

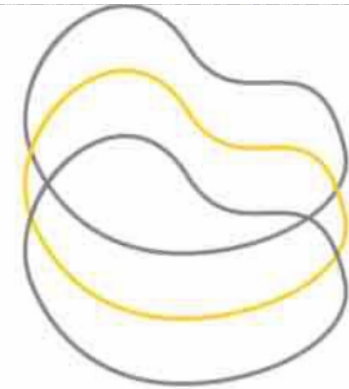
Fit Selección
Candidatos y
Organización



www.ftfmodel.com

www.culturesee.com

THE FTF MODEL - FREE THE FOXES - 



CULTURESEE

Qué sucede hoy



- Tiempo y recursos usados en los procesos de búsqueda que no llegan al resultado esperado.
- No conocer la cultura de un equipo u organización genera búsquedas con poca información.
- No sabemos si los candidatos aportarán a la diversidad de la organización y su posición en el mapa de personalidad corporativa.
- **Personalidad de los candidatos y complejidad en fit cultural.**



Instrumentos para Selección de Personas



- Entregamos información de la persona buscando el Fit Cultural de ella con el equipo/organización.
- Medimos su personalidad, sus patrones culturales, patrón de cambio y patrones personales.
- Damos una descripción del candidato que permite ver con claridad su perfil en su estado
- Dos test de fácil aplicación online. (celulares, tablets y computadores).
- Reportes entregados en menos de 12 hrs.



Proceso Full



- Realización del test
 - Candidato
 - Equipo donde trabajará el candidato
- Reportes
 - Individual Candidato
 - Grupal equipo
 - Fit cultural y personalidad del candidato con el equipo.
- Valor para la organización, para el candidato y para la consultora de búsqueda.

Proceso base

- Realización del test
 - Candidato
- Reportes
 - Individual Candidato



Anexos

Instrumentos



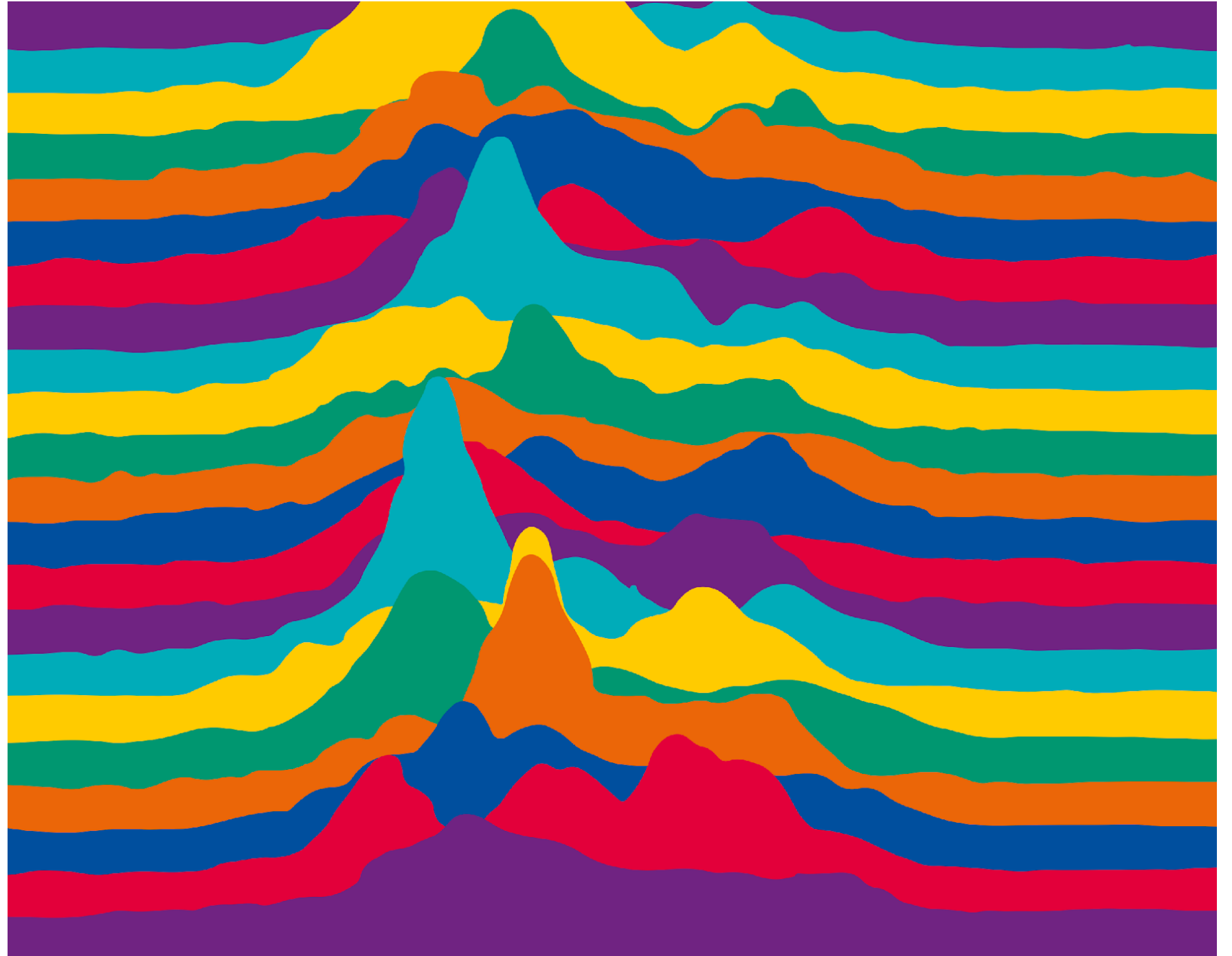
www.ftfmodel.com

www.culturesee.com



CULTURESEE

CULTURESEE
SELECCION
INSTRUMENTOS DE
MEDICION 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 nivel de reporte a individual **personal** y a grupal **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.

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	PERSONALIDAD	
	Extroversión	Introversión
7 - Mixto	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.

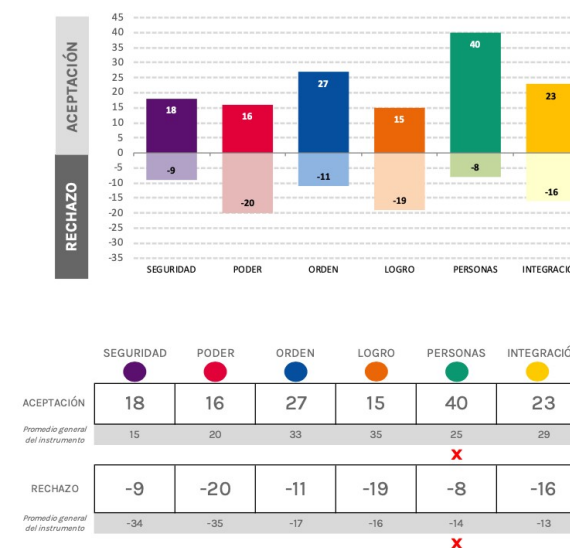
Los mecanismos adaptativos son una parte central de todo el desarrollo humano e influyen todos los aspectos de la sociedad y las organizaciones.



PATRÓN CULTURAL

1. PATRONES CULTURALES

TUS RESULTADOS SON:



REPORTE CULTURESEE

¿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** (Icon: Water drop): Enfocado en mantener la tradición para generar una pertenencia que de seguridad.
 - PODER** (Icon: Person): Enfocado en acumular poder y ejercerlo para sobrevivir en un mundo riesgoso.
 - ORDEN** (Icon: Staircase): Enfocado en respetar las normas para conservar el orden.
 - LOGRO** (Icon: Bar chart): Enfocado en generar logros y resultados de forma estratégica para prosperar.
 - PERSONAS** (Icon: Group of people): Enfocado en reconocer la diversidad para que todas las sensibilidades estén incluidas.
 - INTEGRACIÓN** (Icon: Network): 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 estado de cambio en el trabajo.



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	PERSONALIDAD	
	Extroversión	Introversión
7 - Mixto	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 estado de cambio en el trabajo.

PATRÓN DE CAMBIO

2. ESTADO de cambio

TUS RESULTADOS SON:

ALPHA (ESTABLE)	BETA (TENSIÓN)	GAMMA (CONFLICTO)	DELTA (INFLEXIÓN)	NUEVO ALPHA (NUEVA ESTABILIDAD)
9	8	5	8	13
9,1	5,0	3,9	8,2	10,1

Promedio general del instrumento

RANGO

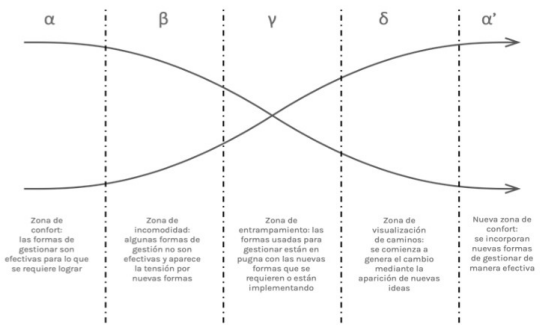
0 a 18

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

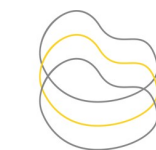
TIPO DE PENSAMIENTO

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



CULTURESEE

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	PERSONALIDAD	
	Extroversión	Introversión
7 - Mixto	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 - Inclinação 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
Inclinación 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.

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	PERSONALIDAD	
	Extroversión	Introversión
7 - Mixto	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.



CULTURESEE

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				
Alfa	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
6	7	2	7	13

PATRONES PERSONALES

DIGITAL/ANÁLOGO	PERSONALIDAD	
	Extroversión	Introversión
7 - Mixto	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.
- Wilber. K. (2002). *Boomeritis*, Shambhala, Boston USA.

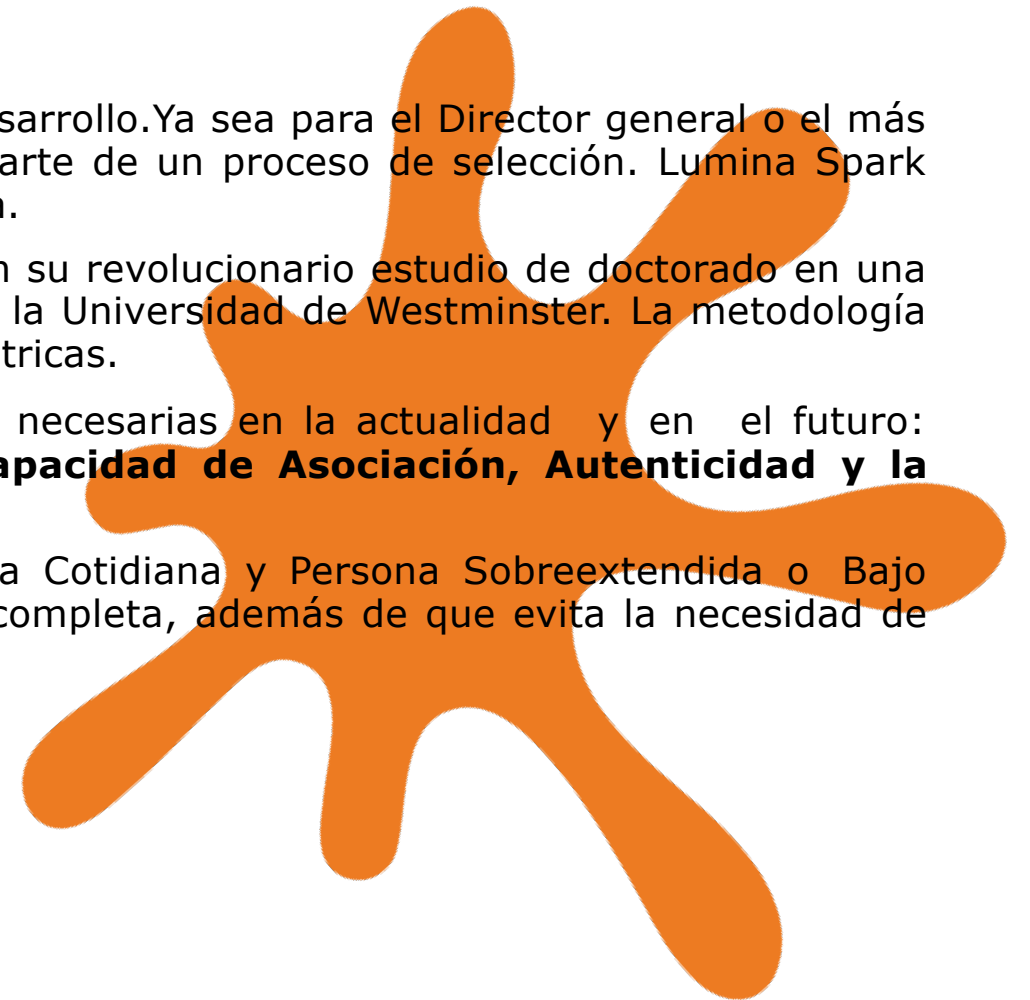


Lumina Spark® da una precisa lectura de las fortalezas y áreas de desarrollo. Ya sea para el Director general o el más nuevo empleado de la compañía o a quien está postulando y es parte de un proceso de selección. Lumina Spark dará percepciones muy ricas y prácticas que beneficiarán a cualquiera.

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.



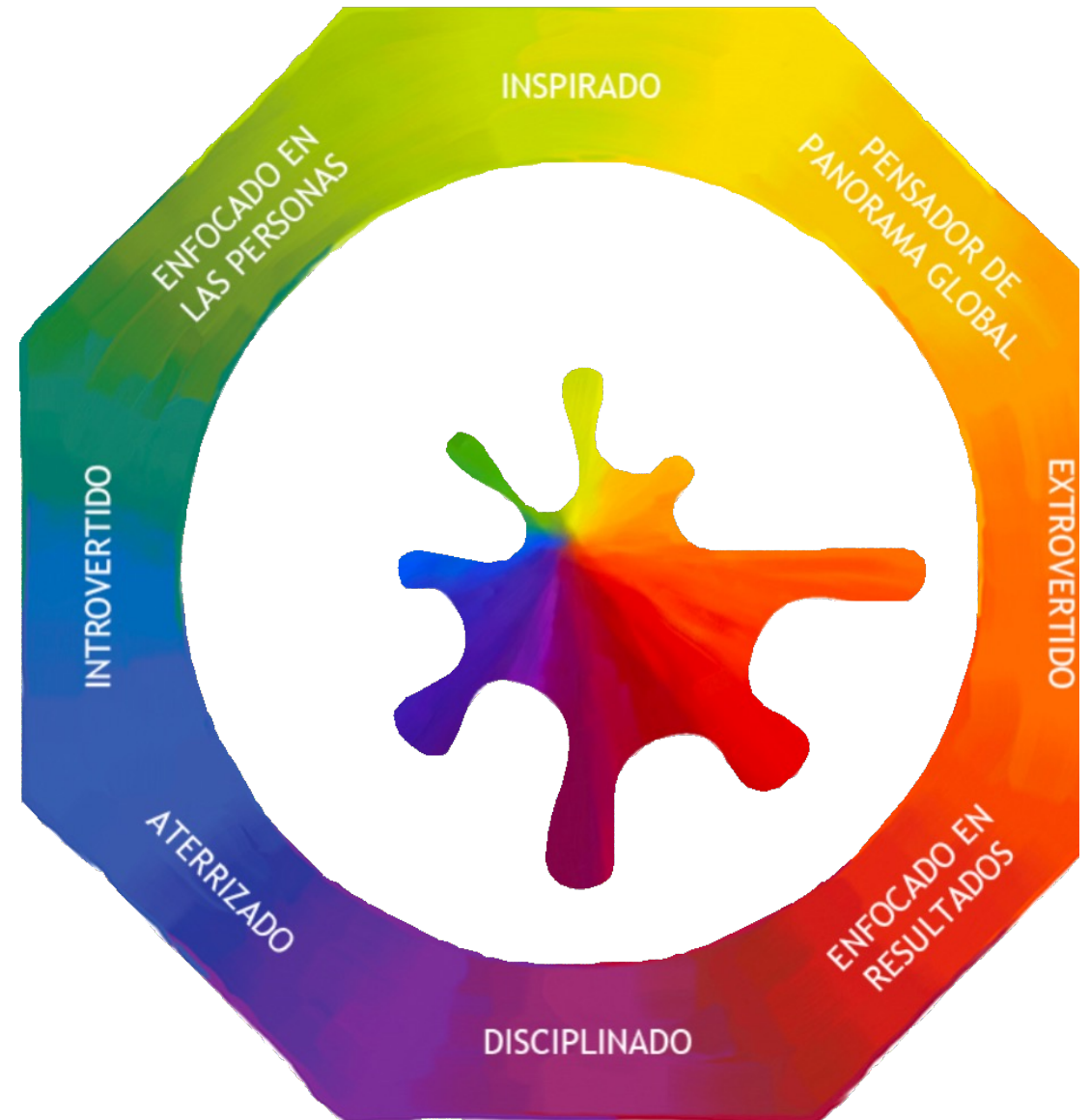
Persona Natural

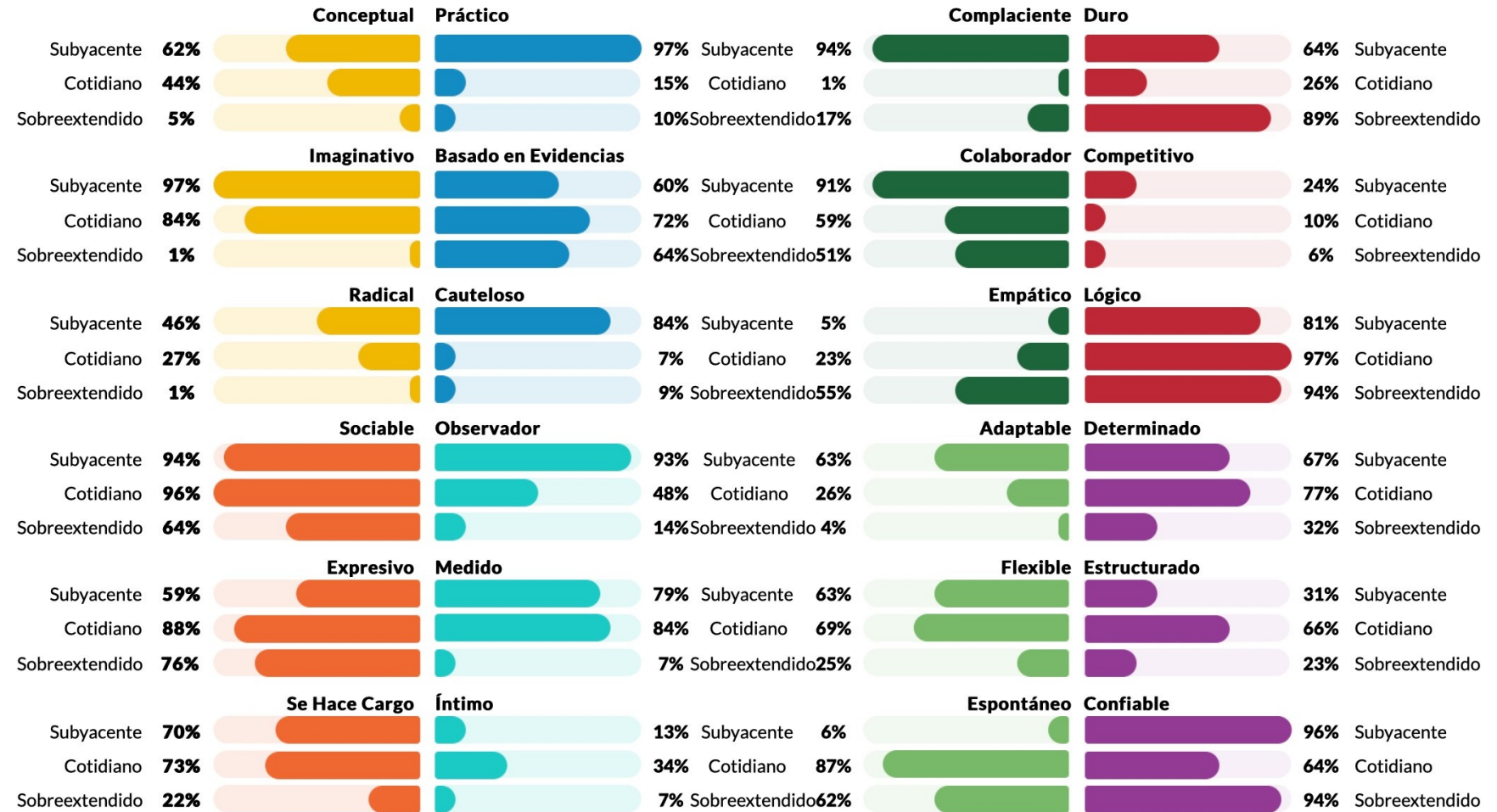


Persona Cotidiana
Cómo te comportas día a día, afinando y mejorando tus cualidades contextualmente



Persona Bajo Presión
Cuando haces demasiado de algo bueno y exageras tus fortalezas naturales o estas sometida bajo

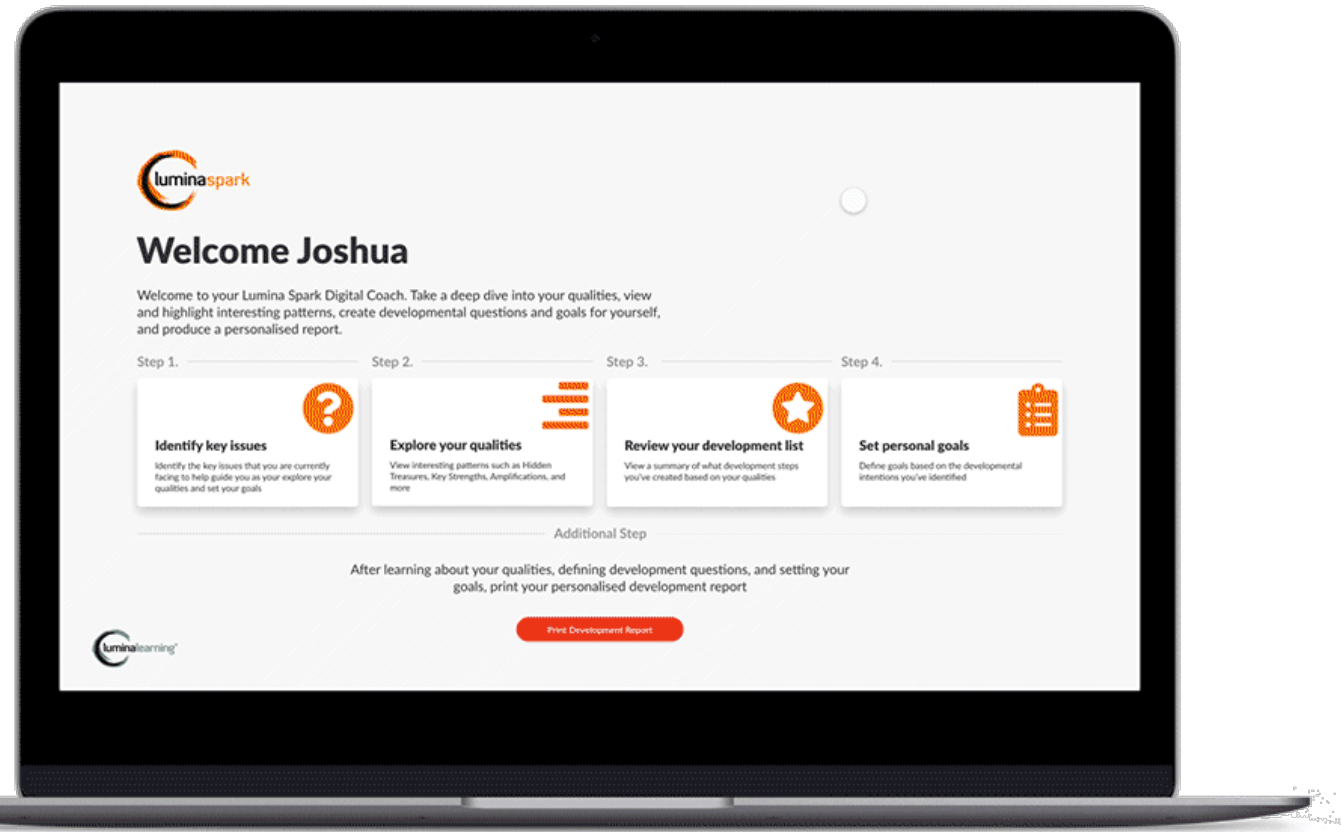






Entregamos una herramienta virtual, SPARK COACH disponible 24/7 en donde el candidato podrá trabajar antes y durante su proceso de on boarding aspectos de su personalidad:

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





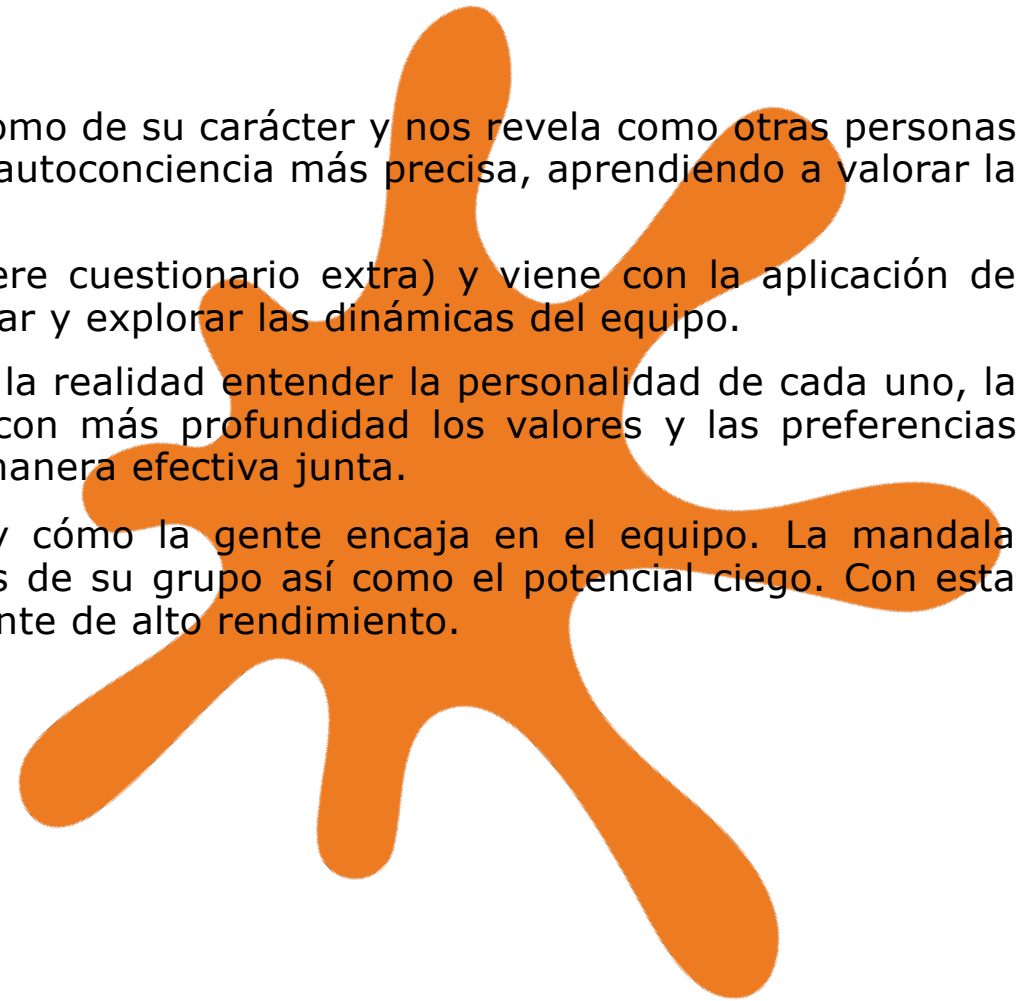
¿Para qué sirve?

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.

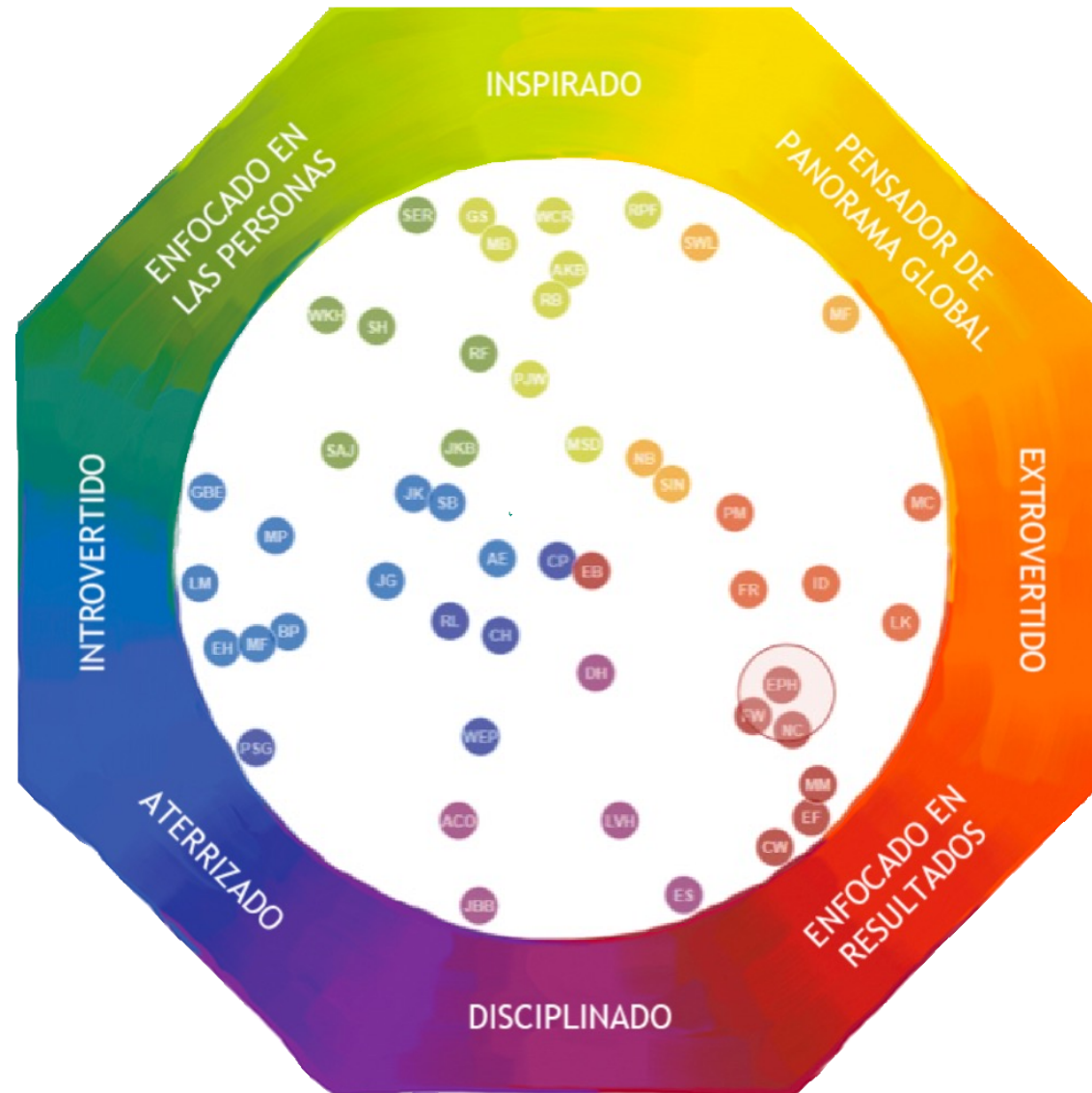
El perfil de Lumina TEAM nos muestra exactamente dónde y cómo la gente encaja en el equipo. La mandala interactiva del equipo permite que este vea las características de su grupo así como el potencial ciego. Con esta conciencia, los miembros del equipo pueden co-crear un ambiente de alto rendimiento.

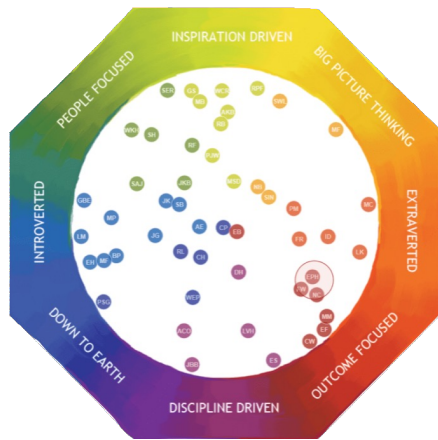




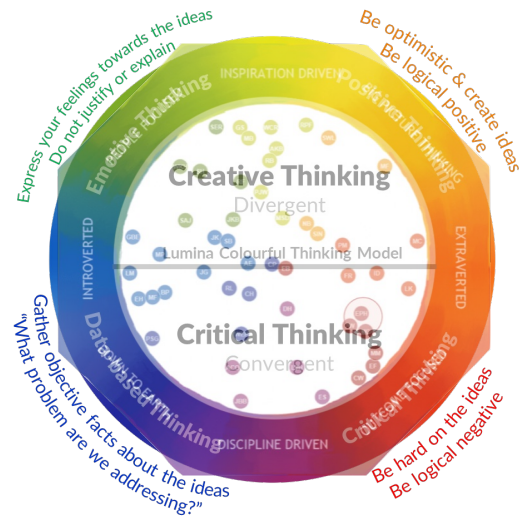
Entregamos información precisa de 72 aspectos de la personalidad de cada uno de los integrantes del equipo.

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**

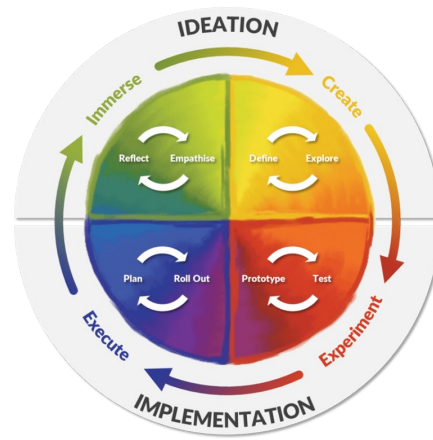




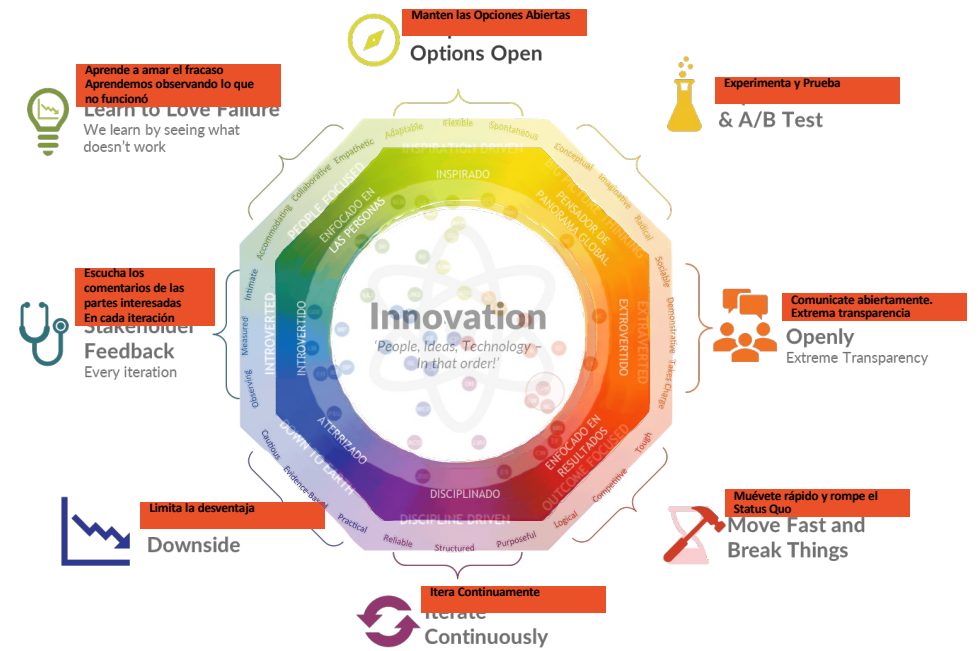
Conozc
o



Identific
o



Posicion
o



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.**

