



Radar FTF® · Reporte Ejemplo



SECCIÓN 01

INTRODUCCIÓN & METODOLOGÍA

1. INTRODUCCIÓN & METODOLOGÍA

Marco de lectura del diagnóstico

Este informe constituye una radiografía organizacional basada en percepción interna, diseñada para identificar cómo se está viviendo el liderazgo, la cultura, la organización y los valores dentro de **La Organización**.

El análisis se construye sobre los resultados del modelo Radar FTF®, usando una escala de 1 a 5 (1 = Muy en Desacuerdo, 5 = Muy de Acuerdo).

El propósito no es evaluar personas individualmente, sino comprender dinámicas colectivas, patrones culturales y capacidades organizacionales emergentes.

MARCO ESTRATÉGICO DE INTERPRETACIÓN

No se declararon valores, competencias críticas ni conductas observables para este ciclo de diagnóstico. El análisis se basa exclusivamente en los resultados del instrumento Radar FTF®.

INTERPRETACIÓN EJECUTIVA (POR PERCENTIL)

$\geq P75$ Fortaleza estructural

P50–P75 Fortaleza funcional

P25–P50 Tensión silenciosa

$< P25$ Brecha crítica

SECCIÓN 02

ENCUADRE Y RESUMEN EJECUTIVO

2. ENCUADRE Y RESUMEN EJECUTIVO

Radiografía de Percepción Organizacional

Qué revela realmente este diagnóstico

Este informe no analiza intenciones culturales: analiza experiencia organizacional percibida, siempre en relación al resto de la base comparativa. Los 4 pilares y 12 de las 16 dimensiones están en el cuartil superior ($\geq P75$) de la base acumulada FTF; las otras 4 —Desarrollo de Personas, Visión y Resultados, Relaciones Interpersonales y Plataforma— siguen siendo fortalezas funcionales, pero con menor ventaja relativa.

4 PILARES

PILAR	PTJE	PCTL
Cultura	4,3	P75
Valores	4,3	P75
Organización	4,2	P82
Liderazgo	4,1	P82

16 DIMENSIONES

DIMENSIÓN	PTJE	PCT
Innovación	4,3	P89
Adaptabilidad	4,1	P89
Integridad	4,3	P82
Alineación Cultural	4,2	P82
Compromiso	4,4	P75
Diversidad Cultural	4,3	P75
Adaptabilidad Cultural	4,3	P75
Comunicación	4,2	P75
Propósito	4,2	P75
Recursos	4,2	P75
Accountability	4,0	P75
Autoconocimiento	4,0	P75
Relaciones Interpersonales	4,2	P68
Plataforma	4,1	P68
Visión y Resultados	4,0	P61
Desarrollo de Personas	3,9	P54

2. ENCUADRE Y RESUMEN EJECUTIVO

La Identidad Organizacional Observable

Doce de las dieciséis dimensiones están en el cuartil superior de la base comparativa — no es una fortaleza puntual, es un patrón sostenido.

FORTALEZA ESTRUCTURAL ($\geq P75$, MAYOR A MENOR POR PERCENTIL)

Innovación **P89**
Adaptabilidad **P89**
Integridad **P82**
Alineación Cultural **P82**
Compromiso **P75**
Diversidad Cultural **P75**
Adaptabilidad Cultural **P75**
Comunicación **P75**
Propósito **P75**
Recursos **P75**
Accountability **P75**
Autoconocimiento **P75**

SÍNTESIS

Frente al resto de la base FTF, La Organización no solo es comprometida e íntegra en términos absolutos — rinde por sobre la mayoría de sus pares en casi todas las dimensiones medidas, con una capacidad de innovación y adaptación que la ubica en el grupo de mejor desempeño relativo.

2. ENCUADRE Y RESUMEN EJECUTIVO

La Paradoja de la Organización

Incluso en un perfil que rinde por sobre la mayoría de la base comparativa, hay un patrón relativo: donde más fuerte es frente a sus pares no es donde más lo necesita hacia adelante.

CUARTIL SUPERIOR DE LA BASE (ESTRUCTURAL)

Innovación **P89**

Adaptabilidad **P89**

Integridad **P82**

Alineación Cultural **P82**

RINDE COMPARATIVAMENTE MÁS BAJO (AÚN FORTALEZA FUNCIONAL)

Desarrollo de Personas **P54**

Visión y Resultados **P61**

Relaciones Interpersonales **P68**

Plataforma **P68**

No es una debilidad real: es que el sistema le saca más ventaja relativa al resto de la base en innovación, adaptación e integridad que en los mecanismos que traducen esa fortaleza en ejecución, desarrollo de personas y herramientas.

SECCIÓN 03

ANÁLISIS DE FORTALEZAS FUNDAMENTALES

3. ANÁLISIS DE FORTALEZAS FUNDAMENTALES

01 APRENDIZAJE Y ADAPTACIÓN EN EL TOP DE LA BASE COMPARATIVA

En innovación y adaptabilidad, La Organización no solo puntúa alto en términos absolutos — se ubica en el percentil 89 de la base FTF, el nivel relativo más alto de todo su perfil.

ESTO SE SUSTENTA EN

4,3

P89

Innovación

4,1

P89

Adaptabilidad

“Apoyamos iniciativas de experimentación o cambio” (4,4) y “encontramos oportunidades de mejora en contextos difíciles” (4,3) muestran una capacidad de aprendizaje que, comparada con el resto de la base, es una ventaja relativa clara, no solo un buen puntaje aislado.

3. ANÁLISIS DE FORTALEZAS FUNDAMENTALES

02 ÉTICA Y COHESIÓN CULTURAL EN EL CUARTIL SUPERIOR

Integridad y Alineación Cultural puntúan alto en términos absolutos y, además, ubican a La Organización en el percentil 82 frente al resto de la base comparativa.

ESTO SE SUSTENTA EN

4,3

P82

Integridad

4,2

P82

Alineación Cultural

“Cumplimos nuestros compromisos aunque nadie esté supervisando” (4,5) y “nos sentimos orgullosos de pertenecer a esta organización” (4,5) indican una base ética y de identidad que rinde por sobre la mayoría de sus pares, no solo por sobre el promedio absoluto.

3. ANÁLISIS DE FORTALEZAS FUNDAMENTALES

03 UNA RELACIÓN INTERNA CONSISTENTE: COMPROMISO, AUTOCONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN

Compromiso, Autoconocimiento y Comunicación están todas en el cuartil superior de la base (P75) — un trío que sostiene la relación cotidiana entre las personas y la organización.

ESTO SE SUSTENTA EN

4,4

P75

Compromiso

4,0

P75

Autoconocimiento

4,2

P75

Comunicación

“Nos esforzamos por aportar valor, incluso en tareas difíciles” (4,5) y “estamos disponible para comunicarnos cuando el equipo lo necesita” (4,6) muestran una base relacional sólida y consistente, aunque —como se detalla en la Sección 4— no siempre perfectamente coherente en el detalle.

SECCIÓN 04

TENSIONES CRÍTICAS

4. TENSIONES CRÍTICAS

01

EL RECONOCIMIENTO QUE RINDE MENOS QUE EL RESTO DEL PERFIL

Desarrollo de Personas — percentil 54, el más bajo de todo el diagnóstico (score 3,9) — sub-indicador más bajo: “reconocemos y valoramos los logros individuales y grupales” (3,7).

Comparado con el resto de sus dimensiones —todas en el cuartil superior—, Desarrollo de Personas es, en términos relativos, donde La Organización menos se distingue del resto de la base comparativa.

Porque implica que: el compromiso excepcional de las personas (P75) no está siendo capitalizado con la misma fuerza relativa por los mecanismos de reconocimiento y desarrollo.

Frente al resto de su propio perfil, esta es la dimensión con más espacio de mejora relativa.

4. TENSIONES CRÍTICAS

02 LA VISIÓN QUE RINDE POR DEBAJO DEL RESTO DEL PERFIL

Visión y Resultados — percentil 61 (score 4,0) — sub-indicador más bajo: “traducimos los objetivos estratégicos en acciones concretas” (3,7).

La Organización comunica su visión y hace seguimiento a resultados con solidez, pero frente al resto de sus propias dimensiones —y frente al resto de la base—, traducir esa visión en acción concreta es la segunda dimensión con menor ventaja relativa.

Porque implica que: el rumbo está claro, pero el paso siguiente —bajar la estrategia a acciones específicas— no rinde con la misma fuerza relativa que el resto del perfil.

Tener más ventaja relativa en innovación que en ejecución es una combinación específica, no una debilidad genérica.

4. TENSIONES CRÍTICAS

03 LA INFRAESTRUCTURA DIGITAL QUE NO ACOMPAÑA A LA INNOVACIÓN

Plataforma — percentil 68 (score 4,1) — sub-indicadores más bajos: “dominamos y aprovechamos las plataformas” (3,9) y “actualizamos información en los sistemas” (3,9).

Innovación rinde en el percentil 89 — el nivel relativo más alto del diagnóstico. Plataforma, la capacidad que debería sostener esa innovación en el día a día, rinde 21 puntos de percentil más abajo.

Porque implica que: la capacidad de generar ideas nuevas corre más rápido que la infraestructura digital que las sostiene y las escala.

La innovación sin plataforma que la sostenga se queda, tarde o temprano, en la idea.

SECCIÓN 05

DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL FUTURO

5. DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL FUTURO

01

SISTEMATIZAR EL RECONOCIMIENTO DEL COMPROMISO

El compromiso rinde en el percentil 75 de la base; el reconocimiento y desarrollo de ese compromiso rinde en el percentil 54 — la mayor distancia relativa de todo el perfil.

Elevar Desarrollo de Personas al mismo nivel relativo que el compromiso que ya existe, para que no dependa solo de la motivación individual.

5. DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL FUTURO

02

CERRAR LA BRECHA ENTRE VISIÓN Y EJECUCIÓN DIARIA

Visión y Resultados rinde en el percentil 61 — por debajo del resto del perfil, que en su mayoría está sobre el percentil 75.

Construir el puente operativo que traduzca la visión estratégica en acciones concretas, al mismo nivel relativo que el resto de las capacidades de la organización.

5. DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL FUTURO

03 CONVERTIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN UNA VENTAJA ESTRUCTURAL

Relaciones Interpersonales rinde en el percentil 68 — una fortaleza funcional sólida, pero un peldaño por debajo de dimensiones culturales hermanas como Alineación Cultural (P82) o Diversidad Cultural (P75).

Llevar las relaciones interpersonales al mismo nivel relativo que el resto del pilar Cultura, del cual hoy es la dimensión más rezagada.

5. DESAFÍOS CRÍTICOS PARA EL FUTURO

04 ACTUALIZAR LA INFRAESTRUCTURA DIGITAL AL RITMO DE LA INNOVACIÓN

Innovación rinde en el percentil 89; Plataforma, en el percentil 68 — la segunda mayor distancia relativa de todo el diagnóstico.

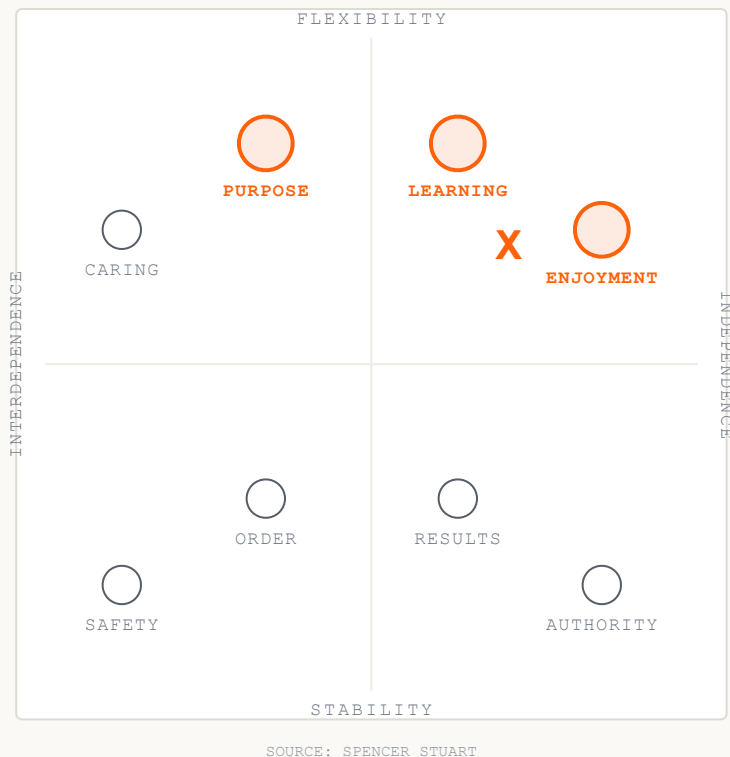
Cerrar la distancia entre la capacidad de innovar (top de la base) y la infraestructura digital que la sostiene (fortaleza funcional, pero rezagada).

SECCIÓN 06

ANÁLISIS MAPA CULTURAL

6. ANÁLISIS MAPA CULTURAL

Posición Cultural en Mapa



PRIMARIO ENJOYMENT

Justificación: Diversidad Cultural 4,3 (P75) / Relaciones Interpersonales 4,2 (P68) / Adaptabilidad Cultural 4,3 (P75).

Una cultura que disfruta su propia diversidad y se mueve con naturalidad entre distintos estilos de trabajo.

SECUNDARIO LEARNING

Justificación: Innovación 4,3 (P89) / Adaptabilidad 4,1 (P89) — el estilo con mayor ventaja relativa.

Cuestiona lo establecido, experimenta y ajusta el rumbo con una ventaja clara frente al resto de la base.

SOPORTE PURPOSE

Justificación: Propósito 4,2 (P75) / Alineación Cultural 4,2 (P82).

El trabajo diario está conectado a un sentido compartido que además rinde por sobre la mayoría de la base.

6. ANÁLISIS MAPA CULTURAL

Diagnóstico Estratégico

ESTA CULTURA ES EXTRAORDINARIAMENTE EFECTIVA PARA (TODAS $\geq P75$)

- Innovar y adaptarse por sobre el resto de la base **P89**
- Sostener integridad y alineación cultural **P82**
- Mantener compromiso y comunicación consistentes **P75**
- Integrar la diversidad de estilos **P75**

PERO RINDE COMPARATIVAMENTE MÁS BAJO (AÚN FORTALEZA FUNCIONAL)

- Reconocer sistemáticamente el compromiso **Desarrollo de Personas — P54**
- Traducir visión en acción concreta **Visión y Resultados — P61**
- Consolidar relaciones interpersonales **Relaciones Interp. — P68**
- Sostener la innovación con infraestructura digital **Plataforma — P68**

6. ANÁLISIS MAPA CULTURAL

Movimiento Cultural Requerido



No significa perder **la ventaja relativa en innovación, adaptación e integridad** que hoy distinguen a La Organización frente a sus pares.

SIGNIFICA COMPLEMENTAR EL ADN ACTUAL CON

→ Reconocimiento sistemático del compromiso individual (Desarrollo de Personas — P54)

→ Traducción de la visión en pasos de ejecución concretos (Visión y Resultados — P61)

→ Consolidación de relaciones interpersonales al nivel del pilar Cultura (Relaciones Interp. — P68)

→ Infraestructura digital a la altura de la capacidad de innovar (Plataforma — P68)

SECCIÓN 07

METÁFORA ORGANIZACIONAL

7. METÁFORA ORGANIZACIONAL

LA ORGANIZACIÓN COMO UN SISTEMA DE PROPULSIÓN DE ALTO RENDIMIENTO

LA FORTALEZA DEL SISTEMA

Su motor —innovación y adaptabilidad en el percentil 89, integridad y alineación cultural en el percentil 82— entrega una potencia que se ubica, de forma sostenida, por sobre la mayoría de los sistemas comparables de la base FTF.

LA LIMITACIÓN DEL DISEÑO ACTUAL

Pero incluso un motor que rinde en el cuartil superior de la base necesita instrumentación a la altura de esa potencia. Hoy, cuatro subsistemas —reconocimiento del esfuerzo, traducción de visión en acción, relaciones interpersonales y plataforma digital— rinden un nivel relativo por debajo del resto: siguen siendo fortalezas, pero son el techo del sistema completo.

Lo que falta no es potencia.

FALTAN (MENOR PERCENTIL RELATIVO, AÚN FORTALEZA FUNCIONAL)

Reconocimiento sistemático del esfuerzo (Desarrollo de Personas — P54)

Traducción de la visión en acciones concretas (Visión y Resultados — P61)

Consolidación de relaciones interpersonales (Relaciones Interp. — P68)

Infraestructura digital a la altura de la innovación (Plataforma — P68)

SECCIÓN 08

HOJA DE RUTA DE DESARROLLO

8. HOJA DE RUTA DE DESARROLLO

Ocho programas: 3 urgentes, 2 base, 3 futuro

PRIORIDAD	PROGRAMA	JUSTIFICACIÓN ESTRATÉGICA	COMPETENCIAS	MOV. CULTURAL
URGENTE	Programa de Reconocimiento Sistemático del Talento	Desarrollo de Personas — P54, el percentil más bajo del diagnóstico	—	Learning → Caring
URGENTE	Sistema de Traducción de Objetivos a Acción	Visión y Resultados — P61	—	Purpose → Results
URGENTE	Actualización de Plataformas y Herramientas Digitales	Plataforma — P68, 21 pts. de percentil bajo Innovación (P89)	—	Learning (consolidación)
BASE	Sistema de Accountability y Seguimiento de Compromisos	Accountability — P75 (fortaleza estructural a consolidar)	—	Order (consolidación)
BASE	Red de Prácticas de Comunicación de Alto Impacto	Comunicación — P75 (fortaleza estructural a sistematizar)	—	Enjoyment → Order
FUTURO	Laboratorio de Relaciones Interpersonales de Alto Desempeño	Relaciones Interpersonales — P68, la más rezagada del pilar Cultura	—	Enjoyment (consolidación)
FUTURO	Academia de Innovación y Aprendizaje Adaptativo	Innovación / Adaptabilidad — P89 (proyectar la mayor ventaja)	—	Learning (consolidación)
FUTURO	Programa de Integridad y Cohesión Cultural Avanzada	Integridad / Alineación Cultural — P82 (siguiente etapa)	—	Purpose (consolidación)

No se declararon competencias críticas para este ciclo (columna sin datos, sin contenido inventado). Bajo criterio de percentil, “urgente” no es brecha absoluta —significa menor ventaja relativa—: todas las dimensiones del diagnóstico son fortalezas. BASE = consolidación de fortalezas estructurales ya alcanzadas. FUTURO = proyección de las fortalezas de mayor percentil.

SECCIÓN 09

CONCLUSIÓN FINAL

9. CONCLUSIÓN FINAL

LAS FORTALEZAS: LOS 4 PILARES Y 12 DE LAS 16 DIMENSIONES ESTÁN EN EL CUARTIL SUPERIOR ($\geq P75$) DE LA BASE ACUMULADA FTF. INNOVACIÓN Y ADAPTABILIDAD (P89), INTEGRIDAD Y ALINEACIÓN CULTURAL (P82) SON SU VENTAJA RELATIVA MÁS CLARA.

EL DESAFÍO CENTRAL: CUATRO DIMENSIONES —DESARROLLO DE PERSONAS (P54), VISIÓN Y RESULTADOS (P61), RELACIONES INTERPERSONALES Y PLATAFORMA (P68 CADA UNA)— SIGUEN SIENDO FORTALEZAS, PERO RINDEN POR DEBAJO DEL RESTO DEL PROPIO PERFIL FRENTE A LA BASE COMPARATIVA.

EL SIGUIENTE NIVEL: UNA ORGANIZACIÓN QUE LLEVE ESAS CUATRO DIMENSIONES AL MISMO NIVEL RELATIVO QUE EL RESTO DE SU PERFIL, PARA QUE SU VENTAJA FRENTE A LA BASE SEA PAREJA EN LAS 16 DIMENSIONES, NO SOLO EN 12.



MUCHAS GRACIAS