



INTRODUCCIÓN & METODOLOGÍA

01



INTRODUCCIÓN & METODOLOGÍA



01

El presente informe tiene como propósito fundamental presentar un análisis objetivo y estructurado de los resultados de la evaluación organizacional llevada a cabo en **The FTF Model®**. Este documento busca proveer una radiografía clara de la cultura y el liderazgo, basada en la percepción interna de sus colaboradores, con el fin de facilitar la reflexión y la toma de decisiones estratégicas que impulsen el desarrollo y crecimiento de la compañía.

La metodología empleada para la recopilación de datos se basó en la herramienta de diagnóstico Radar FTF®. La información que se analiza a continuación es el resultado directo de la percepción de los miembros de la organización, quienes respondieron a una serie de afirmaciones **utilizando una escala de valoración de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo)**. Esta perspectiva interna es invaluable para comprender las dinámicas reales que operan en el día a día de la empresa.

La estructura del informe está diseñada para construir un espejo organizacional que revela no solo los activos a potenciar, sino también las disonancias críticas que deben ser abordadas para liberar el pleno potencial de **The FTF Model®**. Se comenzará por identificar las Fortalezas Fundamentales, para luego analizar las Áreas de Tensión y, finalmente, abordar los Desafíos Críticos.

2. FORTALEZAS FUNDAMENTALES:

**EL CAPITAL HUMANO Y RELACIONAL DE THE FTF MODEL:
CUENTA CON UN CAPITAL HUMANO, ÉTICO Y RELACIONAL
EXCEPCIONALMENTE SÓLIDO, DESTACANDO PUNTAJES
PERFECTOS EN VARIAS DIMENSIONES DE CONVIVENCIA.**

02





02

Fortalezas Fundamentales: El Capital Humano y Relacional

- **2.1 Relaciones Interpersonales y Confianza Absoluta:** Destaca de manera sobresaliente un puntaje perfecto (5.0) en la capacidad de escuchar activamente, tratarse con empatía y en el esfuerzo por generar relaciones de confianza en el trabajo. Esto se complementa con el fomento de un ambiente de confianza y apertura en el equipo (5.0).
- **2.2 Integridad y Responsabilidad ante el Error:** A diferencia de dinámicas empresariales tradicionales, The FTF Model muestra una madurez altísima al admitir errores y hacerse responsables por ellos (5.0), sumado a un esfuerzo constante por tomar decisiones éticas en todas las circunstancias (4.8).
- **2.3 Inclusión y Valoración de la Diversidad:** La organización goza de un tejido social profundamente inclusivo, alcanzando un 5.0 en la valoración y aprendizaje de personas con estilos y culturas diferentes, y un 4.8 en escuchar con apertura opiniones distintas.
- **2.4 Disposición a la Milla Extra y Búsqueda de Trascendencia:** Existe un alto orgullo de pertenencia (4.5), que se traduce en una fuerte disposición a colaborar más allá de las funciones requeridas (4.8). Además, existe una altísima motivación (4.5) por buscar que el trabajo tenga un impacto positivo más allá de lo económico.

3. ÁREAS DE Tensión:

**LAS ÁREAS DE Tensión REPRESENTAN
DISONANCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE DIFERENTES
PERCEPCIONES OPERATIVAS O ENTRE EL
DISCURSO CULTURAL Y LA EJECUCIÓN DEL
LIDERAZGO.**





Entre el discurso cultural y la ejecución del liderazgo.

- **3.1 Liderazgo y Coherencia: La Brecha del Modelaje:** Se observa una tensión crítica en cómo se percibe el ejemplo desde los líderes. Mientras que a nivel individual los colaboradores se hacen cargo de los resultados sin buscar culpables (4.8), perciben simultáneamente que el liderazgo no da el ejemplo de lo que es "Hacerse Cargo" (2.8). Esta brecha se profundiza al evaluar que no se actúa de forma coherente entre lo que se piensa, dice y hace (2.8).
- **3.2 Estrategia y Propósito: La Brecha de la Ejecución:** Existe una disonancia evidente entre la aspiración trascendente y la realidad táctica. Aunque los colaboradores buscan impacto positivo (4.5), la organización falla al comunicar claramente la visión y los objetivos (2.0), al traducir los objetivos estratégicos en acciones concretas (2.3) y al vincular las metas con un propósito colectivo (2.8). Se desea el propósito, pero no se logra anclar en el trabajo diario.

4. DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL CRECIMIENTO FUTURO:

04

ESTA SECCIÓN SE CENTRA EN LAS ÁREAS OPERATIVAS QUE OBTUVIERON LOS PUNTAJES MÁS BAJOS Y QUE FRENAN EL DESARROLLO TÁCTICO Y LA EFICIENCIA DE THE FTF MODEL®





Desafíos críticos para el crecimiento futuro

Lo que frena el desarrollo táctico y la eficiencia

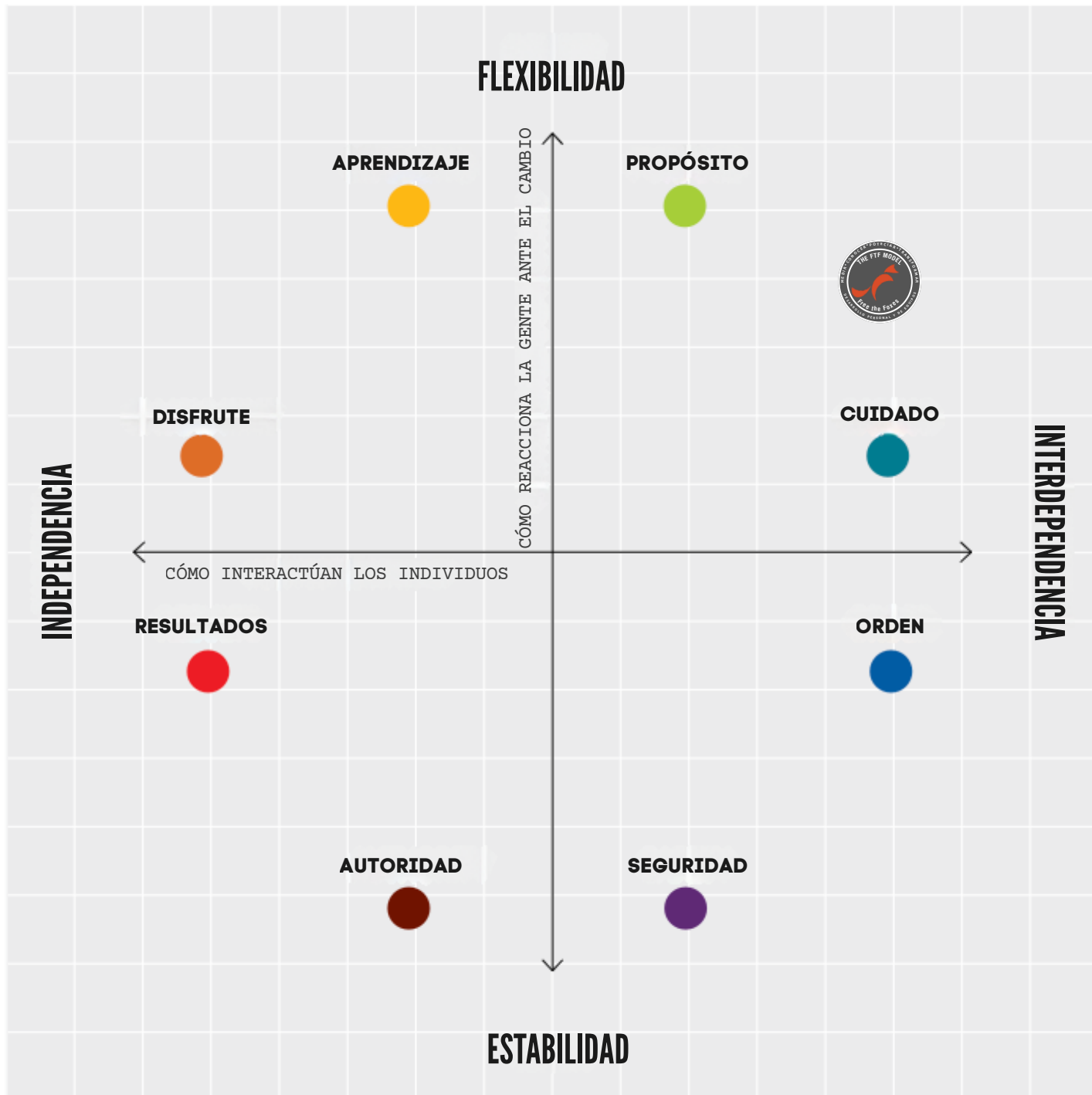
- **4.1 Ausencia de Metas Claras y Seguimiento:** El desafío más urgente es la falta de estructura. Establecer metas claras y medibles obtiene el puntaje más bajo de toda la evaluación (1.5). Este vacío genera un efecto dominó que se refleja en el escaso seguimiento al cumplimiento de resultados (2.3) y a los compromisos asumidos (2.5).
- **4.2 Subutilización de Herramientas Digitales:** Existe un déficit importante en la infraestructura de trabajo diario. El dominio y aprovechamiento de plataformas o herramientas de gestión disponibles tiene una calificación crítica (2.0), al igual que la capacidad para identificar mejoras en su uso (2.0).
- **4.3 Gestión de Recursos y Priorización:** Existe un desafío clave para administrar la carga de trabajo. Priorizar tareas claves en función del impacto y recursos (2.3) y optimizar procesos para lograr más con menos (2.3) requieren atención inmediata para no desgastar a los equipos.
- **4.4 Freno a la Innovación Disruptiva y la Delegación:** Fomentar el desarrollo delegando tareas desafiantes (2.5) y estimular a los equipos a pensar fuera de lo convencional (2.5) son puntos ciegos que limitan la creatividad y escalabilidad del negocio

5. MATRIZ CULTURAL

05

LA CULTURA ACTUAL DEL EQUIPO SE UBICA EN EL CUADRANTE SUPERIOR DERECHO DEL MAPA, FUERTEMENTE ANCLADO EN LOS ESTILOS DE "CUIDADO" (CARING) Y "PROPÓSITO" (PURPOSE), CON UNA MARCADA INCLINACIÓN HACIA LA INTERDEPENDENCIA Y LA FLEXIBILIDAD







05

Matriz Cultural

1. Eje de Interacción (Cómo interactúan las personas): Altamente Interdependiente El mapa define que las culturas pueden tender hacia la "Independencia" (autonomía, acción individual, competencia) o hacia la "Interdependencia" (integración, gestión de relaciones, esfuerzo grupal). El equipo se ubica en el extremo de la Interdependencia. La evaluación RADAR lo demuestra con puntajes perfectos y sobresalientes en la gestión de relaciones:

- **Fomentan un ambiente de confianza y apertura en el equipo (5.0).**
- **Escuchan activamente a sus colegas y se tratan con empatía (5.0).**
- **Se esfuerzan por generar relaciones de confianza en el trabajo (5.0).** Estas métricas son la definición exacta del estilo **Caring (Cuidado)**, caracterizado por entornos de trabajo cálidos, colaborativos y acogedores, donde las personas se apoyan mutuamente y los líderes enfatizan la sinceridad y el trabajo en equipo.

2. Eje de Respuesta al Cambio (Cómo responden al entorno): Inclinación hacia la Flexibilidad El modelo clasifica a las culturas según prioricen la "Estabilidad" (consistencia, predictibilidad, reglas) o la "Flexibilidad" (adaptabilidad, idealismo, diversidad, orientación a largo plazo). El equipo se aleja de la estabilidad estructural y se inclina fuertemente hacia la Flexibilidad, manifestada particularmente en el estilo de Purpose (Propósito):

- **Valoran y aprenden de personas con estilos y culturas diferentes (5.0).**
- **Buscan que su trabajo tenga un impacto positivo más allá de lo económico (4.5).** El estilo de Propósito se ejemplifica por el idealismo, la tolerancia y el esfuerzo por contribuir a una causa mayor, características que el equipo refleja al buscar impacto trascendente y al mostrar una apertura absoluta a la diversidad.



05

Matriz Cultural

3. Los Cuadrantes Vacíos: La Ausencia de "Resultados" (Results) y "Orden" (Order) El mapa cultural de Spencer Stuart advierte que los estilos diametralmente opuestos rara vez coexisten sin tensión. La ubicación del equipo en "Cuidado" y "Propósito" explica sus mayores debilidades, situadas en los cuadrantes de la Independencia y la Estabilidad:

- **Falta del estilo "Resultados" (Results):** Este estilo, enfocado en el logro de objetivos, ejecución y éxito individual, está críticamente ausente. El equipo tiene su puntaje más bajo en establecer metas claras y medibles (1.5) y en el seguimiento de resultados (2.3).
- **Falta del estilo "Orden" (Order):** El orden se basa en reglas, eficiencia operativa y estructura. El equipo carece de esta estabilidad, lo cual se refleja en la baja optimización de procesos (2.3), la escasa priorización de tareas según recursos (2.3) y la subutilización de herramientas de gestión (2.0).
- **Conclusión Estratégica según el Mapa** El equipo de The FTF Model® opera bajo una cultura excepcionalmente humana, altruista y cohesionada (Caring y Purpose). Sin embargo, como señala la guía, una sobre-dependencia en estos estilos sin un contrapeso puede llevar a una falta de enfoque práctico y a descuidar preocupaciones inmediatas de ejecución. El desafío estratégico de los líderes no es destruir esta hermosa red de confianza, sino utilizar la alta cohesión del equipo para integrar gradualmente elementos de "Resultados" y "Orden", instalando metas claras (1.5) y estructuras operativas (2.3) que les permitan sostener su propósito en el tiempo sin desgastar sus recursos.

6. SÍNTESIS ESTRATÉGICA Y CONCLUSIONES

06



Síntesis, Estrategia y Conclusiones

Los mensajes clave de este diagnóstico para The FTF Model® se pueden resumir en los siguientes tres titulares:

- **1. Capital Humano y Relacional Intachable:** La base humana es un activo invaluable. La confianza, la empatía interpersonal, la tolerancia sana al error y la ética marcan una cultura interna envidiable.
- **2. Tensión en el Modelaje de Liderazgo:** Existe un cortocircuito entre los valores que los individuos ponen en práctica y el ejemplo que reciben desde el liderazgo. La falta de coherencia y el déficit al "hacerse cargo" erosionan la capacidad de guía.
- **3. El Desafío de la Estructura Operativa y Digital:** La falta crítica de metas claras (1.5), deficiencias tecnológicas (2.0) y poca priorización estratégica (2.3) impiden que las buenas intenciones se transformen en resultados sostenibles a escala.

Para concluir, estos datos plantean reflexiones fundamentales para guiar los próximos pasos del liderazgo:

- ¿Cómo puede The FTF Model apalancar ese insuperable nivel de confianza y seguridad psicológica (5.0) para tener las conversaciones incómodas que exijan instalar metas claras (1.5) y mayor seguimiento y rendición de cuentas (2.5)?
- ¿Qué cambios inmediatos debe realizar el liderazgo en su actuar para volver a ser percibido como un ejemplo de coherencia (2.8) frente a un equipo tan altamente comprometido?



MUCHAS GRACIAS
THANK YOU

www.ftfmodel.com
+569 94708074
ftfmodel@ftfmodel.com