

A close-up photograph of a fox's face, showing its orange-brown fur, yellow eyes, and a pink tongue slightly out. The fox is looking directly at the viewer.

CONOCERNOS PARA ENCONTRARNOS

MEDIMOS LO INVISIBLE
LO HACEMOS CONSCIENTE
LO LLEVAMOS A LA ACCIÓN.





SER CONSCIENTES

Sabemos que hoy las organizaciones enfrentan desafíos complejos: medir resultados sin comprender sus causas, equipos que no rinden a su potencial y culturas que no logran sostener el cambio.

The FTF Model® ha sido diseñado precisamente para esto: medir y diagnosticar lo invisible y hacerlo consciente. Mostrarlo. Que sea conocido por toda la organización, lo que no habían visto. Activamos el liderazgo auténtico para potenciar y transformar el desempeño desde lo consciente, -saber perfectamente- la manera de pensar y la manera de actuar de cada persona y de toda la organización.

Esta propuesta presenta una metodología comprobada, ágil y diferenciadora, capaz de generar resultados visibles en 30 días, con base en más de 3 millones de evaluaciones aplicadas en más de 60 países.

Las organizaciones y equipos se llenan de KPI's y mediciones, pero miden solo el resultado y no miden las causas subyacentes que lo socavan o lo potencian.

Te invitamos a liberarlo.



CEO y Fundador de Lumina Learning®, empresa internacional de Innovación, Consultoría, Selección y Desarrollo. Stewart está en el Consejo de Administración de la Asociación de Psicología Empresarial (ABP), además de ser miembro colegiado de la CIPD.

Phd y Psicólogo de la Universidad de Westminster, UK, doctorado en psicometría,. También posee una Master en Investigación Operativa, además de ser educado y experimentado en la aplicación práctica de la psicología, respaldado por una segunda Maestría en "agencia de cambio" de la Universidad de Surrey, UK.

Ha demostrado que los rasgos adaptativos y "desadaptativos" pueden medirse en ambos extremos de las polaridades del modelo de **Big Five (OCEAN)** y como la adaptabilidad emocional impacta en nuestras conductas, liderazgo, desempeño y creación de cultura en los equipos y las organizaciones.



Una plataforma de soluciones

- +40 países: Comunidad de Desarrollo Global
- +1.000 Casos de éxito: Experiencia Disponible
- +7.500 Profesionales Certificados: Red de Conocimiento
- +3MM Evaluaciones: En más de 60 países
- +0.90 Alpha Cronbach: Alta confiabilidad



ANTONIO ROMERO | DIRECTOR CONSULTOR



Director y Creador de The FTF Model® Lumina Learning Coach, Spark Coach & Strategic Ally, Scrum Master certificado, y experiencia docente en la Universidad del Desarrollo y la Universidad Finis Terrae. Más de 25 años de experiencia liderando áreas de innovación, comercial y marketing en diferentes empresas para impulsar el crecimiento y la transformación organizacional.

Premio Nacional de Innovación, Consultor certificado en la metodología Lumina Learning®, he trabajado con clientes en Chile, Reino Unido, Paraguay, Argentina, Uruguay, Perú y Colombia, potenciando equipos y líderes en diversos contextos y organizaciones.

WENDY SUIT | CONSULTORA ASOCIADA



Coach Ejecutiva especialista en el desarrollo de líderes y equipos de alto desempeño en entornos corporativos dinámicos, con un enfoque en la transformación estratégica y el fortalecimiento del liderazgo con impacto. Formada en la Pontificia Universidad Católica de Chile, co-diseño y desarrollo programas que potencian en las personas y organizaciones la toma de decisiones estratégicas, la comunicación efectiva y el liderazgo con propósito. Experiencia en la implementación de workshops y programas orientados a la empleabilidad, desarrollo de competencias clave y gestión del cambio.

CLAUDIA PILASI | CONSULTORA ASOCIADA



Coach Empresarial y Consultora Asociada, especialista en transformación cultural hacia organizaciones conscientes, con foco en hacer visible lo que explica los resultados y convertirlo en acción sostenible. Co-diseña e implementa programas que fortalecen liderazgo observable, autonomía, coordinación y accountability, integrando conversaciones conscientes y aprendizaje experiencial. Lumina Spark Practitioner, con Postítulo en Business Coaching Ontológico (USS) y formación ontológica en Newfield Consulting. Speaker bilingüe (inglés) y docente universitaria, con un enfoque centrado en el aprendizaje experiencial y el desarrollo de liderazgo consciente.

ANAHÍ CARRERAS | CONSULTORA ASOCIADA



Coach organizacional, ejecutivo y de equipos, con más de 15 años de experiencia liderando áreas de eCommerce y transformación digital en empresas de retail y servicios. Integra herramientas de coaching, liderazgo y desarrollo organizacional para acompañar a personas y equipos en procesos de mejora continua. Experiencia con equipos de trabajo en Chile, Argentina, Perú y Uruguay, liderando proyectos de crecimiento y transformación en entornos multiculturales. Formación en Ciencias Sociales y Humanas, Administración de Negocios, Planificación Estratégica, Liderazgo a través del programa Harvard ManageMentor.



METODOLOGÍA APLICADA EN TODOS NUESTROS PROGRAMAS



MEDIR

TENER UN PUNTO DE PARTIDA CLARO, OBJETIVO Y COMPARTIDO.

Radar FTF®

Plataforma y Herramientas Lumina Learning®



CONOCER

PASAR DE LOS DATOS A LOS SENTIDOS; GENERAR ENTENDIMIENTO PROFUNDO Y COMPARTIDO.

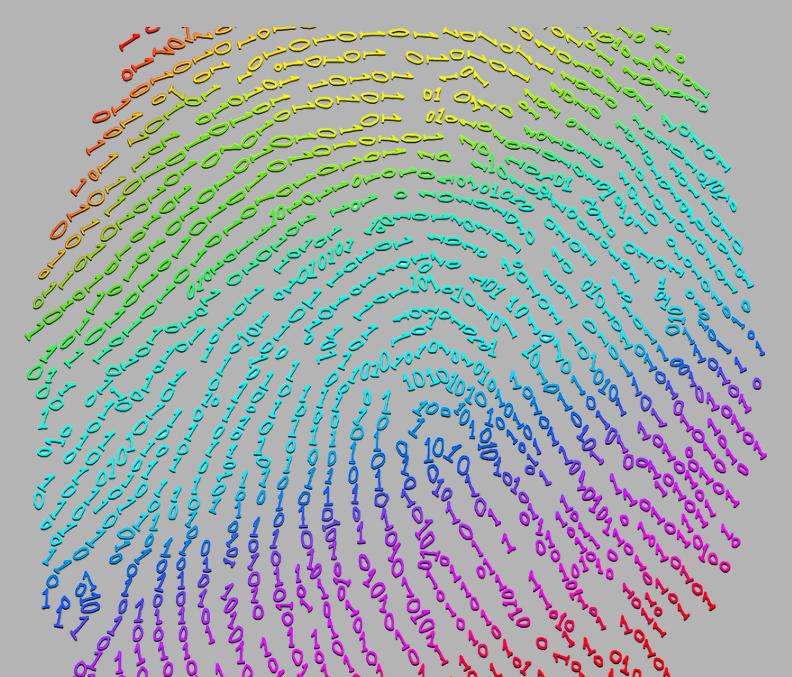
Workshop para dar a conocer y hacer consciente lo medido



POTENCIAR

PONER EN MARCHA LO QUE SE APRENDIÓ Y HABILITAR EL DESPLIEGUE DEL POTENCIAL INDIVIDUAL Y COLECTIVO.

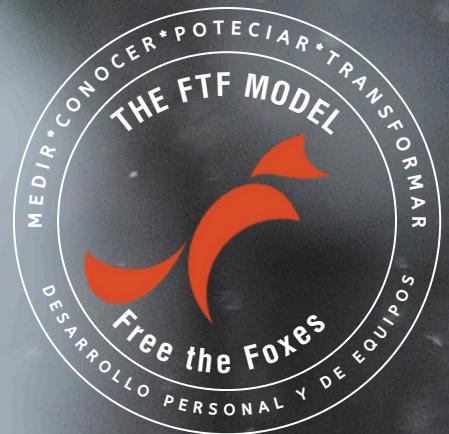
Co-Creación de intervenciones individuales o grupales



TRANSFORMAR

CERRAR EL CICLO CON ACCIONES QUE MARCAN LA DIFERENCIA Y QUE SE SOSTIENEN EN EL TIEMPO.

Co-Diseño de herramientas para sostener el cambio



CREEMOS EN LA POTENCIA
NATURAL DE LAS PERSONAS.

SOLO DEBEMOS SEÑALAR
DONDE SE ENCIENDE

SOLUCIÓN:

Medimos lo invisible (las causas de los resultados).

Lo hacemos consciente: que sea conocido por todos -saber perfectamente-
y lo convertimos en acciones concretas (sostenible)
que transforman la cultura, el liderazgo y el desempeño individual y colectivo.

PROBLEMA EN LAS ORGANIZACIONES:

Medir el resultado, pero no las causas.

Evaluar el desempeño, pero no lo que lo sostiene (o lo socava).



NUESTRA PROMESA

En solo días, con The FTF Model ® entregamos un diagnóstico claro y accionable con:

- **Lo que potencia y frena el desempeño y el liderazgo,**
- **Los factores culturales que afectan resultados y hay que cambiar ahora.**

No somos una consultoría más. No somos una capacitación inspiracional. Somos una metodología probada, ágil y transformadora.

Vemos lo que nadie más ve. Lo hacemos medible. Lo convertimos en decisiones que transforman y un plan de acción con resultados visibles desde el primer mes.



RESULTADOS ESPERADOS

MES 1: Diagnóstico claro con mapa de liderazgo y cultura. Inicio de acciones de mejora.

3 A 6 MESES: Mejora en clima, engagement, liderazgo adaptativo. Reducción de bloqueadores para potenciar el desempeño

12 MESES: Bases para transformación cultural sostenida, incremento en desempeño, liderazgo con propósito.



RETORNO ESPERADO

- +15% en productividad por aumento de autoconocimiento, conciencia y liderazgo.
- 20% en rotación por alineación cultural.
- Mejora en toma de decisiones y agilidad organizacional.

ROI proyectado: recuperación de la inversión en 3 a 5 meses.

CASOS DE ÉXITO



+22%

+22% mejora en indicadores de clima laboral.
Reducción significativa de comportamientos reactivos bajo presión.
Mayor alineación entre liderazgo, cultura y resultados.
Líderes con mayor capacidad de autorregulación y toma de decisiones conscientes.

+30%

+30% mejora en colaboración inter-áreas.
Reducción de fricciones internas y conflictos recurrentes.
Mayor alineación cultural entre líderes y equipos operativos.
Equipos más autónomos y responsables de sus resultados.

+17%

+17% Engagement. Equipos más comprometidos y alineados al propósito.
Mejora en la calidad de la toma de decisiones estratégicas.
Mayor resiliencia y manejo del estrés en líderes clave.
Cambio observable en la forma de liderar: del control a la conciencia.

+18%

+18% de incremento en ventas en los primeros 4 meses.

+25% de mejora en tasa de cierre de oportunidades calificadas.

Reducción significativa de comportamientos reactivos frente a objeciones y rechazo.

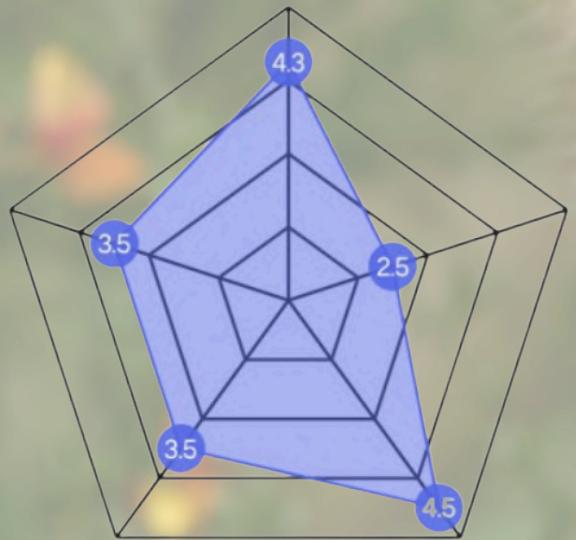
Mayor consistencia en el desempeño comercial entre vendedores.

Equipos comerciales más enfocados, autónomos y alineados a objetivos.



Medición y Diagnóstico Organizacional

En esta organización, Nos hacemos cargo por los resultados sin buscar culpables externos.



En esta organización, Damos el ejemplo de lo que es "Hacerse Cargo"

En esta organización, Cumplimos nuestros compromisos aunque existan obstáculos



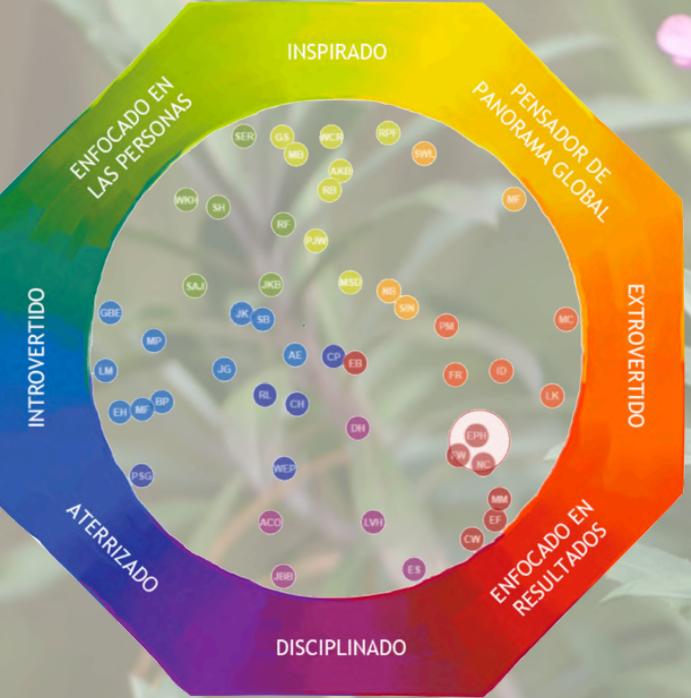
Medición y Diagnóstico Individual



En esta organización, Hacemos seguimiento constante a los compromisos asumidos

En esta organización, Pedimos ayuda o apoyo cuando lo necesitamos para cumplir nuestros compromisos

Mapas de Medición y Diagnóstico Aplicado en Equipos



Medición y Diagnóstico Organizacional



Medimos y Conocemos:

4 pilares, 16 dimensiones de la organización y como se relacionan las dimensiones entre ellas y con los valores, patrones y objetivos organizacionales



LIDERAZGO

Autoconocimiento
Visión y Resultados
Adaptabilidad
Comunicación
Desarrollo de Personas
Accountability
Compromiso

CULTURA

Alineación Cultural
Adaptabilidad Cultural
Relaciones Interpersonales
Diversidad Cultural

VALORES

Propósito
Integridad

ORGANIZACIÓN

Recursos
Plataforma
Innovación

Diagnóstico estratégico donde evaluar la madurez del liderazgo y la cultura organizacional desde la percepción interna.

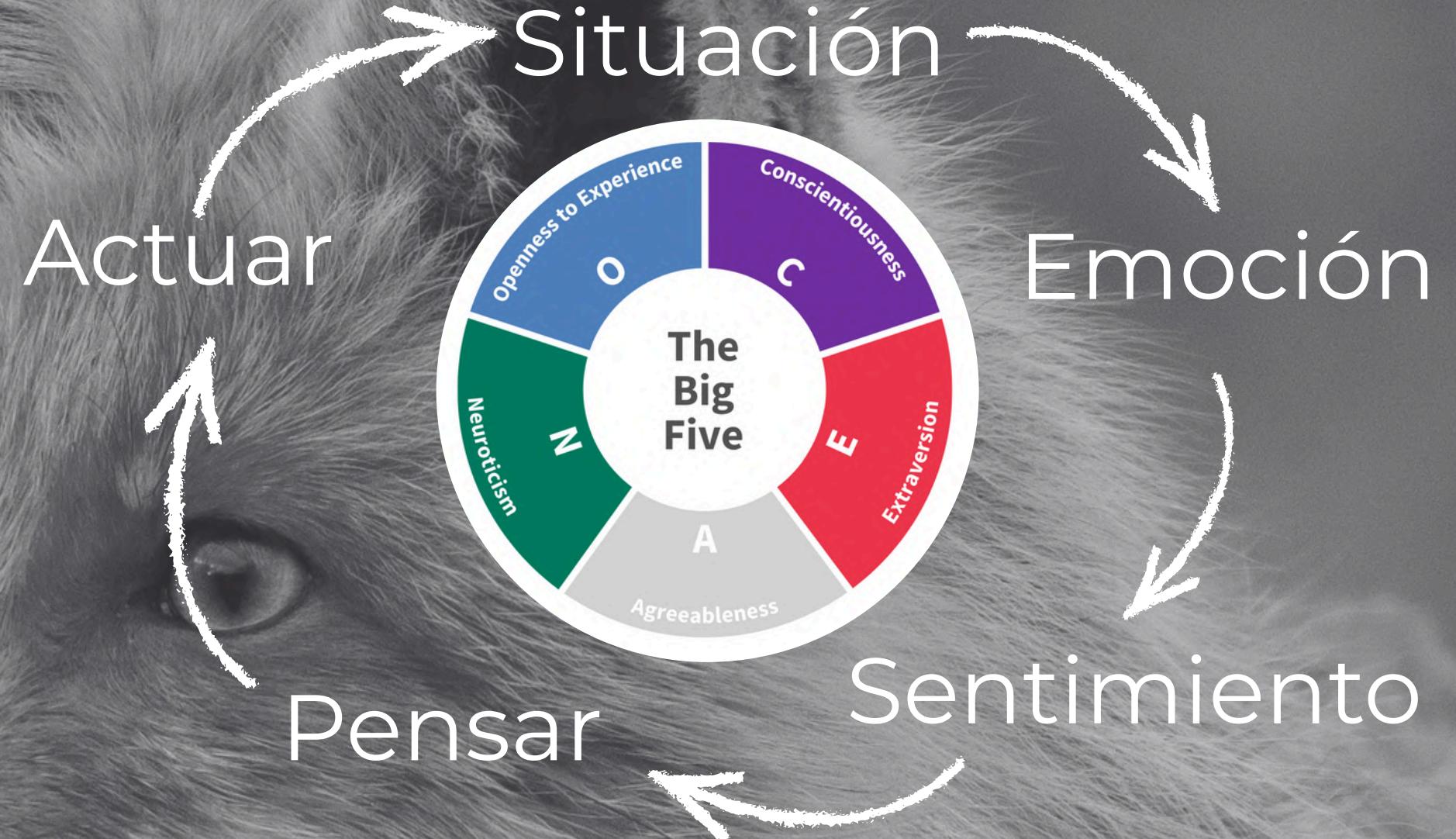
Detectamos brechas entre valores, discurso y práctica diaria.

Es la base para planes de desarrollo, transformación cultural y toma de decisiones en gestión de personas.

Radar FTF® entrega un informe con aspectos como:

- Fortalezas Fundamentales
- Áreas de Tensión
- Desafíos Críticos para el futuro de la organización

Medición y Diagnóstico
Individual y de Equipos



Medimos y conocemos cómo las emociones impactan en el desempeño.

Medir la estabilidad emocional es la clave.
Que tan adaptativo o desadaptativo somos ante las situaciones y que tanta energía necesitamos para lograr la estabilidad nuevamente.
Conociendo las cualidades que me ayudan o me lo impiden.







Mis preferencias Naturales. Mi desempeño natural
Subconsciente (Soy)
Lo que me gusta hacer
Persona Subyacente/Natural



Mis preferencias Adaptadas.
Mi desempeño ajustado
(Lo elijo - Hacer)
Consciente
Lo que debo hacer
Persona Cotidiana



(No lo elijo)
Mi desempeño bajo presión
Inconsciente
Lo que hago cuando no estoy logrando lo que debo hacer
Persona Sobreextendida

Aquí es donde todo fluye y está mi mejor desempeño.
Alto rendimiento, Alto desempeño, Bajo gasto energético

Aquí quizás también todo fluye y tengo alto desempeño y alto rendimiento, pero si necesito adaptarme mucho, mi gasto energético será alto y posible "Burn-Out" (esto es lo que nadie mide)

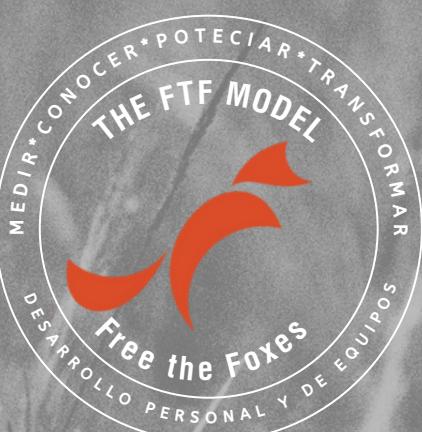
Llego al estado de estrés y bajo presión porque sigo insistiendo en lograr lo que necesito lograr pero haciendo lo mismo, utilizando las mismas cualidades que me dan resultado en mi persona natural y estas....no son las indicadas

	Persona Natural	Persona Cotidiana	Persona Sobreextendida o Bajo Presión	
Cualidades	%	%	%	BLOQUEADORES BAJO PRESIÓN
Empático	34%	75%	90%	Discutidor
Complaciente	17%	35%	85%	Ganar a toda Costa
Colaborador	14%	85%	90%	Conflictivo
Íntimo	24%	48%		
Sociable	9%	25%		

Las diferencias de puntajes entre el estado Natural, Cotidiano y Sobreextendido muestran el gasto energético que tuvo la persona para lograr la estabilidad emocional de acuerdo al desempeño requerido.

Esto muestra la gran relevancia no solo de medir el desempeño, sino que medir la energía que hay detrás de resultado. Medir la estabilidad y adaptabilidad emocional que necesita para establecer el nivel requerido de competencia.

Estas mediciones y resultados tienen directa relación con las competencias y desempeño.



Hábil Interpersonalmente		Puntaje Obtenido								
		Natural		Cotidiano		Bajo Presión				
Cualidades		%	Pond.	%	Pond.	%	Pond.			BLOQUEADORES BAJO PRESIÓN
Empático	25%	34%	9%	75%	19%	90%	32%	35%	Discutidor	
Complaciente	25%	17%	4%	35%	9%	85%	30%	35%	Ganar a toda Costa	
Colaborador	20%	14%	3%	85%	17%	90%	27%	30%	Conflictivo	
Íntimo	15%	24%	4%	48%	7%					
Sociable	15%	9%	1%	25%	4%					
Ponderación	100%			21%		55%		88%	100%	

En la tabla adjunta, de la competencia “Hábil Interpersonalmente” la persona en este ejemplo, obtiene un puntaje del **21%**, por lo tanto, no se le da naturalmente cumplir con esta competencia, porque no prefiere utilizar las 5 cualidades que ponderan para ser “Hábil Interpersonalmente” (Empático, Complaciente, Colaborador, Íntimo y Sociable)

Pero como esta competencia es requerida en su trabajo, destina mucha energía para ser competente y sube de un **21%** a un **55%**.

En estado bajo presión, le será aún más complejo. Aparecen los bloqueadores de esta competencia:

Discutidor 90%

Ganar a toda Costa 85%

Conflictivo 90%

Ponderando un **88%** en las cualidades que bloquen cumplir con la competencia.

Análisis necesario para Gestión de Talento

Desarrollo de Carrera

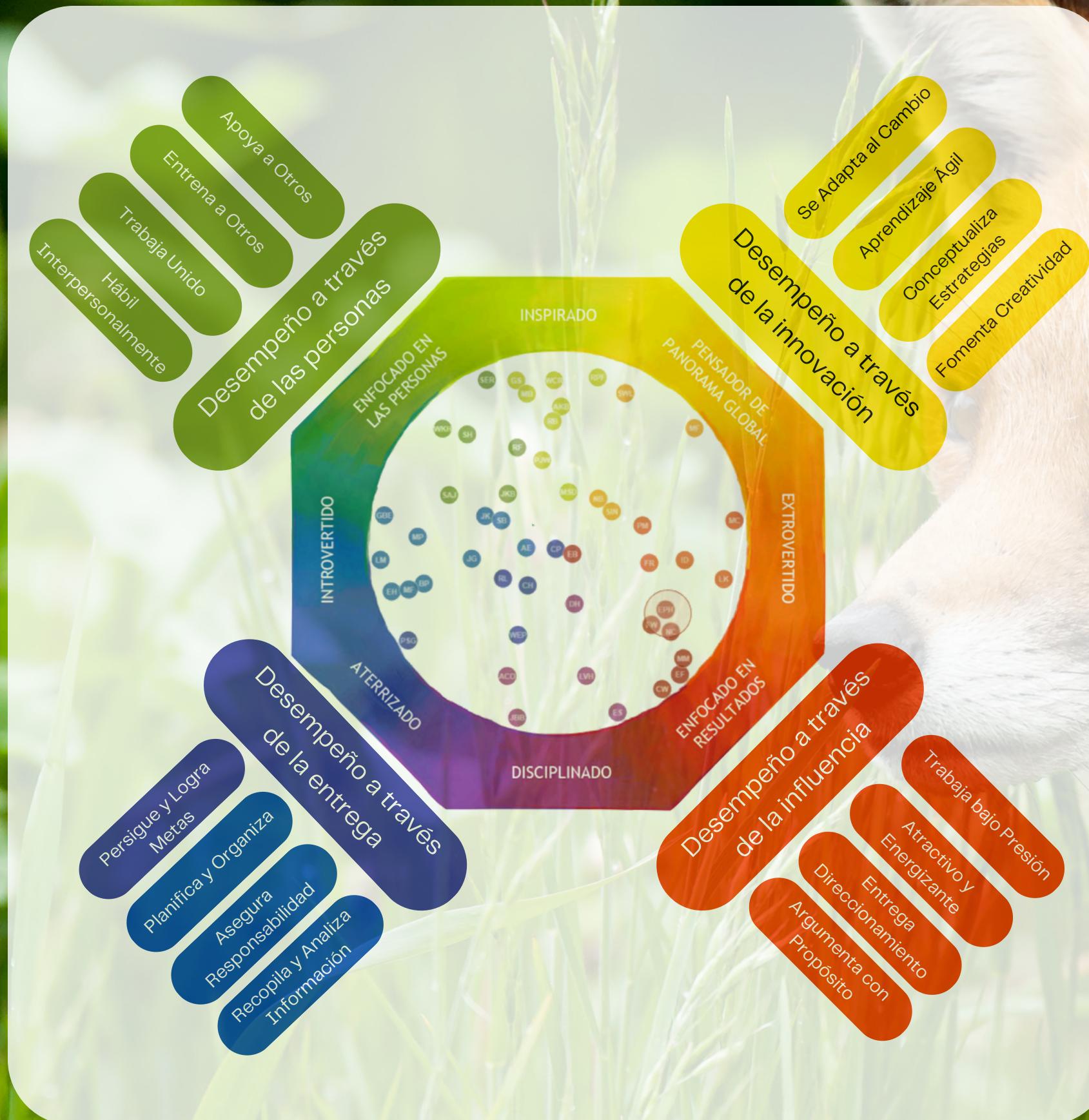
Disminuir Rotación

Planes de Sucesión

Mayor profundidad para la Evaluación y Gestión de Desempeño y análisis Matriz Nine Box



Desempeño



Podemos ser altamente competentes, pero sin conciencia de nuestras preferencias naturales, no entendemos cómo influyen en nuestro desempeño ni en nuestras estrategias para enfrentar los desafíos.

Los resultados individuales de nuestras mediciones, podemos llevarlos a través de Lumina Team® a mapas colectivos de equipos para visualizar graficamente la posición en un mapa y su distancia a ciertas competencias.

Nuestro modelo de 16 competencias es fácilmente homologable a las competencias de cualquier organización.



Liderazgo



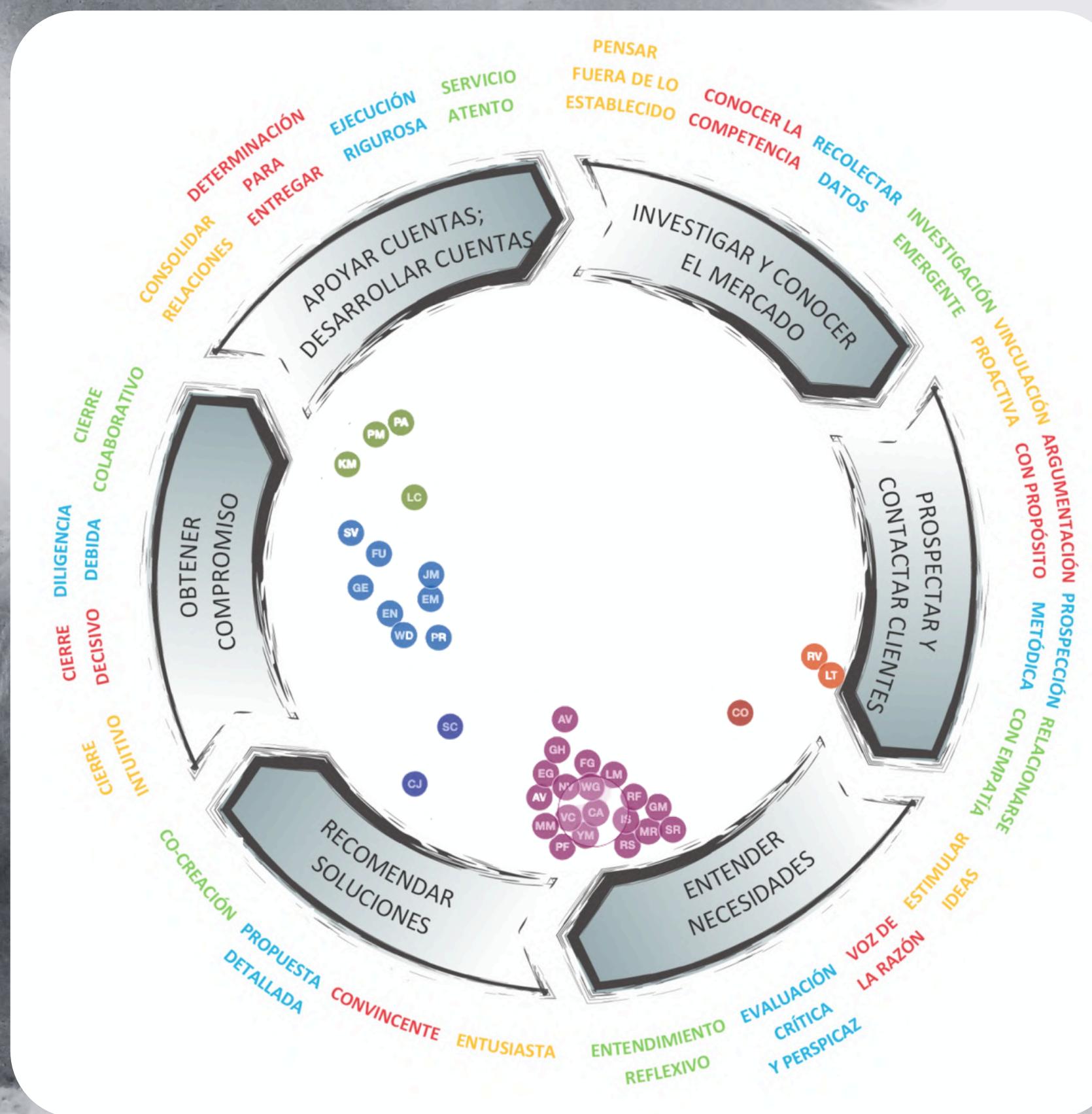
Medimos y comprendemos tus preferencias de liderazgo para adaptarlas y transformarlas, potenciando un liderazgo auténtico basado en el SER consciente.

Los resultados individuales de nuestras mediciones, podemos llevarlos a través de Lumina Team® a mapas colectivos de equipos para visualizar graficamente la posición en un mapa y su distancia a ciertos estilos de Liderazgo

Nuestro modelo de 16 competencias de Liderazgo es fácilmente homologable a las competencias de cualquier organización.



Ventas



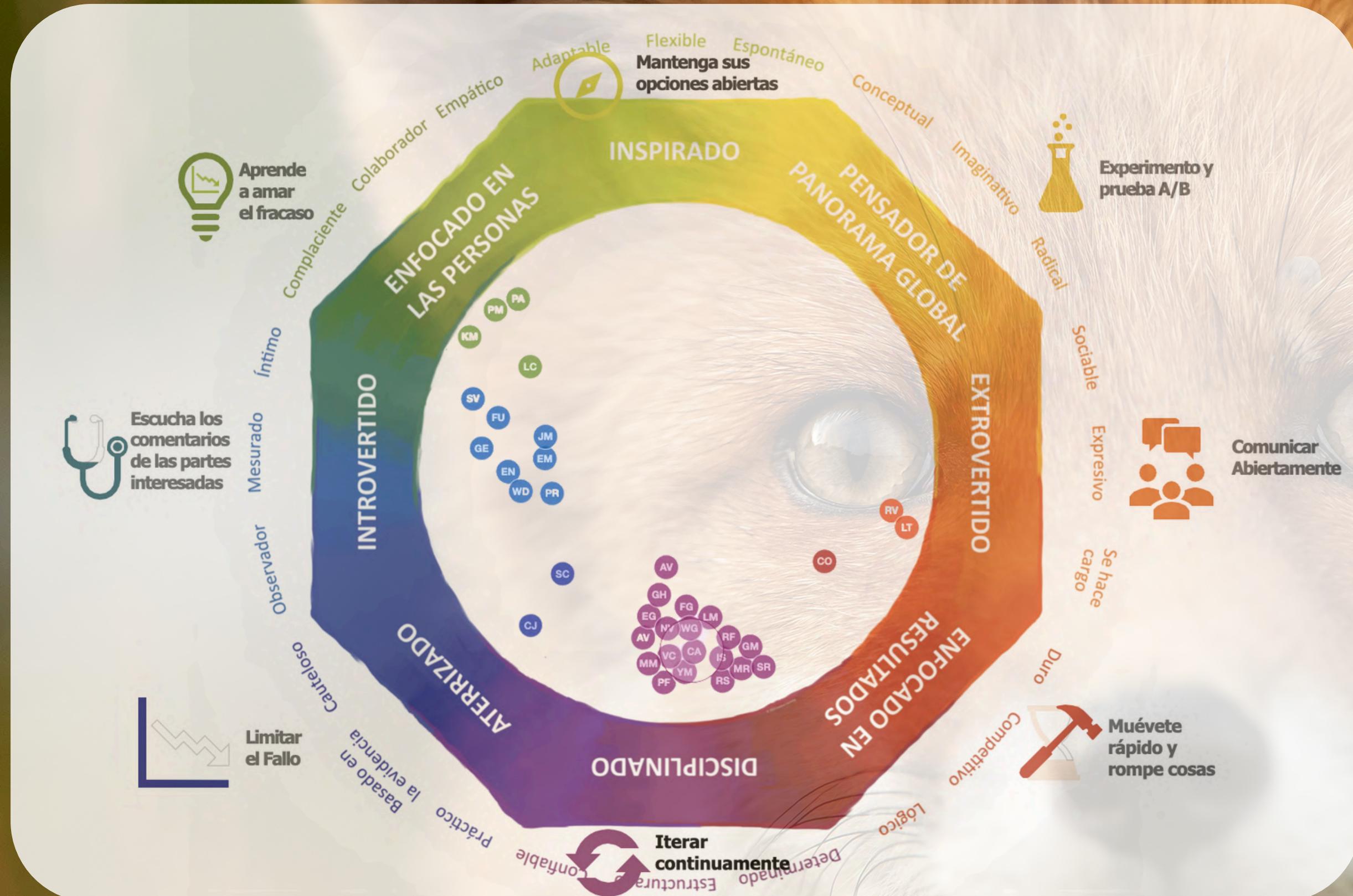
Medimos y comprendemos tus preferencias de personalidad para adaptarlas y transformarlas, potenciando las 6 etapas del ciclo de ventas.

Los resultados individuales de nuestras mediciones, podemos llevarlos a través de Lumina Team® a mapas colectivos de equipos para visualizar graficamente la posición en un mapa y su distancia a las etapas del ciclo de ventas.

Junto con Lumina Team® y Lumina Sales® te ayudamos a vender más y mejor.



Gestión de Innovación

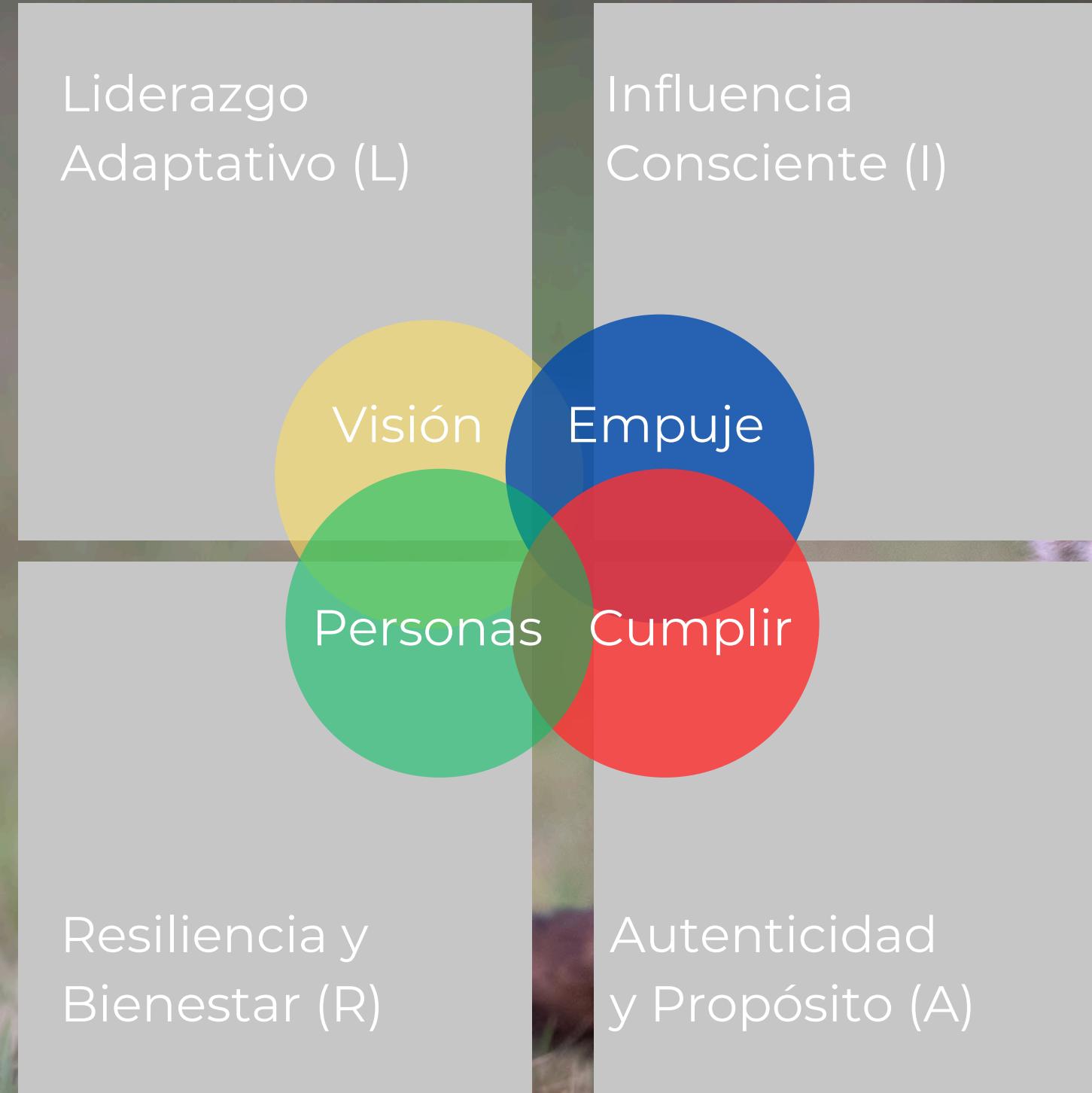


Medimos y comprendemos las preferencias de personalidad y su relación con la gestión de proyectos y gestión de innovación. Esto nos permite identificar y gestionar la innovación identificando roles y no solo regirnos por cargos al interior de la organización para establecer una real cultura de innovación.



Modelo de Liderazgo

L.I.R.A.
+
V.E.P.C



Nuestra propuesta para liderar se basa en el modelo L.I.R.A. —Liderazgo Adaptativo, Influencia Consciente, Resiliencia y Bienestar, y Autenticidad con Propósito —, integrando los principios del Liderazgo Consciente de Fred Kofman, que promueve el ser por sobre el hacer, y del Liderazgo Adaptativo de Ronald Heifetz, que impulsa la transformación desde lo profundo.





adidas®
GROUP



NHS



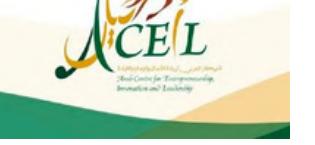
LIXIL



HAVAS



HEINEKEN



UniPartners



Lo Valledor®
AASA



Whizz-kidz
move a life forward



FANTASILANDIA



SKECHERS



econorent



AVIS®



Algunos de
nuestros clientes
en Chile y el
mundo



TE INVITAMOS

A CONVERSAR Y CONOCER NUESTRA PLATAFORMA Y METODOLOGÍA

+569 94798074

+569 99791463

+569 98246550

+569 73534124



SANTIAGO - CHILE

www.ftfmodel.com



LONDON - UK

www.luminalearning.com

GRACIAS

Let's work together.



SANTIAGO - CHILE
www.ftfmodel.com



LONDON - UK
www.luminalearning.com