



Informe Express

Culture Compass

Instrumento de evaluación: Cultura Organizacional

EJEMPLO

PREPARADO PARA

María Ejemplo

Directora de Operaciones · Empresa Ejemplo S.A.

Fecha: 13/10/2026 · Pedido: EJEMPLO

Antes de leer

Este es un informe de ejemplo, creado con respuestas y datos ficticios para mostrar el formato y el contenido de la entrega.

Los índices, etapas, perfiles, comparaciones y recomendaciones no describen a ninguna persona o empresa real y no deben usarse para tomar decisiones.

El informe oficial se genera con las respuestas de quien compra la evaluación, sin marca de agua, y se envía al correo indicado en el pedido.

Conozca los productos en www.ideavus.com.br/es/loja

EJEMPLO

Resumen

Lo esencial de este informe en una página.

ÍNDICE

54

ETAPA

Emergente

PERFIL

**Alineada,
silenciosa**

pero

Tres fortalezas

Misión y Dirección

88

Liderazgo y Coherencia

71

Adaptabilidad y Enfoque en el Cliente

50

Tres prioridades

Involucramiento y Empoderamiento

21

Consistencia e Integración

46

Confianza, Comunicación y Seguridad Psicológica

50

PRIMERA ACCIÓN, ESTA MISMA SEMANA

Delegue una decisión que hoy pasa por usted sin necesidad.

Su resultado

El índice va de 0 a 100 y resume su lectura sobre los seis pilares del instrumento de evaluación. La etapa indica en qué punto del camino de madurez se encuentra hoy la organización.

54

de 100

ETAPA

Emergente

Conviven elementos culturales favorables y limitantes; cultura en transición.

Las seis etapas



Lo que esta etapa pide ahora

- Aclarar la dirección y las prioridades.
- Trabajar la coherencia del liderazgo.
- Abrir canales de voz y dar respuesta a las sugerencias.

Los seis pilares

Cada barra muestra el resultado del pilar de 0 a 100. El color indica dónde concentrar la atención.

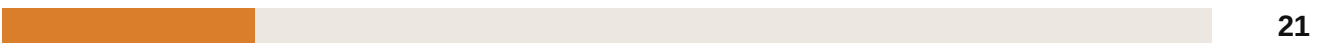
Misión y Dirección

Punto fuerte



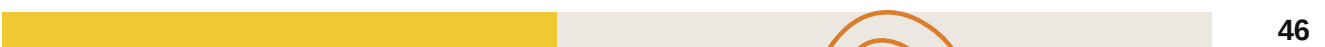
Involucramiento y Empoderamiento

Atención prioritaria



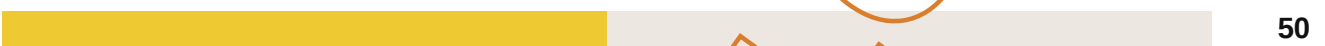
Consistencia e Integración

En desarrollo



Adaptabilidad y Enfoque en el Cliente

En desarrollo



Liderazgo y Coherencia

En desarrollo



Confianza, Comunicación y Seguridad Psicológica

En desarrollo



PUNTO MÁS FUERTE

Misión y Dirección · 88

PUNTO QUE PIDE MÁS ATENCIÓN

Involucramiento y Empoderamiento · 21

El perfil de la organización

La combinación de los pilares forma un patrón de funcionamiento de la organización, según su lectura. Describe cómo tiende a actuar hoy, y puede cambiar.

Alineada, pero silenciosa

La organización tiene un rumbo claro y reglas compartidas. Eso genera previsibilidad y ejecución ordenada. Las personas cumplen, pero opinan poco, y los problemas aparecen tarde.

Recomendación central

Abrir canales seguros para que los equipos cuestionen y propongan dentro del rumbo definido.

Qué formó este perfil

PILARES QUE IMPULSAN

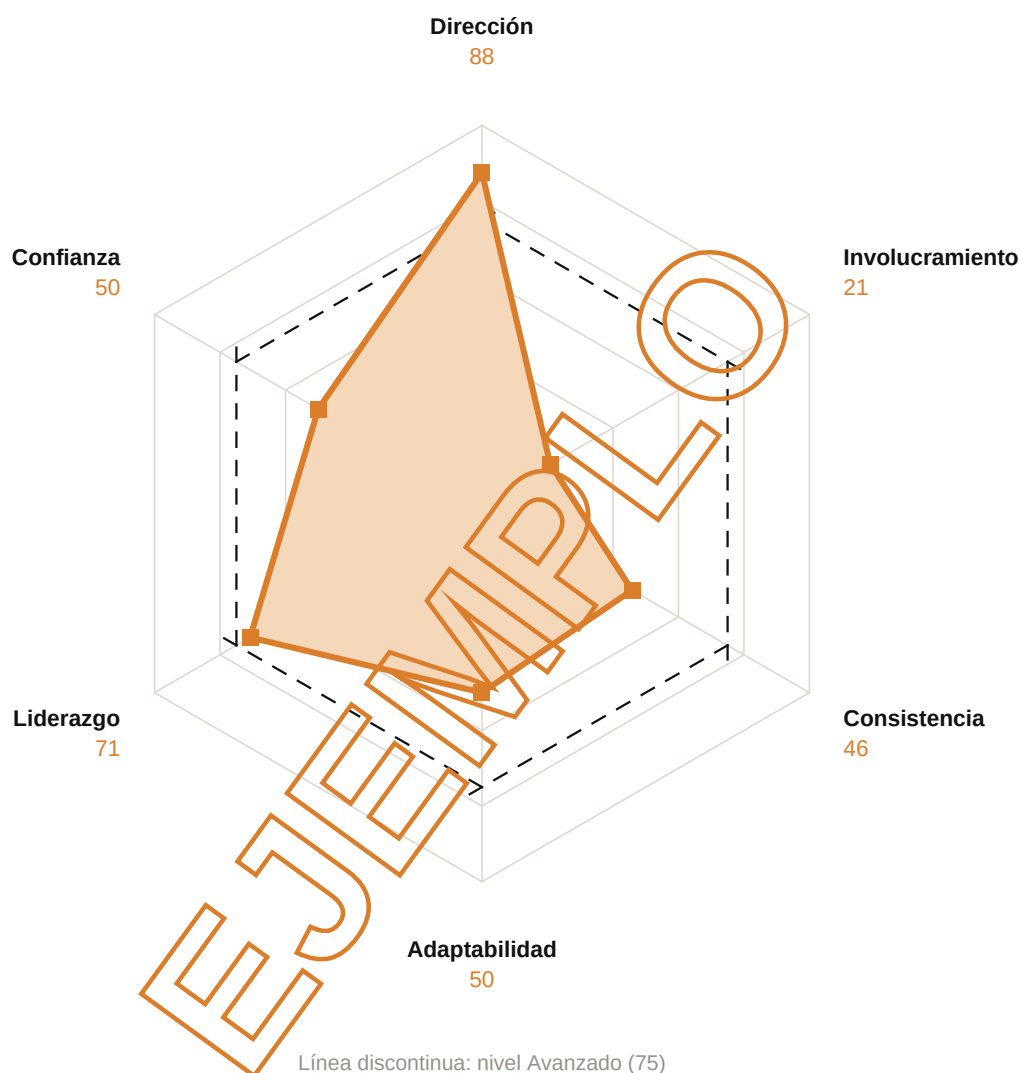
Misión y Dirección		88
Consistencia e Integración		46

PILARES QUE FRENAN

Involucramiento y Empoderamiento		21
Confianza, Comunicación y Seguridad Psicológica		50

Su perfil de un vistazo

El dibujo muestra la forma del perfil de la organización según su lectura. Las puntas y los entrantes indican dónde se apoya y dónde hay espacio para crecer.

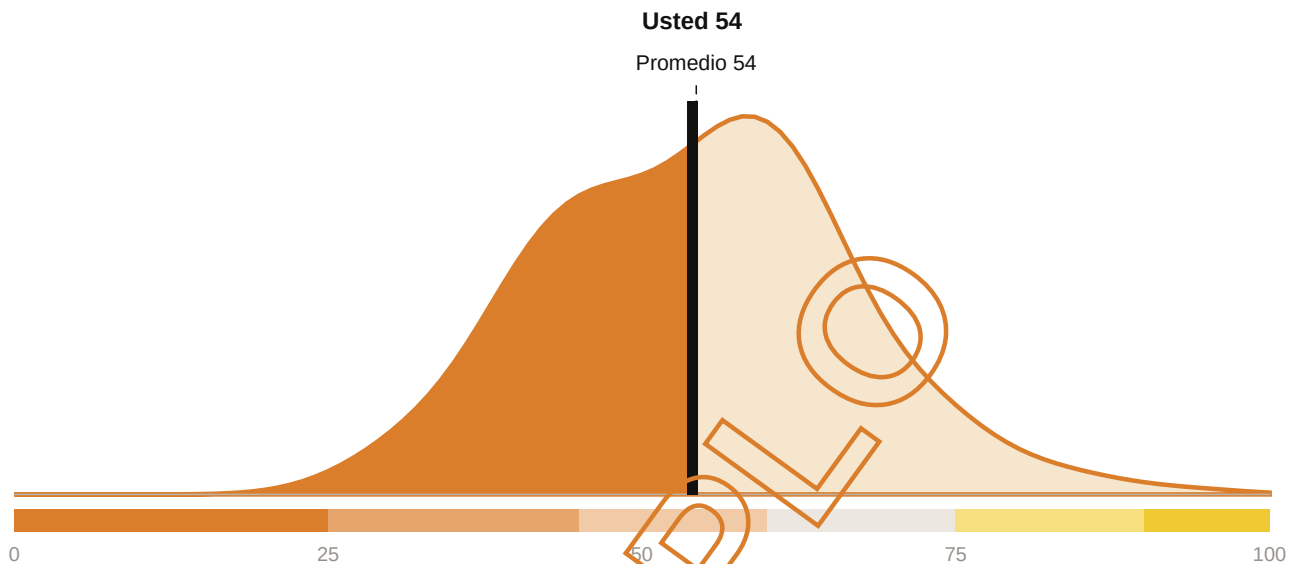


Equilibrio del perfil

Distancia entre el pilar más alto y el más bajo: 67 puntos. Perfil con contrastes fuertes: uno o dos pilares están muy por debajo de los demás y tienden a limitar el resultado del resto. Empiece por ellos.

Cómo se compara

La curva muestra cómo se distribuyen los índices de quienes ya respondieron este instrumento. El marcador indica su posición.



Su índice está por encima del 46% de los respondentes.

Base de comparación: 240 respondentes. Ejemplo con base ficticia, solo para demostración.

Sus pilares en relación con el promedio



La comparación muestra posición relativa, no calidad absoluta. Las bases de comparación cambian con el tiempo y con el perfil de quienes responden.

Mapa de calor de sus respuestas

Cada cuadrado es una afirmación, organizada por pilar. Los colores van del naranja (en desacuerdo) al dorado (de acuerdo) y muestran de dónde viene el resultado de cada pilar.



Afirmaciones destacadas

Las afirmaciones con las respuestas más altas y más bajas. Ayudan a convertir el índice en ejemplos concretos del día a día.

Donde la organización está más firme

5

Las prioridades de la empresa no cambian sin explicación.

Misión y Dirección

5

Existe acuerdo entre las personas sobre las metas a alcanzar.

Misión y Dirección

5

El avance hacia las metas se monitorea y se comunica.

Misión y Dirección

4

Las personas entienden por qué el trabajo de la empresa es importante.

Misión y Dirección

4

La visión se comprende en todos los niveles jerárquicos.

Misión y Dirección

Donde la organización más necesita avanzar

1

Los logros colectivos se celebran.

Involucramiento y Empoderamiento

1

Recomendaría la empresa como un buen lugar para trabajar.

Involucramiento y Empoderamiento

2

Las decisiones se toman cerca de donde ocurre el trabajo.

Involucramiento y Empoderamiento

2

Existen canales para que las personas participen en las mejoras.

Involucramiento y Empoderamiento

2

Las personas reciben respuesta sobre las sugerencias que hacen.

Involucramiento y Empoderamiento

Lectura por pilar

Misión y Dirección

88

Punto fuerte

Lo que este resultado suele indicar

Las personas entienden la dirección, coinciden en las metas y siguen el avance. El riesgo es que la dirección se vuelva demasiado rígida y la empresa tarde en corregir el rumbo cuando cambia el contexto.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Revisar las metas cada semestre con datos de mercado y clientes, ajustando lo que perdió sentido.
2. Escuchar a los equipos de primera línea antes de definir nuevas metas, para comprobar si son realistas.
3. Evitar acumular metas nuevas sin retirar las antiguas, manteniendo la lista corta.

Involucramiento y Empoderamiento

21

Atención prioritaria

Lo que este resultado suele indicar

Las decisiones se concentran en la cúpula y las personas ejecutan sin participar. Las sugerencias no reciben respuesta y la inversión en desarrollo es mínima, lo que debilita el vínculo con la empresa.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Responder por escrito a todas las sugerencias recibidas en un máximo de quince días, informando qué se hará.
2. Definir con cada gerente dos decisiones del día a día que pasarán a ser tomadas por el propio equipo.
3. Asegurar que cada persona tenga al menos una acción de desarrollo acordada con su gerente en el trimestre.

Consistencia e Integración

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Los valores se conocen, pero se aplican de forma desigual. Las áreas cooperan cuando hay buena relación personal entre los gerentes y se traban cuando no la hay.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Crear una reunión quincenal entre las áreas más interdependientes, con una agenda de problemas comunes.
2. Acordar una regla simple para resolver diferencias entre áreas, con plazo e instancia de decisión.
3. Usar los valores como criterio explícito en decisiones difíciles y comunicarlo a los equipos.

Adaptabilidad y Enfoque en el Cliente

50

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

La empresa reacciona a los cambios, pero con retraso, y el conocimiento sobre los clientes se concentra en pocas áreas. Hay cierta tolerancia al riesgo, siempre que sea pequeño y ya probado por otros.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Compartir mensualmente con todas las áreas un resumen de quejas, elogios y pedidos de clientes.
2. Incluir un análisis de la competencia en las decisiones de precio, producto o inversión por encima de un monto definido.
3. Aprobar una o dos pruebas pequeñas por trimestre con plazo y criterio de éxito definidos.

Liderazgo y Coherencia

71

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

La mayoría de los líderes es coherente, pero hay excepciones conocidas que no se atienden. La visión se comunica, pero no siempre se conecta con el trabajo de cada equipo.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Incluir en la evaluación de los líderes la coherencia entre discurso y práctica, escuchando a sus equipos.
2. Atender de forma explícita y consistente los casos de líderes que no respetan los valores, sin importar sus resultados.
3. Pedir a cada gerente que explique a su equipo cómo su trabajo contribuye a la visión.

Confianza, Comunicación y Seguridad Psicológica

50

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Existe confianza en parte del liderazgo, pero las personas eligen con cuidado qué dicen y a quién. La información circula bien en algunas áreas y mal en otras, y el conocimiento se retiene.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Capacitar a los gerentes para reaccionar a las malas noticias con preguntas, sin buscar culpables en el momento.
2. Definir qué información necesita recibir cada equipo y con qué frecuencia, y cumplir ese acuerdo.
3. Crear momentos cortos y regulares de intercambio de conocimiento entre colegas, como presentaciones de quince minutos.

Lo que indica su conjunto de resultados

Más que cada pilar por separado, la combinación entre ellos dice mucho sobre qué hacer primero.

Fortalezas para usar a su favor

Sus pilares más altos son Misión y Dirección y Liderazgo y Coherencia. Úselos como palanca: son el camino más corto para mejorar los pilares más bajos.

Lo que puede estar frenando el resto

Involucramiento y Empoderamiento es el pilar con menor resultado. Cuando un pilar queda muy por debajo de los demás, suele limitar el efecto de todo lo que ya funciona bien.

Combinación que merece atención

La mayor distancia está entre Misión y Dirección (88) y Involucramiento y Empoderamiento (21). Use el primero para apoyar el desarrollo del segundo en las próximas semanas.

Consistencia de las respuestas

Sus respuestas varían poco dentro de cada pilar. El resultado de cada pilar es una buena síntesis de lo que marcó.

EJEMPLO

De la etapa actual a la siguiente

Para los dos pilares con menor resultado, cómo suele ser el día a día en el nivel actual y cómo pasa a ser en el siguiente.

Involucramiento y Empoderamiento · 21

HOY

- Casi todas las decisiones suben a la jefatura.
- Las personas esperan órdenes para actuar.
- Rara vez se piden sugerencias.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Hay autonomía en tareas de rutina.
- El equipo es consultado en algunas decisiones.
- La iniciativa depende del estilo de cada gerente.

Consistencia e Integración · 46

HOY

- Hay estándares comunes, aplicados de forma desigual.
- Los valores se conocen, pero se usan poco para decidir.
- La coordinación entre áreas funciona con esfuerzo.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Las áreas siguen acuerdos comunes de trabajo.
- Los valores sirven de criterio en decisiones difíciles.
- Los conflictos entre áreas se resuelven con rapidez.

Su primera semana

Pequeñas acciones para empezar ya, vinculadas al pilar que más atención pide. Cada una toma menos de una hora.

Involucramiento y Empoderamiento

DÍA 1	Delegue una decisión que hoy pasa por usted sin necesidad.	☐ Hecho
DÍA 2	Pregunte al equipo cómo resolvería un problema antes de dar su opinión.	☐ Hecho
DÍA 3	Invite a alguien de primera línea a la próxima reunión de decisión.	☐ Hecho
DÍA 4	Defina con una persona hasta dónde puede decidir sin consultar.	☐ Hecho
DÍA 5	Reconozca en público una iniciativa tomada sin que nadie la pidiera.	☐ Hecho

Plan de 90 días

Un plan en tres olas, empezando por los pilares con menor resultado. Complete responsable y plazo y revise el avance cada 30 días.

Días 1 a 30

Foco: Involucramiento y Empoderamiento

1. Responder por escrito a todas las sugerencias recibidas en un máximo de quince días, informando qué se hará.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Definir con cada gerente dos decisiones del día a día que pasarán a ser tomadas por el propio equipo.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Asegurar que cada persona tenga al menos una acción de desarrollo acordada con su gerente en el trimestre.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 31 a 60

Foco: Consistencia e Integración

1. Crear una reunión quincenal entre las áreas más interdependientes, con una agenda de problemas comunes.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Acordar una regla simple para resolver diferencias entre áreas, con plazo e instancia de decisión.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Usar los valores como criterio explícito en decisiones difíciles y comunicarlo a los equipos.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 61 a 90

Foco: Adaptabilidad y Enfoque en el Cliente

1. Compartir mensualmente con todas las áreas un resumen de quejas, elogios y pedidos de clientes.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Incluir un análisis de la competencia en las decisiones de precio, producto o inversión por encima de un monto definido.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Aprobar una o dos pruebas pequeñas por trimestre con plazo y criterio de éxito definidos.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Seguimiento y reflexión

Use esta página para registrar lo que cambió. Vuelva a ella a los 30, 60 y 90 días.

1. ¿Qué resultado de este informe sorprende más a la dirección y por qué?

2. ¿Qué situación reciente muestra bien el pilar más fuerte de la organización?

3. ¿Qué impide hoy avanzar en el pilar más bajo?

4. ¿Con quién debe discutirse este informe en las próximas dos semanas?

5. ¿Cómo sabremos, dentro de 90 días, que hubo avance?

Punto de control	Qué hice	Qué cambió	Próximo paso
------------------	----------	------------	--------------

30 días

60 días

90 días

Glosario de los pilares

Qué significa cada pilar y por qué importa.

Misión y Dirección

Muestra si las personas saben hacia dónde va la organización y cómo su propio trabajo contribuye a ello. Con dirección clara, los equipos priorizan solos y gastan menos energía en tareas que no importan.

Involucramiento y Empoderamiento

Indica si las personas participan en las decisiones que afectan su trabajo y tienen autonomía para actuar. Quien se siente dueño del resultado se esfuerza más y resuelve problemas antes de que crezcan.

Consistencia e Integración

Evalúa si valores, reglas y formas de trabajar se comparten entre áreas y unidades. Esa coherencia reduce el retrabajo y los conflictos y hace las decisiones más previsibles.

Adaptabilidad y Enfoque en el Cliente

Mide si la organización percibe cambios en el mercado y ajusta lo que hace a partir de lo que dice el cliente. Las organizaciones que escuchan y cambian a tiempo pierden menos clientes y oportunidades.

Liderazgo y Coherencia

Verifica si los líderes actúan de acuerdo con lo que piden y con los valores declarados. Las personas copian lo que el líder hace, no lo que dice.

Confianza, Comunicación y Seguridad Psicológica

Muestra si las personas confían unas en otras y se sienten seguras para discrepar, preguntar y admitir errores. Sin esa seguridad, los problemas llegan tarde al liderazgo y las mejores ideas no se dicen.

Sus próximos pasos

Un informe muestra el retrato de hoy. La evolución aparece cuando vuelve a medir.

Repita esta evaluación cada 6 meses

Los comportamientos y las prácticas cambian con el tiempo. Repítala dos veces al año, alrededor de abril de 2027 y octubre de 2027, y el nuevo informe mostrará su evolución pilar por pilar frente a este.

[Repetir la evaluación](#)

Evaluaciones que complementan esta

LeadScope Self

Cómo lidera hoy y qué desarrollar primero.

[Conocer >](#)

Innovability Score

Su lectura sobre la capacidad de innovar de la empresa.

[Conocer >](#)

ChangeReady Index

Si la empresa está lista para el próximo cambio.

[Conocer >](#)

¿Quiere la lectura de toda la empresa?

Con muchas personas respondiendo, el diagnóstico muestra dónde está la organización, las diferencias entre áreas y un plan de acción para la dirección.

[Diagnósticos para la empresa](#)

Límites de esta lectura y próximos pasos

Este informe muestra la visión de una persona. Es muy útil para abrir la conversación, pero no reemplaza la lectura del equipo.

En la evaluación completa, Ideavus aplica el instrumento con varias personas y entrega el mapa por área, las diferencias de percepción entre liderazgo y equipos, la comparación con organizaciones similares y el plan de acción construido con ustedes.

Para comparar la evolución, responda de nuevo dentro de seis meses con el mismo criterio: piense en la organización como funciona hoy, no como debería funcionar.

¿Quiere este retrato con todo el equipo?

Hable con Ideavus: contato@ideavus.com.br · www.ideavus.com.br

EJEMPLO