



Informe Express

Innovability Score

Instrumento de evaluación: Cultura de Innovación

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

56

ETAPA

Emergente

PERFIL

**Muchas conexiones,
poca entrega**

Tres fortalezas

	Liderazgo y Estrategia
	Redes y Colaboración
	Cultura y Comportamiento

79

75

50

Tres prioridades

	Competencias y Capacitación	25
	Resultados e Impacto	46
	Procesos y Agilidad	50

PRIMERA ACCIÓN, ESTA MISMA SEMANA

Vea con el equipo un video corto sobre prototipado rápido.

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.

56

de 100

ETAPA

Emergente

Conviven elementos que impulsan y que limitan; cultura en transición.

Las seis etapas



Lo que esta etapa pide ahora

- Definir prioridades y patrocinio formal para la innovación.
- Crear un embudo simple de ideas y ejecutar un piloto.
- Dar visibilidad a los primeros resultados para generar compromiso.

Los seis pilares

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

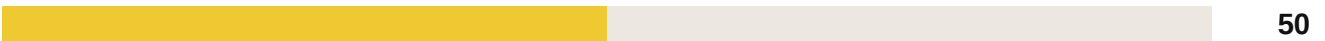
Liderazgo y Estrategia

Punto fuerte



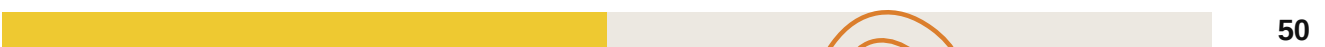
Cultura y Comportamiento

En desarrollo



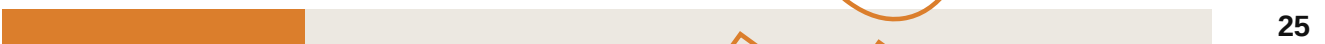
Procesos y Agilidad

En desarrollo



Competencias y Capacitación

Atención prioritaria



Redes y Colaboración

Punto fuerte



Resultados e Impacto

En desarrollo



PUNTO MÁS FUERTE

Liderazgo y Estrategia · 79

PUNTO QUE PIDE MÁS ATENCIÓN

Competencias y Capacitación · 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.

Muchas conexiones, poca entrega

La organización conversa con facilidad con startups, universidades y otras áreas. Eso trae referencias y oportunidades nuevas. Las alianzas se detienen antes de convertirse en prueba porque faltan método y etapas claras.

Recomendación central

Elegir dos alianzas y conducir las por un proceso de prueba con plazo.

Qué formó este perfil

PILARES QUE IMPULSAN

Redes y Colaboración		75
----------------------	------------------------	----

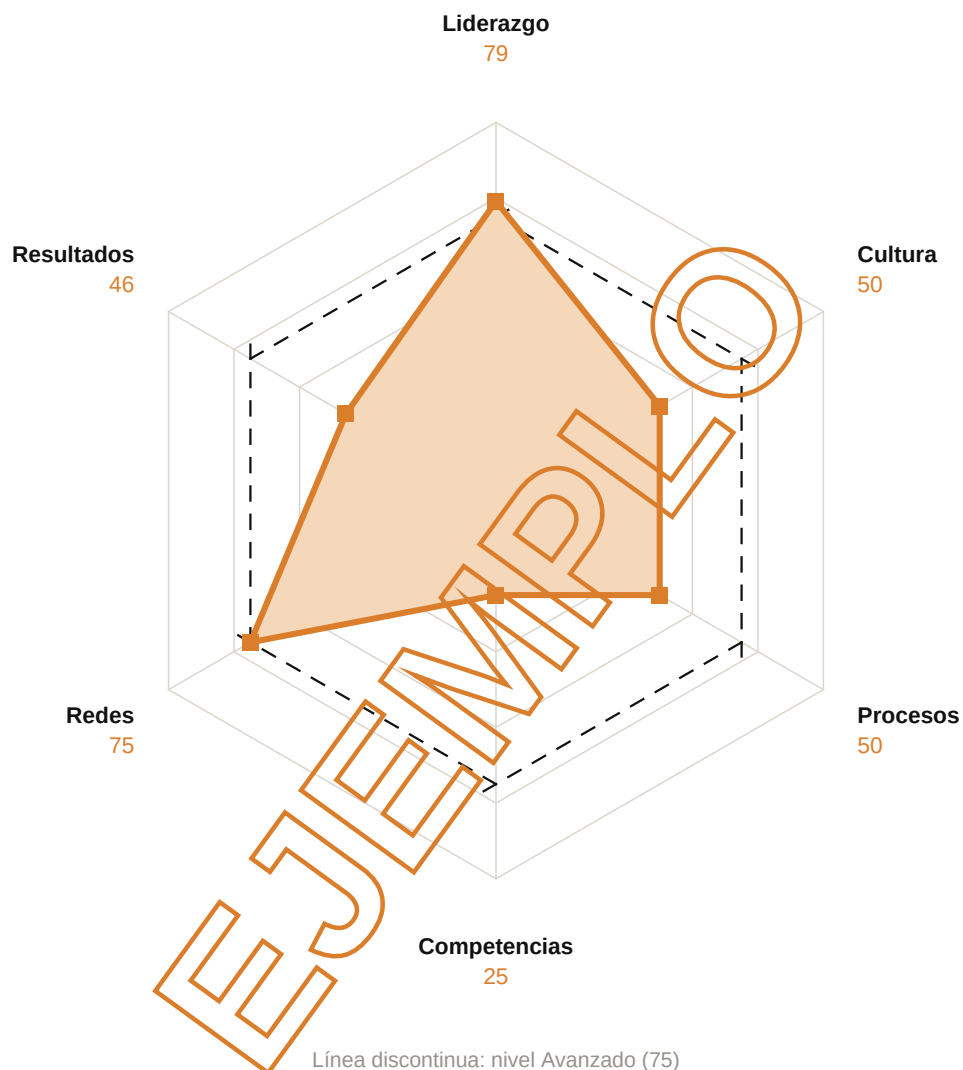
PILARES QUE FRENAN

Procesos y Agilidad		50
---------------------	------------------------	----

Competencias y Capacitación		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.

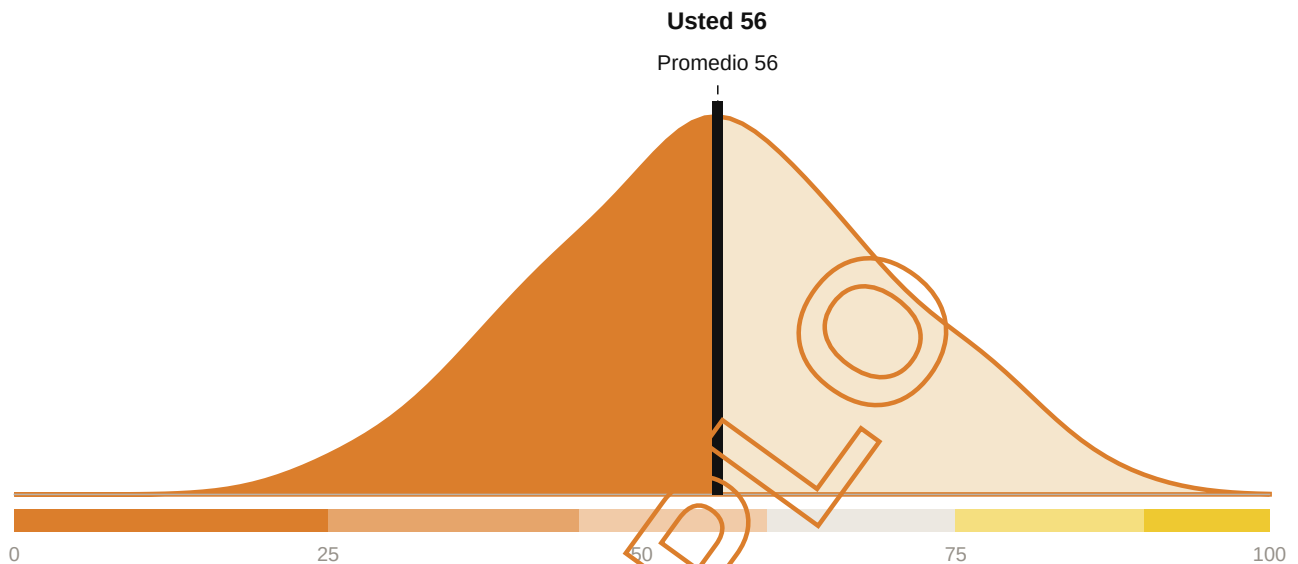


Equilibrio del perfil

Distancia entre el pilar más alto y el más bajo: 54 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 48% 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** El liderazgo trata la tolerancia a fallas bien intencionadas como parte de la estrategia de innovación.
Liderazgo y Estrategia
- 4** Existen indicadores formales para dar seguimiento a los resultados de la innovación.
Liderazgo y Estrategia
- 4** La alta dirección apoya proyectos de innovación que implican riesgo calculado.
Liderazgo y Estrategia
- 4** El consejo o la dirección da seguimiento periódico al desempeño innovador de la empresa.
Liderazgo y Estrategia
- 4** La empresa mantiene un portafolio equilibrado entre proyectos incrementales y proyectos de ruptura.
Liderazgo y Estrategia

Donde la organización más necesita avanzar

- 2** Los equipos de innovación tienen autonomía para tomar decisiones operativas sin múltiples aprobaciones.
Procesos y Agilidad
- 2** Existe un plan de sucesión que considera competencias relacionadas con la innovación.
Competencias y Capacitación
- 2** Los programas de capacitación en innovación se evalúan en cuanto a su efectividad.
Competencias y Capacitación
- 2** Existen programas de mentoría orientados al desarrollo de competencias para innovar.
Competencias y Capacitación
- 2** El aprendizaje práctico (learning by doing) se valora en los proyectos de innovación.
Competencias y Capacitación

Lectura por pilar

Liderazgo y Estrategia

79

Punto fuerte

Lo que este resultado suele indicar

El liderazgo define prioridades claras, patrocina proyectos con riesgo y da seguimiento regular a los resultados. El cuidado ahora es no concentrar todas las decisiones en la cúpula ni perder foco con demasiados temas.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Revisar las prioridades de innovación cada semestre y retirar explícitamente los temas que perdieron relevancia.
2. Delegar las decisiones de rutina de los proyectos a los líderes de equipo, manteniendo en la dirección solo las de inversión.
3. Preparar sucesores para los patrocinadores actuales, evitando que la agenda dependa de pocas personas.

Cultura y Comportamiento

50

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Hay apertura en algunos equipos, pero depende mucho del gerente de cada área. Los errores se toleran en parte y el reconocimiento por innovación se concentra en pocas personas.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Capacitar a los mandos medios para conducir conversaciones sobre errores sin buscar culpables.
2. Invitar a personas de distintos niveles a las reuniones de evaluación de ideas, con rotación trimestral.
3. Ampliar el reconocimiento a los equipos de apoyo y operación, no solo a quienes lideran proyectos.

Procesos y Agilidad

50

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Existe algún proceso, pero se sigue de manera desigual y se revisa poco. Los equipos ganan velocidad en algunas etapas y se traban en aprobaciones o en el paso a la operación.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Medir el tiempo promedio entre la aprobación de una idea y la primera prueba, y definir una meta de reducción.
2. Adoptar tableros visuales (Kanban) en los proyectos de innovación con una revisión semanal de quince minutos.
3. Revisar el proceso cada trimestre con los propios equipos, eliminando etapas que no aportan decisiones.

Competencias y Capacitación

25

Atención prioritaria

Lo que este resultado suele indicar

La empresa no sabe qué habilidades le faltan para innovar y la capacitación, cuando existe, es puntual. Las mismas pocas personas son convocadas a todos los proyectos nuevos.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Listar las cinco competencias más necesarias para los proyectos de innovación previstos y evaluar quién ya las domina.
2. Formar duplas de mentoría entre personas con experiencia en proyectos y colaboradores interesados, con encuentros quincenales.
3. Incluir al menos una persona nueva en cada proyecto de innovación para que aprenda en la práctica.

Redes y Colaboración

75

Punto fuerte

Lo que este resultado suele indicar

La empresa colabora bien con socios externos y las prácticas circulan entre áreas. El riesgo es acumular alianzas sin resultados o depender demasiado de terceros para innovar.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Revisar el portafolio de alianzas cada semestre y cerrar las que no generaron resultados medibles.
2. Asegurar que cada alianza transfiera conocimiento al equipo interno, registrando lo aprendido.
3. Asumir un rol de liderazgo en una iniciativa sectorial, compartiendo prácticas sin exponer información estratégica.

Resultados e Impacto

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Algunos resultados se miden, pero los indicadores mezclan proyectos de distinta naturaleza y el vínculo con el cliente es poco claro. Las lecciones aprendidas existen, pero están dispersas.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Separar los indicadores de proyectos incrementales y de ruptura, con metas y plazos de retorno distintos.
2. Verificar con los clientes, en cada entrega relevante, si la innovación resolvió el problema que motivó el proyecto.
3. Centralizar las lecciones aprendidas en un repositorio único y consultarlo al inicio de cada nuevo proyecto.

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 Liderazgo y Estrategia y Redes y Colaboración. Úselos como palanca: son el camino más corto para mejorar los pilares más bajos.

Lo que puede estar frenando el resto

Competencias y Capacitación 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 Liderazgo y Estrategia (79) y Competencias y Capacitación (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.

Competencias y Capacitación · 25

HOY

- Pocas personas conocen métodos de innovación.
- Las soluciones se definen antes de entender el problema.
- No hay capacitación en el tema.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Algunos profesionales dominan métodos e impulsan proyectos.
- Las capacitaciones ocurren de forma puntual.
- Se hacen prototipos sin validación con usuarios.

Resultados e Impacto · 46

HOY

- Algunos resultados se miden, otros se estiman.
- Las ganancias aparecen en casos aislados.
- Los indicadores se revisan de vez en cuando.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- La innovación representa parte de los ingresos o del ahorro.
- Los indicadores se monitorean en rutina.
- Los resultados orientan dónde invertir después.

Su primera semana

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

Competencias y Capacitación

DÍA 1	Vea con el equipo un video corto sobre prototipado rápido.	☐ Hecho
DÍA 2	Pida a cada persona que mencione una habilidad que le gustaría desarrollar.	☐ Hecho
DÍA 3	Haga un prototipo en papel de una mejora en 40 minutos.	☐ Hecho
DÍA 4	Converse con un cliente durante 20 minutos sobre un problema real suyo.	☐ Hecho
DÍA 5	Indique quién en el equipo puede enseñar un método a los demás.	☐ 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: Competencias y Capacitación

1. Listar las cinco competencias más necesarias para los proyectos de innovación previstos y evaluar quién ya las domina.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Formar duplas de mentoría entre personas con experiencia en proyectos y colaboradores interesados, con encuentros quincenales.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Incluir al menos una persona nueva en cada proyecto de innovación para que aprenda en la práctica.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 31 a 60

Foco: Resultados e Impacto

1. Separar los indicadores de proyectos incrementales y de ruptura, con metas y plazos de retorno distintos.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Verificar con los clientes, en cada entrega relevante, si la innovación resolvió el problema que motivó el proyecto.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Centralizar las lecciones aprendidas en un repositorio único y consultarlo al inicio de cada nuevo proyecto.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

Días 61 a 90

Foco: Cultura y Comportamiento

1. Capacitar a los mandos medios para conducir conversaciones sobre errores sin buscar culpables.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

2. Invitar a personas de distintos niveles a las reuniones de evaluación de ideas, con rotación trimestral.

Responsable: _____ Plazo: ____/____

3. Ampliar el reconocimiento a los equipos de apoyo y operación, no solo a quienes lideran proyectos.

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.

Liderazgo y Estrategia

Muestra si el liderazgo define hacia dónde debe ir la innovación y reserva tiempo, presupuesto y atención para ello. Sin esa dirección, las buenas ideas compiten con la rutina y casi siempre pierden.

Cultura y Comportamiento

Indica si las personas se sienten seguras para proponer, cuestionar y equivocarse al probar algo nuevo. La cultura decide si una idea se dice en voz alta o se guarda.

Procesos y Agilidad

Evalúa si existe un camino claro para captar, seleccionar y probar ideas con rapidez. Sin proceso, la innovación depende de héroes y no se repite.

Competencias y Capacitación

Mide si los equipos dominan métodos para entender problemas, prototipar y validar soluciones. Personas preparadas convierten la intención en experimentos bien hechos.

Redes y Colaboración

Verifica si la organización intercambia conocimiento entre áreas y con clientes, startups, universidades y proveedores. Muchas de las ideas que funcionan nacen fuera del propio equipo.

Resultados e Impacto

Muestra si la innovación genera resultados medidos, como ingresos nuevos, ahorro o mejor experiencia del cliente. Sin resultados visibles, el apoyo a la innovación pierde fuerza en el primer recorte de presupuesto.

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

Innovator Profile

Cómo convierte ideas en resultados en el trabajo.

[Conocer >](#)

Culture Compass

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

[Conocer >](#)

AIReady Index

Si la empresa está lista para generar valor con IA.

[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