



Informe Express

ChangeReady Index

Instrumento de evaluación: Preparación para el Cambio

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

53

ETAPA

Emergente

PERFIL

Buen plan, mala memoria

Tres fortalezas

Claridad y Necesidad del Cambio	71
Capacidad y Recursos	71
Patrocinio y Liderazgo del Cambio	50

Tres prioridades

Comunicación, Participación y Confianza	29
Historial y Cultura de Cambio	46
Valor Personal e Impacto	46

PRIMERA ACCIÓN, ESTA MISMA SEMANA

Definir una fecha fija semanal para actualizaciones sobre el cambio.

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.

53

de 100

ETAPA

Emergente

Preparación parcial: conviven elementos favorables y limitantes, y avanzar sin ajustes aumenta el riesgo de resistencia.

Las seis etapas



Lo que esta etapa pide ahora

- Reforzar la justificación del cambio con datos y una visión clara.
- Formar una coalición de patrocinio con jefes y agentes de cambio.
- Revisar ritmo, recursos y capacitación antes de acelerar.

Las respuestas se refieren al cambio que usted tenía en mente al responder.

Los seis pilares

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

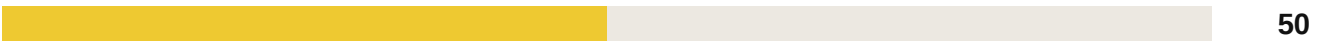
Claridad y Necesidad del Cambio

En desarrollo



Patrocinio y Liderazgo del Cambio

En desarrollo



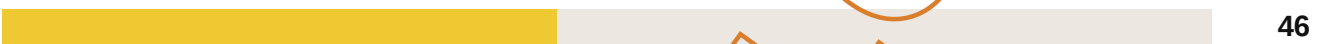
Capacidad y Recursos

En desarrollo



Valor Personal e Impacto

En desarrollo



Comunicación, Participación y Confianza

Atención prioritaria



Historial y Cultura de Cambio

En desarrollo



PUNTO MÁS FUERTE

Claridad y Necesidad del Cambio · 71

PUNTO QUE PIDE MÁS ATENCIÓN

Comunicación, Participación y Confianza · 29

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.

Buen plan, mala memoria

El cambio está bien explicado y con recursos garantizados. Eso da condiciones reales de ejecución. Se traba porque cambios anteriores dejaron desconfianza y las personas esperan el abandono.

Recomendación central

Reconocer errores pasados y mostrar entregas rápidas y visibles.

Qué formó este perfil

PILARES QUE IMPULSAN

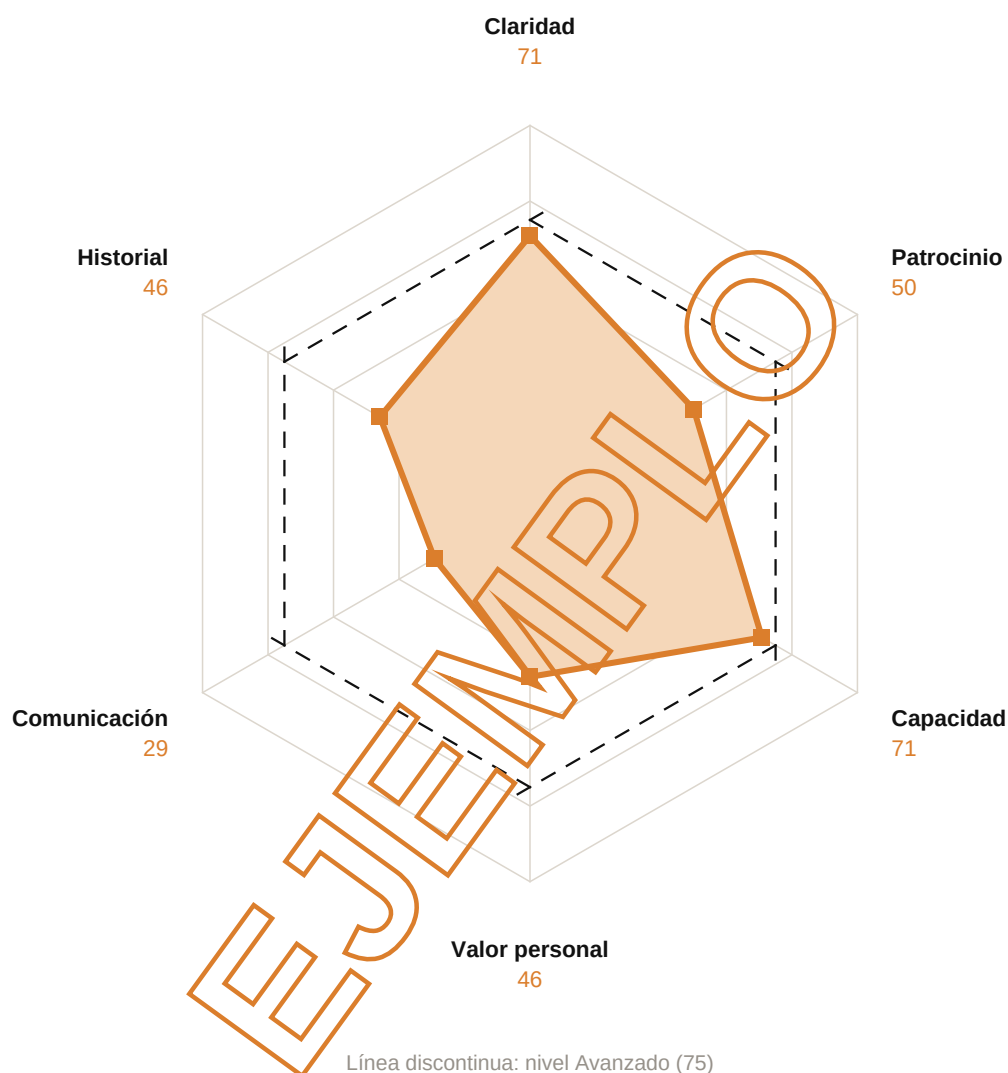
Claridad y Necesidad del Cambio		71
Capacidad y Recursos		71

PILARES QUE FRENAN

Historial y Cultura de Cambio		46
-------------------------------	------------------------	----

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.

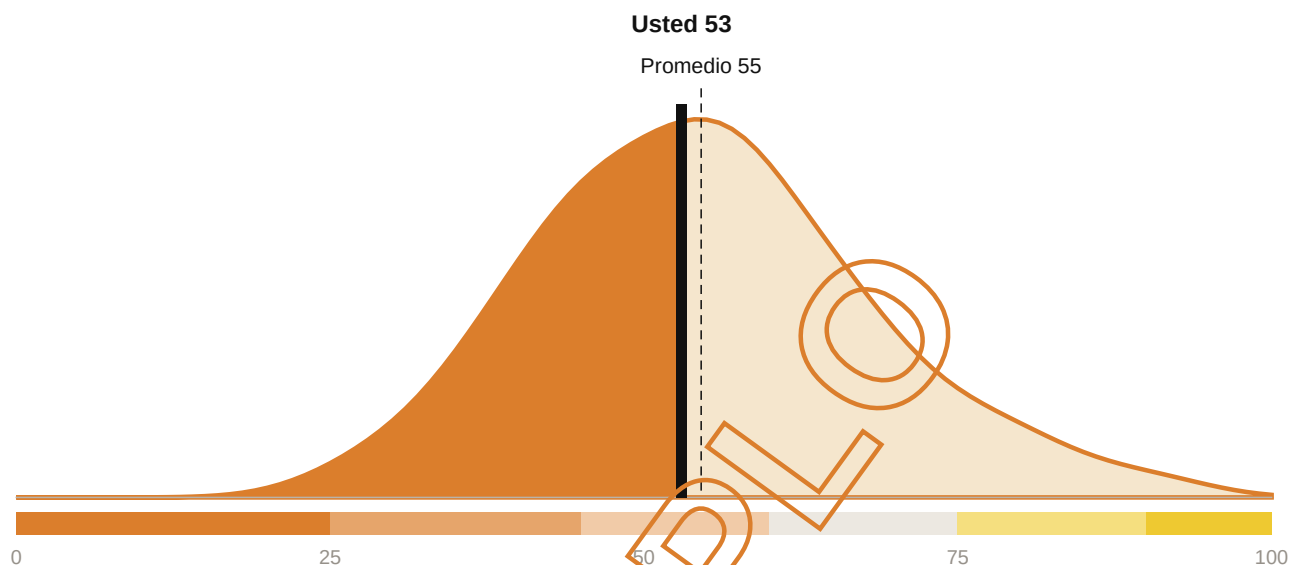


Equilibrio del perfil

Distancia entre el pilar más alto y el más bajo: 42 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 45% 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

4

Puedo explicar el cambio en pocas palabras a un colega.

Claridad y Necesidad del Cambio

4

Los equipos conocen los problemas que motivaron el cambio.

Claridad y Necesidad del Cambio

4

Creo que el cambio es la solución adecuada para los desafíos que enfrentamos.

Claridad y Necesidad del Cambio

4

Los resultados esperados del cambio tienen indicadores definidos.

Claridad y Necesidad del Cambio

4

Se explicaron a los equipos los impactos de postergar el cambio.

Claridad y Necesidad del Cambio

Donde la organización más necesita avanzar

2

Me siento seguro respecto a la continuidad de mi empleo durante el cambio.

Valor Personal e Impacto

2

Hay representantes de los equipos en los grupos que conducen el cambio.

Comunicación, Participación y Confianza

2

Mis preguntas sobre el cambio reciben respuesta en un plazo razonable.

Comunicación, Participación y Confianza

2

Las críticas constructivas al cambio se tratan como una contribución.

Comunicación, Participación y Confianza

2

El liderazgo admite errores en la conducción del cambio y los corrige.

Comunicación, Participación y Confianza

Lectura por pilar

Claridad y Necesidad del Cambio

71

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

El motivo del cambio es conocido, pero no todos están convencidos de que sea la respuesta correcta. Las metas y prioridades todavía no reflejan del todo el nuevo rumbo.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Presentar a los equipos los datos del problema original y responder las objeciones más comunes.
2. Publicar mensualmente la evolución de los indicadores del cambio en lenguaje simple.
3. Pedir a los jefes que expliquen a sus equipos qué cambia en las prioridades del área.

Patrocinio y Liderazgo del Cambio

50

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Hay patrocinio en la cúpula, pero llega de forma desigual a los jefes directos. Parte de los equipos tiene apoyo cercano y parte se queda sin respuesta.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Preparar a los jefes directos con una guía de preguntas y respuestas sobre el cambio.
2. Difundir a todos un punto de contacto por área para dudas sobre el cambio.
3. Hacer que el patrocinador comunique una vez al mes lo que ya se ajustó a partir de las críticas.

Capacidad y Recursos

71

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Existe un plan y algo de capacitación, pero la carga no se ajustó y el apoyo varía entre las áreas. Los equipos logran avanzar, con desgaste.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Mapear las áreas con mayor sobrecarga y redistribuir tareas o reforzar temporalmente esos equipos.
2. Ofrecer capacitación práctica en el propio puesto de trabajo, en sesiones cortas.
3. Agendar revisiones del plan cada cuatro semanas para incorporar lo aprendido.

Valor Personal e Impacto

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

El cambio se ve como aceptable, pero el beneficio personal todavía no está claro para todos. Algunas personas defienden el cambio y otras esperan a ver.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Mostrar ejemplos concretos de personas que obtuvieron nuevas funciones o mejores condiciones con el cambio.
2. Acordar con cada equipo qué decisiones siguen bajo su autonomía en la nueva forma de trabajar.
3. Involucrar a quienes ya defienden el cambio en conversaciones con colegas indecisos.

Comunicación, Participación y Confianza

29

Atención prioritaria

Lo que este resultado suele indicar

Las personas se enteran del cambio por rumores, sus preguntas quedan sin respuesta y las críticas se ven como oposición. La confianza en la conducción es baja.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Instituir una actualización quincenal breve sobre el avance del cambio, en el mismo canal y formato.
2. Crear un canal de preguntas con plazo de respuesta de hasta cinco días hábiles.
3. Incluir a representantes de las áreas afectadas en el grupo que planifica las próximas etapas.

Historial y Cultura de Cambio

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

El historial es mixto: algunos cambios funcionaron y otros no, y las personas esperan señales de que este va en serio. Los problemas se discuten en parte de las áreas.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Revisar en reunión de liderazgo los problemas de implementación de cada área, sin buscar culpables.
2. Incluir un indicador del cambio en la evaluación de desempeño de los jefes involucrados.
3. Difundir los hitos concluidos para mostrar que el cambio sigue avanzando.

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 Claridad y Necesidad del Cambio y Capacidad y Recursos. Úselos como palanca: son el camino más corto para mejorar los pilares más bajos.

Lo que puede estar frenando el resto

Comunicación, Participación y Confianza 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 Claridad y Necesidad del Cambio (71) y Comunicación, Participación y Confianza (29). 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.

Comunicación, Participación y Confianza · 29

HOY

- La información llega tarde o por rumores.
- Las personas no tienen dónde preguntar.
- Hay desconfianza sobre lo que se anuncia.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Hay comunicados periódicos, en una sola vía.
- Se aceptan preguntas, con respuestas lentas.
- Algunas personas participan en las decisiones.

Valor Personal e Impacto · 46

HOY

- Los beneficios son claros para algunos grupos.
- Las pérdidas se reconocen, sin respuesta concreta.
- Las personas esperan para ver antes de adherir.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Cada grupo sabe qué gana en su propio trabajo.
- Las pérdidas se trataron con acciones concretas.
- Las personas defienden el cambio entre colegas.

Su primera semana

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

Comunicación, Participación y Confianza

DÍA 1	Definir una fecha fija semanal para actualizaciones sobre el cambio.	☐ Hecho
DÍA 2	Abrir un canal para preguntas anónimas y responder en dos días.	☐ Hecho
DÍA 3	Invitar a tres personas afectadas a opinar sobre una decisión pendiente.	☐ Hecho
DÍA 4	Publicar lo que se decidió y lo que sigue abierto.	☐ Hecho
DÍA 5	Desmentir por escrito un rumor que esté circulando.	☐ 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: Comunicación, Participación y Confianza

1. Instituir una actualización quincenal breve sobre el avance del cambio, en el mismo canal y formato.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Crear un canal de preguntas con plazo de respuesta de hasta cinco días hábiles.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Incluir a representantes de las áreas afectadas en el grupo que planifica las próximas etapas.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 31 a 60

Foco: Valor Personal e Impacto

1. Mostrar ejemplos concretos de personas que obtuvieron nuevas funciones o mejores condiciones con el cambio.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Acordar con cada equipo qué decisiones siguen bajo su autonomía en la nueva forma de trabajar.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Involucrar a quienes ya defienden el cambio en conversaciones con colegas indecisos.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 61 a 90

Foco: Historial y Cultura de Cambio

1. Revisar en reunión de liderazgo los problemas de implementación de cada área, sin buscar culpables.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Incluir un indicador del cambio en la evaluación de desempeño de los jefes involucrados.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Difundir los hitos concluidos para mostrar que el cambio sigue avanzando.

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.

Claridad y Necesidad del Cambio

Claridad y necesidad del cambio indica si las personas entienden qué va a cambiar, por qué y qué pasa si nada cambia. Sin un motivo claro, el cambio parece un capricho y encuentra resistencia.

Patrocinio y Liderazgo del Cambio

Patrocinio y liderazgo del cambio mide si la alta dirección y los gerentes directos apoyan el cambio de forma visible y coherente. Los equipos observan lo que los líderes hacen, no solo lo que dicen.

Capacidad y Recursos

Capacidad y recursos evalúa si hay tiempo, personas, presupuesto y preparación para ejecutar el cambio junto con la rutina. Un cambio sin recursos se vuelve sobrecarga y pierde calidad.

Valor Personal e Impacto

Valor personal e impacto muestra si las personas perciben lo que ganan o pierden con el cambio en su propio trabajo. Quien ve un beneficio personal adhiere con más facilidad.

Comunicación, Participación y Confianza

Comunicación, participación y confianza verifica si la información llega con frecuencia, si las personas son escuchadas y si confían en lo que reciben. El silencio abre espacio a los rumores.

Historial y Cultura de Cambio

Historial y cultura de cambio mide cómo se condujeron y se recuerdan los cambios anteriores. Las malas experiencias del pasado aumentan la desconfianza sobre el cambio actual.

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

Culture Compass

Si la cultura del día a día ayuda o frena la estrategia.

[Conocer >](#)

LeadScope Self

Cómo lidera hoy y qué desarrollar primero.

[Conocer >](#)

StrategyFit Index

Si la estrategia está saliendo del papel.

[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