

PEOPLE · PERFORMANCE · INTELLIGENCE



Medimos lo invisible. Predecimos y trabajamos el desempeño futuro, hoy.



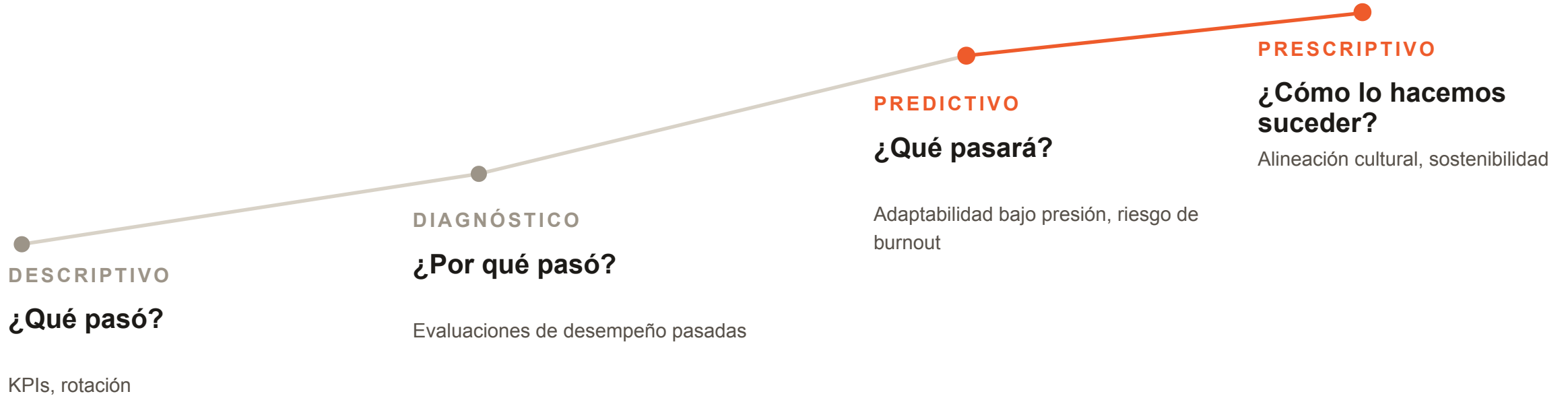
TESIS

Potenciamos y transformamos datos en **información estratégica** para la organización, para el desempeño y para la gestión de talento.

EL SISTEMA 01 Foresight · prospectiva estratégica — 02 Medir y Conocer · analítica predictiva —
03 Potenciar y Transformar · desarrollo prescriptivo.

MARCO ANALÍTICO

La evolución analítica: de reactivo a predictivo



● ESTANCAMIENTO REACTIVO ● FRONTERA PROACTIVA — DONDE VIVE THE FTF MODEL

ROADMAP

Un sistema de diagnóstico de tres componentes: de los datos a la información estratégica

01

Foresight

PROSPECTIVA ESTRATÉGICA

Exploramos, anticipamos y evaluamos riesgos y oportunidades frente a múltiples futuros posibles.

02

Medir y Conocer

ANALÍTICA PREDICTIVA

Diagnosticamos personas y organización: las competencias necesarias para ejecutar la estrategia.

03

Potenciar y Transformar

DESARROLLO PRESCRIPTIVO

Alineamos liderazgo, cultura y estrategia con Knowledge Graph y metodología F.A.R.O.®

¿Cómo hacemos suceder lo que tenemos que **lograr**?

01 — FORESIGHT

El foresight no es un ejercicio de planificación.
Es una **competencia organizacional**.

ORGANIZACIONES CON FORESIGHT MADURO

- Son más rentables
- Crecen más rápido
- Responden mejor a cambios disruptivos

EL FORESIGHT MEJORA

- Innovación
- Adaptación estratégica
- Velocidad de respuesta

01 — FORESIGHT

De la exploración a la ejecución

El futuro no sirve si no cambia lo que hacemos hoy.



Personas y organización, frente al mismo desafío

Personas

Lumina Spark®

Inteligencia predictiva y prescriptiva sobre la capacidad real de las personas ante el desafío planteado.

- Riesgos y burnout
- Sostenibilidad del desempeño
- Sucesiones, promociones y high potentials
- Benchmark de talento

Organización

Radar FTF®

El impacto de liderazgo, cultura, equipos y desempeño, hecho visible.

- Alineación cultura-estrategia
- Brecha entre cultura declarada y real
- Fortalezas y tensiones colectivas
- Desafíos críticos colectivos

Conectamos competencias con la estrategia

01

Definimos competencias clave

En base a nuestro modelo de competencias, definimos junto al cliente las competencias clave para el desafío estratégico definido.

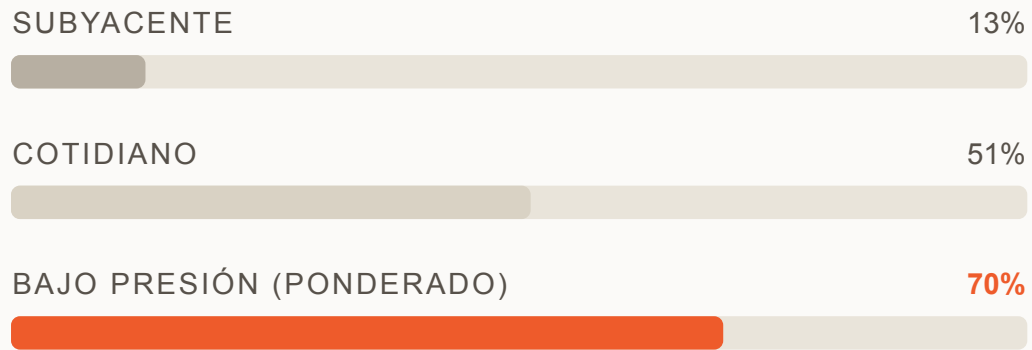
02

Medimos a las personas

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

OUTPUT Conectamos competencias con la estrategia

Ejemplo: la competencia "Se adapta al cambio" bajo presión



38% de brecha entre lo natural y lo esperado —
ese esfuerzo no es gratis

LECTURA

No es una competencia natural para esta persona. Se esfuerza para cumplir con lo esperado.

Bajo presión aparecen bloqueadores — **resistencia al cambio, visión estrecha, distancia** — con riesgo directo de burnout.

Los cinco indicadores detrás del 70% bajo presión

INDICADOR	PESO	SUBYACENTE	COTIDIANO	BAJO PRESIÓN	BLOQUEADOR
Se Hace Cargo	25%	24%	45%	76%	Resistente al cambio
Imaginativo	25%	8%	55%	55%	Visión estrecha
Radical	25%	10%	40%	87%	Perdido en los detalles
Conceptual	20%	12%	65%	74%	Distante e indiferente
Espontáneo	5%	5%	55%	61%	Conflictivo
PUNTAJE PONDERADO		13%	51%	70%	

Cada indicador pesa distinto en el puntaje final. Bajo presión, la mezcla de bloqueadores es la que empuja el resultado ponderado al 70%.

Cultura: cuatro pilares, dieciséis dimensiones

MODELO SPENCER STUART & HARVARD BUSINESS REVIEW

PILAR

Liderazgo

Autoconocimiento · Visión y resultados · Adaptabilidad · Comunicación · Desarrollo de personas · Accountability · Compromiso

PILAR

Cultura

Alineación cultural · Adaptabilidad cultural · Relaciones interpersonales · Diversidad cultural

PILAR

Valores

Propósito · Integridad

PILAR

Organización

Recursos · Plataforma · Innovación

La brecha entre la cultura declarada y los comportamientos reales, medida.

MÓDULO 02 — ANALÍTICA PREDICTIVA ORGANIZACIONAL

El mapa cultural: ocho estilos, dos ejes

MODELO SPENCER STUART & HARVARD BUSINESS REVIEW

MEDIMOS AL EQUIPO-ORGANIZACIÓN PARA CONOCER

- 01 Fortalezas fundamentales
- 02 Áreas de tensión
- 03 Desafíos críticos
- 04 Mapa cultural y sus implicancias
- 05 Cuatro pilares y 16 dimensiones

OUTPUT Conectamos cultura con la estrategia

INDEPENDENCIA

Cómo interactúan los individuos

FLEXIBILIDAD

Cómo reacciona la gente ante el cambio



Ver la organización como **sistema**, no como organigrama

No es solo una visualización atractiva. Es cambiar la unidad de análisis: deja de ser la persona individual y pasa a ser la red de relaciones que produce el comportamiento colectivo.

En un workshop o en nuestro laboratorio, generamos un Knowledge Graph conectando distintos niveles del sistema. El ejercicio obliga a una disciplina analítica poco habitual.

Sustancias Propiedades Relaciones

LA DISCIPLINA

En lugar de discutir opiniones o culpables, los participantes deben explicitar relaciones.

→ **Ejemplo de cadena causal en la próxima lámina**

OUTPUT Conectamos relaciones con la estrategia

03 — POTENCIAR Y TRANSFORMAR

Knowledge Graph: la organización como sistema

No es solo hacer un gráfico atractivo. Es cambiar la unidad de análisis: de la persona individual a la red de relaciones que produce el comportamiento colectivo.

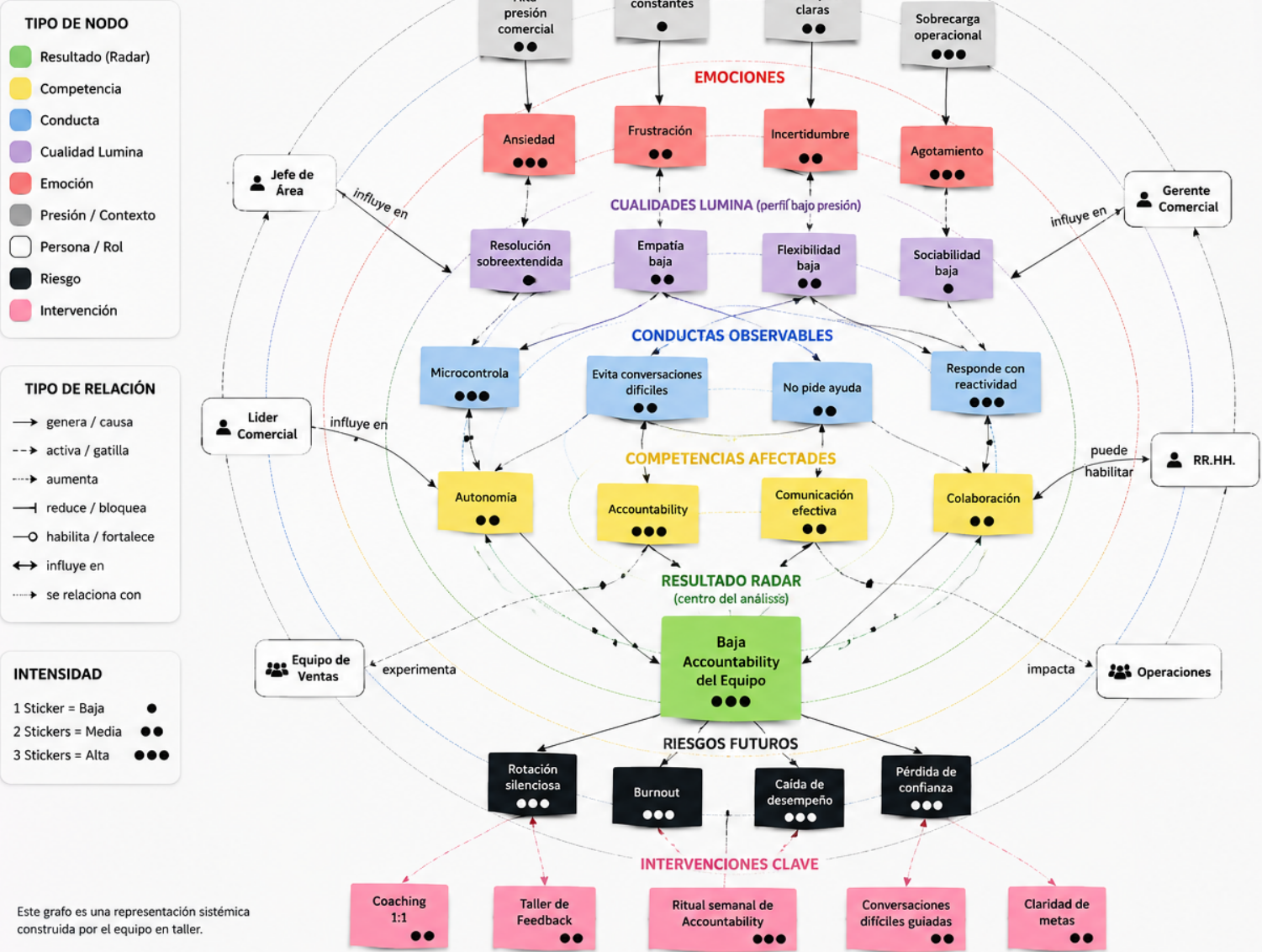
WORKSHOP — KNOWLEDGE GRAPH



La disciplina no es discutir culpables. Es **explicitar relaciones**.

GRAFO DE CONOCIMIENTOS

Ejemplo – Liderazgo y Desempeño de Equipo



CÓMO LEER ESTE GRAFO

Las presiones del contexto activan emociones que, a través de nuestras cualidades (especialmente bajo presión), se expresan en conductas observables que afectan nuestras competencias, impactando el resultado central y generando riesgos futuros.

HALLAZGOS CLAVE

- La ansiedad y el agotamiento son emociones dominantes.
- Las conductas de microcontrol y evitación están debilitando competencias críticas.
- Accountability es la competencia más afectada y clave para mover el resultado.
- Los riesgos de rotación y burnout son los más críticos.

NODOS CRÍTICOS

(Alta influencia / Alta conexión)

- Ansiedad
- Microcontrola
- Accountability
- Baja Accountability (Resultado)

HIPÓTESIS SISTÉMICA PRINCIPAL

Cuando la alta presión comercial y la sobrecarga aumentan, se activa ansiedad en el equipo, lo que gatilla microcontrol y evitación de conversaciones, debilitando la competencia de accountability y generando baja accountability, aumentando el riesgo de rotación silenciosa y burnout.

Este grafo es una representación sistémica construida por el equipo en taller.



F.A.R.O.®: potenciar y transformar

BASE METODOLÓGICA: MODELO LIRA® Y EL CBC® DE FRED KOFMAN

F

Feel it

SENTIR Y COMPRENDER

Tomar conciencia profunda de lo que realmente ocurre.

A

Align it

ALINEAR Y DECIDIR

Alinear lo importante y decidir con claridad.

R

Rebuild it

RECONSTRUIR Y DESARROLLAR

Reconstruir capacidades y desarrollar habilidades.

O

Own it

APROPIARSE Y SOSTENER

Apropiarse del cambio y sostenerlo en el tiempo.

Etapa modular y flexible, co-construida junto al cliente.

TRACK RECORD

Cientes en Chile y el mundo

Más de cuatro décadas de trabajo combinado entre The FTF Model® y Lumina Learning®, con organizaciones de múltiples industrias en Chile y el extranjero.



Gracias



The FTF Model®
PEOPLE PERFORMANCE INTELLIGENCE



TRES SISTEMAS, TRES MOMENTOS
PARA DIAGNÓSTICOS ESTRATÉGICOS DE ALTO IMPACTO

Foresight

Prospectiva estratégica

Medir y Conocer

Analítica predictiva

Potenciar y Transformar

Desarrollo prescriptivo