

The FTF Model[®]

PEOPLE
PERFORMANCE
INTELLIGENCE[®]

Medimos lo invisible.

Predecimos y trabajamos en el desempeño futuro HOY.

“TRABAJAMOS CON MODELOS HEREDADOS y DEBEMOS CREAR EL QUE NECESITAMOS”

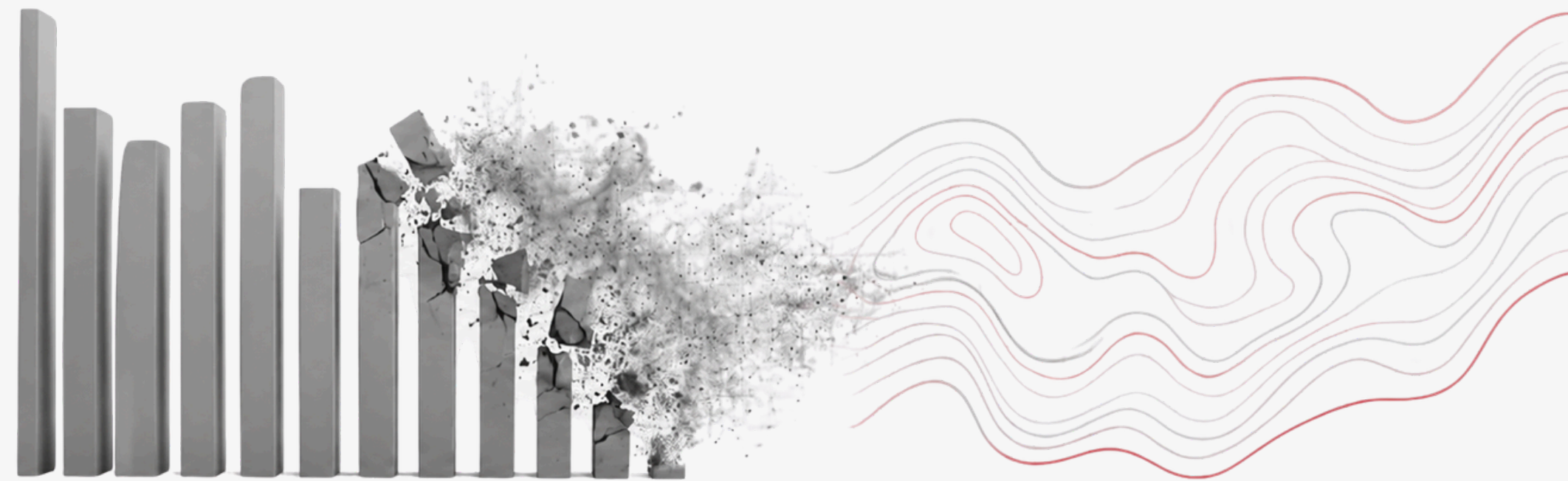
Diseñamos nuevos paradigmas para crear nuevas realidades de desempeño alineadas con la estrategia y objetivos de la organización.



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

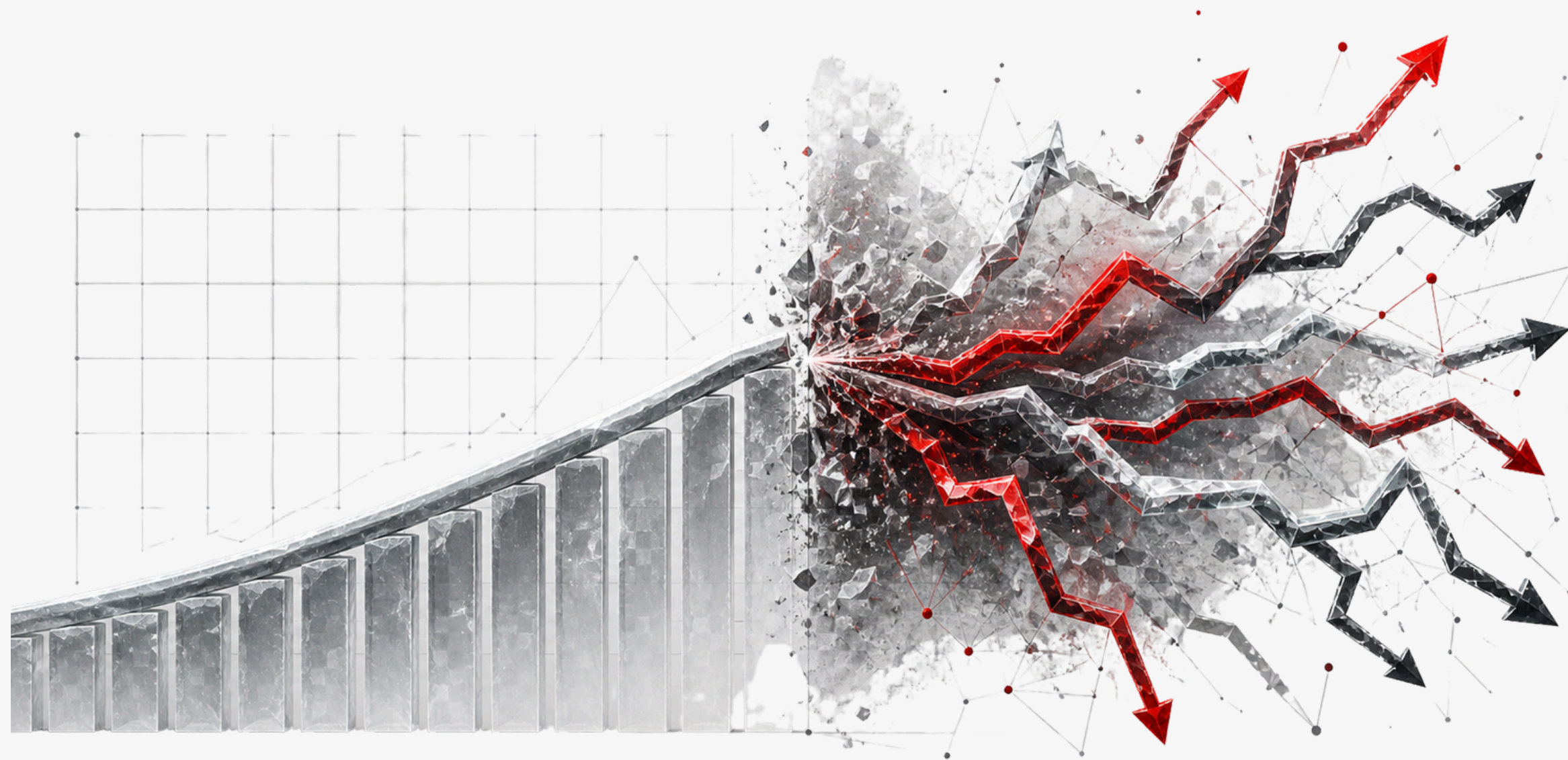
Resultados históricos
Evaluaciones de desempeño
Competencias declaradas
KPI's / Resultados



Lo Invisible

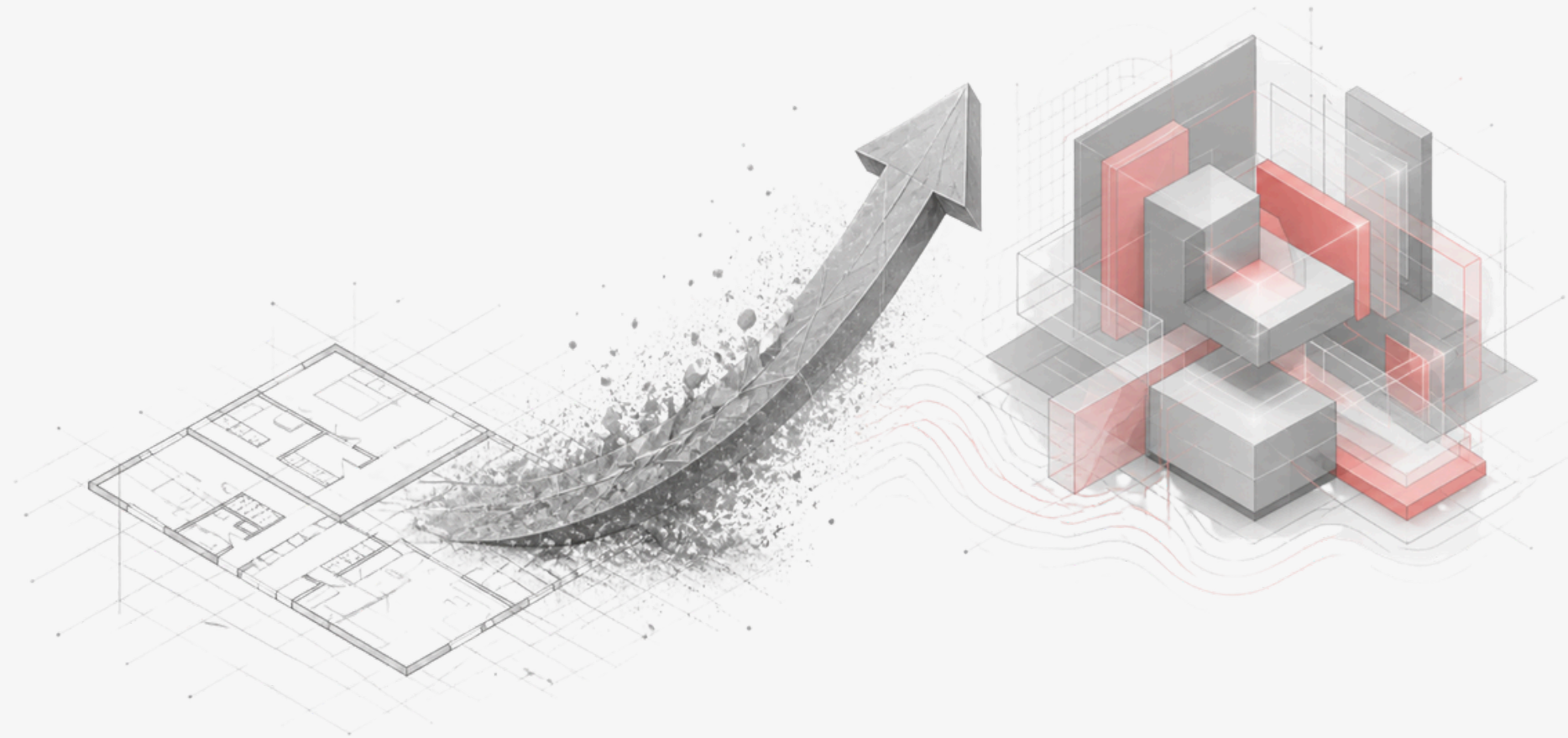
Emociones bajo presión
Patrones inconscientes
Cultura real vs. declarada
Comportamientos adaptativos

El costo de la información incompleta.
El talento y las personas **no fracasan por falta de capacidad, sino por falta de consciencia.**



Líderes que se queman (Burnout)
Culturas que se deterioran
Desafíos que no se logran
Competencias no alineadas con la estrategia

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



EL ESTANCAMIENTO REACTIVO (PASADO)

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

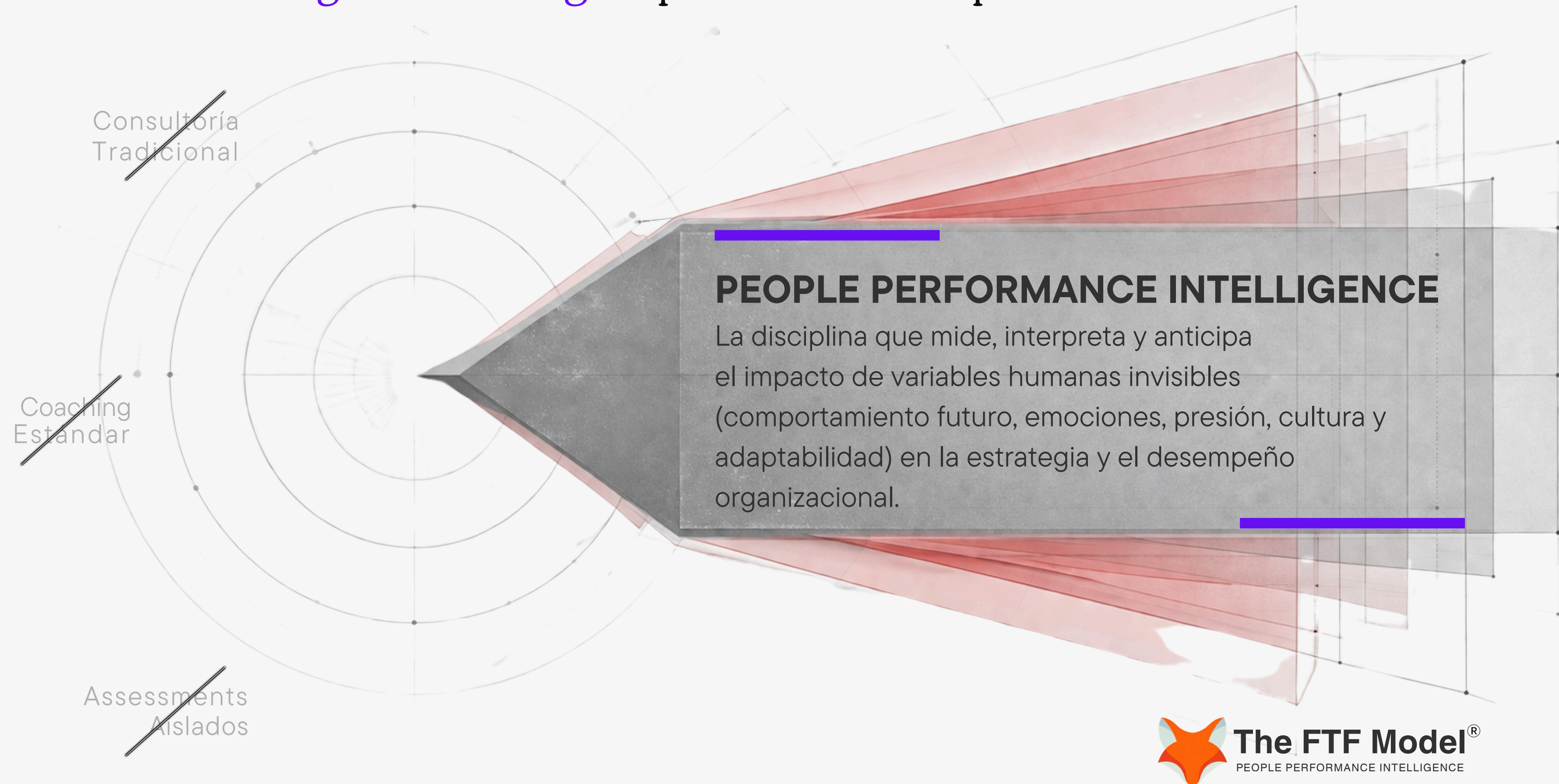
Diagnostic Analytics: ¿Por qué pasó?
(Evaluaciones de desempeño pasadas).

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.

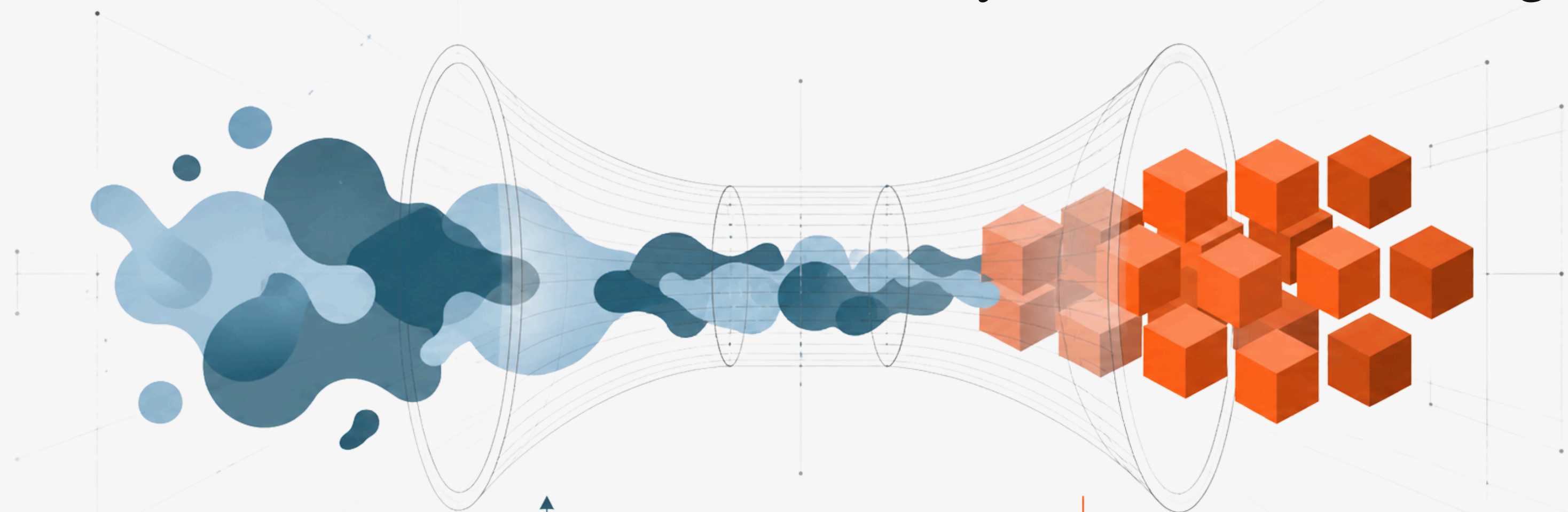


El Salto *Estratégico*



El desarrollo actual en el impacto futuro.

La elección de desarrollar talento futuro y también evaluar riesgo.



Inputs (generados durante el desarrollo):

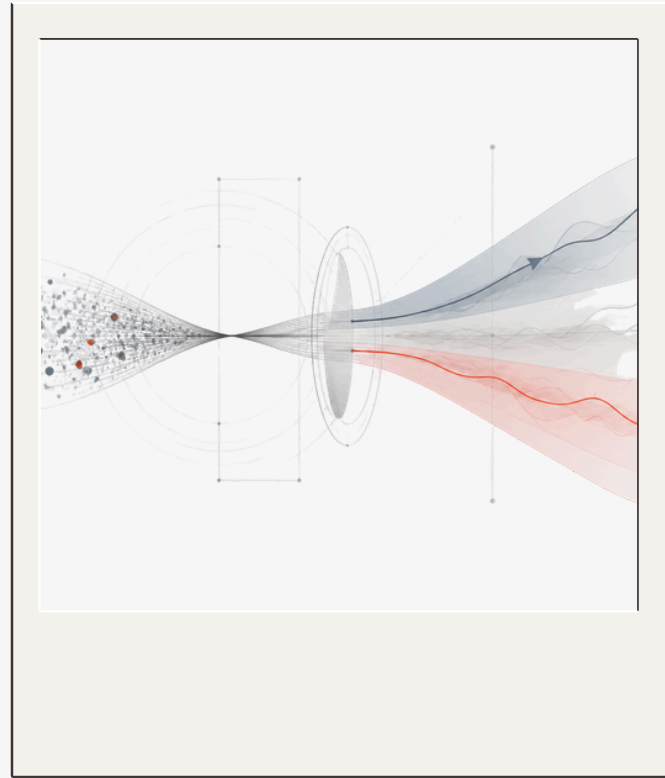
1. Foresight
2. Mediciones a nivel Individual
3. Mediciones a nivel Grupal
4. Etapa Prescriptiva



The FTF Model[®]
PEOPLE PERFORMANCE INTELLIGENCE

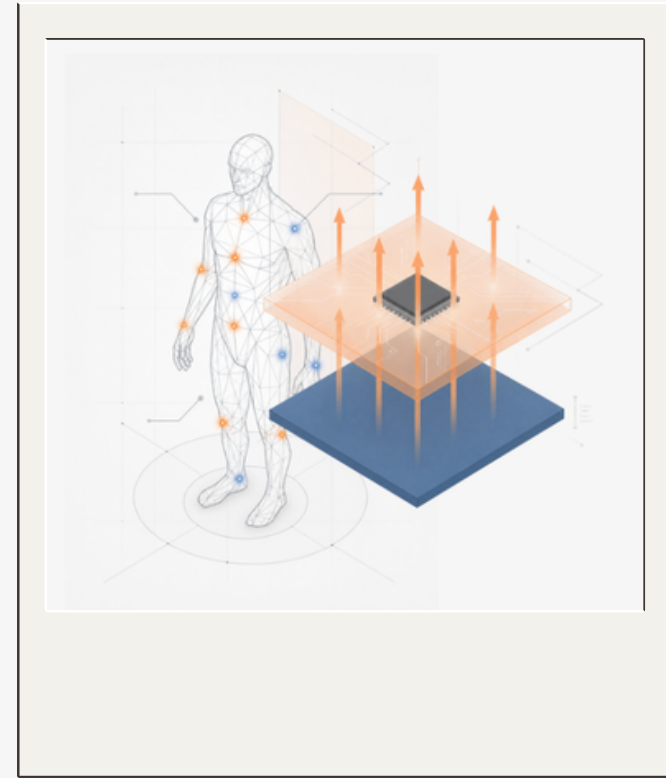
Outputs

(convertidos en inteligencia):
Modelos estratégicos de desempeño y sostenibilidad



Etapa 1: Foresight, Prospectiva Estratégica

Enfoque sistemático para explorar, anticipar y prepararse para múltiples futuros posibles. Evaluamos riesgos y oportunidades, para tomar decisiones proactivas y construir estrategias robustas frente a la incertidumbre.



Etapa 2: Medir y Conocer, Analítica Predictiva

Medimos y conocemos a la organización y a las personas. Un diagnóstico profundo sobre las competencias y desempeño necesario para ejecutar la estrategia hoy y mañana.



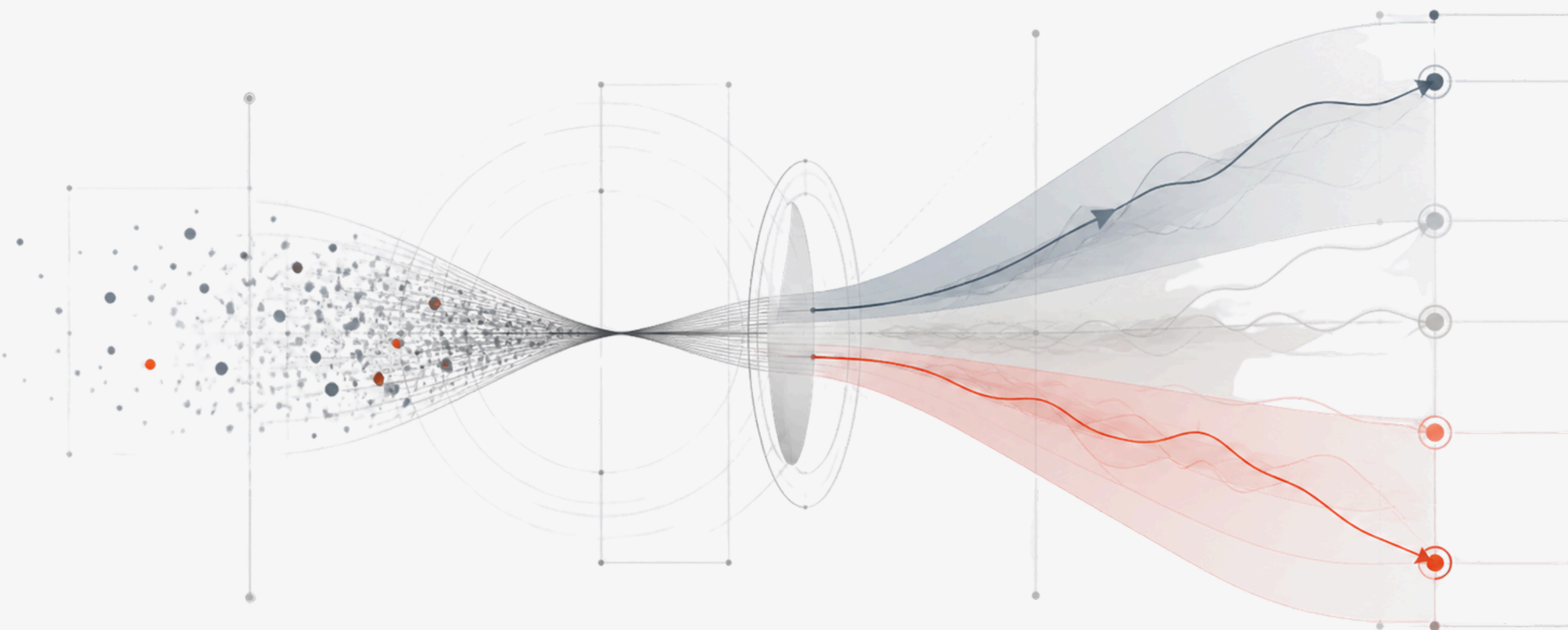
Etapa 3: Potenciar y Transformar, Desarrollo Prescriptivo

Aplicamos nuestra metodología FARO para alinear liderazgo, cultura y estrategia, asegurando un desempeño sostenible. ¿Cómo hacemos suceder lo que tenemos que lograr?

Etapa 1: Foresight, Prospectiva Estratégica

Enfoque sistemático para explorar, anticipar y prepararse para múltiples futuros posibles, no para predecir uno solo. Metodología para evaluar riesgos y oportunidades, permitiendo a las organizaciones tomar decisiones proactivas y construir estrategias robustas frente a la incertidumbre.

Esta etapa nos permite determinar con claridad las competencias para los lograr los desafíos futuros



1. Desafío estratégico
2. Tendencias y señales
3. Escenarios contruidos
4. Insights estratégicos
5. MODELO completo:
 - Growth
 - Execution
 - Momentum
 - Métricas
 - Roadmap
6. Artefactos del futuro
7. Indicadores de éxito
8. Definición de Competencias

Etapa 2: Medir y Conocer, Predictive Analytics



¿Qué pasara con el equipo/organización y las personas, su habilidades, competencias y desempeño futuro para lo que fue definido en la etapa 1?

Medir y Conocer en dos dimensiones el desempeño futuro ante el desafío estratégico

PERSONAS

Inteligencia Predictiva. Conocer capacidad real ante el desafío planteado.

Anticipar desarrollo, riesgo y sostenibilidad en decisiones estratégicas de personas.

- Riesgo de Burnout.
- Sostenibilidad en futura promoción
- Sucesiones.
- Identificar High Potentials.
- Benchmark para reclutamiento y selección.



ORGANIZACIÓN

Hacer visible lo invisible el impacto del Liderazgo, Cultura, Equipos y Desempeño.

- Optimización del desempeño colectivo.
- Alineación cultura-estrategia.
- Conocer la brecha entre la cultura declarada y los comportamientos inconscientes reales
- Fortalezas Fundamentales Colectivas
- Áreas de Tensión Colectivas
- Desafíos Críticos Colectivos
- Matriz Cultural

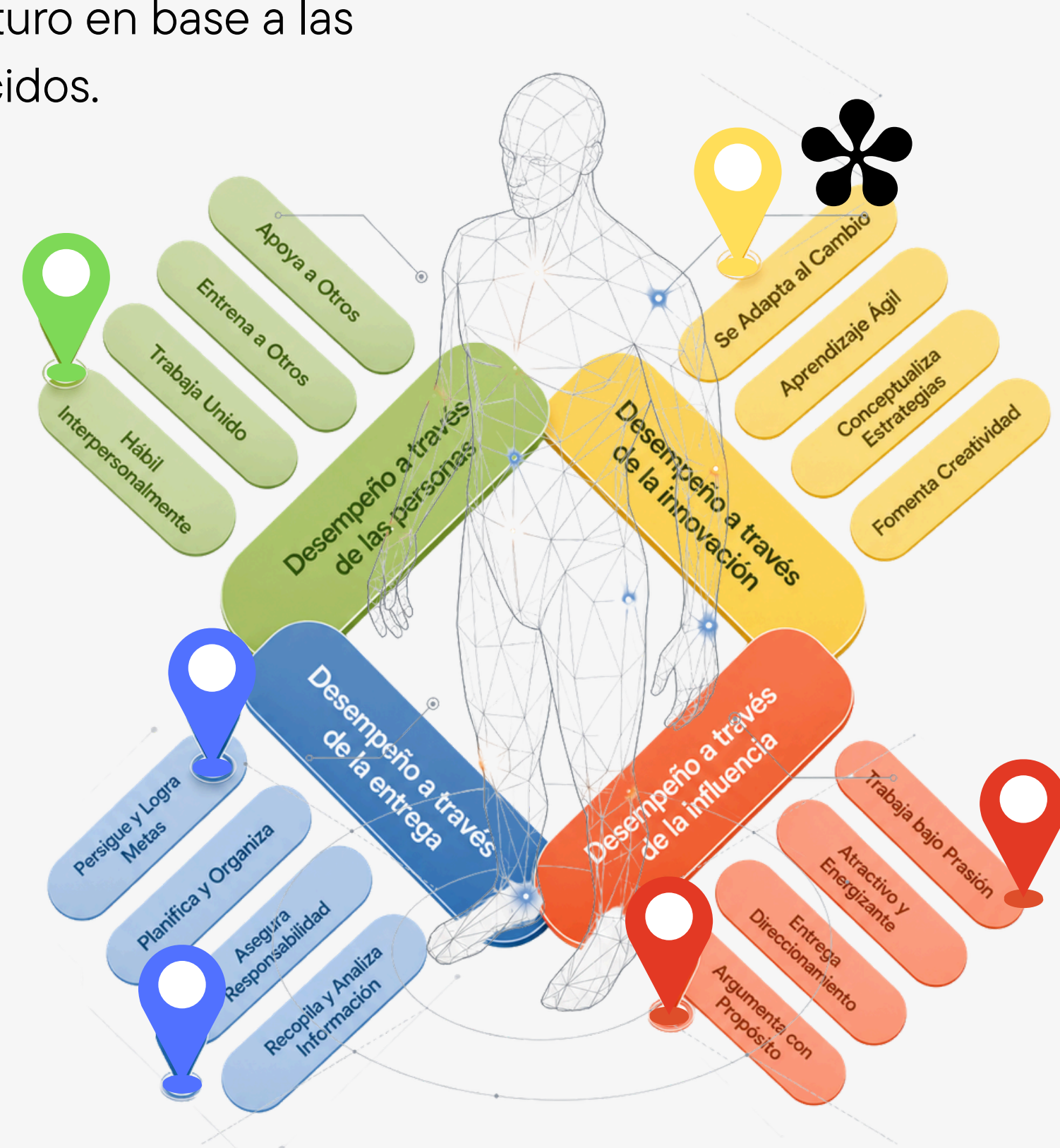
Etapa 2: Medir y Conocer, Predictive Analytics / PERSONAS

Medimos a las personas y conocemos su desempeño futuro en base a las competencias definidas para lograr los desafíos establecidos.

Conectamos competencias con la estrategia

En base a nuestro modelo de competencias, definimos competencias claves para el desafío estratégico.

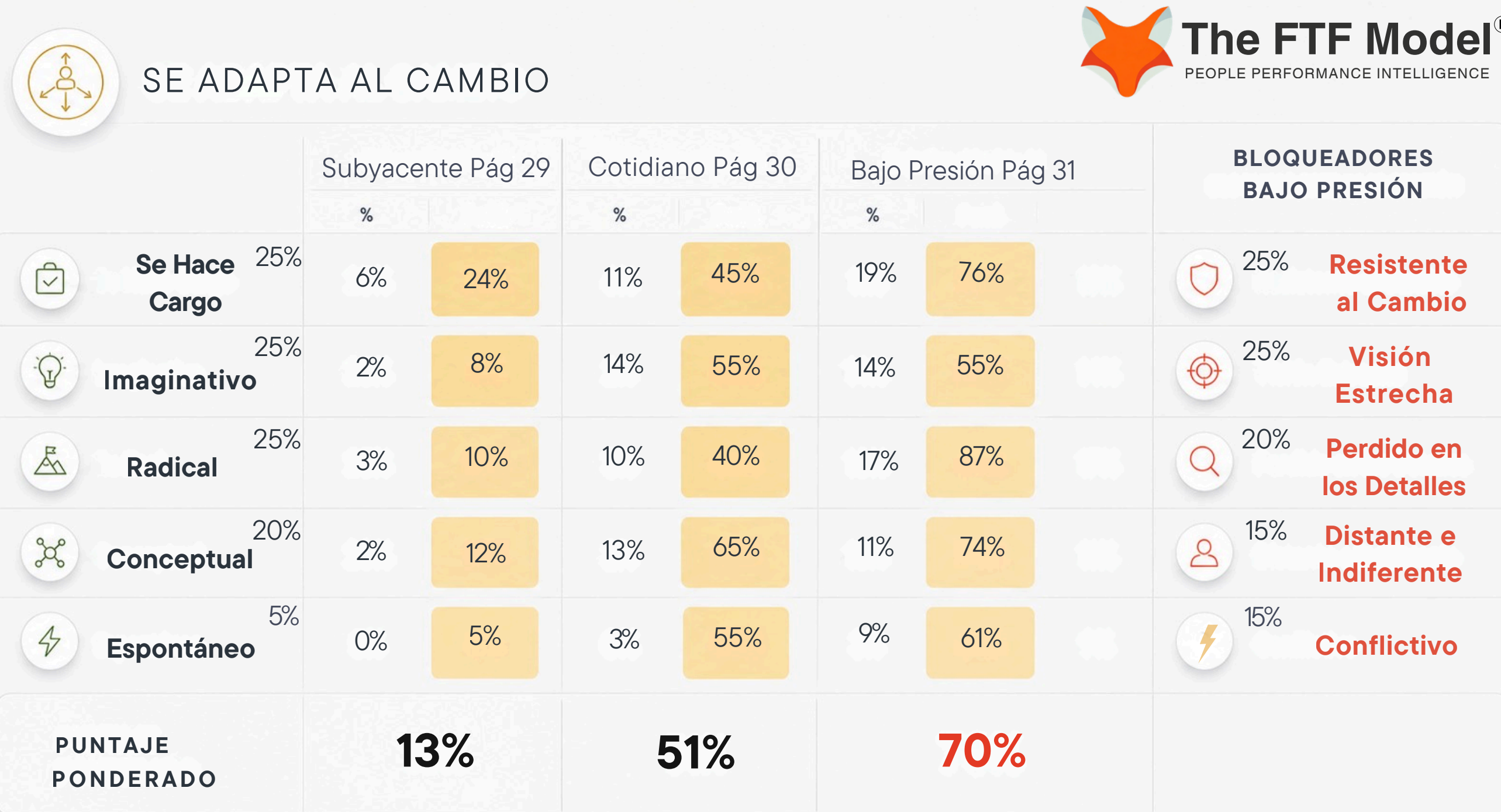
Medimos a cada una de las personas que son relevantes para la ejecución y desempeño estratégico y establecemos las brechas a trabajar para el logro del desafío futuro.



Etapa 2: Medir y Conocer, Predictive Analytics / PERSONAS

Ejemplo análisis resultados persona ante competencia “SE ADAPTA AL CAMBIO”

Esta competencia no es natural para esta persona, está en el percentil 13%. Debe esforzarse para cumplir con el desempeño esperado y sube a un 51%. Ese 38% de diferencia, no es gratis. Ese esfuerzo por cumplir, puede llevarlo al burnout y caer en estado de estrés o bajo presión donde aparecen bloqueadores de desempeño.



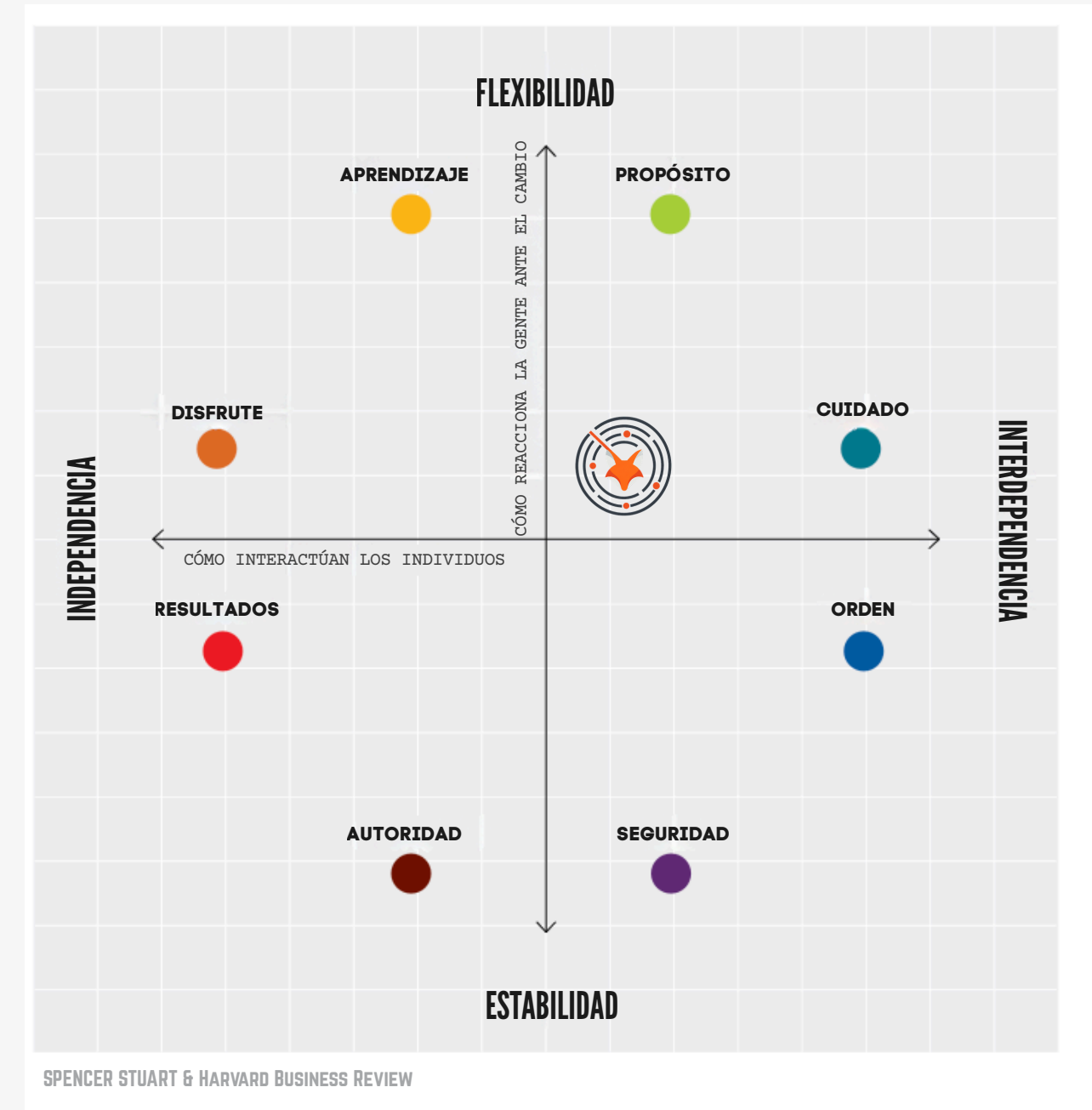
Etapa 2: Medir y Conocer, Predictive Analytics / EQUIPO-ORGANIZACIÓN



Medimos al equipo/organización para conocer:

1. Fortalezas Fundamentales ante el desafío estratégico definido.
2. Áreas de Tensión ante el desafío estratégico definido.
3. Desafíos Críticos ante el desafío estratégico definido.
4. Mapa Cultural y sus implicancias ante el desafío estratégico definido
5. Cuatro pilares y 16 dimensiones organizacionales

● LIDERAZGO	● CULTURA	● ORGANIZACIÓN	● VALORES
Autoconocimiento	Alineación Cultural	Recursos	Propósito
Visión y Resultados	Adaptabilidad Cultural	Plataforma	Integridad
Adaptabilidad	Relaciones Interpersonales	Innovación	
Comunicación	Diversidad Cultural		
Desarrollo de Personas			
Accountability			
Compromiso			

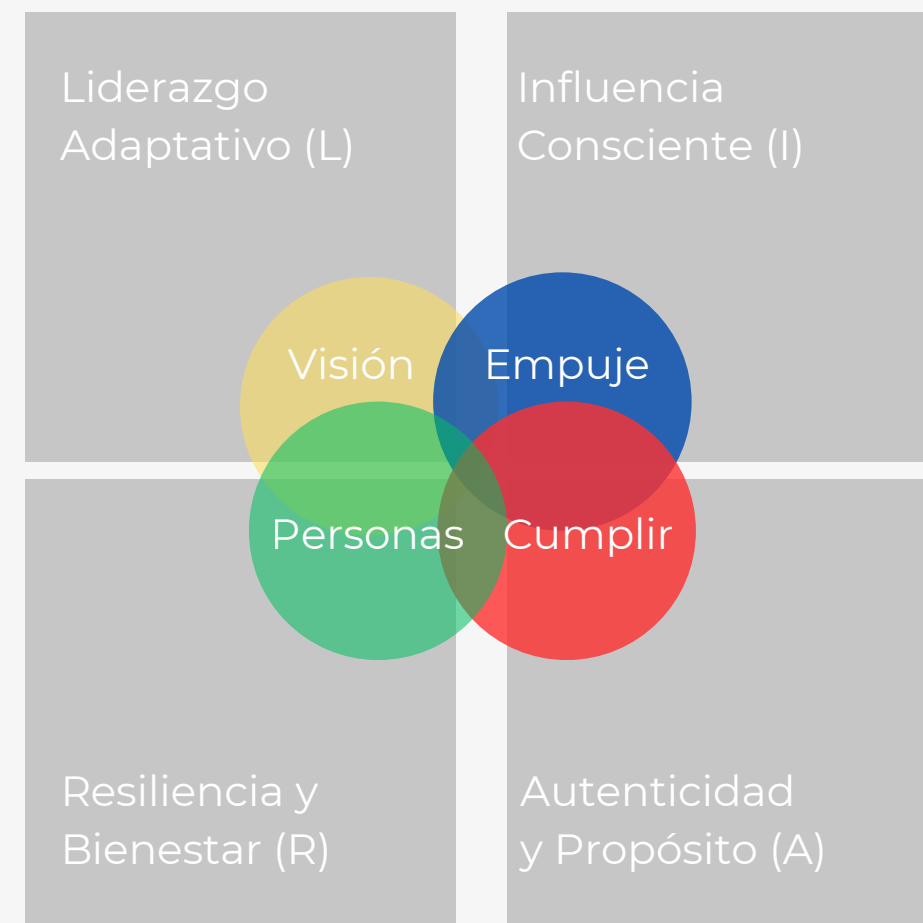


Etapa 3: Potenciar y Transformar, Desarrollo Prescriptivo

La etapa prescriptiva es desarrollada con nuestra metodología **F.A.R.O.®** donde potenciamos y transformamos el desempeño para lograr el desafío y escenario estratégico definido.

Etapa modular y flexible, co-construida junto a nuestros cliente.

Tiene como base metodológica modelo LIRA® y el CBC® de Fred Kofman.





Algunos de nuestros clientes en Chile y el mundo

GRACIAS



SANTIAGO - CHILE
www.ftfmodel.com



LONDON - UK
www.luminalearning.com