



# People Performance Intelligence

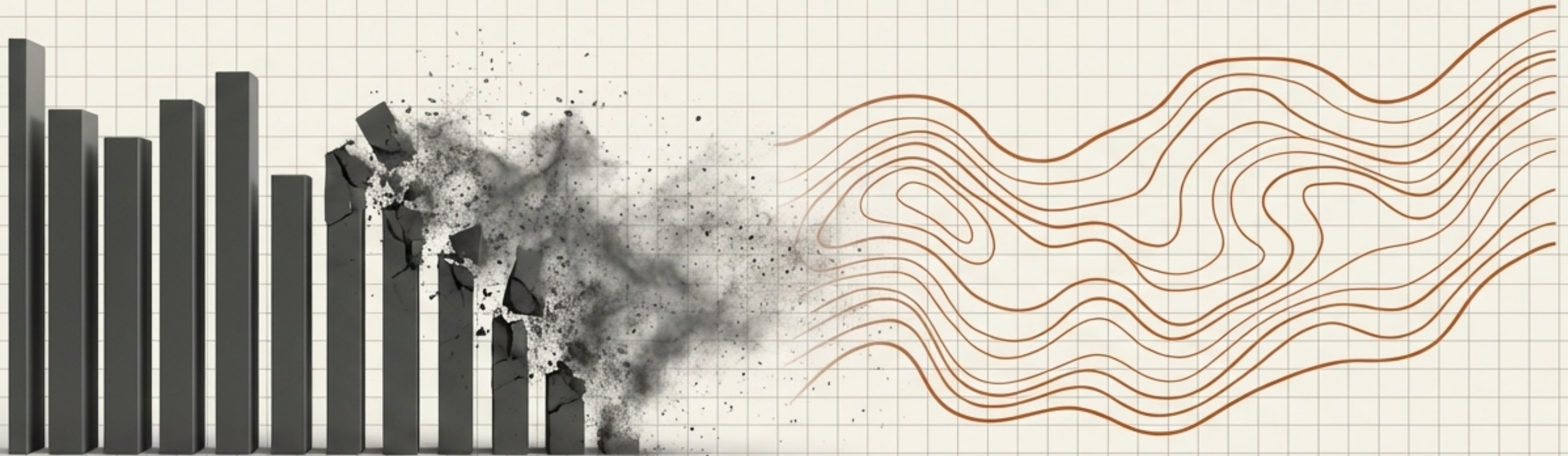
## The FTF Model<sup>®</sup>

**Medimos lo invisible.**  
**Predecimos y trabajamos en el desempeño futuro**  
**HOY.**

**“NO VIVAS DE  
MODELOS HEREDADOS.  
CREA EL QUE IMAGINAS.”**  
*(y necesitas)*

**Somos especialistas en cuestionar viejos paradigmas para crear nuevas realidades  
alineadas con la estrategia y objetivos de la organización.**

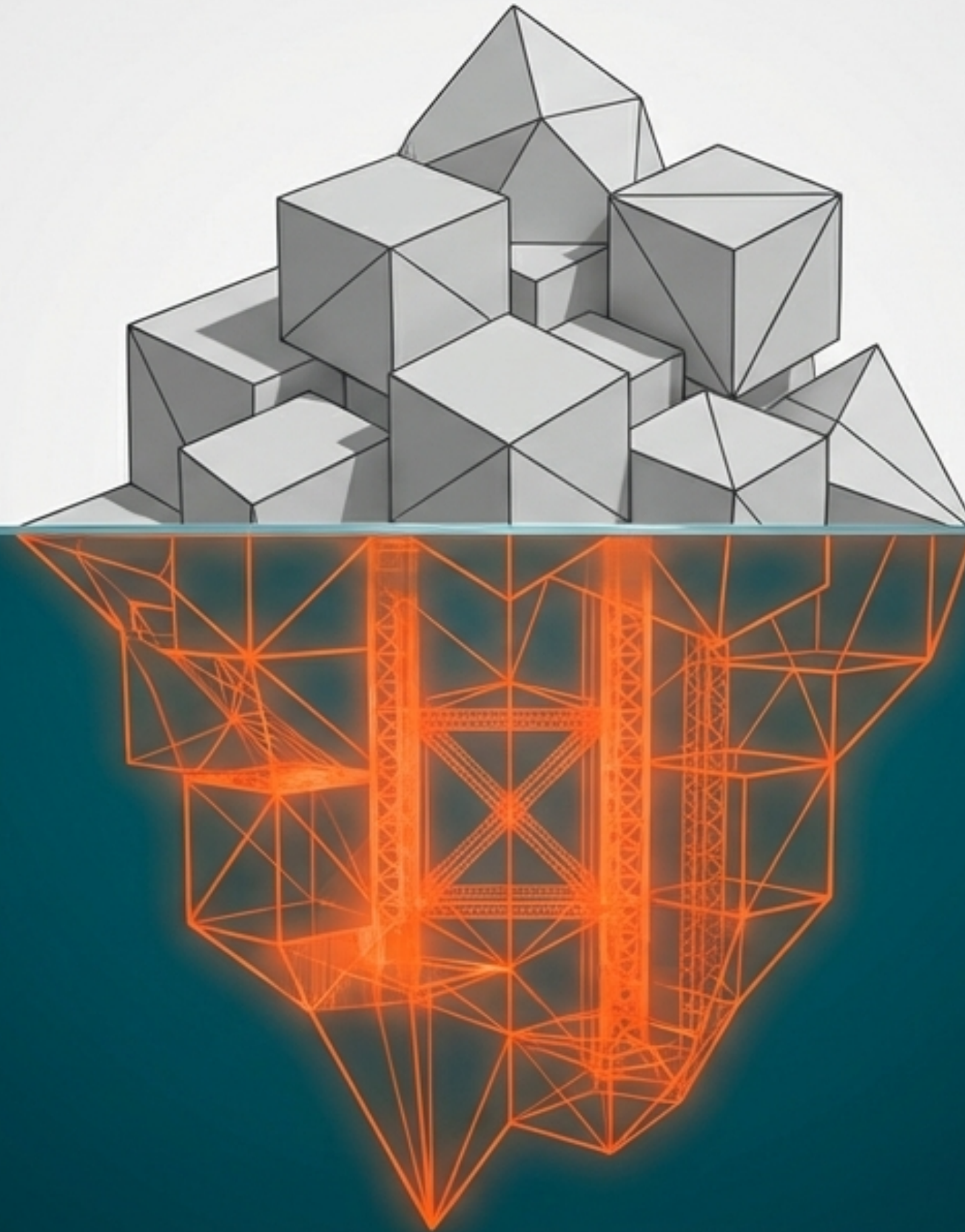
# El problema que nadie está viendo.



Las organizaciones invierten millones en las personas y el talento, pero siguen tomando decisiones críticas con información incompleta. Miden resultados históricos, evaluaciones anuales y KPIs.

Durante décadas, han desarrollado talento y personas mirando el pasado. Pero el verdadero desafío no está en lo que alguien ha hecho. Está en cómo responderá cuando el contexto cambie.

# LO QUE REALMENTE MUEVE A UNA ORGANIZACIÓN NO SIEMPRE ES VISIBLE.



## Lo Visible

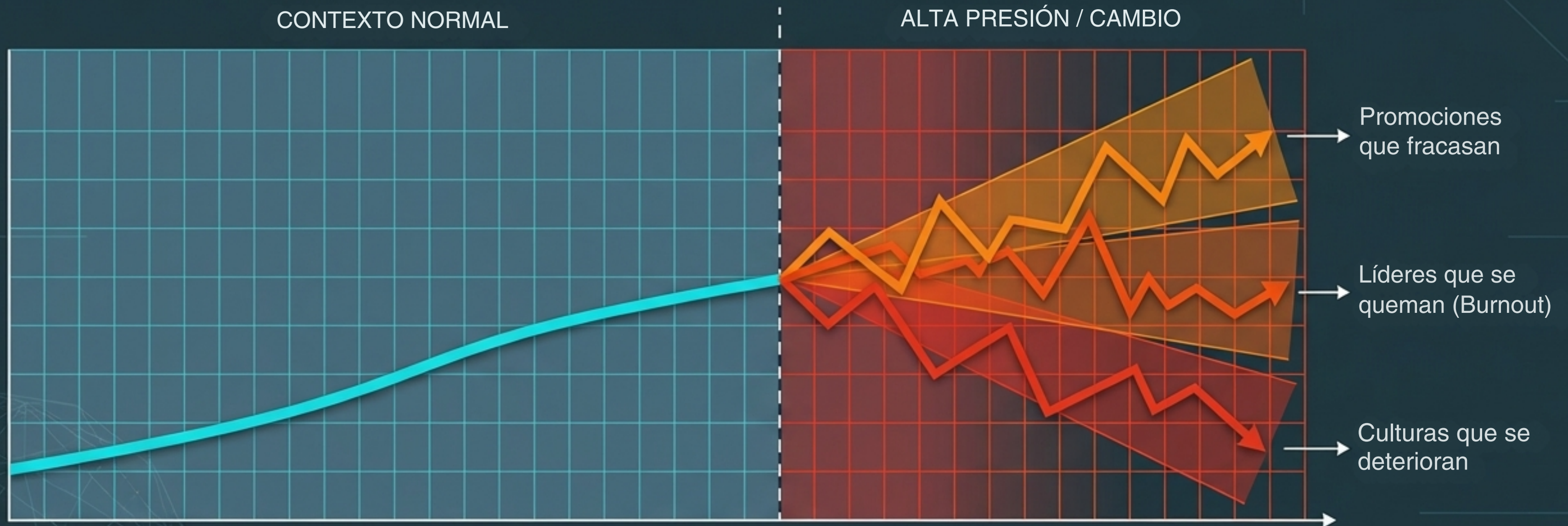
Resultados históricos  
Evaluaciones de desempeño  
Competencias declaradas  
KPI's / Resultados

## Lo Invisible

Comportamientos en estados  
de cambio declarados  
Emociones bajo presión  
Patrones inconscientes  
Cultura real vs. declarada  
Comportamientos adaptativos

# El costo de la información incompleta.

El talento y las personas no fracasan por falta de capacidad, sino por falta de consciencia.



Las decisiones de gestión de personas más costosas ocurren aquí, cuando el desempeño está en riesgo y emergen los patrones invisibles.



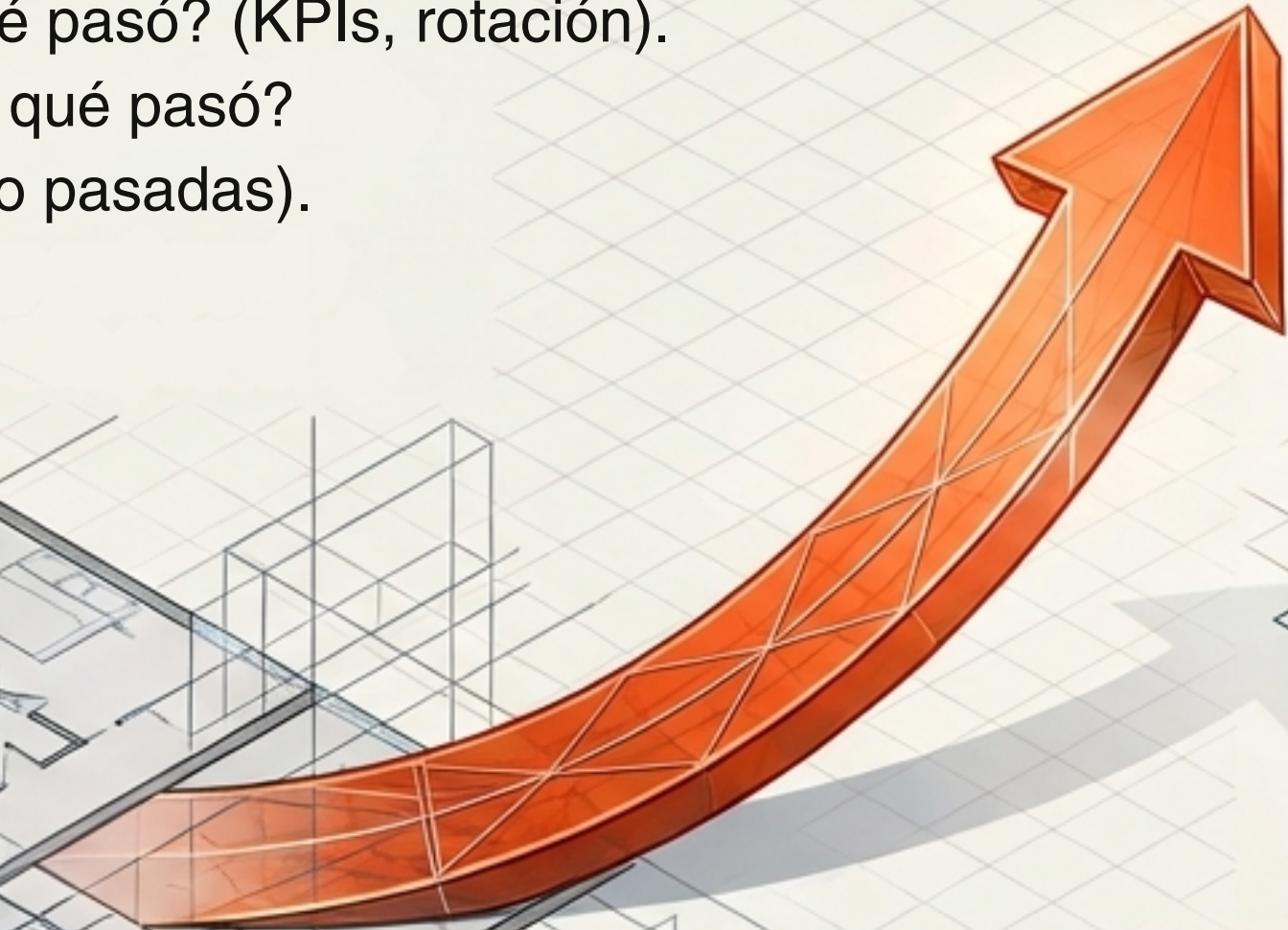
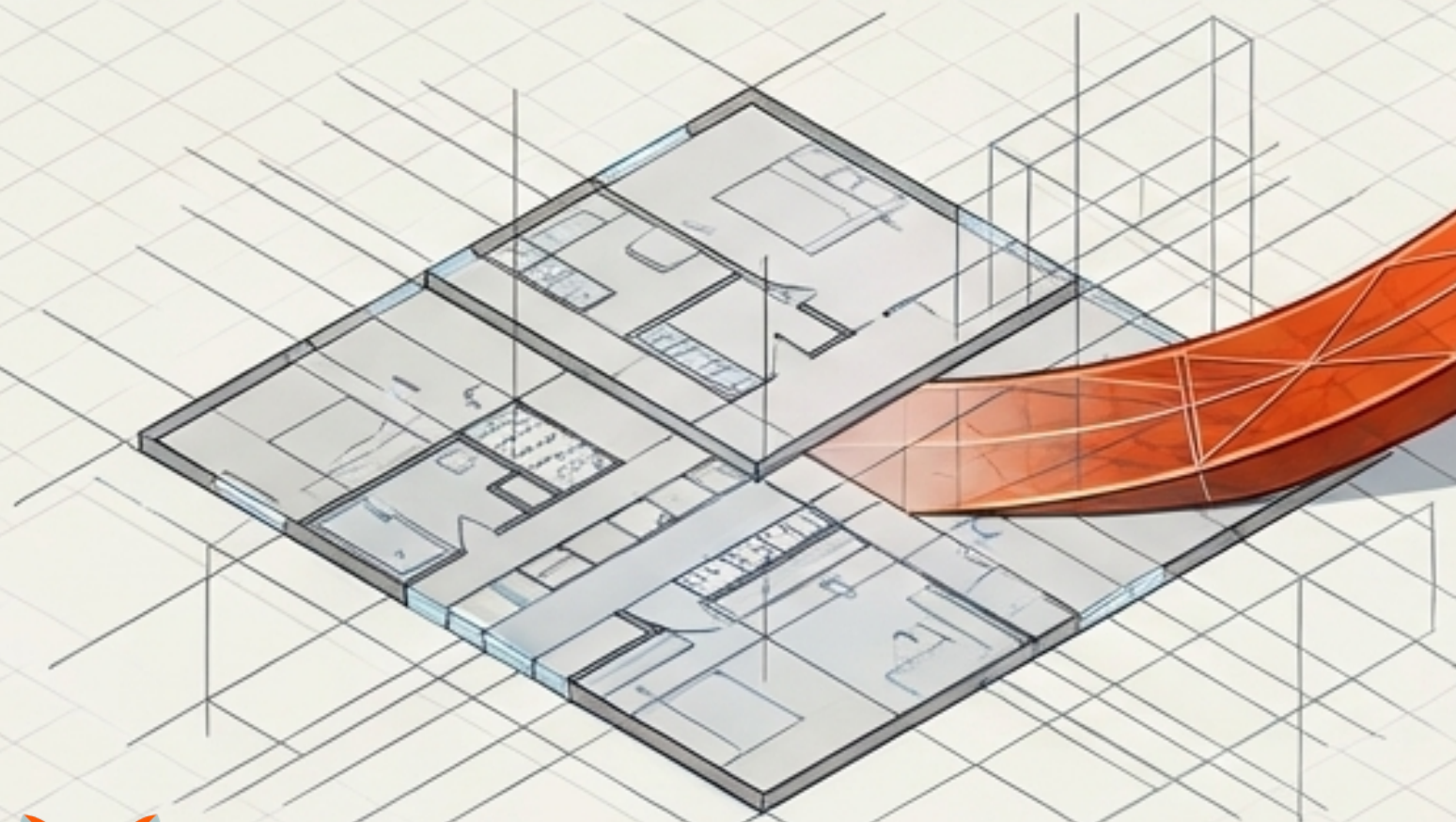
**The FTF Model®**  
PEOPLE PERFORMANCE INTELLIGENCE

# La evolución analítica: del diagnóstico reactivo a la predicción estratégica.

## EL ESTANCAMIENTO REACTIVO (PASADO)

**Descriptive Analytics:** ¿Qué pasó? (KPIs, rotación).

**Diagnostic Analytics:** ¿Por qué pasó?  
(Evaluaciones de desempeño pasadas).



## LA FRONTERA PROACTIVA (FUTURO)

**Predictive Analytics:** ¿Qué pasará? (Adaptabilidad bajo presión, riesgo de burnout).

**Prescriptive Analytics:** ¿Cómo lo hacemos suceder?  
(Alineación cultural, sostenibilidad).

# Una nueva categoría estratégica para el área de personas.

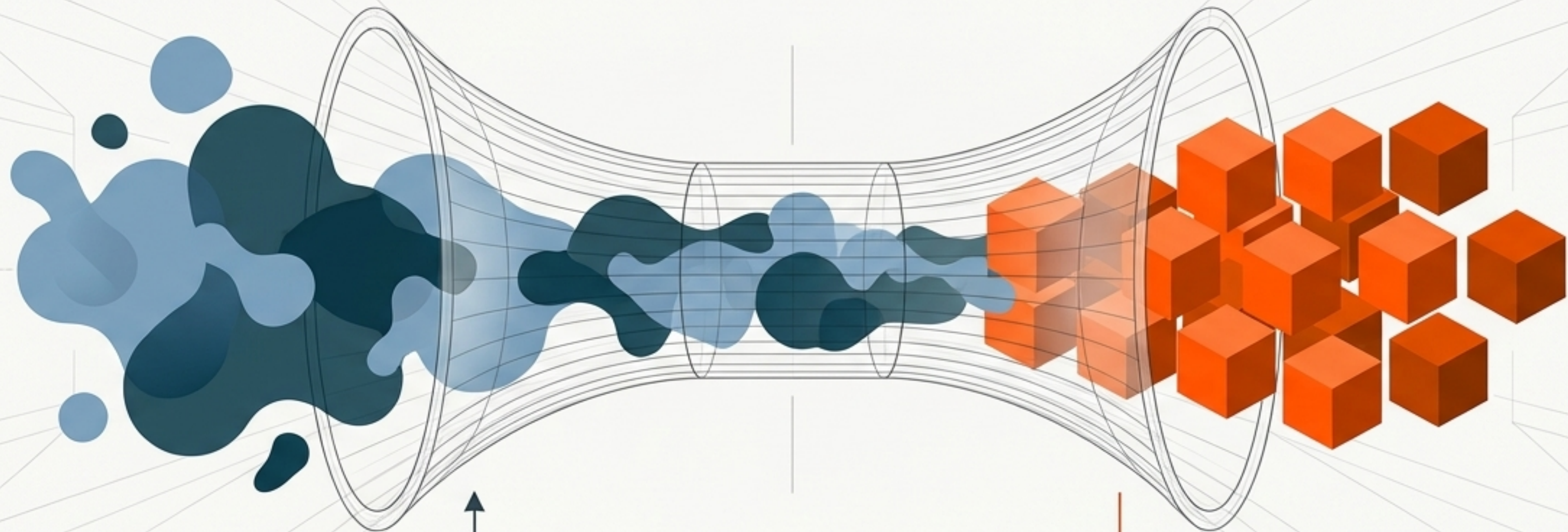


# El Salto Estratégico

|                       | Desarrollo Tradicional               | People Performance Intelligence                                       |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Qué analizamos        | Pasado: KPIs, resultados históricos. | Futuro: Adaptabilidad, Respuestas adaptativas en contextos de cambio. |
| Qué resolvemos        | Síntomas organizacionales.           | Causas invisibles e inconscientes.                                    |
| Nivel de Intervención | Operativo/Táctico.                   | Estratégico/Impacto en el Negocio.                                    |
| Entregable Final      | Programas y talleres aislados.       | Inteligencia predictiva y mapas de riesgo humano.                     |

# El desarrollo actual en el impacto futuro.

## La elección de desarrollar talento y también evaluar riesgo.



**Inputs** (generados durante el desarrollo):  
Preferencias naturales  
Adaptaciones  
Bloqueadores

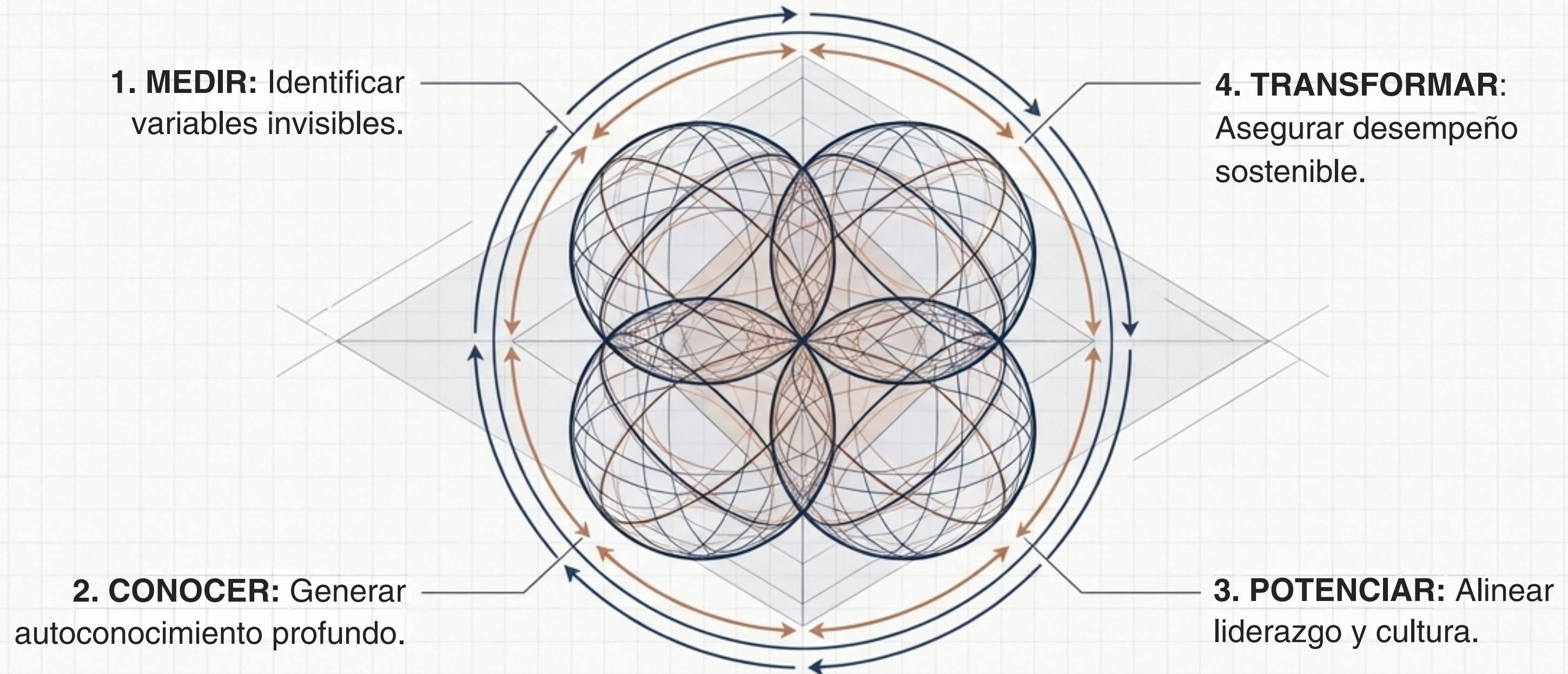
**Outputs** (convertidos en inteligencia):  
Modelos predictivos de desempeño y sostenibilidad de liderazgo.



**The FTF Model**<sup>®</sup>  
PEOPLE PERFORMANCE INTELLIGENCE

# LA ARQUITECTURA -

## CAPA 1: EL MOTOR DE DESARROLLO



El verdadero liderazgo y desempeño sostenible no se construye con más herramientas. Se construye con más consciencia. Ayudamos a líderes y equipos a observarse mejor.

# LA ARQUITECTURA - CAPA 2: INTELIGENCIA PREDICTIVA

**FTF PEOPLE INTELLIGENCE™. Anticipar talento, riesgo y sostenibilidad en decisiones estratégicas de liderazgo.**

## Capa 2

### FTF PEOPLE INTELLIGENCE™

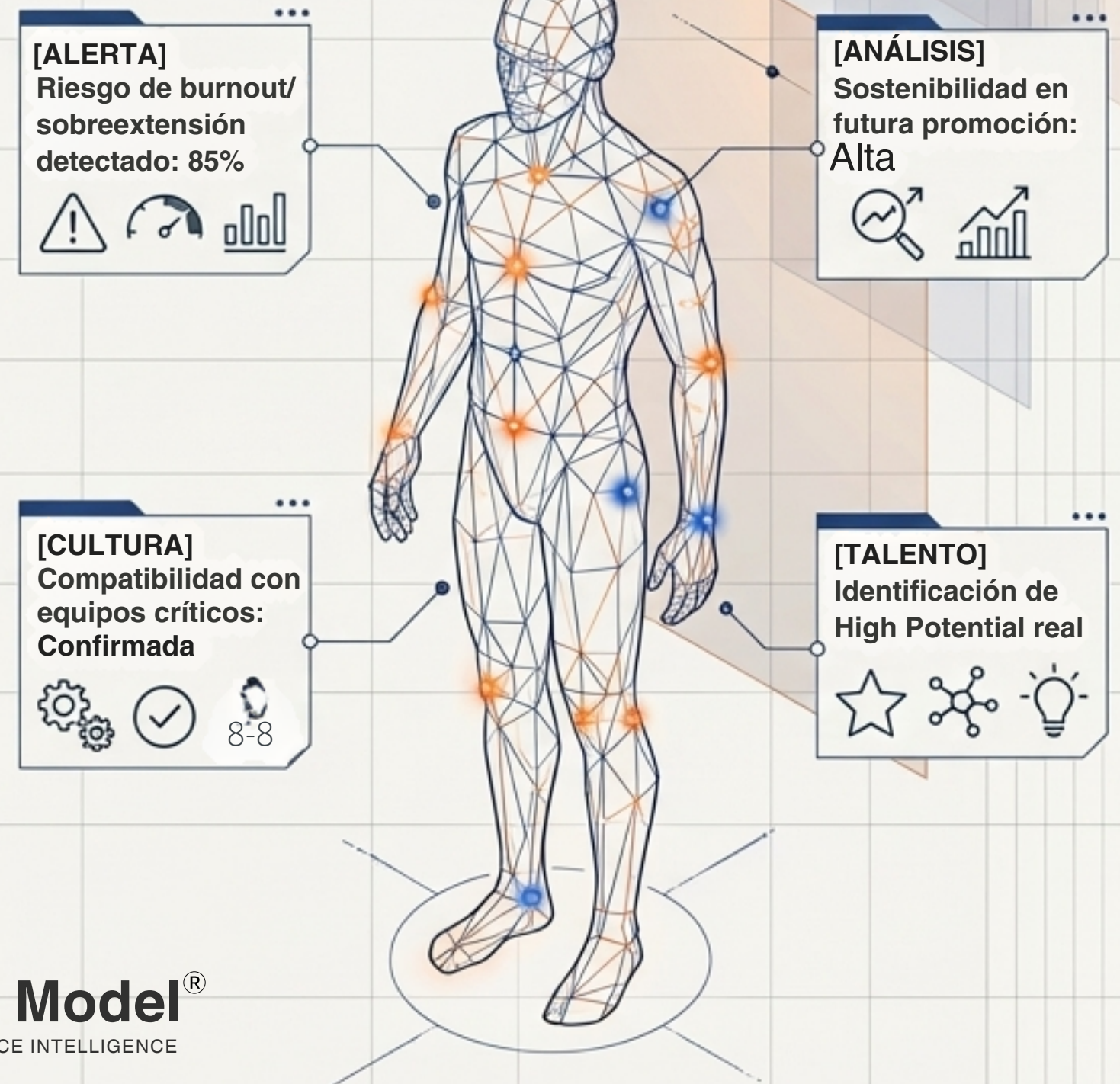
Inteligencia Predictiva. Anticipar talento, riesgo y sostenibilidad en decisiones estratégicas de liderazgo.

Datos conductuales profundos

## Capa 1

### THE FTF MODEL®

Desarrollo y Transformación.  
Hacer visible lo invisible para  
impactar Liderazgo, Cultura,  
Equipos y Desempeño.



# IMPACTO Y APLICACIONES



## **FTF Leadership Diagnostics:**

Mitigación del riesgo humano estratégico: detectando el riesgo de burnout en líderes clave antes de que afecten resultados del negocio.



## **FTF Team Dynamics:**

Optimización del desempeño colectivo: haciendo visible lo invisible para ajustar comportamientos adaptativos y mantener sostenibilidad operativa.



## **FTF Cultural Booster:**

Alineación estratégica: asegurando que la cultura real sea un habilitador y no un obstáculo bajo condiciones de cambio.



## **FTF Talent Intelligence:**

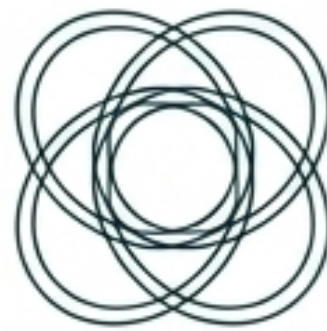
Promociones y Sucesión: garantizando que los planes se basen en la capacidad de respuesta ante contextos cambiantes, no solo en logros históricos.

# Impacto a Nivel Estratégico



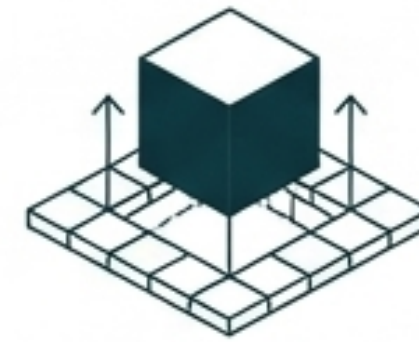
## **Riesgo Humano Estratégico:**

Detecta y mitiga la fricción organizacional, el agotamiento de líderes clave y la sobreextensión antes de que impacten los KPIs del negocio.



## **Gestión de Personas y Talento:**

Asegura que los planes se basen en la capacidad real de operar bajo condiciones de cambio, no solo en los logros de ayer.



## **Alineación Cultural Real:**

Cierra la brecha entre la cultura declarada 'en la pared' y los comportamientos inconscientes que realmente dirigen a los equipos bajo estrés.

**LA MAYORÍA DE LAS ORGANIZACIONES  
DESARROLLA TALENTO MIRANDO EL PASADO.**

**Nosotros lo desarrollamos mientras  
anticipamos su impacto futuro.**



**The FTF Model<sup>®</sup>**  
PEOPLE PERFORMANCE INTELLIGENCE

**[www.ftfmodel.com](http://www.ftfmodel.com)**