



Relatório Express

Innovability Score

Instrumento de avaliação: Cultura de Inovação

EXEMPLO

PREPARADO PARA

Maria Exemplo

Diretora de Operações · Empresa Exemplo S.A.

Data: 13/10/2026 · Pedido: EXEMPLO

Antes de ler

Este é um relatório de exemplo, criado com respostas e dados fictícios para mostrar o formato e o conteúdo da entrega.

Os índices, estágios, perfis, comparações e recomendações não descrevem nenhuma pessoa ou empresa real e não devem ser usados para decisões.

O relatório oficial é gerado com as respostas de quem compra a avaliação, sem marca d'água, e é enviado para o e-mail informado no pedido.

Conheça os produtos em www.ideavus.com.br/loja

EXEMPLO

Resumo

O essencial deste relatório em uma página.

ÍNDICE

56

ESTÁGIO

Emergente

PERFIL

**Muitas conexões,
pouca entrega**

Três forças

Liderança e Estratégia
Redes e Colaboração
Cultura e Comportamento

79

75

50

Três prioridades

Competências e Capacitação	25
Resultados e Impacto	46
Processos e Agilidade	50

PRIMEIRA AÇÃO, AINDA ESTA SEMANA

Assista com a equipe a um vídeo curto sobre prototipagem rápida.

Seu resultado

O índice vai de 0 a 100 e resume sua leitura sobre os seis pilares do instrumento de avaliação. O estágio indica em que ponto do caminho de maturidade a organização se encontra hoje.

56

de 100

ESTÁGIO

Emergente

Elementos promotores e limitantes convivem; cultura em transição.

Os seis estágios



O que este estágio pede agora

- Definir prioridades e patrocínio formal para a inovação.
- Criar um funil simples de ideias e rodar um piloto.
- Dar visibilidade aos primeiros resultados para gerar engajamento.

Os seis pilares

Cada barra mostra o resultado do pilar de 0 a 100. A cor indica onde concentrar a atenção.

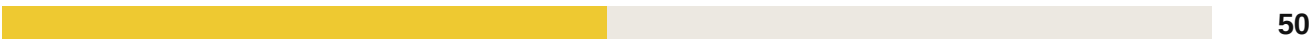
Liderança e Estratégia

Ponto forte



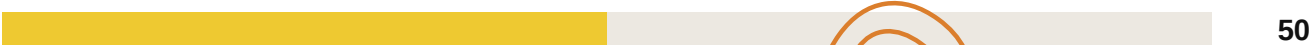
Cultura e Comportamento

Em desenvolvimento



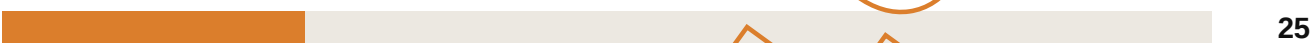
Processos e Agilidade

Em desenvolvimento



Competências e Capacitação

Atenção prioritária



Redes e Colaboração

Ponto forte



Resultados e Impacto

Em desenvolvimento



PONTO MAIS FORTE

Liderança e Estratégia · 79

PONTO QUE PEDE MAIS ATENÇÃO

Competências e Capacitação · 25

O perfil da organização

A combinação dos pilares forma um padrão de funcionamento da organização, na sua leitura. Ele descreve como ela tende a agir hoje, e pode mudar.

Muitas conexões, pouca entrega

A organização conversa com startups, universidades e outras áreas com facilidade. Isso traz referências e oportunidades novas. As parcerias param antes de virar teste porque faltam método e etapas claras.

Recomendação central

Escolher duas parcerias e conduzi-las por um processo de teste com prazo.

O que formou este perfil

PILARES QUE PUXAM

Redes e Colaboração

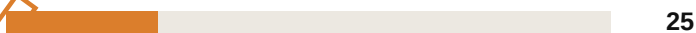


PILARES QUE SEGURAM

Processos e Agilidade

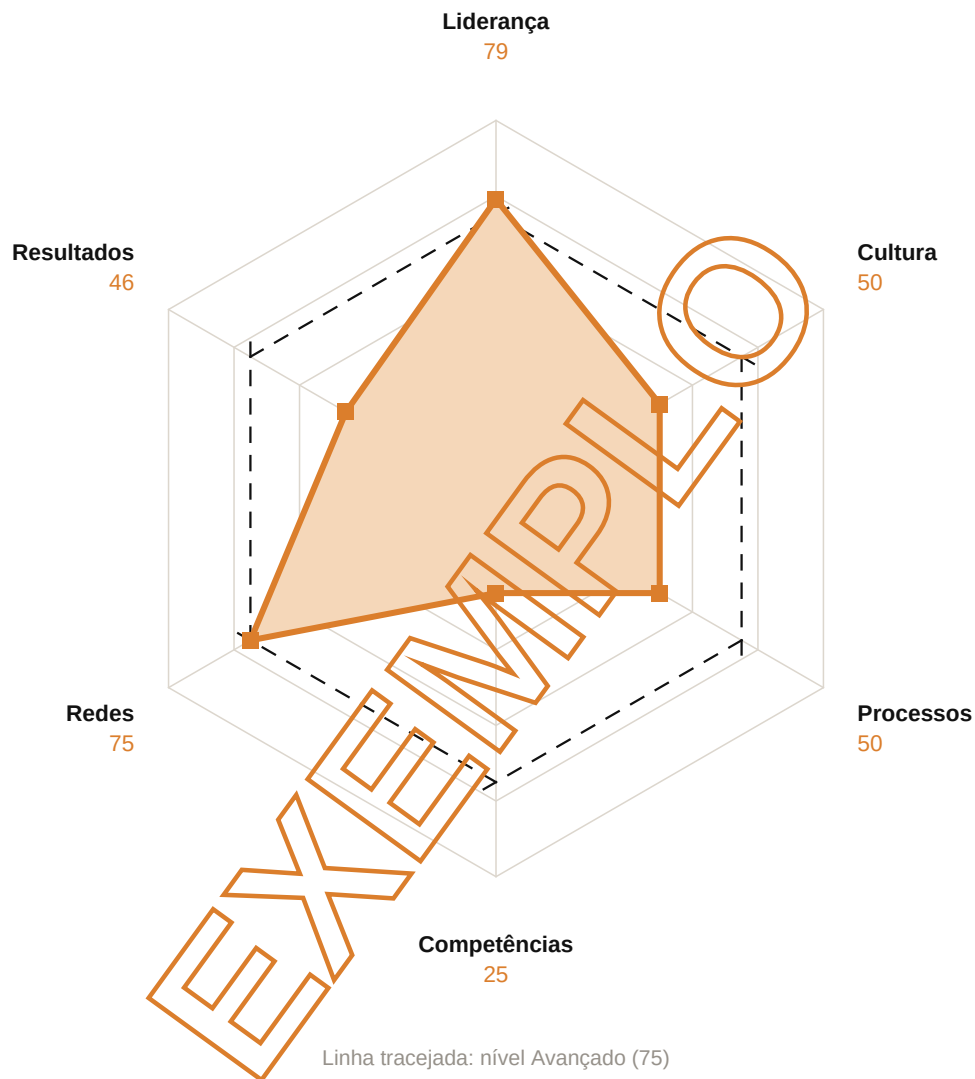


Competências e Capacitação



Seu perfil em radar

O desenho mostra o formato do perfil da organização na sua leitura. Pontas e recuos indicam onde ela se apoia e onde há espaço para crescer.

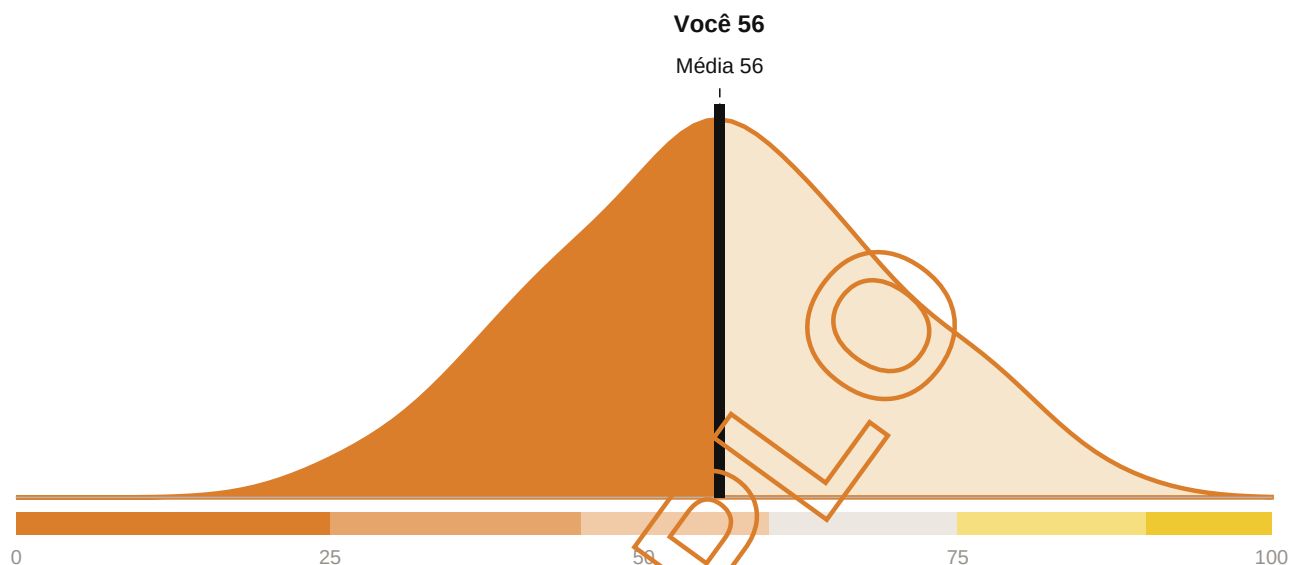


Equilíbrio do perfil

Distância entre o pilar mais alto e o mais baixo: 54 pontos. Perfil com contrastes fortes: um ou dois pilares estão bem abaixo dos demais e tendem a limitar o resultado dos outros. Comece por eles.

Como você se compara

A curva mostra como se distribuem os índices de quem já respondeu a este instrumento. O marcador indica a sua posição.



Seu índice está acima de 48% dos respondentes.

Base de comparação: 240 respondentes. Exemplo com base fictícia, apenas para demonstração.

Seus pilares em relação à média



A comparação mostra posição relativa, não qualidade absoluta. Bases de comparação mudam com o tempo e com o perfil de quem responde.

Mapa de calor das suas respostas

Cada quadrado é uma afirmação, organizada por pilar. As cores vão do laranja (discordo) ao dourado (concordo) e mostram onde o resultado de cada pilar se concentra.



Afirmações em destaque

As afirmações com as respostas mais altas e mais baixas. Elas ajudam a transformar o índice em exemplos concretos do dia a dia.

Onde a organização está mais firme

- 5** A liderança trata a tolerância a falhas bem-intencionadas como parte da estratégia de inovação.
Liderança e Estratégia
- 4** Existem indicadores formais para acompanhar os resultados da inovação.
Liderança e Estratégia
- 4** A alta gestão apoia projetos de inovação que envolvem risco calculado.
Liderança e Estratégia
- 4** O conselho ou a diretoria acompanha periodicamente o desempenho inovador da empresa.
Liderança e Estratégia
- 4** A empresa mantém um portfólio equilibrado entre projetos incrementais e projetos de ruptura.
Liderança e Estratégia

Onde a organização mais precisa avançar

- 2** Times de inovação têm autonomia para tomar decisões operacionais sem múltiplas aprovações.
Processos e Agilidade
- 2** Existe plano de sucessão que considera competências relacionadas à inovação.
Competências e Capacitação
- 2** Os programas de capacitação em inovação são avaliados quanto à sua efetividade.
Competências e Capacitação
- 2** Existem programas de mentoria voltados ao desenvolvimento de competências inovadoras.
Competências e Capacitação
- 2** O aprendizado prático (learning by doing) é valorizado nos projetos de inovação.
Competências e Capacitação

Leitura por pilar

Liderança e Estratégia

79

Ponto forte

O que este resultado costuma indicar

A liderança define prioridades claras, patrocina projetos com risco e acompanha resultados com regularidade. O cuidado agora é não concentrar todas as decisões no topo nem perder foco com temas demais.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Revisar as prioridades de inovação a cada semestre e retirar explicitamente os temas que perderam relevância.
2. Delegar decisões de rotina dos projetos aos líderes de time, mantendo na diretoria apenas decisões de investimento.
3. Preparar sucessores para os patrocinadores atuais, evitando que a agenda dependa de poucas pessoas.

Cultura e Comportamento

50

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

Há abertura em algumas equipes, mas ela depende muito do gestor de cada área. Erros são tolerados em parte e o reconhecimento por inovação fica concentrado em poucas pessoas.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Treinar os gestores intermediários em como conduzir conversas sobre erros sem buscar culpados.
2. Convidar pessoas de diferentes níveis para as reuniões de avaliação de ideias, com rodízio trimestral.
3. Ampliar o reconhecimento para equipes de apoio e operação, não apenas para quem lidera projetos.

Processos e Agilidade

50

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

Existe algum processo, mas ele é seguido de forma desigual e pouco revisado. Os times ganham velocidade em algumas etapas e travam em aprovações ou na passagem para a operação.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Medir o tempo médio entre a aprovação de uma ideia e o primeiro teste, e definir uma meta de redução.
2. Adotar quadros visuais (Kanban) nos projetos de inovação com revisão semanal de quinze minutos.
3. Revisar o processo a cada trimestre com os próprios times, eliminando etapas que não agregam decisão.

Competências e Capacitação

25

Atenção prioritária

O que este resultado costuma indicar

A empresa não sabe quais habilidades faltam para inovar e a capacitação, quando existe, é pontual. As mesmas poucas pessoas são chamadas para todos os projetos novos.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Listar as cinco competências mais necessárias para os projetos de inovação previstos e avaliar quem já as domina.
2. Formar duplas de mentoria entre pessoas experientes em projetos e colaboradores interessados, com encontros quinzenais.
3. Incluir pelo menos uma pessoa nova em cada projeto de inovação para aprender na prática.

Redes e Colaboração

75

Ponto forte

O que este resultado costuma indicar

A empresa colabora bem com parceiros externos e as práticas circulam entre áreas. O risco é acumular parcerias sem resultado ou depender demais de terceiros para inovar.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Revisar o portfólio de parcerias a cada semestre e encerrar as que não geraram resultado mensurável.
2. Garantir que cada parceria transfira conhecimento para a equipe interna, com registro do que foi aprendido.
3. Assumir um papel de liderança em uma iniciativa setorial, compartilhando práticas sem expor informações estratégicas.

Resultados e Impacto

46

Em desenvolvimento

O que este resultado costuma indicar

Alguns resultados são medidos, mas os indicadores misturam projetos de naturezas diferentes e a ligação com o cliente é pouco clara. Lições aprendidas existem, mas ficam dispersas.

Ações recomendadas para os próximos 90 dias

1. Separar os indicadores de projetos incrementais e de ruptura, com metas e prazos de retorno diferentes.
2. Verificar com clientes, em cada entrega relevante, se a inovação resolveu o problema que motivou o projeto.
3. Centralizar as lições aprendidas em um repositório único e consultá-lo no início de cada novo projeto.

O que o seu conjunto de resultados indica

Mais do que cada pilar isolado, a combinação entre eles diz muito sobre o que fazer primeiro.

Forças para usar a seu favor

Seus pilares mais altos são Liderança e Estratégia e Redes e Colaboração. Use essas forças como alavanca: elas são o caminho mais curto para melhorar os pilares mais baixos.

O que pode estar segurando o resto

Competências e Capacitação é o pilar com menor resultado. Quando um pilar fica muito abaixo dos outros, ele costuma limitar o efeito de tudo o que já funciona bem.

Combinação que merece atenção

A maior distância está entre Liderança e Estratégia (79) e Competências e Capacitação (25). Use o primeiro para apoiar o desenvolvimento do segundo nas próximas semanas.

Consistência das respostas

Suas respostas variam pouco dentro de cada pilar. O resultado de cada pilar é uma boa síntese do que você marcou.

EXEMPLO

Do estágio atual ao próximo

Para os dois pilares com menor resultado, como costuma ser o dia a dia no nível atual e como passa a ser no próximo nível.

Competências e Capacitação · 25

HOJE

- Poucas pessoas conhecem métodos de inovação.
- Soluções são definidas antes de entender o problema.
- Não há capacitação no tema.

NO PRÓXIMO NÍVEL

- Alguns profissionais dominam métodos e puxam projetos.
- Treinamentos ocorrem de forma pontual.
- Protótipos são feitos, sem validação com usuários.

Resultados e Impacto · 46

HOJE

- Alguns resultados são medidos, outros estimados.
- Os ganhos aparecem em casos isolados.
- Os indicadores são revisados de vez em quando.

NO PRÓXIMO NÍVEL

- A inovação responde por parte da receita ou economia.
- Indicadores são acompanhados em rotina.
- Resultados orientam onde investir a seguir.

Sua primeira semana

Pequenas ações para começar já, ligadas ao pilar que mais pede atenção. Cada uma leva menos de uma hora.

Competências e Capacitação

DIA 1	Assista com a equipe a um vídeo curto sobre prototipagem rápida.	☐ Feito
DIA 2	Peça a cada pessoa que cite uma habilidade que gostaria de desenvolver.	☐ Feito
DIA 3	Faça um protótipo em papel de uma melhoria em 40 minutos.	☐ Feito
DIA 4	Converse com um cliente por 20 minutos sobre um problema real dele.	☐ Feito
DIA 5	Indique quem na equipe pode ensinar um método aos demais.	☐ Feito

Plano de 90 dias

Um plano em três ondas, começando pelos pilares com menor resultado. Preencha responsável e prazo e revise o andamento a cada 30 dias.

Dias 1 a 30

Foco: Competências e Capacitação

1. Listar as cinco competências mais necessárias para os projetos de inovação previstos e avaliar quem já as domina.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

2. Formar duplas de mentoria entre pessoas experientes em projetos e colaboradores interessados, com encontros quinzenais.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

3. Incluir pelo menos uma pessoa nova em cada projeto de inovação para aprender na prática.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

Dias 31 a 60

Foco: Resultados e Impacto

1. Separar os indicadores de projetos incrementais e de ruptura, com metas e prazos de retorno diferentes.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

2. Verificar com clientes, em cada entrega relevante, se a inovação resolveu o problema que motivou o projeto.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

3. Centralizar as lições aprendidas em um repositório único e consultá-lo no início de cada novo projeto.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

Dias 61 a 90

Foco: Cultura e Comportamento

1. Treinar os gestores intermediários em como conduzir conversas sobre erros sem buscar culpados.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

2. Convidar pessoas de diferentes níveis para as reuniões de avaliação de ideias, com rodízio trimestral.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

3. Ampliar o reconhecimento para equipes de apoio e operação, não apenas para quem lidera projetos.

Responsável: _____ Prazo: ____/____/____

Acompanhamento e reflexão

Use esta página para registrar o que mudou. Volte a ela aos 30, 60 e 90 dias.

1. Qual resultado deste relatório mais surpreende a liderança, e por quê?

2. Que situação recente mostra bem o pilar mais forte da organização?

3. O que impede hoje o avanço no pilar mais baixo?

4. Com quem este relatório precisa ser discutido nas próximas duas semanas?

5. Como saberemos, daqui a 90 dias, que houve evolução?

Checkpoint	O que fiz	O que mudou	Próximo passo
30 dias			
60 dias			
90 dias			

Glossário dos pilares

O que cada pilar significa e por que ele importa.

Liderança e Estratégia

Mostra se a liderança define para onde a inovação deve ir e reserva tempo, verba e atenção para isso. Sem essa direção, as boas ideias competem com a rotina e quase sempre perdem.

Cultura e Comportamento

Indica se as pessoas se sentem seguras para propor, questionar e errar ao testar algo novo. É a cultura que decide se uma ideia é dita em voz alta ou guardada.

Processos e Agilidade

Avalia se existe um caminho claro para captar, selecionar e testar ideias com rapidez. Sem processo, a inovação depende de heróis e não se repete.

Competências e Capacitação

Mede se as equipes dominam métodos para entender problemas, prototipar e validar soluções. Gente preparada transforma intenção em experimentos bem feitos.

Redes e Colaboração

Verifica se a organização troca conhecimento entre áreas e com clientes, startups, universidades e fornecedores. Boa parte das ideias que funcionam nasce fora do próprio time.

Resultados e Impacto

Mostra se a inovação gera resultados medidos, como receita nova, economia ou melhor experiência do cliente. Sem resultado visível, o apoio à inovação perde força no primeiro corte de orçamento.

Seus próximos passos

Um relatório mostra o retrato de hoje. A evolução aparece quando você mede de novo.

Refaça esta avaliação a cada 6 meses

Comportamentos e práticas mudam com o tempo. Reaplique duas vezes por ano, sugerimos por volta de abril de 2027 e outubro de 2027, e o novo relatório mostra a sua evolução pilar a pilar em relação a este.

[Refazer a avaliação](#)

Avaliações que complementam esta

Innovator Profile

Como você transforma ideias em resultado no trabalho.

[Conhecer >](#)

Culture Compass

Se a cultura do dia a dia ajuda ou atrapalha a estratégia.

[Conhecer >](#)

AIReady Index

Se a empresa está pronta para gerar valor com IA.

[Conhecer >](#)

Quer a leitura da empresa inteira?

Com várias pessoas respondendo, o diagnóstico mostra onde a organização está, as diferenças entre áreas e um plano de ação para a liderança.

[Diagnósticos para a empresa](#)

Limites desta leitura e próximos passos

Este relatório mostra a visão de uma pessoa. Ele é ótimo para abrir a conversa, mas não substitui a leitura da equipe.

Na avaliação completa, a Ideavus aplica o instrumento com várias pessoas e entrega o mapa por área, as diferenças de percepção entre liderança e equipes, a comparação com organizações parecidas e o plano de ação construído com vocês.

Para comparar a evolução, responda novamente daqui a seis meses usando o mesmo critério: pense na organização como ela funciona hoje, não como deveria funcionar.

Quer este retrato com toda a equipe?

Fale com a Ideavus: contato@ideavus.com.br · www.ideavus.com.br

EXEMPLO