos permite asignar tareas o roles independiente a su cargo, donde los miembros de nuestro equipo se sienten más cómodos. Si se sienten más cómodos, podemos obtener mejores resultados porque es ahí donde desarrollan su máximo potencial.
- Cuadrante #2: Basados en la evidencia, aterrizados y basados en los datos definen los hechos objetivos para el desarrollo de la nueva idea o proyecto.
- Cuadrante #3: Los generadores de ideas. Hacen el Brainstorming
- Cuadrante #4: Los enfocados en los resultados. Los que critican esas ideas y evalúan las ideas
- Cuadrante #5: Los que implementan las ideas. Los empáticos, los que saben escuchar y están dispuestos a aceptar los fracasos para volver a empezar

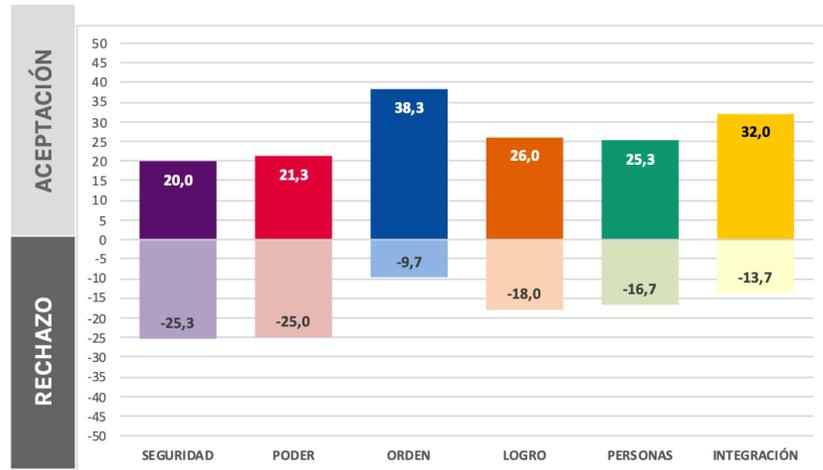


Culturesee



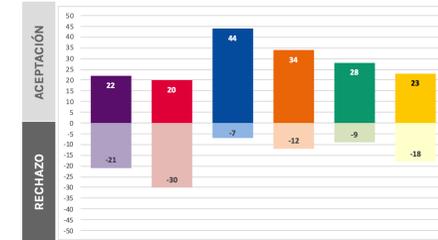
1.PATRONES CULTURALES

SUS RESULTADOS SON:



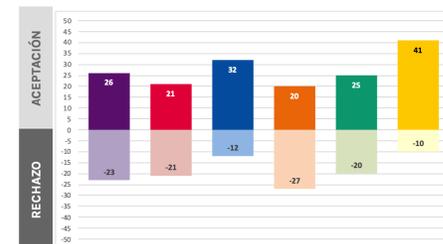
	SEGURIDAD	PODER	ORDEN	LOGRO	PERSONAS	INTEGRACIÓN
ACEPTACIÓN	20	21,33	38,33	26	25,33	32
<i>Promedio general del instrumento</i>	0	1	2	3	4	5
Máximo	26	23	44	34	28	41
Mínimo	12	20	32	20	23	23
RECHAZO	-25,3	-25	-9,67	-18	-16,7	-13,7
<i>Promedio general del instrumento</i>	0	1	2	3	4	5
Máximo	-32	-30	-12	-27	-21	-18
Mínimo	-21	-21	-7	-12	-9	-10

TUS RESULTADOS SON:



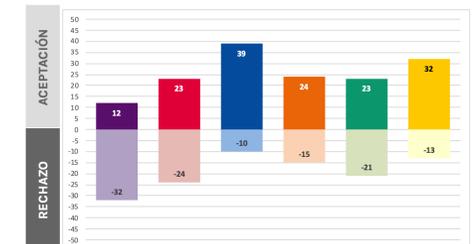
	PERTENENCIA	PODER	ORDEN	LOGRO	PERSONAS	INTEGRACIÓN
ACEPTACIÓN	22	20	44	34	28	23
<i>Promedio general del instrumento</i>	15	20	33	35	25	29
RECHAZO	-21	-30	-7	-12	-9	-18
<i>Promedio general del instrumento</i>	-34	-35	-17	-16	-14	-13

TUS RESULTADOS SON:



	PERTENENCIA	PODER	ORDEN	LOGRO	PERSONAS	INTEGRACIÓN
ACEPTACIÓN	26	21	32	20	25	41
<i>Promedio general del instrumento</i>	15	20	33	35	25	29
RECHAZO	-23	-21	-12	-27	-20	-10
<i>Promedio general del instrumento</i>	-34	-35	-17	-16	-14	-13

TUS RESULTADOS SON:



	PERTENENCIA	PODER	ORDEN	LOGRO	PERSONAS	INTEGRACIÓN
ACEPTACIÓN	12	23	39	24	23	32
<i>Promedio general del instrumento</i>	15	20	33	35	25	29
RECHAZO	-32	-24	-10	-15	-21	-13
<i>Promedio general del instrumento</i>	-34	-35	-17	-16	-14	-13

2. ESTADO ACTUAL/DESEADO

	ACTUAL	DESEADO
 SEGURIDAD	0%	33%
 PODER	0%	0%
 ORDEN	0%	0%
 LOGRO	100%	67%
 PERSONAS	0%	0%
 INTEGRACIÓN	0%	0%

100% 100%

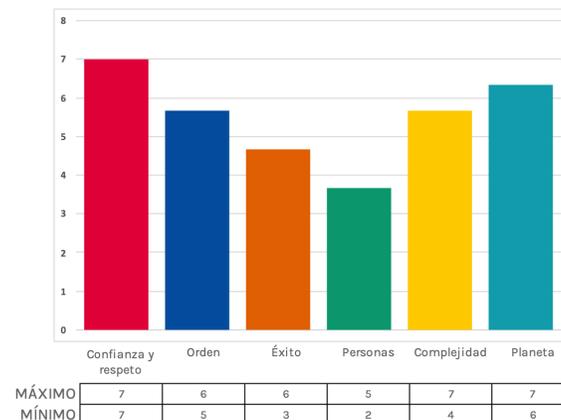
3. FACTOR DE ENCAJE (fit factor)

RESULTADO	12,0	RANGO
Promedio general del instrumento	24	8 a 41
Máximo	14	
Mínimo	11	

4. ENCAJE CULTURAL CON EL TRABAJO

ENCAJE CON TAREA	
Encajo con mis tareas	100%
Mis tareas me exigen demasiado	0%
Estoy siendo poco desafiado en mi trabajo	0%
ENCAJE CON JEFATURA	
Compatible	100%
Incompatible	0%
ENCAJE CON EQUIPO	
Compatible	100%
Incompatible	0%
ENCAJE CON TRABAJO	
Veo un futuro	100%
No veo un futuro	0%

5. PRIORIDADES PARA PROSPERAR EN TU ORGANIZACIÓN



1. PREFERENCIAS DE CAMBIO

	PRIMER ORDEN	SEGUNDO ORDEN
RESULTADO	26,3	15,0
Promedio general del instrumento	13	13,8
Máximo	33	21
Mínimo	18	9

RANGO

0 a 38

2. ESTADO DE CAMBIO

	ALPHA (ESTABLE)	BETA (TENSIÓN) Atención 6 o 6+	GAMMA (CONFLICTO) Atención 5 o 5+	DELTA (INFLEXIÓN)	NUEVO ALPHA (NUEVA ESTABILIDAD)
	10,0	5,0	2,7	6,3	11,0
Promedio general del instrumento	9,1	5,0	3,9	8,2	10,1
Máximo	12	6	4	7	13
Mínimo	8	3	2	5	8

RANGO

0 a 18

1. DIGITAL/ANÁLOGO

RESULTADO	8 Mixto	
Promedio general del instrumento	7	
Máximo	10	RANGO 0 a 15
Mínimo	5	

2. PERSONALIDAD

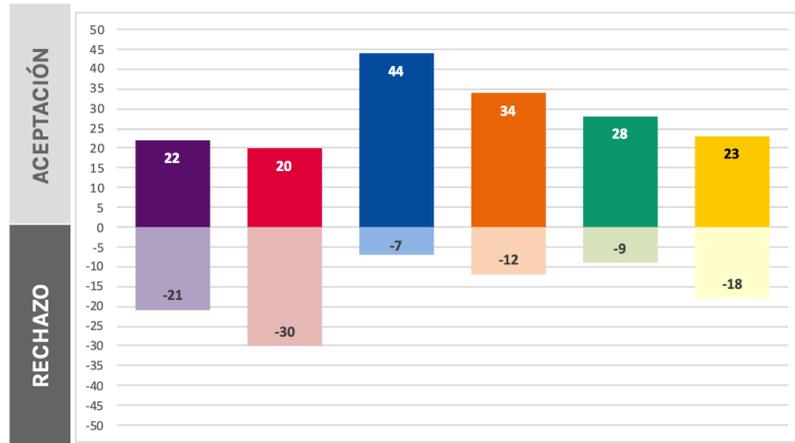
	EXTROVERSIÓN	INTROVERSIÓN
RESULTADO	20	5
Promedio general del instrumento	10,8	14,2
Máximo	20	5
Mínimo	20	5
	RANGO 0 a 15	

3. INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

	TRANSFORMACIONAL	TRANSLACIONAL	EMPREDEDORA
RESULTADO	39%	56%	6%
Promedio general del instrumento	31%	38%	31%
	RANGO 0 a 100		



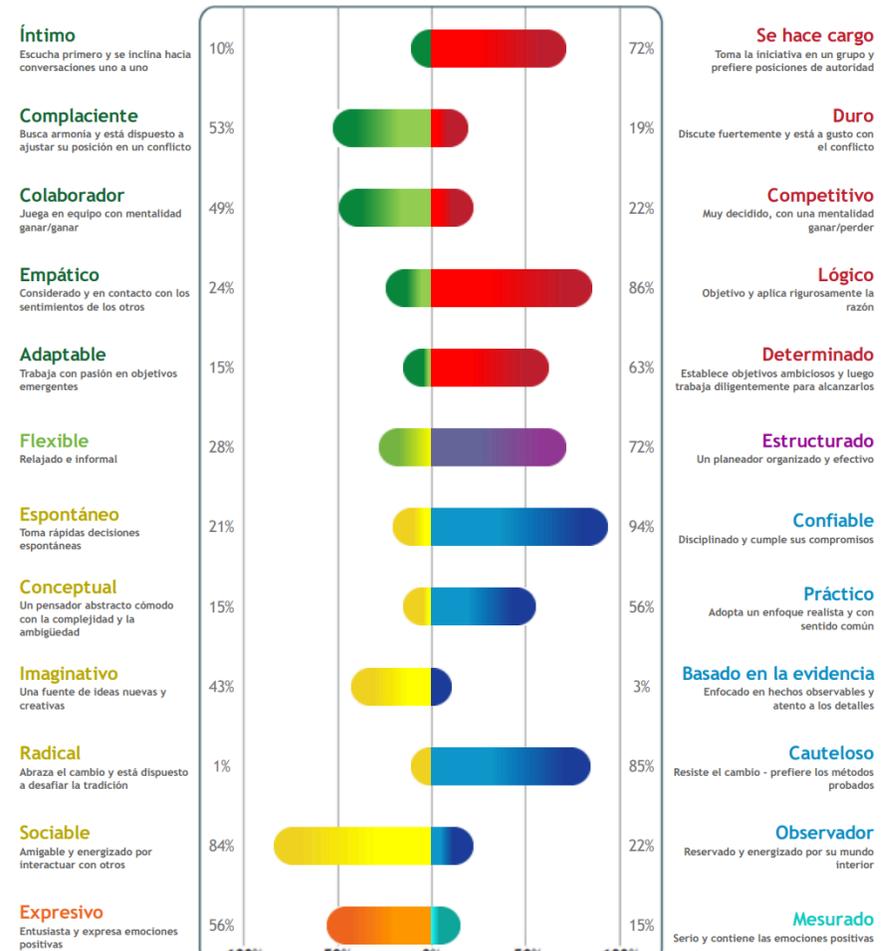
TUS RESULTADOS SON:



	PERTENENCIA	PODER	ORDEN	LOGRO	PERSONAS	INTEGRACIÓN
ACEPTACIÓN	22	20	44	34	28	23
Promedio general del instrumento	15	20	33	35	25	29
RECHAZO	-21	-30	-7	-12	-9	-18
Promedio general del instrumento	-34	-35	-17	-16	-14	-13

Las 24 Cualidades que forman los Aspectos

Los porcentajes indican dónde resultaste tú en relación con la población general en el trabajo. Por ejemplo, un resultado mayor al 50% te pondría en la mitad superior de la población.



Cómo lo hacemos

- **Diagnosticamos** las diferentes lógicas adaptativas existentes en la organización.
- **Determinamos** las brechas existentes para alcanzar su propósito de digitalización.
- **Acompañamos** a equipos para la adaptación cultural en los procesos de adaptación.
- **Facilitamos** procesos participativos para la construcción del propósito de digitalización organizacional.
- **Generamos** alineación estratégica de la cultura organizacional.
- **Implementamos** sistemas de innovación en la organización.

1. Diagnóstico

Tensiones

- ¿Cuáles son las tensiones internas generadas por el proceso de cambio?
- ¿Cuáles son sus causas?
- ¿A quién o a quiénes afectan?
- ¿Qué síntomas se expresan en los resultados esperados?

Capacidades

- ¿Cuáles son las capacidades adaptativas culturales del equipo?
- ¿Cuáles son sus preferencias de cambio?
- ¿Cuáles son características de personalidad de los integrantes?
- ¿Son suficientes en calidad y equilibrio para lidiar con las tensiones detectadas y lograr sus objetivos?

2. Abordaje

Eje Individual

- Habilidades ontológicas
 - Escucha y observador. Roles a nivel personal.
 - Afirmaciones y declaraciones. Tipos de conversaciones.
 - Gestión de emociones y estados de ánimo.
 - Apropiación individual de la perspectiva ontológica (integración).
 - Construcción de roadmap de aprendizajes y prácticas para la encarnación del rol.

Eje Colectivo

- Trabajo en equipo:
 - Establecimiento de objetivos. Gestión de roles.
 - Gestión de la coordinación. Integración y perspectiva global.
 - Gestión del involucramiento y acoplamiento. Feedback.
 - Apropiación colectiva del trabajo en equipo (integración).
 - Construcción del roadmap de equipo e inter área.

3. Implantación

Objetivos

- Que los los líderes de la organización elaboren el roadmap del proceso, identificando los riesgos críticos, las ganancias tempranas y definiendo las reglas del juego.
- Que se comuniquen estas reglas y se comiencen a ejecutar los planes en modo beta (prototipos).

Indicadores

- Establecimiento de los desafíos estratégicos para los líderes de la organización.
- Establecimiento de indicadores para cada uno de los desafíos identificados.
- Desarrollo de línea estratégica de comunicación con roles, estándares y plazos.

Proceso

1. Diagnóstico, cómo es tu cultura?

- Análisis de **personalidad**. Test Lumina Spark.
- Análisis de **patrones culturales** implícitos en la estrategia. Test Culturesee.
- Mapa de **tensiones** entre lo actual y lo deseado.
- Levantamiento de **perfiles culturales** de los líderes.

2. Abordaje, cómo lo hacemos?

- Articulación de **drivers** (movilizadores).
- Generación de contextos de **confianza**.
- Nivelación de **competencias** de los líderes.
- Trabajo de **prototipo** de los líderes con sus equipos.

3. Implantación, cómo te acompañamos?

- **Conceptualizar**, declarar y gestionar el Proceso de cambio personal.
- Constitución de **círculos de aprendizaje**.
- Comunicación de **roles**
- Declaración de propuestas y construcción de **acuerdos**
- Despliegue de **acciones**
- **Evaluación** y retroalimentación

Los procesos de este tipo corren el riesgo de fallar al asignarle poca prioridad a la **implantación**. El involucramiento debe ser significativo y el acompañamiento cercano.

Ejemplo de roadmap líderes

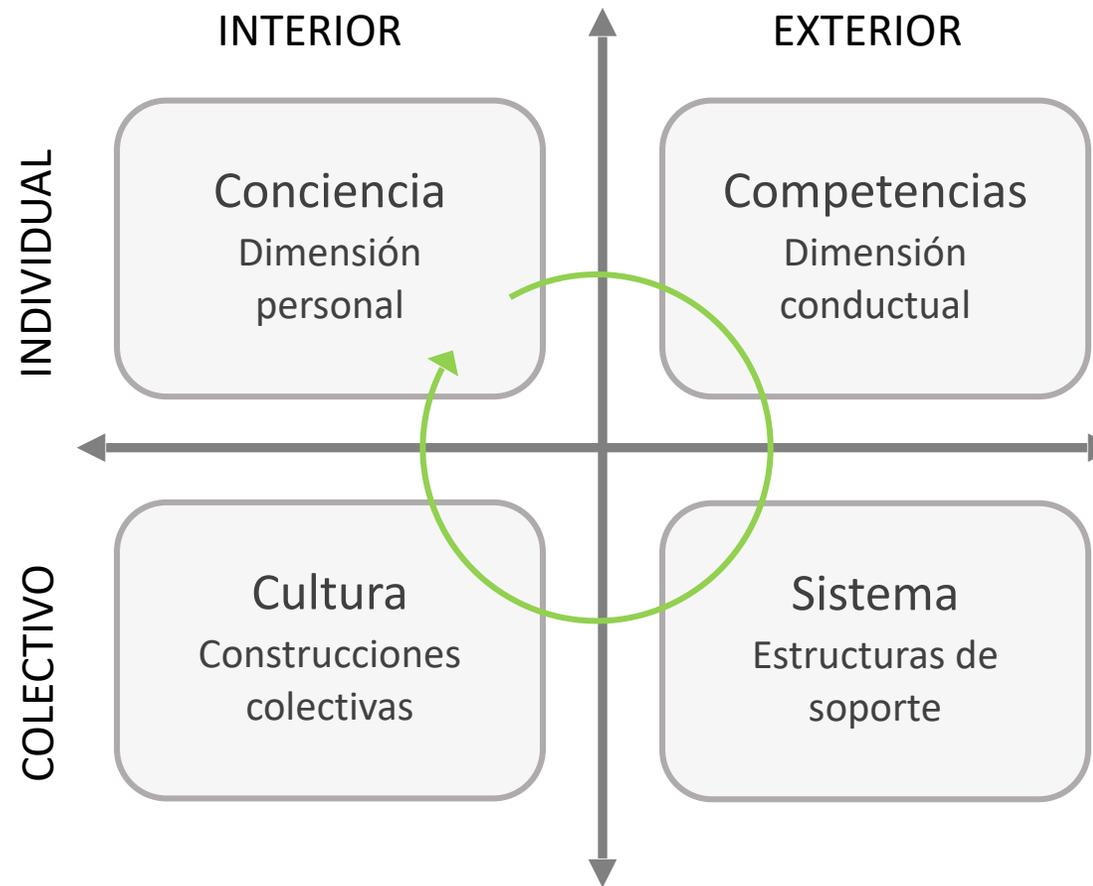
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5
<i>Eje individual</i>	Habilidades ontológicas: Escucha y observador Roles a nivel personal.	Habilidades ontológicas: Afirmaciones y declaraciones Tipos de conversaciones.	Habilidades ontológicas: Gestión de emociones y estados de ánimo.	Habilidades ontológicas: Apropiación individual de la perspectiva ontológica (integración).	Habilidades ontológicas: Construcción de roadmap de aprendizajes y prácticas para la encarnación del rol.
<i>Eje colectivo</i>	Trabajo en Equipo: Establecimiento de objetivos Gestión de roles.	Trabajo en Equipo: Gestión de la coordinación Integración y perspectiva global.	Trabajo en Equipo: Gestión del involucramiento y acoplamiento Feedback.	Trabajo en Equipo: Apropiación colectiva del trabajo en equipo (integración).	Trabajo en Equipo: Construcción del roadmap de equipo e inter área.

El trabajo de desarrollo de liderazgo considera el trabajo con sus equipos.

Modelos y metodologías

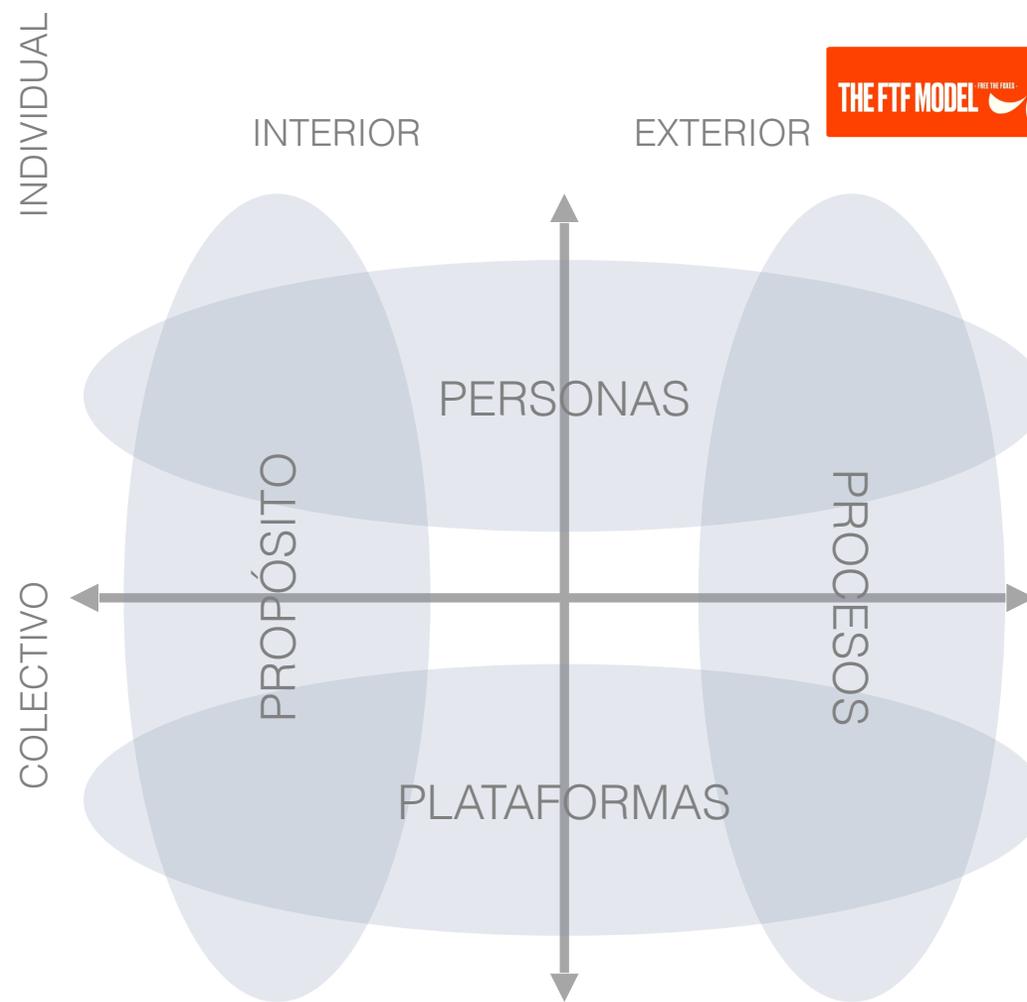


Modelo Integral



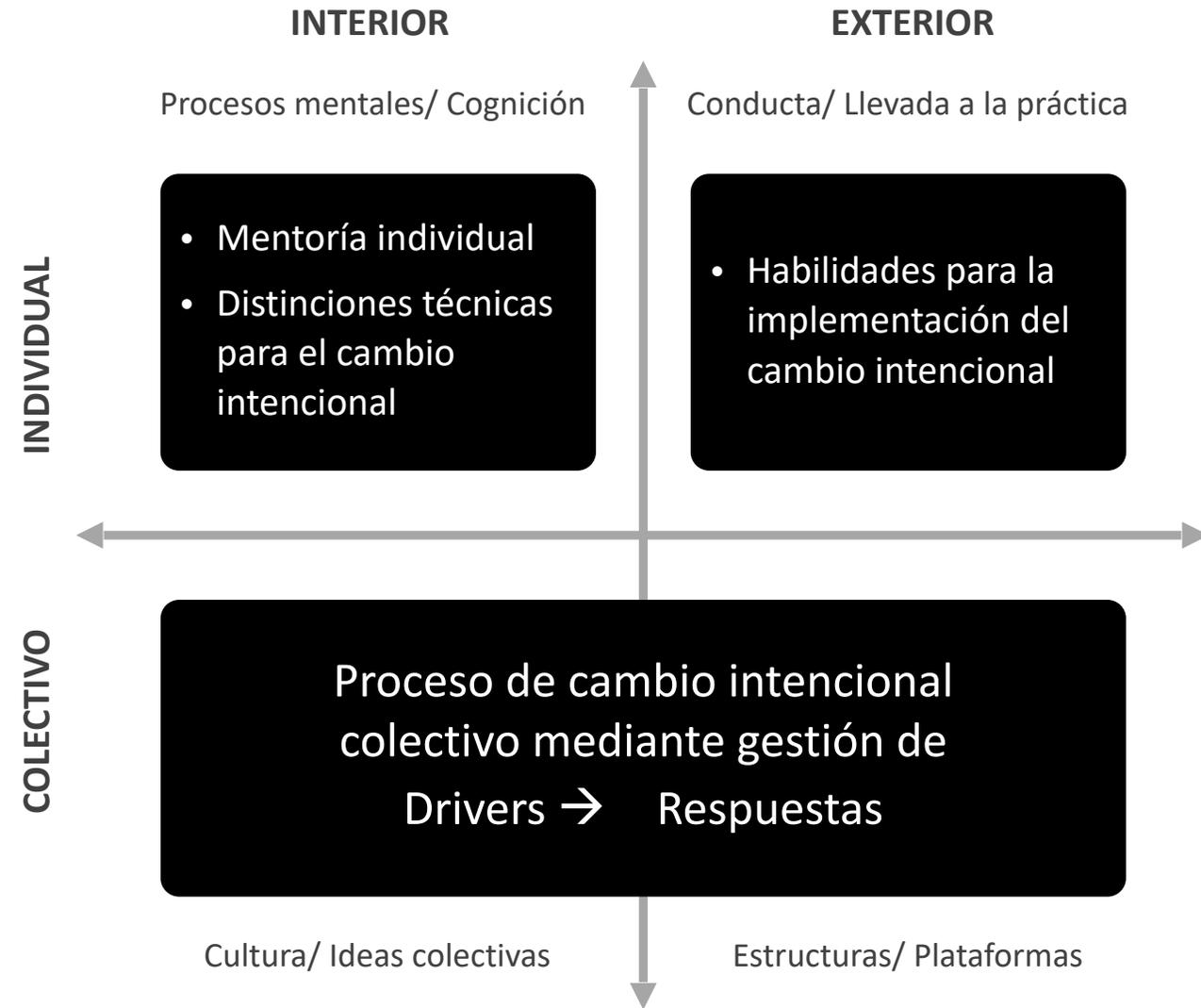
El proceso se estructura en dos ejes horizontales compuestos por el trabajo en lo **individual** y **colectivo**, considerando aspectos interno y externos de ambas perspectivas. (referencia modelo AQAL).

Modelo Organizaciones exitosas

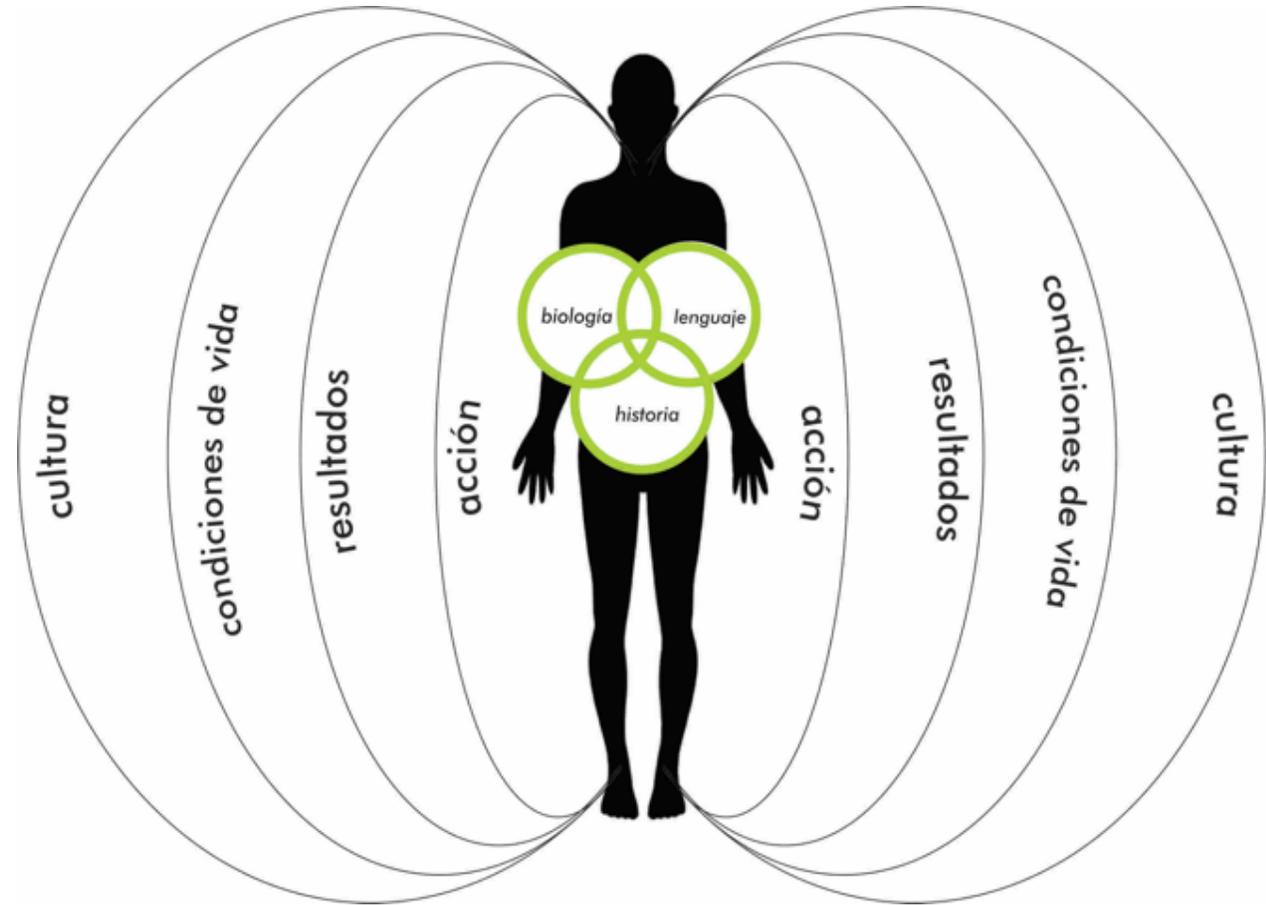


DIMENSIÓN	SUBDIMENSIONES
Propósito	Valores, visión y misión
Personas	Motivaciones, aprendizaje y desempeño
Procesos	Roles, compromiso y estrategia
Plataformas	Plataforma de gestión, infraestructura y cultura

Modelo Proceso de cambio

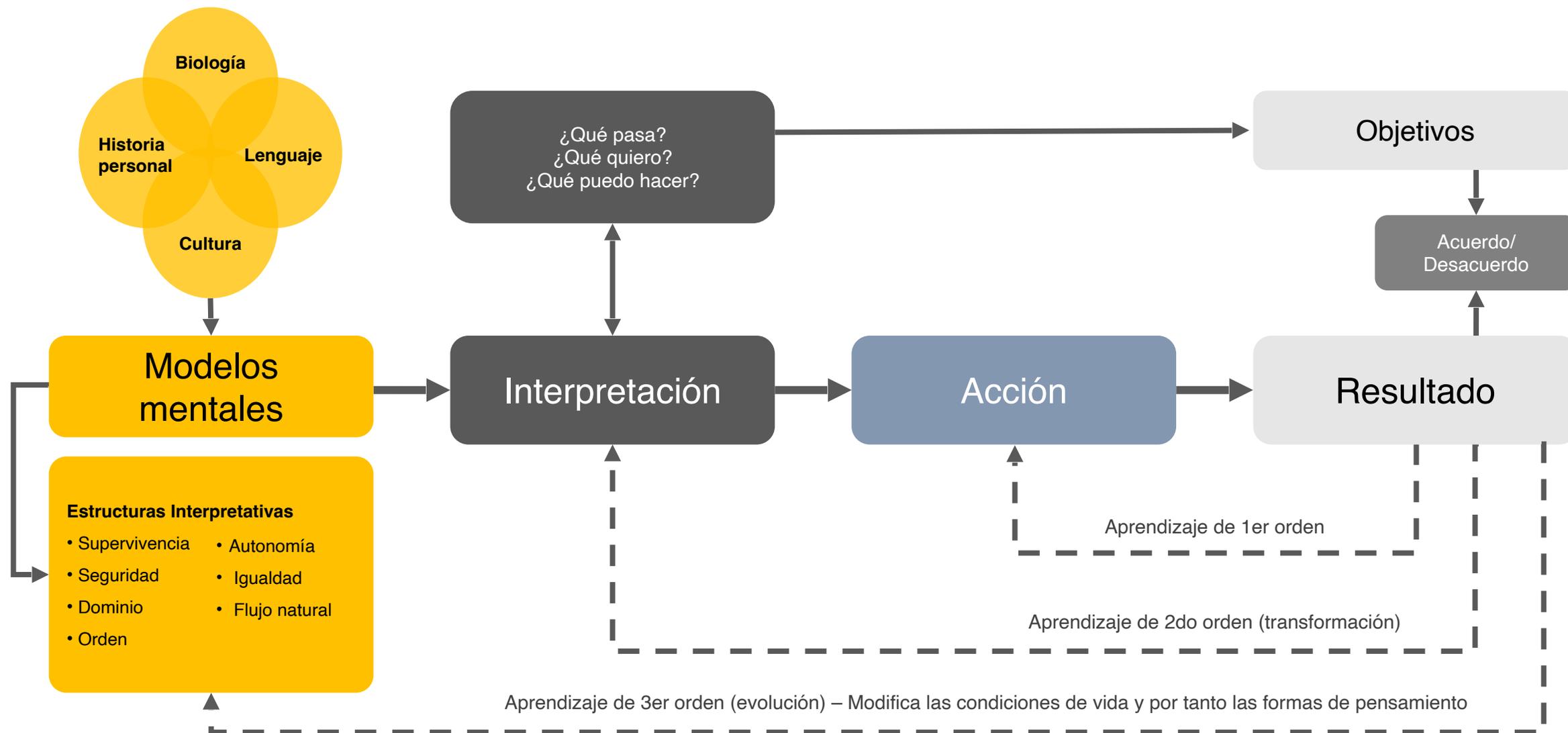


Modelo Individual

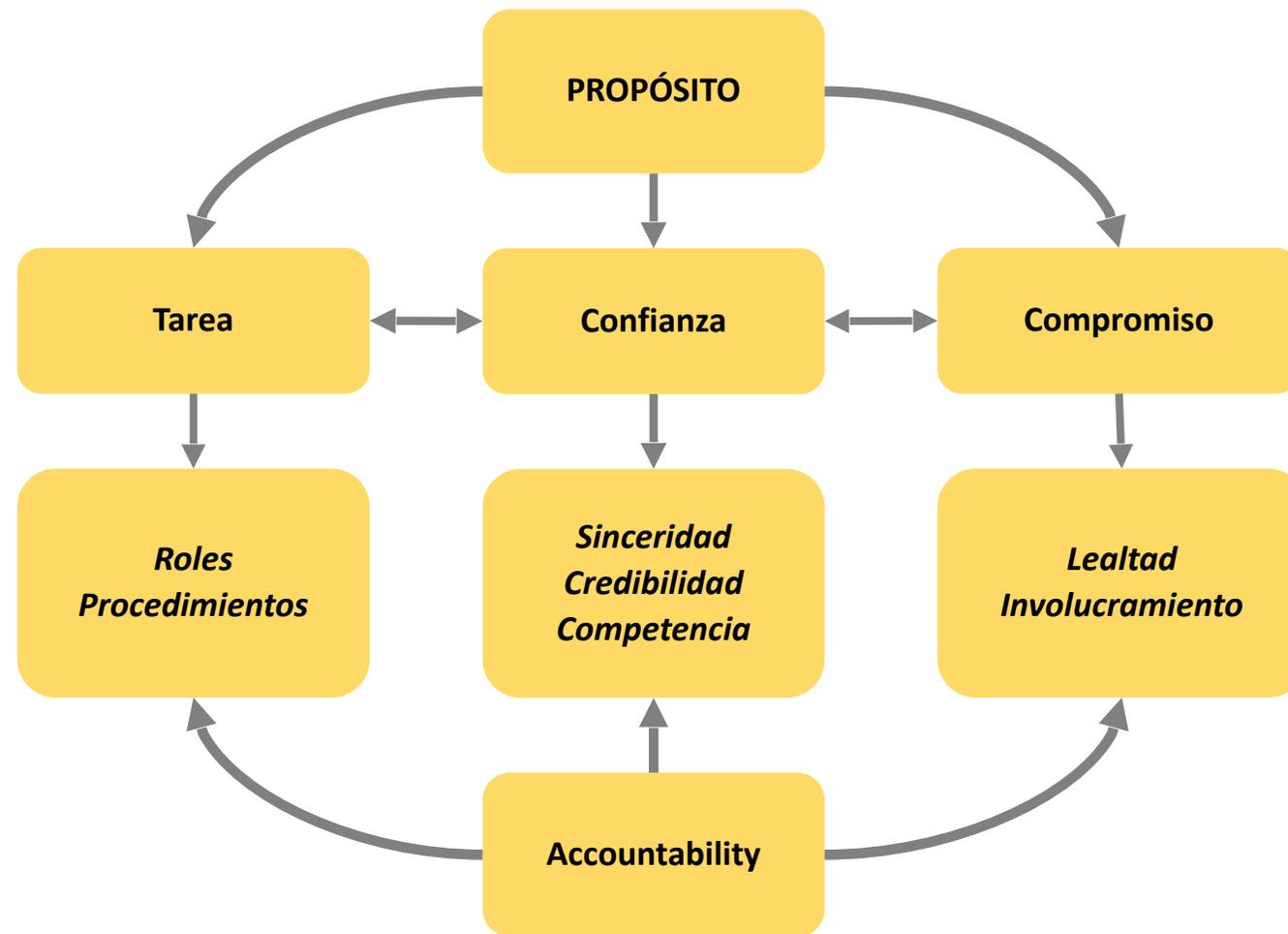


Aprendizaje evolutivo (© Plataforma Áurea)

Aprendizaje triple loop



Modelo Colectivo



Modelo de Trabajo en equipo (©Plataforma Áurea)

Metodología **LUMINA SPARK®**

Objetivo de la metodología

Lumina Sparks da una precisa lectura de las fortalezas y áreas de desarrollo. Ya sea que la persona sea un Director general o el más nuevo empleado de la compañía, dará percepciones muy ricas y prácticas que beneficiarán a cualquiera

Descripción

Lumina Spark revela la personalidad completamente, proveyendo un retrato único de lo que tú eres realmente. Incrementa la autoconciencia, revela potencial escondido y ayuda a manejar mejor el estrés

Lumina Spark da un retrato individualizado de toda la personalidad. Se enfoca directamente a cada ser humano, provee un reporte único acerca de cada individuo -no acerca de personas similares. El modelo es simple de entender, y además con gran profundidad mide las características de 72 cualidades de la personalidad. Este es el porqué Lumina Spark es la elección de muchas organizaciones para selección, entrenamiento y desarrollo.

Beneficios

Incrementa la autoconciencia La gente trabaja mejor junta y crea mejores resultados. Mejora la relación de trabajo y la productividad. Mejora el entendimiento y la capacidad para mejorar el estrés.

Metodología **CULTURESEE®**

Objetivo

Levantar, a través de instrumentos de evaluación, los patrones culturales preferentes y preparación para el cambio de los participantes para facilitar el alineamiento del equipo en relación al proceso de cambio.

¿Cómo se usa?

Este instrumento cuenta con una versión online a la que se accede mediante un link para responder un cuestionario. Este cuestionario demora entre 30 a 45 minutos. Para un análisis más acabado, el equipo consultor realiza entrevistas de devolución que permiten reforzar y aterrizar los resultados del test en relación a la realidad cotidiana.

Reporte

Esta evaluación tiene múltiples formatos de entrega. Existen reportes a nivel individual y también reportes de grupo. Estas categorizaciones permiten hacer un contraste de información entre las distintas preferencias culturales inter-equipos o entre líderes y sus equipos.

Metodología **SOCIOCRACIA 3.0®**

Objetivo de la metodología

Agilizar la gestión organizacional y aumentar el nivel de colaboración efectiva de los grupos de trabajo, por medio de una serie de patrones estructurados para facilitar procesos.

Descripción

Sociocracia 3.0 es modelo de gestión flexible basado en la colaboración efectiva. Fue desarrollado recientemente por Bernhard Bockelbrink y James Priest a partir de los aportes de múltiples autores como Brian Robertson con Holocracia y Gerard Endenburg con cibernética e ingeniería, combinados con metodologías ágiles/lean.

Cuenta con presencia en más de diez países entre los que se encuentran Alemania, Estados Unidos, Reino Unido y Suecia. Actualmente cuentan con múltiples comunidades de práctica alrededor del mundo.

Beneficios

S3 permite a los equipos alcanzar resultados de una manera colaborativa y ágil. Facilita procesos tales como la toma de decisiones, formulación de soluciones, entrega de feedback, reuniones efectivas, definición de roles y equipos, entre otros.

Esta metodología cuenta con múltiples beneficios, ya que al promover la participación de los colaboradores en el proceso que vivencian, aumenta el engagement y compromiso, se promueve la confianza y horizontalidad, el accountability y el desarrollo de la autogestión tanto de las personas como equipos.

Anexos

Instrumentos



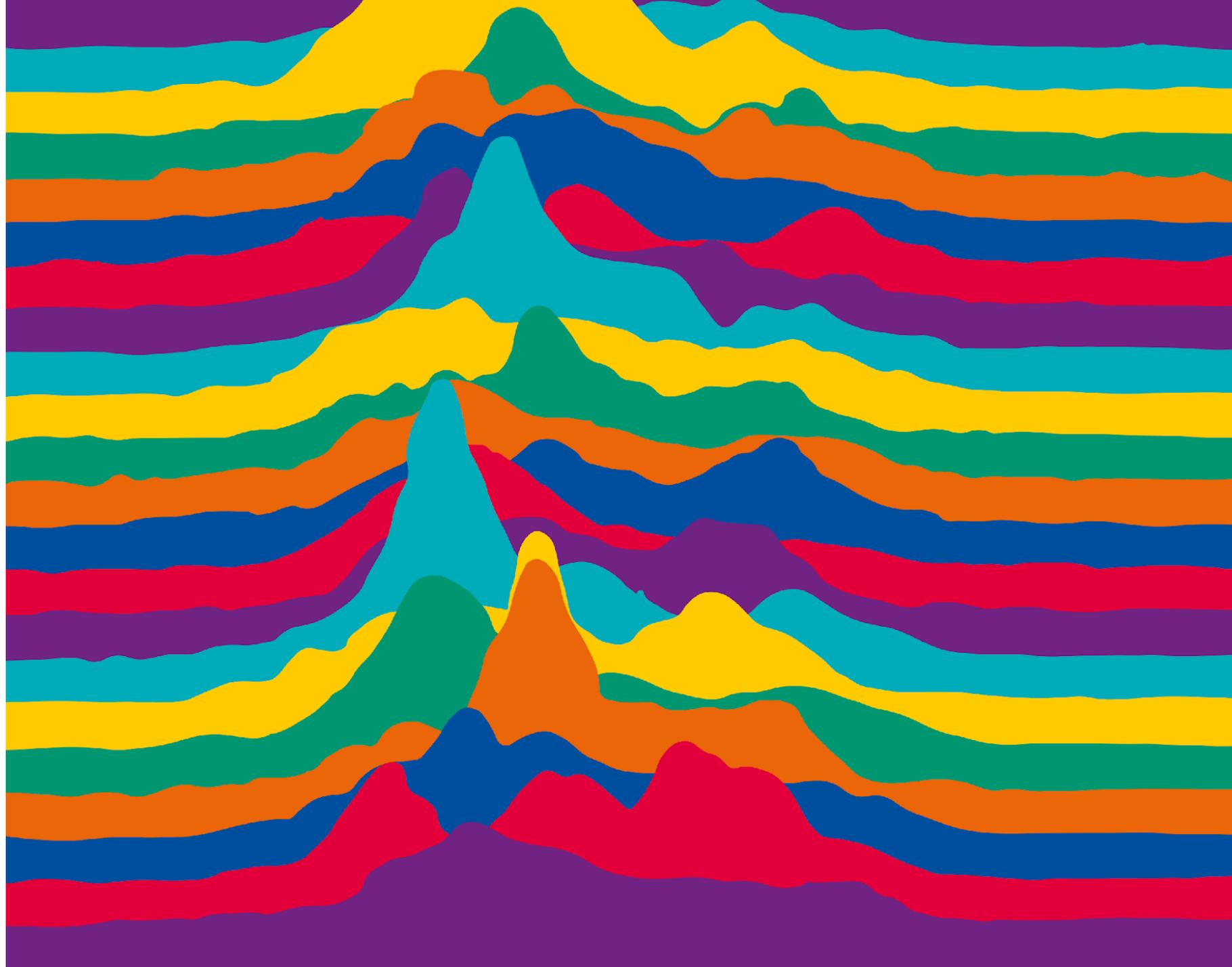
www.ftfmodel.com

www.culturesee.com



CULTURESEE

CULTURES EE Selección Instrumentos de medición de cultura



INSTRUMENTO

Es una herramienta de medición del **perfil** de personas y/o equipos en su contexto organizacional en relación a **patrones personales, organizacionales y de cambio**.

Evalúa los patrones de acción de la persona de acuerdo a sus estructuras de valoración y sus preferencias de cambio, facilitando la identificación de acciones acorde a estos perfiles que permitan aumentar la efectividad organizacional por medio del alineamiento del equipo con su propósito compartido.

Se genera un reporte a nivel individual que entrega el **perfil personal** y uno **grupal** que permite establecer la configuración del equipo en base a estos perfiles.

Este reporte cuenta con **6 indicadores** de acuerdo a los 3 patrones y una explicación sobre cada uno de ellos.

que
OBSERVAMOS

patrÓN cultural

Los mecanismos de adaptación son formas preferentes para resolver aquellos desafíos y condiciones que nos toca vivir.

Surgen de los profundos patrones biológicos, psicológicos y culturales que determinan cómo pensamos, por sobre qué pensamos.

patrÓN DE CAMBIO

Preferencias para aproximarse a los procesos de cambio y su propio estado actual en función de los desafíos que están enfrentando como organización.

patrÓN PERSONAL

De acuerdo a tus propias configuraciones de estilo de acción y reflexión, vemos cómo cada persona pone en práctica los patrones culturales y de cambio.

REPORTE

PATRONES CULTURALES

Factor de encaje cultural

PATRONES DE CAMBIO

Estilo preferente de cambio

Estado actual de cambio

PATRONES PERSONALES

Tipo aperceptivo

Inteligencias ejecutivas

Actitud social



PATRONES CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN						
	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	9	24	24	39	24	44
Rechaza	-52	-12	-17	-5	-14	-5

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO	
1er Orden	2do Orden
8	32

ESTADO DE CAMBIO				
Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO
7 - Mixto

PERSONALIDAD	
Extroversión	Introversión
15	10

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS		
Transformacional	Translacional	Emprendedora
50%	17%	33%

CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN

Es el rango de mecanismos de adaptación activos en una situación dada. Incluye aceptación y rechazo.

Surgen de profundos patrones psicológicos y psicosociales (los llamamos mecanismos de adaptación), que determinan cómo piensas en vez de qué es lo que piensas.

Los mecanismos adaptativos son una parte central de todo el desarrollo humano e influyen todos los aspectos de la sociedad y las organizaciones.



PATRONES CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN						
	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	9	24	24	39	24	44
Rechaza	-52	-12	-17	-5	-14	-5

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO	
1er Orden	2do Orden
8	32

ESTADO DE CAMBIO				
Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO
7 - Mixto

PERSONALIDAD	
Extroversión	Introversión
15	10

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS		
Transformacional	Translacional	Emprendedora
50%	17%	33%

CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN

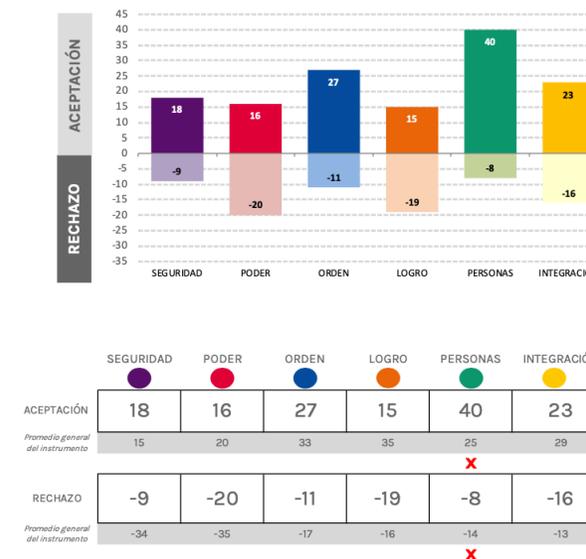
Es el rango de mecanismos de adaptación activos en una situación dada. Incluye aceptación y rechazo.

Surgen de profundos patrones psicológicos y psicosociales (los llamamos mecanismos de adaptación), que determinan cómo piensas en vez de qué es lo que piensas.

Los mecanismos adaptativos son una parte central de todo el desarrollo humano e influyen todos los aspectos de la sociedad y las organizaciones.

1. PATRONES CULTURALES

TUS RESULTADOS SON:



¿CÓMO OBSERVO EL MUNDO?



Los patrones culturales son elementos básicos del desarrollo humano e influyen todos los aspectos de la sociedad y las organizaciones. Constituyen la base de tus prioridades personales.

Los puntajes reflejan tus conjuntos de modelos, visiones de mundo, mecanismos de adaptación, estructuras de creencias y sistemas de operaciones.

A continuación, una descripción simple de los patrones culturales:

- 
SEGURIDAD
 Enfocado en mantener la tradición para generar una pertenencia que de seguridad.
 - 
PODER
 Enfocado en acumular poder y ejercerlo para sobrevivir en un mundo riesgoso.
 - 
ORDEN
 Enfocado en respetar las normas para conservar el orden.
 - 
LOGRO
 Enfocado en generar logros y resultados de forma estratégica para prosperar.
 - 
PERSONAS
 Enfocado en reconocer la diversidad para que todas las sensibilidades estén incluidas.
 - 
INTEGRACIÓN
 Enfocado en el propósito incorporando las luces y gestionando las sombras de los otros modelos.
- X:** Respuesta bajo estrés.

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO

Evalúa tu preferencia por el cambio de 1er orden o el cambio de 2do orden. El puntaje más alto refleja tu orden de cambio dominante.

Cambio de Primer Orden (Horizontal o Oblicuo) se centra en el cambio dentro de un mecanismo de adaptación dado.

Cambio de Segundo Orden (Vertical), describe un proceso de cambio profundo ocurriendo entre los mecanismos de adaptación.



PATRONES CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN						
	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	9	24	24	39	24	44
Rechaza	-52	-12	-17	-5	-14	-5

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO	
1er Orden	2do Orden
8	32

ESTADO DE CAMBIO				
Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO
7 - Mixto

PERSONALIDAD	
Extroversión	Introversión
15	10

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS		
Transformacional	Translacional	Emprendedora
50%	17%	33%

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO

Evalúa tu preferencia por el cambio de 1er orden o el cambio de 2do orden. El puntaje más alto refleja tu orden de cambio dominante.

Cambio de Primer Orden (Horizontal o Oblicuo) se centra en el cambio dentro de un mecanismo de adaptación dado.

Cambio de Segundo Orden (Vertical), describe un proceso de cambio profundo ocurriendo entre los mecanismos de adaptación.

PATRÓN DE CAMBIO

1. PREFERENCIAS DE CAMBIO

TUS RESULTADOS SON:

	PRIMER ORDEN	SEGUNDO ORDEN
RESULTADO	31	8
Promedio general del instrumento	13	13,8

RANGO

0 a 38

REPORTE CULTURESEE

¿Cómo prefiero cambiar?



Las preferencias de cambio muestran cómo la persona prefiere que sucedan los procesos de cambio, siendo tu puntaje más alto la forma predominante.

Cambio de primer orden: se centra en el cambio dentro de un patrón cultural o recurriendo a otro para fortalecer y mantenerse en el patrón cultural preferente (restablecer el equilibrio, mejorar dentro de lo dado, arraigado en las decisiones del pasado, renovar, refrescar, reformar, trabajar más duro y de mejor forma)

Cambio de segundo orden: describe un proceso de cambio profundo ocurriendo entre los patrones culturales. La preferencia de cambio es a otros paradigmas, supuestos y estructuras nuevas. Son gatillados por eventos internos (insights, decisiones, nuevas comprensiones) y/o externos (eventos inesperados, cambios en el entorno o en las condiciones de vida), impulsados por un futuro percibido y/o un replanteamiento.

PATRONES DE CAMBIO

ESTADO DE CAMBIO

Proporciona información sobre los 5 estados claves del cambio. Imagina volar a través de un complejo sistema meteorológico. Hay pasadizos seguros con condiciones claras y estables (Alpha); sin embargo, también pueden haber turbulencias (Beta) e incluso tornados (Gamma).

En las áreas transicionales hay puntos de inflexión (Delta) que pueden hacer que volvamos atrás o nos movamos a cielos claros otra vez y a nuevas condiciones estables (New Alpha). Los puntajes son indicadores de tu

PATRONES CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN						
	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	9	24	24	39	24	44
Rechaza	-52	-12	-17	-5	-14	-5

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO	
1er Orden	2do Orden
8	32

ESTADO DE CAMBIO				
Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO
7 - Mixto

PERSONALIDAD	
Extroversión	Introversión
15	10

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS		
Transformacional	Translacional	Emprendedora
50%	17%	33%

PATRONES DE CAMBIO

ESTADO DE CAMBIO

Proporciona información sobre los 5 estados claves del cambio. Imagina volar a través de un complejo sistema meteorológico. Hay pasadizos seguros con condiciones claras y estables (Alpha); sin embargo, también pueden haber turbulencias (Beta) e incluso tornados (Gamma).

En las áreas transicionales hay puntos de inflexión (Delta) que pueden hacer que volvamos atrás o nos movamos a cielos claros otra vez y a nuevas condiciones estables (New Alpha). Los puntajes son indicadores de tu

PATRÓN DE CAMBIO

2. ESTADO de cambio

TUS RESULTADOS SON:

ALPHA (ESTABLE)	BETA (TENSIÓN) Atención 6 o 6+	GAMMA (CONFLICTO) Atención 5 o 5+	DELTA (INFLEXIÓN)	NUEVO ALPHA (NUEVA ESTABILIDAD)
9	8	5	8	13
Promedio general del instrumento				

RANGO

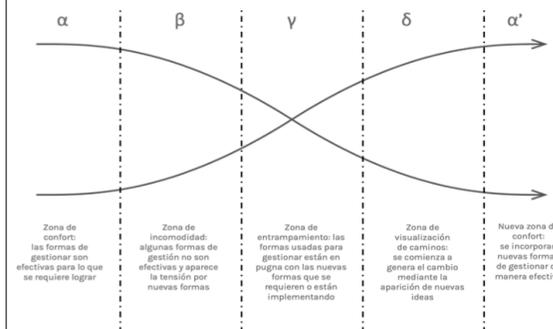
0 a 18

REPORTE CULTURESEE

¿Dónde me siento ahora?



Este indicador muestra el ciclo de cambio de la persona en 5 estados transitorios, asignándole un valor a cada uno de éstos.



PATRONES PERSONALES

TIPO DE PENSAMIENTO

Determina tu tipo de pensamiento predominante:

ANALÓGICO - Zigzagueas a través de la complejidad impulsado por sueños y visiones. Vive en "fronteras" inexploradas.

MIXTO - Traduce el idealismo en realismo. Absorbe la complejidad/ la reduce a simplicidad. Expande estrategias/ refina tácticas.

DIGITAL - Inclinación por la precisión detallista. Lógicas problema-solución lineales. Mantiene limpias las categorías ordenadas. Ejecuta operaciones tranquilas y estables

PATRONES CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN						
	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	9	24	24	39	24	44
Rechaza	-52	-12	-17	-5	-14	-5

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO	
1er Orden	2do Orden
8	32

ESTADO DE CAMBIO				
Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO
7 - Mixto

PERSONALIDAD	
Extroversión	Introversión
15	10

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS		
Transformacional	Translacional	Emprendedora
50%	17%	33%

PATRONES PERSONALES

TIPO DE PENSAMIENTO

Determina tu tipo de pensamiento predominante:

ANALÓGICO - Zigzagueas a través de la complejidad impulsado por sueños y visiones. Vive en "fronteras" inexploradas.

MIXTO - Traduce el idealismo en realismo. Absorbe la complejidad/ la reduce a simplicidad. Expande estrategias/ refina tácticas.

DIGITAL - Inclínación por la precisión detallista. Lógicas problema-solución lineales. Mantiene limpias las categorías ordenadas. Ejecuta operaciones tranquilas y estables

PATRÓN PERSONAL

1. DIGITAL/ANÁLOGO

TUS RESULTADOS SON:

RESULTADO	7	Mixto
Promedio general del instrumento	7	

RANGO
0 a 15

¿Veo los árboles o veo el bosque?



La lectura de Digital/Análogo depende del valor del indicador, su interpretación según rango está descrita más abajo.

RANGO
ANÁLOGO
0-5

Puntos fuertes
Toma perspectiva de las situaciones. Zigzaguea a través de la complejidad. Impulsado por sueños y visiones.

Puntos ciegos
Pérdida de detalle. Sesgo hacia la ideación. Dificultad para concretar.

RANGO
MIXTO
6-9

Puntos fuertes
Traduce el idealismo en realismo. Absorbe la complejidad y la simplifica. Expande estrategias y refina tácticas.

Puntos ciegos
El pragmatismo pone en peligro la visión y propósito. La moderación puede extinguir la claridad y la creatividad. Puede obviar detalles por la función del todo.

RANGO
DIGITAL
10-15

Puntos fuertes
Inclínación por la precisión detallista. Lógicas problema/solución lineales. Mantiene las categorías ordenadas.

Puntos ciegos
Visión de realidad cerrada. Rigidez asfixiante inapropiada. Ciegamente conducido por el tiempo.

REPORTE CULTURESEE

PATRONES PERSONALES

ACTITUD SOCIAL

Determina tu nivel de extraversión/introversión como un tipo de personalidad básica.

EXTROVERSIÓN - Tiende a manifestarse en un comportamiento saliente, comunicador, energético. La actividad psíquica está focalizada en el exterior.

INTROVERSIÓN - Manifestada en un comportamiento reservado y más bien solitario. La actividad psíquica está focalizada al interior de uno.

PATRONES CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN						
	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	9	24	24	39	24	44
Rechaza	-52	-12	-17	-5	-14	-5

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO	
1er Orden	2do Orden
8	32

ESTADO DE CAMBIO				
Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO
7 - Mixto

PERSONALIDAD	
Extroversión	Introversión
15	10

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS		
Transformacional	Translacional	Emprendedora
50%	17%	33%

PATRONES PERSONALES

ACTITUD SOCIAL

Determina tu nivel de extraversión/introversión como un tipo de personalidad básica.

EXTROVERSIÓN - Tiende a manifestarse en un comportamiento saliente, comunicador, energético. La actividad psíquica está focalizada en el exterior.

INTROVERSIÓN - Manifestada en un comportamiento reservado y más bien solitario. La actividad psíquica está focalizada al interior de uno.

PATRÓN PERSONAL

2. PERSONALIDAD

TUS RESULTADOS SON:

	EXTROVERSIÓN	INTROVERSIÓN
RESULTADO	20	5
Promedio general del instrumento	10,8	14,2

RANGO

0 a 25

Pablo Figueroa
REPORTE CULTURESEE

¿EXTROVERSIÓN O INTROVERSIÓN?



La extroversión o introversión es la manifestación de la personalidad que cuenta con el valor mayor.

La extroversión tiende a manifestarse en un comportamiento expresivo, hablador, energético.

La introversión es manifestada en un comportamiento reservado y reflexivo.

PATRONES PERSONALES

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

Evalúa el nivel de cada inteligencia ejecutiva:

EMPREDEDORA - La capacidad y aptitud para lanzar un entidad o sistema completamente nuevo mientras trabaja independiente de los demás.

TRANSLACIONAL - El temperamento y buen sentido para preservar, elaborar, o expandir en sistemas existentes.

TRANSFORMACIONAL - Conocimientos y habilidades necesarias para cambiar un sistema operativo en uno diferente, desde el ACTUAL al DESEADO.

PATRONES CULTURALES

MECANISMOS DE ADAPTACIÓN						
	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	9	24	24	39	24	44
Rechaza	-52	-12	-17	-5	-14	-5

PATRONES DE CAMBIO

PREFERENCIA DE CAMBIO	
1er Orden	2do Orden
8	32

ESTADO DE CAMBIO				
Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO
7 - Mixto

PERSONALIDAD	
Extroversión	Introversión
15	10

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS		
Transformacional	Translacional	Emprededora
50%	17%	33%

PATRONES PERSONALES

INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

Evalúa el nivel de cada inteligencia ejecutiva:

EMPREDEDORA - La capacidad y aptitud para lanzar un entidad o sistema completamente nuevo mientras trabaja independiente de los demás.

TRANSLACIONAL - El temperamento y buen sentido para preservar, elaborar, o expandir en sistemas existentes.

TRANSFORMACIONAL - Conocimientos y habilidades necesarias para cambiar un sistema operativo en uno diferente, desde el ACTUAL al DESEADO.

PATRÓN PERSONAL

3. INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

TUS RESULTADOS SON:

	TRANSFORMACIONAL	TRANSLACIONAL	EMPREDEDORA
RESULTADO	67%	17%	17%
Promedio general del instrumento	31%	38%	31%

RANGO

0 a 100

Pablo Figueroa
REPORTE CULTURESEE

¿Cuál es el tipo de inteligencia preferente que dispongo para resolver mis desafíos?



CultureView mide la distribución de 3 tipos de inteligencias, entregando un valor porcentual a cada una.

TRANSFORMACIONAL Inteligencia orientada a generar cambios desde la situación ACTUAL a la DESEADA.

TRANSLACIONAL Inteligencia orientada a la preservación, mejora o expansión de la situación ACTUAL.

EMPREDEDORA Inteligencia orientada a la creación de sistemas y condiciones NUEVAS.

REFERENCIAS

- Andrews, P. W. (2001) The psychology of social chess and the evolution of attribution mechanisms: explaining the fundamental attribution error. *Evolution and Human Behavior* 22 pp11-29.
- Beck, D. E. and C.C. Cowan (1996). *Spiral Dynamics – mastering and change*. Blackwell Publishers Ltd Oxford UK.
- Bloom, H. (1997). ed. *The Lucifer Principle*, Atlantic Monthly Press, New York, USA.
- Bloom, H. (2000). *Global Brain*, John Wiley & Sons Inc, New York. USA.
- Blackmore, S. (2010) in *Contemporary Debates in Philosophy of Biology – Editors Francisco, J. Ayala and Robert Arp*. Wiley-Blackwell. London. (p255-272)
- Cook, J. E. (2008) “The Role of the Individual in Organisational Cultures: A Gravesian Integrated Approach”. PhD Thesis. Sheffield Hallam University.
- Dawkins, R. (1976). *The Selfish Gene* (2nd edition 1989), Oxford University Press New York, USA.
- Dawkins, R. (1999). *The Selfish Meme*, Time Vol 153 Iss 15, p. 52.
- Dennett, D. C. (1991) *Consciousness Explained*. Penguin Books UK.
- Distin, K. (2005) *The selfish meme: a critical reassessment*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Ditzler, j. (2012) *Personal Transformation: The ABC's of Destroying Limiting Beliefs*, Downloaded 11/07/12 from <http://www.leadership-expert.co.uk/personal-transformation-the-abcs-of-destroying-limiting-beliefs/>
- Fog, A. (1999) *Cultural Selection*, Kluwer Academic Publishers London/USA.
- Graves, C. W. (1977) Unpublished draft book. Available Dr Don Beck. Texas USA
- Graves, C.W. (2005) *The Never Ending Quest*. Edited and compiled by Christopher. C. Cowan and Natasha Todorovic. ECLET Publishing, Santa Barbara. USA.
- Wilber, K. (2006) *Integral Spirituality: A Startling New Role for Religion in the Modern and Postmodern World*. Integral Books, Boston USA and London UK.
- Wilber, K. (2000). *A Theory of Everything*, Shambhala Boston USA.

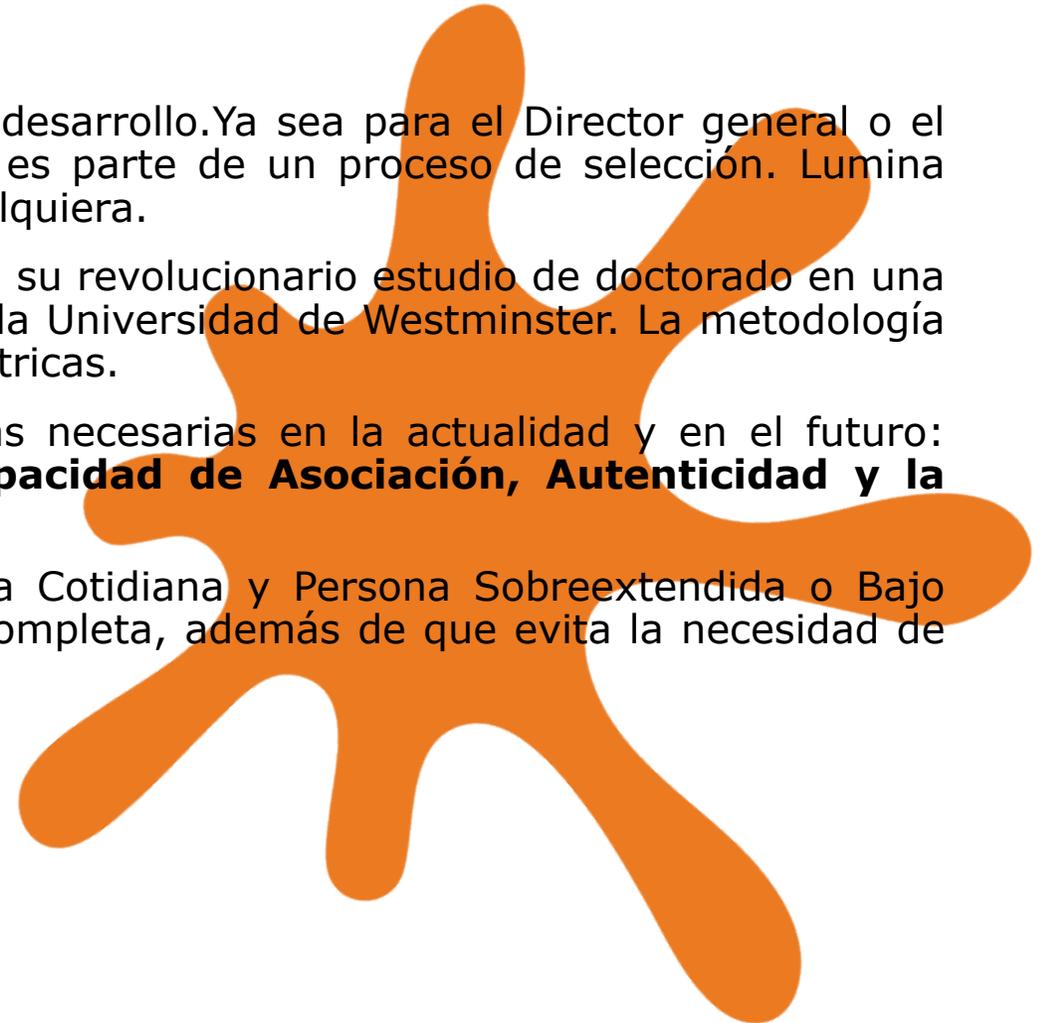


Lumina Spark® da una precisa lectura de las fortalezas y áreas de desarrollo. Ya sea para el Director general o el más nuevo empleado de la compañía o a quien está postulando y es parte de un proceso de selección. Lumina Spark dará percepciones muy ricas y prácticas que beneficiarán a cualquiera.

Lumina Spark® fue creado por el Dr. Stewart Desson, está basado en su revolucionario estudio de doctorado en una investigación de psicología de negocios y psicometría, premiada por la Universidad de Westminster. La metodología de Lumina evita los sesgos inherentes en otras herramientas psicométricas.

Lumina Spark® inspira a la gente a desarrollar las habilidades más necesarias en la actualidad y en el futuro: **Adaptabilidad, Agilidad, una Mentalidad en Crecimiento, Capacidad de Asociación, Autenticidad y la Habilidad para liderarse a uno mismo y a otros.**

Al medir las tres personas, Persona Subyacente o Natural, Persona Cotidiana y Persona Sobreextendida o Bajo Presión, obtenemos una percepción consistente de la personalidad completa, además de que evita la necesidad de pruebas adicionales.





24 componentes de la personalidad
3 tipos de personas en cada uno de nosotros
72 cualidades de la personalidad.



Persona Natural



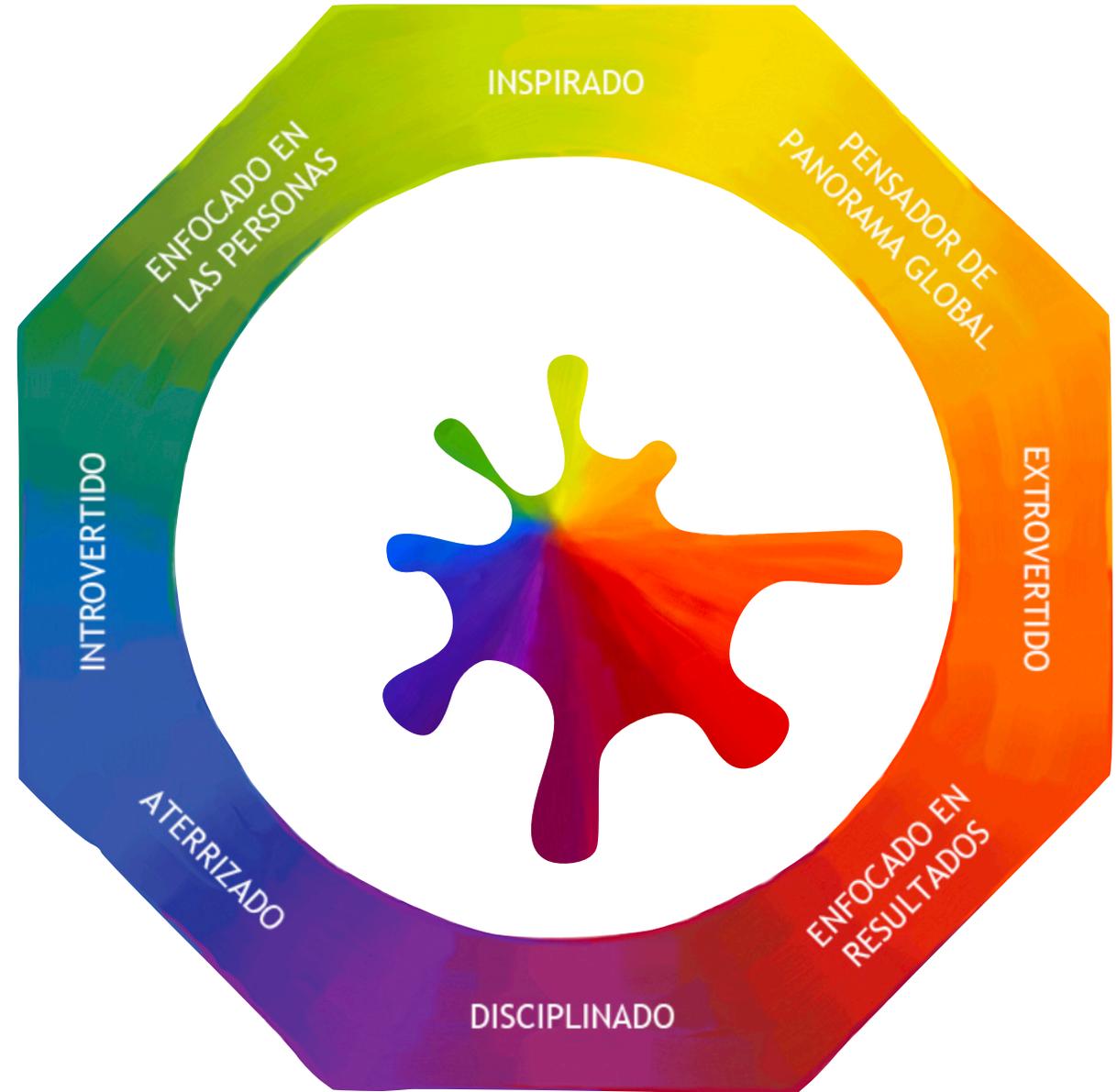
Persona Cotidiana

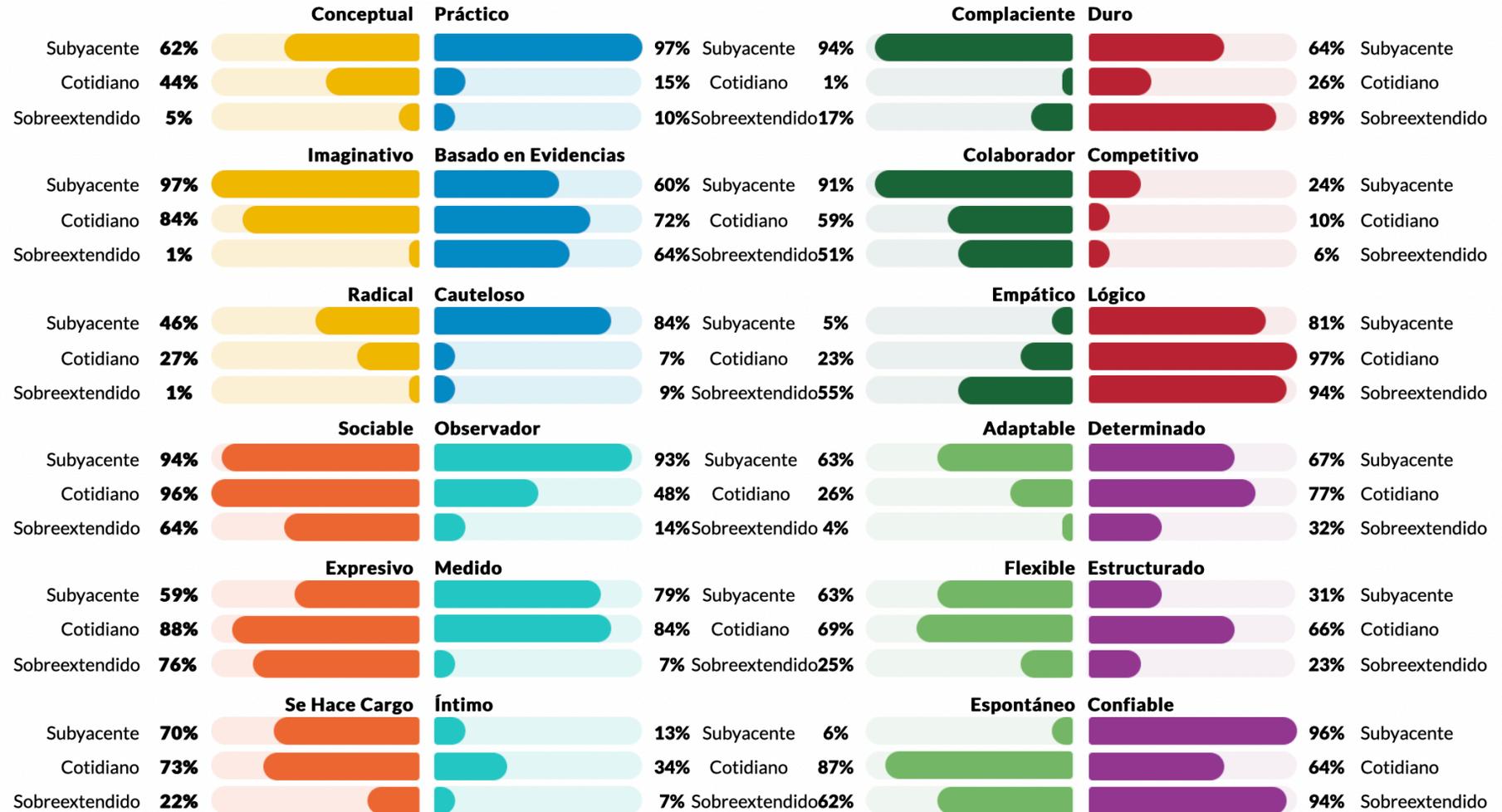
Cómo te comportas día a día, afinando y mejorando tus cualidades contextualmente



Persona Bajo Presión

Cuando haces demasiado de algo bueno y exageras tus fortalezas naturales o estas sometida bajo presión.

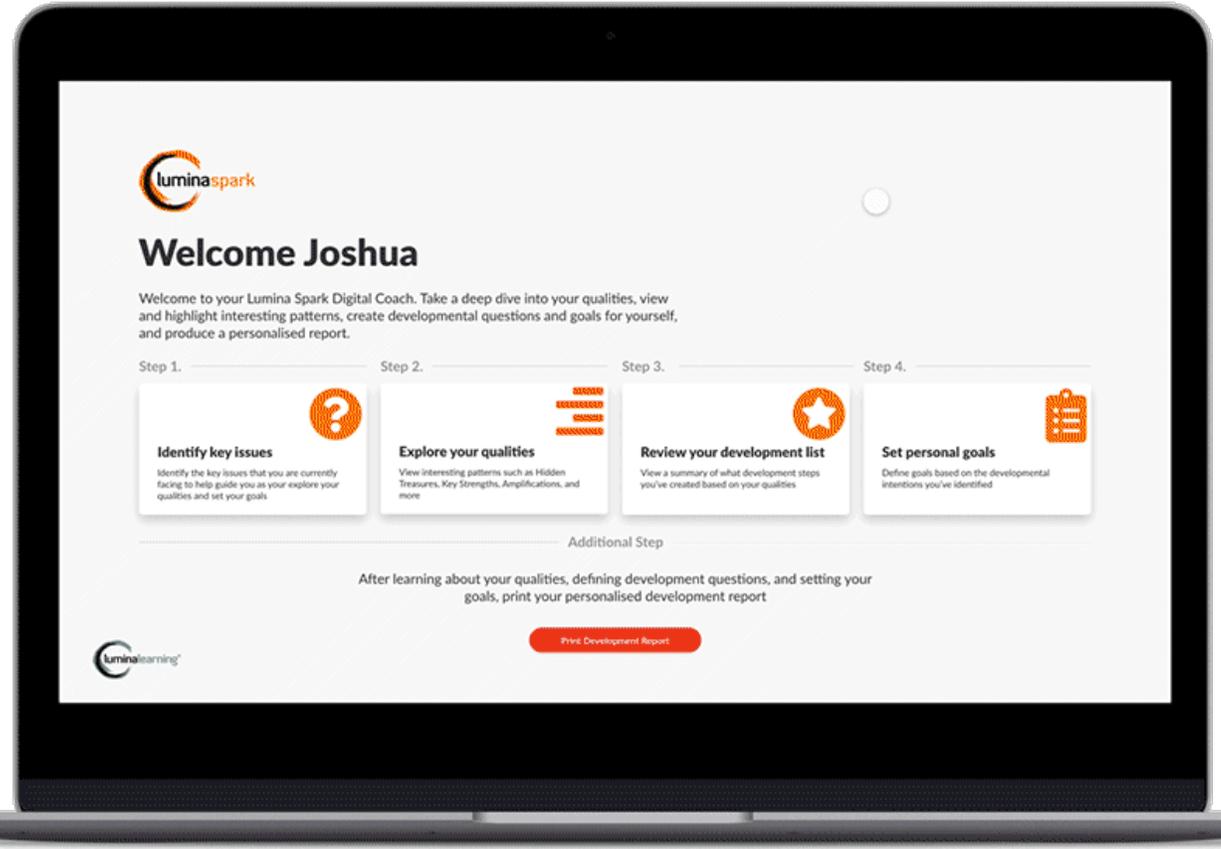






Entregamos una herramienta virtual, SPARK COACH, disponible 24/7 en donde el candidato podrá trabajar antes y durante su proceso de on boarding aspectos de su personalidad:

- Definiendo sus areas de desarrollo
- Explorar sus: Amplificaciones, Tesoros Ocultos, Cualidades Claves, Cualidades Bajas
- Revisar su programa de desarrollo
- Establecer sus metas personales





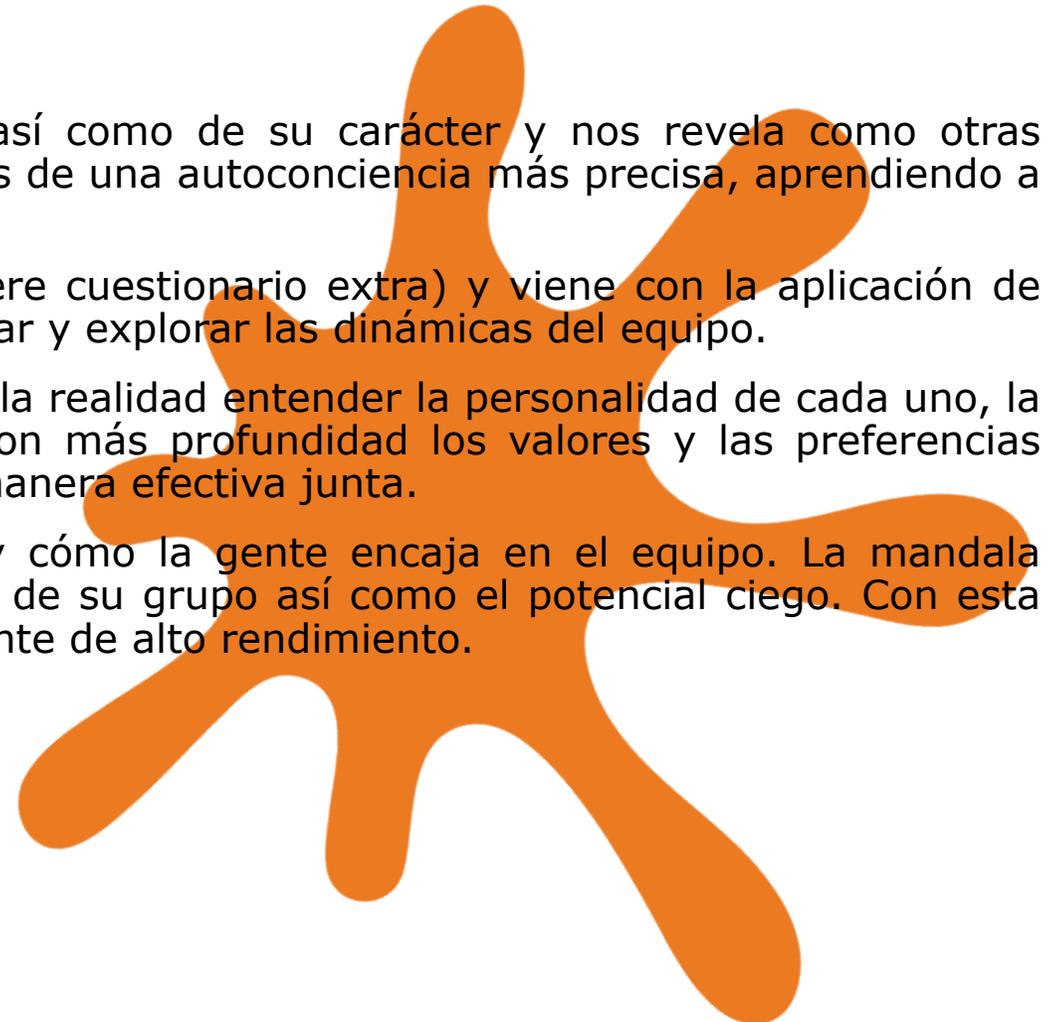
¿Para qué sirve?

El Lumina TEAM investiga la propia perspectiva del equipo así como de su carácter y nos revela como otras personas perciben al equipo. Los participantes son co-creadores de una autoconciencia más precisa, aprendiendo a valorar la contribución individual de cada miembro.

Lumina TEAM es una extensión de Lumina Spark® (no requiere cuestionario extra) y viene con la aplicación de Team Viewer la cual los participantes pueden usar para visualizar y explorar las dinámicas del equipo.

La clave para crear un equipo de alto rendimiento descansa en la realidad entender la personalidad de cada uno, la motivación y el estilo de comunicación preferido. Entender con más profundidad los valores y las preferencias incrementa el respeto necesario para que la gente trabaje de manera efectiva junta.

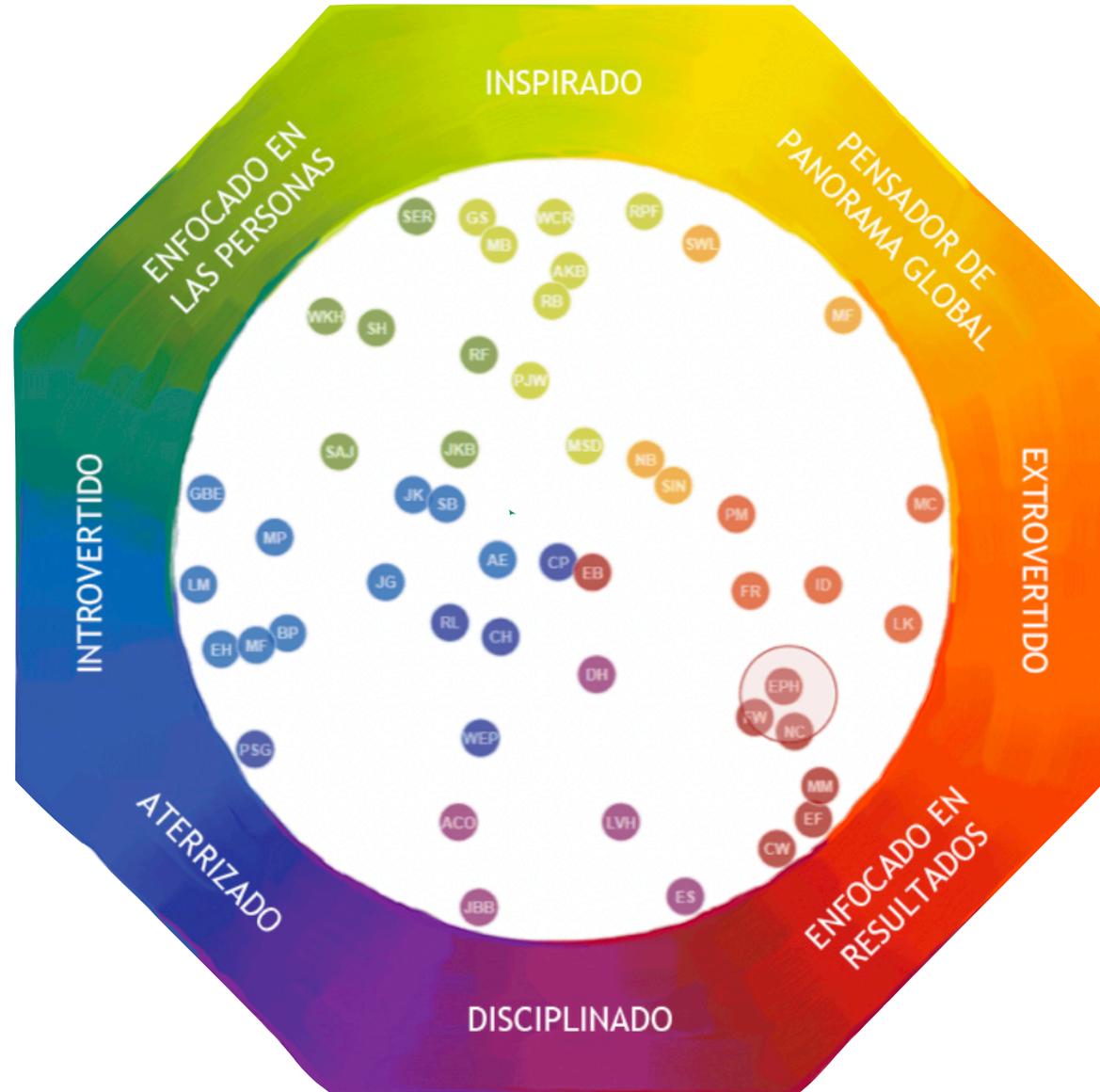
El perfil de Lumina TEAM nos muestra exactamente dónde y cómo la gente encaja en el equipo. La mandala interactiva del equipo permite que este vea las características de su grupo así como el potencial ciego. Con esta conciencia, los miembros del equipo pueden co-crear un ambiente de alto rendimiento.

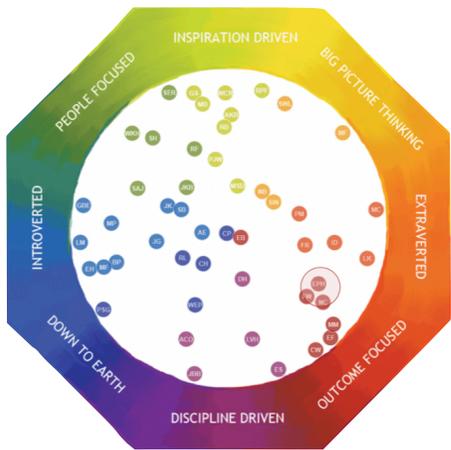




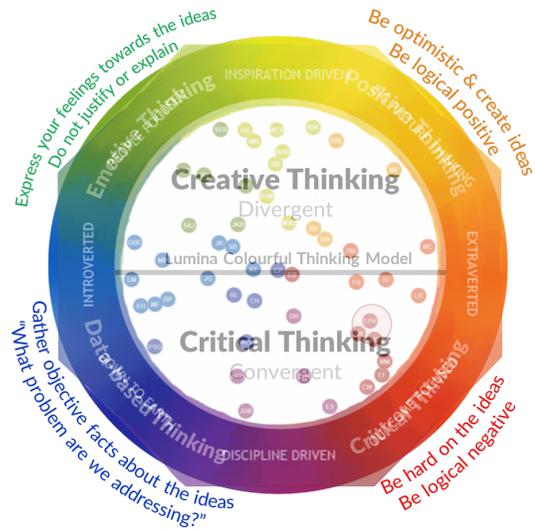
Entregamos información precisa de 72 aspectos de la personalidad de cada uno de los integrantes del equipo.

Presentamos como interactúan entre ellos y la ubicación de la **PERSONALIDAD CORPORATIVA**, facilitando una verdadera **cultura de la diversidad** en las organizaciones para potenciar e impulsar **el desarrollo organizacional**

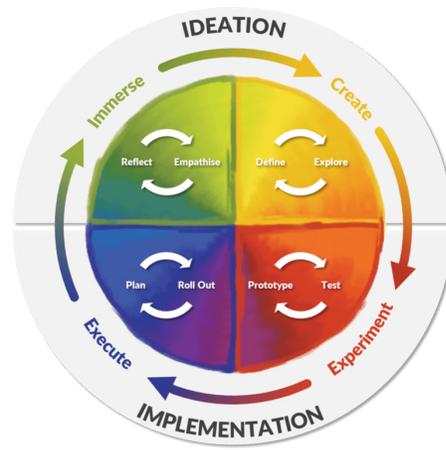




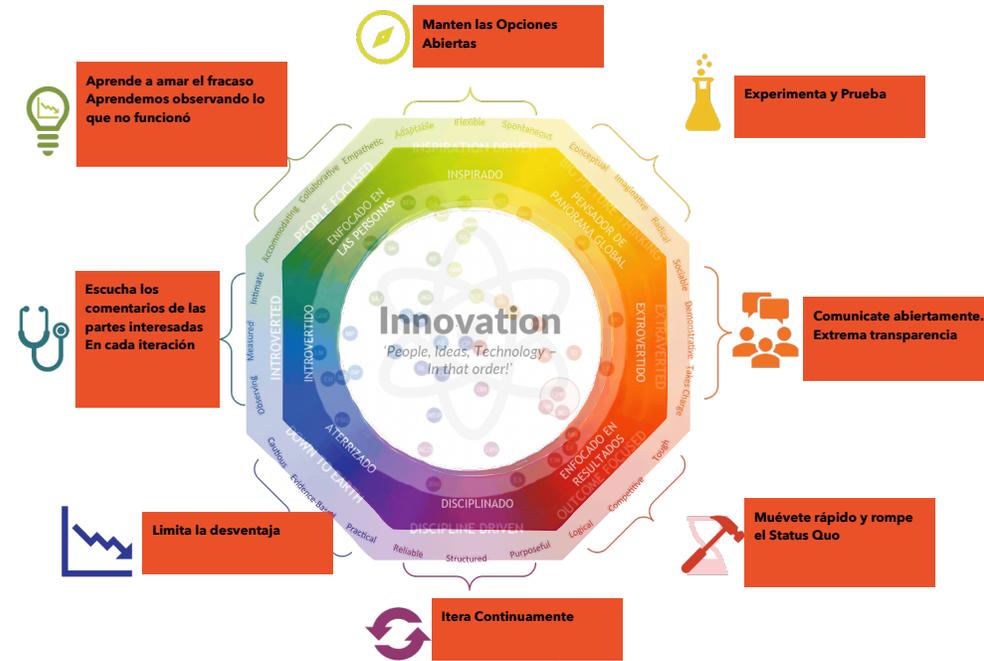
Conozco



Identifico



Posiciono



Implemento equipos de trabajo de acuerdo a cualidades específicas de la personalidad

- **Determinar nuestro nivel y posición de diversidad y su relación con la Cultura existente.**

