



Informe Express

StrategyFit Index

Instrumento de evaluación: Planificación Estratégica

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

50

ETAPA

Emergente

PERFIL

Ejecuta sin brújula

Tres fortalezas

Comunicación, Cultura y Monitoreo

Gobernanza y Riesgos Estratégicos

Despliegue y Ejecución

75

71

54

Tres prioridades

Formulación Estratégica

Análisis Estratégico y de Contexto

Modelo de Negocio y Viabilidad

25

42

46

PRIMERA ACCIÓN, ESTA MISMA SEMANA

Reescriba la visión en una frase que cualquier persona entienda.

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.

50

de 100

ETAPA

Emergente

Plan estructurado, con brechas en el despliegue y el monitoreo; conviven elementos favorables y limitantes.

Las seis etapas



Lo que esta etapa pide ahora

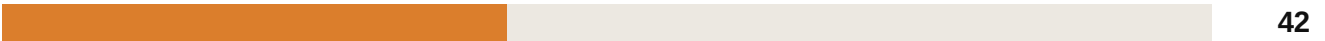
- Desplegar los objetivos en planes por área, con responsables e hitos.
- Instalar una rutina trimestral de revision.
- Definir pocos indicadores estratégicos y darles seguimiento.

Los seis pilares

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

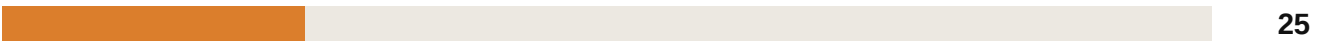
Análisis Estratégico y de Contexto

Atención prioritaria



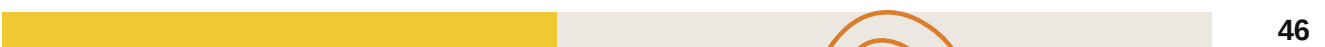
Formulación Estratégica

Atención prioritaria



Modelo de Negocio y Viabilidad

En desarrollo



Despliegue y Ejecución

En desarrollo



Gobernanza y Riesgos Estratégicos

En desarrollo



Comunicación, Cultura y Monitoreo

Punto fuerte



PUNTO MÁS FUERTE

Comunicación, Cultura y Monitoreo · 75

PUNTO QUE PIDE MÁS ATENCIÓN

Formulación Estratégica · 25

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.

Ejecuta sin brújula

La organización entrega con disciplina y cumple plazos. Eso mantiene la operación funcionando bien. Falta claridad sobre hacia dónde ir, y el esfuerzo puede estar en el lugar equivocado.

Recomendación central

Detenerse a analizar el mercado y elegir pocas prioridades para el próximo ciclo.

Qué formó este perfil

PILARES QUE IMPULSAN

Despliegue y Ejecución		54
------------------------	------------------------	----

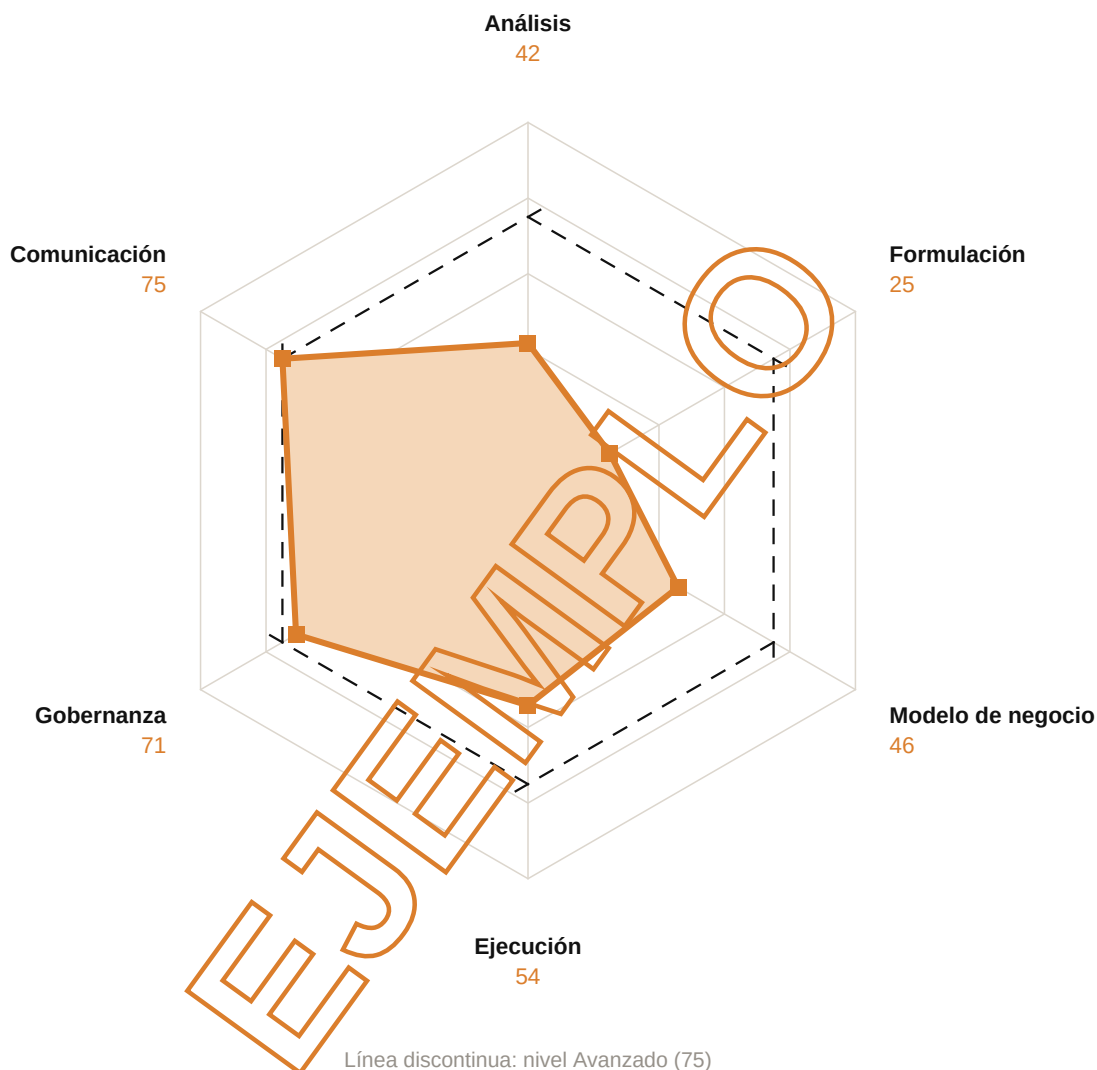
PILARES QUE FRENAN

Análisis Estratégico y de Contexto		42
------------------------------------	------------------------	----

Formulación Estratégica		25
-------------------------	------------------------	----

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.

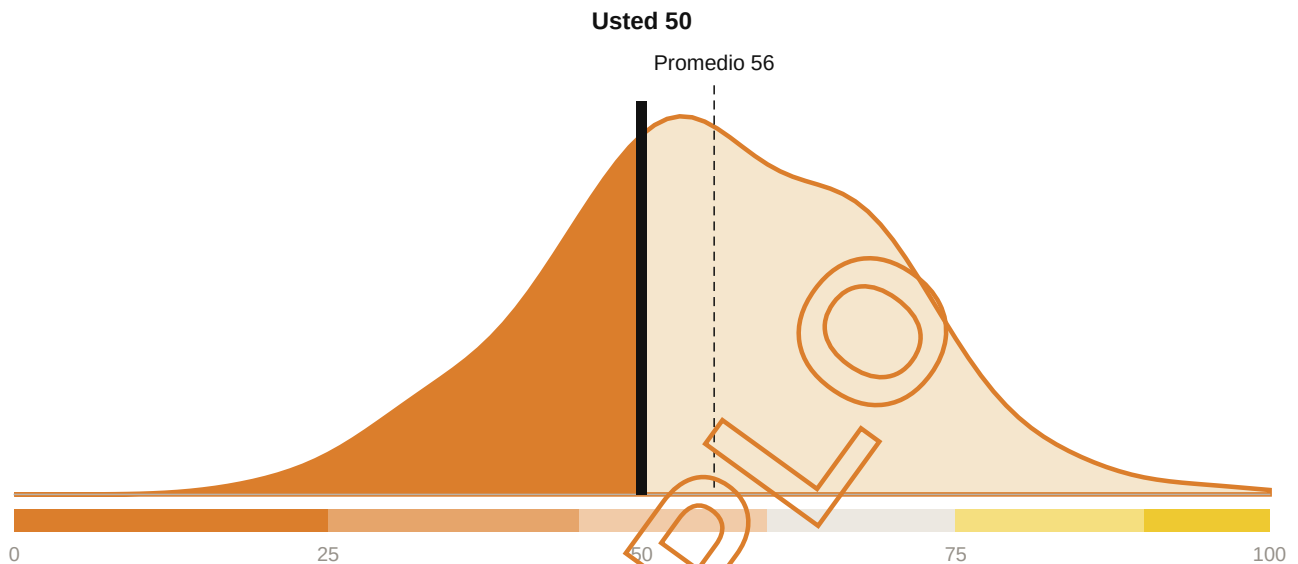


Equilibrio del perfil

Distancia entre el pilar más alto y el más bajo: 50 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 32% de los respondentes.

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

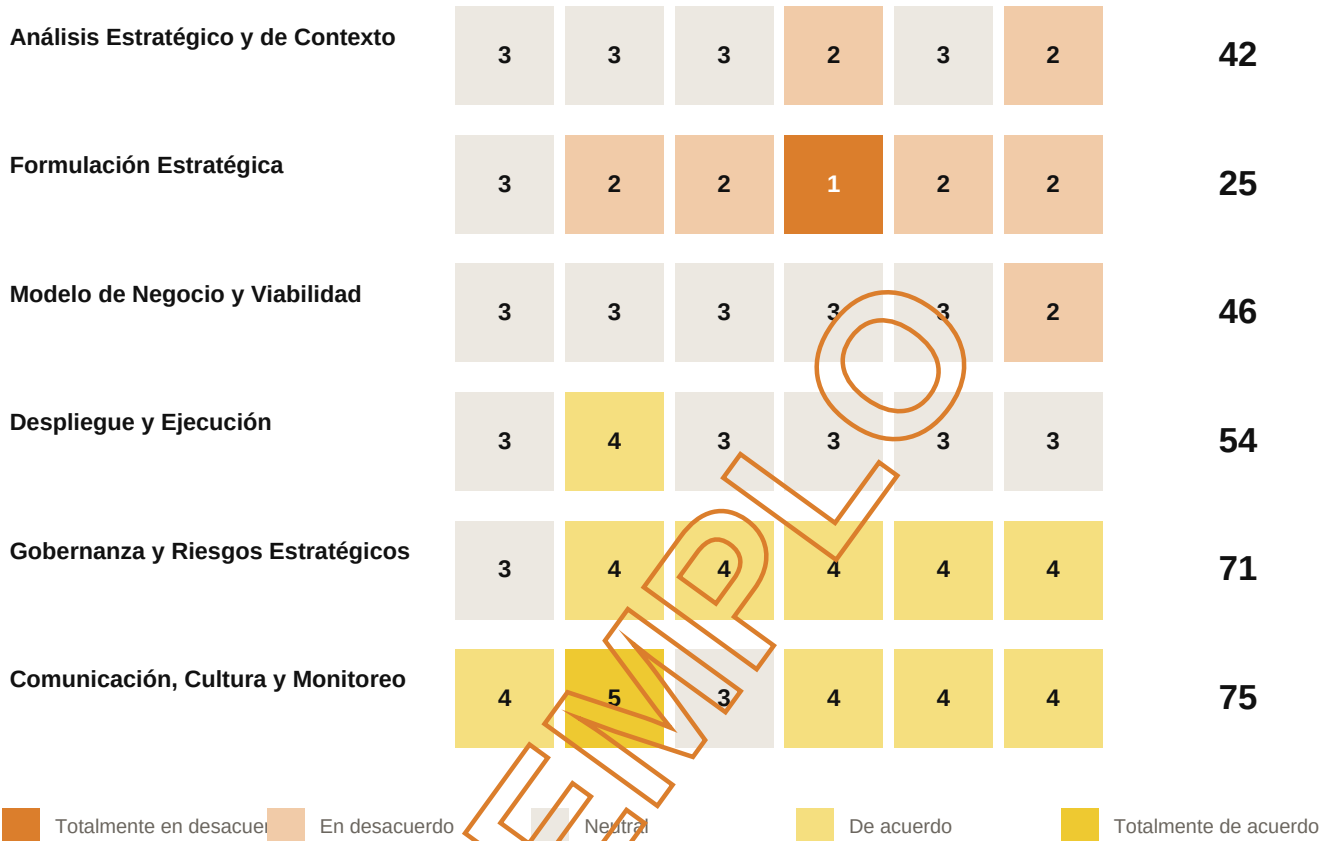
Sus pilares en relación con el promedio



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** Realizamos encuentros periódicos de alineamiento sobre la estrategia.
Comunicación, Cultura y Monitoreo
- 4** Las metas de las áreas están conectadas con las metas estratégicas.
Despliegue y Ejecución
- 4** Tratamos formalmente los conflictos de interés en las decisiones estratégicas.
Gobernanza y Riesgos Estratégicos
- 4** Realizamos un análisis detallado previo antes de grandes inversiones o adquisiciones.
Gobernanza y Riesgos Estratégicos
- 4** Definimos límites de exposición para los principales riesgos estratégicos.
Gobernanza y Riesgos Estratégicos

Donde la organización más necesita avanzar

- 1** Evaluamos alianzas, asociaciones o adquisiciones como caminos para la estrategia.
Formulación Estratégica
- 2** Tenemos claridad sobre los recursos y capacidades que sostienen nuestra competitividad.
Análisis Estratégico y de Contexto
- 2** Basamos el análisis estratégico en datos verificables.
Análisis Estratégico y de Contexto
- 2** Exploramos espacios de mercado poco disputados con propuestas de valor nuevas.
Formulación Estratégica
- 2** Los objetivos equilibran resultados financieros, clientes, procesos internos y aprendizaje.
Formulación Estratégica

Lectura por pilar

Análisis Estratégico y de Contexto

42

Atención prioritaria

Lo que este resultado suele indicar

Las decisiones estratégicas se apoyan más en la percepción de la dirección que en datos sobre mercado, clientes y competidores. Los cambios del sector suelen notarse tarde, cuando ya afectan las ventas.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Hacer un análisis del entorno externo de medio día con la dirección, registrando amenazas y oportunidades.
2. Entrevistar a diez clientes, incluidos los perdidos, para entender por qué eligen o dejan la empresa.
3. Listar las tres capacidades que más sostienen la competitividad actual y validarlas con datos.

Formulación Estratégica

25

Atención prioritaria

Lo que este resultado suele indicar

No hay una estrategia clara y registrada; cada área interpreta las prioridades a su manera. Los objetivos tienden a ser solo financieros y las oportunidades de crecimiento se evalúan caso por caso.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Escribir la estrategia en una página: objetivo a tres años, mercados atendidos y ventaja frente a los competidores.
2. Definir hasta cinco objetivos estratégicos que cubran finanzas, clientes, procesos y personas.
3. Publicar el documento de la estrategia en un lugar accesible para todas las jefaturas.

Modelo de Negocio y Viabilidad

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

La empresa calcula la viabilidad de las principales inversiones, pero las proyecciones suelen ser optimistas. El modelo de negocio se pone poco a prueba en cuanto a su capacidad de crecer sin aumentar los costos en la misma proporción.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Comparar las proyecciones de las últimas tres inversiones con el resultado real y ajustar el método.
2. Crear un escenario pesimista obligatorio en todo análisis de inversión relevante.
3. Analizar cómo se comportan los costos fijos y variables si las ventas se duplican.

Despliegue y Ejecución

54

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Las metas de las áreas están ligadas a la estrategia, pero los planes se hacen de forma aislada y compiten por las mismas personas. Los incentivos y la asignación de talento todavía no acompañan las prioridades.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Hacer una sesión conjunta de planificación entre áreas para resolver conflictos de recursos.
2. Revisar quiénes están asignados a las iniciativas prioritarias y corregir brechas de competencias.
3. Vincular parte de la remuneración variable de las jefaturas a una o dos metas estratégicas.

Gobernanza y Riesgos Estratégicos

71

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Hay reglas de decisión y algo de gestión de riesgos, pero la aplicación es irregular y depende de quién conduce el tema. La rendición de cuentas sobre resultados estratégicos es más informal que formal.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Crear una reunión trimestral de rendición de cuentas de la dirección sobre los resultados estratégicos.
2. Formalizar la declaración de conflictos de interés en toda decisión estratégica relevante.
3. Incluir la evaluación del riesgo reputacional en el modelo estándar de aprobación de proyectos.

Comunicación, Cultura y Monitoreo

75

Punto fuerte

Lo que este resultado suele indicar

Las personas entienden la estrategia, los indicadores se siguen en ciclos definidos y el monitoreo lleva a revisar supuestos. Las jefaturas saben conducir la ejecución.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Registrar las decisiones tomadas en cada revisión y verificar en el ciclo siguiente si se cumplieron.
2. Escuchar a los equipos de primera línea antes de la revisión anual de la estrategia.
3. Evitar reuniones de alineamiento repetitivas; acortarlas cuando no haya decisiones que tomar.

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 Comunicación, Cultura y Monitoreo y Gobernanza y Riesgos Estratégicos. Úselos como palanca: son el camino más corto para mejorar los pilares más bajos.

Lo que puede estar frenando el resto

Formulación Estratégica 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 Comunicación, Cultura y Monitoreo (75) y Formulación Estratégica (25). 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.

Formulación Estratégica · 25

HOY

- Misión y visión no están escritas o no se usan.
- Hay muchos objetivos sin prioridad.
- Nadie sabe qué decidió no hacer la organización.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Los objetivos están escritos, pero son genéricos.
- Las prioridades existen y cambian con frecuencia.
- Las decisiones difíciles se postergan.

Análisis Estratégico y de Contexto · 42

HOY

- El plan parte de la intuición de los directivos.
- Competidores y clientes se estudian poco.
- Los cambios de mercado llegan por sorpresa.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Hay análisis puntuales antes del ciclo de planificación.
- Los datos existen, pero están dispersos.
- Las herramientas de análisis se usan sin profundidad.

Su primera semana

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

Formulación Estratégica

DÍA 1	Reescriba la visión en una frase que cualquier persona entienda.	☐ Hecho
DÍA 2	Liste los objetivos actuales y marque los tres más importantes.	☐ Hecho
DÍA 3	Escriba dos cosas que la organización decidió no hacer este año.	☐ Hecho
DÍA 4	Defina un número meta y un plazo para el objetivo principal.	☐ Hecho
DÍA 5	Pida a dos gerentes que cuestionen una decisión estratégica actual.	☐ 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: Formulación Estratégica

1. Escribir la estrategia en una página: objetivo a tres años, mercados atendidos y ventaja frente a los competidores.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Definir hasta cinco objetivos estratégicos que cubran finanzas, clientes, procesos y personas.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Publicar el documento de la estrategia en un lugar accesible para todas las jefaturas.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 31 a 60

Foco: Análisis Estratégico y de Contexto

1. Hacer un análisis del entorno externo de medio día con la dirección, registrando amenazas y oportunidades.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Entrevistar a diez clientes, incluidos los perdidos, para entender por qué eligen o dejan la empresa.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Listar las tres capacidades que más sostienen la competitividad actual y validarlas con datos.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 61 a 90

Foco: Modelo de Negocio y Viabilidad

1. Comparar las proyecciones de las últimas tres inversiones con el resultado real y ajustar el método.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Crear un escenario pesimista obligatorio en todo análisis de inversión relevante.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Analizar cómo se comportan los costos fijos y variables si las ventas se duplican.

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.

Análisis Estratégico y de Contexto

Muestra si la organización estudia con método el mercado, los competidores, los clientes y sus propias capacidades. Una estrategia hecha sin mirar hacia afuera repite el pasado y se sorprende con cambios previsibles.

Formulación Estratégica

Evalúa si existen misión, visión, objetivos y decisiones claras sobre dónde competir y qué no hacer. Las decisiones explícitas evitan que los recursos se dispersen en demasiadas prioridades.

Modelo de Negocio y Viabilidad

Indica si la organización entiende cómo genera valor, quién paga por él y si las cuentas cierran en el mediano plazo. Una estrategia solo se sostiene cuando el modelo de negocio la financia.

Despliegue y Ejecución

Mide si los objetivos se convierten en metas, proyectos, responsables y presupuesto en cada área. Aquí es donde se pierde la mayor parte de los planes, entre el documento y el día a día.

Gobernanza y Riesgos Estratégicos

Verifica si hay instancias, roles y rutinas para decidir, revisar la estrategia y tratar riesgos relevantes. Una buena gobernanza evita que las grandes decisiones dependan de una sola persona o de la improvisación.

Comunicación, Cultura y Monitoreo

Muestra si la estrategia se comunica, se entiende y se monitorea con indicadores en rutina. Lo que no se mide ni se conversa con frecuencia deja de ser prioridad en pocas semanas.

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

AIReady Index

Si la empresa está lista para generar valor con IA.

[Conocer >](#)

ChangeReady Index

Si la empresa está lista para el próximo cambio.

[Conocer >](#)

ImpactReady Index

En qué punto está la empresa en ESG.

[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