



---

**Evaluación Personal**

# Innovator Profile

Perfil Innovador

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](http://www.ideavus.com.br/es/loja)

EJEMPLO

## Resumen

Lo esencial de este informe en una página.

ÍNDICE

**51**

ETAPA

**En desarrollo**

PERFIL

**Articulador de ejecución**

### Tres fortalezas

Defensa y movilización de apoyo  
Generación de ideas  
Implementación

**75**

**67**

**50**

### Tres prioridades

Exploración de oportunidades  
Autoeficacia creativa y aprendizaje  
Experimentación

**25**

**46**

**46**

PRIMERA ACCIÓN, ESTA MISMA SEMANA

**Anote tres problemas que se repitieron en su trabajo esta semana.**

## Su resultado

El índice va de 0 a 100 y resume sus respuestas sobre los seis pilares. La etapa indica en qué punto de su desarrollo se encuentra hoy, según su propia lectura.

# 51

de 100

ETAPA

### En desarrollo

Ya genera y prueba ideas con cierta regularidad, pero aún depende de condiciones favorables para avanzar.

### Las seis etapas



### Lo que esta etapa pide ahora

- Armar un argumento con datos para su mejor idea actual.
- Identificar a dos personas que puedan apoyar esa idea.
- Definir un plan sencillo con plazos para implementarla.

Esta es una evaluación de desarrollo personal. Describe comportamientos en el trabajo, no rasgos de personalidad.

## Los seis pilares

Cada barra muestra su resultado en el pilar, de 0 a 100. El color indica dónde concentrar su desarrollo.

### Exploración de oportunidades

Atención prioritaria



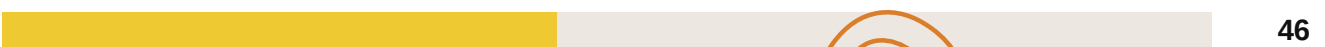
### Generación de ideas

En desarrollo



### Experimentación

En desarrollo



### Defensa y movilización de apoyo

Punto fuerte



### Implementación

En desarrollo



### Autoeficacia creativa y aprendizaje

En desarrollo



PUNTO MÁS FUERTE

Defensa y movilización de apoyo · 75

PUNTO QUE PIDE MÁS ATENCIÓN

Exploración de oportunidades · 25

## Su perfil

La combinación de sus pilares forma un patrón de comportamiento. No define quién es usted; describe cómo tiende a actuar hoy en el trabajo, y puede cambiar.

### Articulador de ejecución

Usted moviliza personas y hace que las cosas sucedan en la organización. Los proyectos que pasan por usted ganan apoyo y avance. El punto frágil es la fuente de las ideas: dedica poco tiempo a buscar problemas nuevos.

#### Recomendación central

**Incluya en su agenda una conversación quincenal con clientes o usuarios para escuchar problemas.**

#### Qué formó este perfil

##### PILARES QUE IMPULSAN

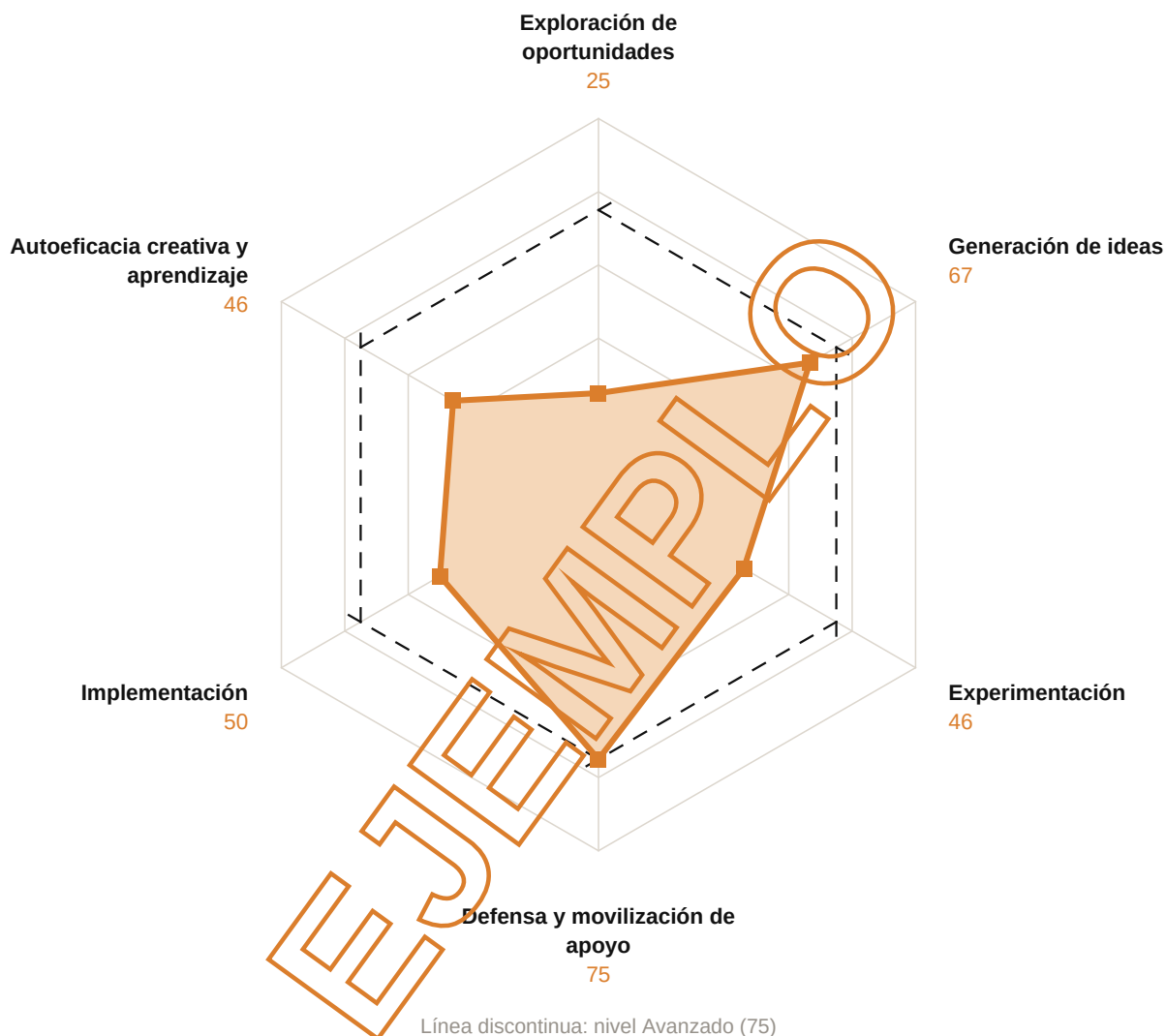


##### PILARES QUE FRENAN



## Su perfil de un vistazo

El dibujo muestra la forma de su perfil. Cuanto más regular, más equilibrado; las puntas y los entrantes muestran dónde se apoya y dónde hay espacio para crecer.

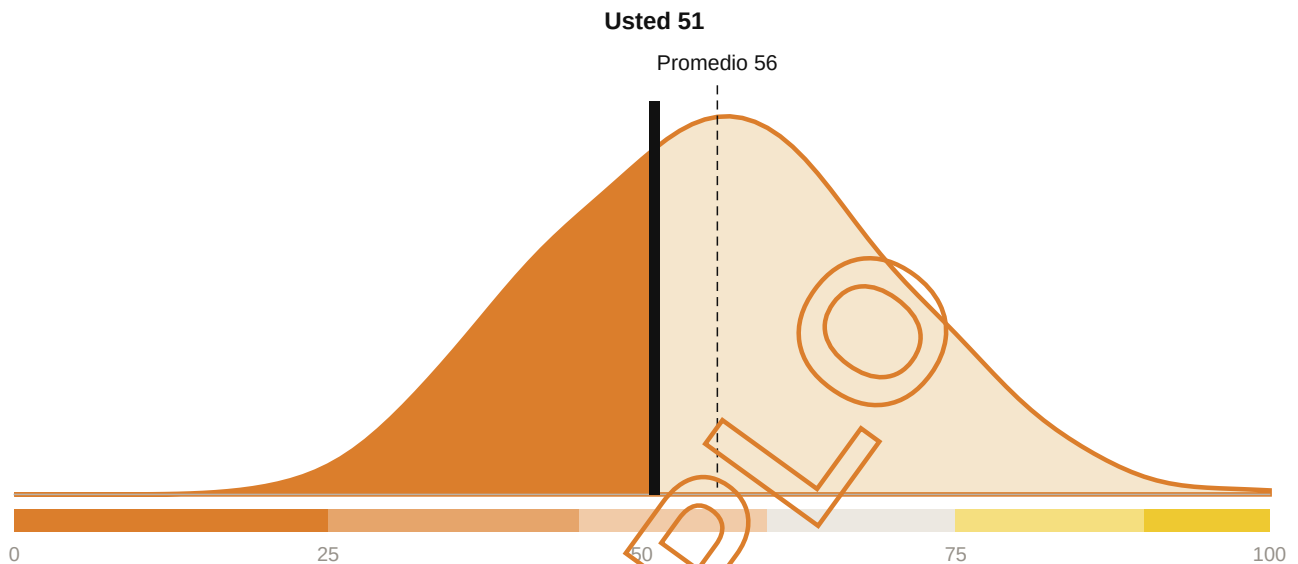


### Equilibrio del perfil

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 35% 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 más se reconoce

4

Propongo métodos, técnicas o herramientas nuevas para realizar las tareas.

Generación de ideas

4

Busco soluciones originales para cuestiones que otros consideran sin salida.

Generación de ideas

4

Combino conocimientos de áreas diferentes para crear soluciones.

Generación de ideas

4

Encuentro enfoques diferentes cuando la primera solución no es suficiente.

Generación de ideas

4

Busco el apoyo de personas influyentes para las ideas que considero valiosas.

Defensa y movilización de apoyo

### Donde menos se reconoce

2

Presto atención a los problemas recurrentes en mi trabajo y busco entender por qué ocurren.

Exploración de oportunidades

2

Busco oportunidades para mejorar procesos, productos o servicios de mi área.

Exploración de oportunidades

2

Cuestiono la forma en que se hacen las cosas, incluso cuando funcionan razonablemente bien.

Exploración de oportunidades

2

Hago preguntas del tipo "¿y si...?" para imaginar alternativas al modelo actual.

Exploración de oportunidades

2

Observo a clientes, usuarios o colegas en acción para identificar necesidades no atendidas.

Exploración de oportunidades

# Lectura por pilar

## Exploración de oportunidades

25

Atención prioritaria

### Lo que este resultado suele indicar

Tiende a aceptar los problemas del día a día como parte del trabajo. Las oportunidades de mejora pasan sin que las registre.

### Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Anotar a diario, durante 30 días, una molestia o problema recurrente que observe en el trabajo.
2. Acompañar a un cliente o usuario durante medio día y listar tres necesidades no atendidas.
3. Hacer cinco preguntas "por qué" sobre un proceso de su área y registrar las respuestas.

## Generación de ideas

67

En desarrollo

### Lo que este resultado suele indicar

Tiene buenas ideas, sobre todo cuando le provocan. Aun falta convertir ese hábito en algo constante y más audaz.

### Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Mantener un cuaderno de ideas y revisarlo cada viernes, eligiendo una para detallar.
2. Combinar dos ideas de áreas diferentes en una propuesta nueva cada quince días.
3. Participar en un evento o comunidad fuera de su sector este trimestre.

## Experimentación

46

En desarrollo

### Lo que este resultado suele indicar

Prueba ideas cuando el riesgo parece bajo. Aun así, podría aprender más rápido con ciclos cortos y planificados.

### Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Realizar dos experimentos cortos este trimestre, cada uno con hipótesis y criterio de éxito definidos.
2. Recoger la opinión de cinco usuarios antes de invertir más tiempo en una idea.
3. Compartir con el equipo una prueba que no funcionó y lo que aprendió.

## Defensa y movilización de apoyo

75

Punto fuerte

### Lo que este resultado suele indicar

Sabe movilizar personas y conseguir apoyo para los cambios. Jefes y colegas tienden a confiar en las causas que defiende.

### Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Patrocinar la idea de un colega y ayudarle a conseguir apoyo.
2. Construir una relación con un patrocinador sénior para iniciativas de mayor escala.
3. Compartir con el equipo cómo prepara y conduce una propuesta difícil.

## Implementación

50

En desarrollo

### Lo que este resultado suele indicar

Pone ideas en práctica, pero no siempre sigue los resultados hasta el final. Algunos cambios se pierden cuando vuelve la rutina.

### Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Definir un indicador sencillo para cada cambio que implemente y seguirlo durante 60 días.
2. Hacer una revisión quincenal de sus iniciativas y corregir el rumbo de las atrasadas.
3. Documentar la nueva forma de trabajo para que continúe sin depender de usted.

## Autoeficacia creativa y aprendizaje

46

En desarrollo

### Lo que este resultado suele indicar

Confía en su creatividad en temas conocidos, pero duda ante desafíos nuevos. Aprender de forma más deliberada ampliaría su alcance.

### Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Asumir una tarea fuera de su zona de confort este trimestre y registrar el aprendizaje.
2. Pedir retroalimentación sobre sus ideas a tres personas con perfiles diferentes.
3. Leer un libro o estudio sobre innovación y aplicar una práctica en su trabajo.

## 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 Defensa y movilización de apoyo y Generación de ideas. Úselos como palanca: son el camino más corto para mejorar los pilares más bajos.

### Lo que puede estar frenando el resto

Exploración de oportunidades 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 Defensa y movilización de apoyo (75) y Exploración de oportunidades (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.

### Exploración de oportunidades · 25

#### HOY

- Usted acepta los procesos como están.
- Los problemas recurrentes se tratan como parte de la rutina.
- Usted conversa poco con clientes o usuarios.

#### EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Usted nota los problemas cuando afectan directamente su trabajo.
- Cuestiona algunos procesos, pero rara vez investiga las causas.
- Sigue las tendencias cuando el tema aparece.

### Experimentación · 46

#### HOY

- Usted prueba ideas cuando hay tiempo y recursos.
- Pide opiniones, pero rara vez define criterios de éxito.
- Ajusta la idea después de una opinión negativa.

#### EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Usted crea prototipos simples desde el inicio.
- Define antes qué cuenta como éxito en la prueba.
- Abandona o ajusta ideas con base en evidencia.

## Su primera semana

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

### Exploración de oportunidades

|                 |                                                                              |                                   |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| DÍA<br><b>1</b> | Anote tres problemas que se repitieron en su trabajo esta semana.            | <input type="checkbox"/><br>Hecho |
| DÍA<br><b>2</b> | Observe durante 20 minutos a un cliente o colega usando uno de sus procesos. | <input type="checkbox"/><br>Hecho |
| DÍA<br><b>3</b> | Pregunte a un usuario qué le molesta más del servicio que usted entrega.     | <input type="checkbox"/><br>Hecho |
| DÍA<br><b>4</b> | Lea un artículo sobre una tendencia que puede afectar su área.               | <input type="checkbox"/><br>Hecho |
| DÍA<br><b>5</b> | Escriba una pregunta "¿y si...?" sobre una regla que nadie cuestiona.        | <input type="checkbox"/><br>Hecho |

## Su plan de 90 días

Un plan en tres olas, empezando por los pilares con menor resultado. Defina fechas, elija a alguien que acompañe su avance y revise cada 30 días.

### Días 1 a 30

#### Foco: Exploración de oportunidades

1. Anotar a diario, durante 30 días, una molestia o problema recurrente que observe en el trabajo.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

2. Acompañar a un cliente o usuario durante medio día y listar tres necesidades no atendidas.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

3. Hacer cinco preguntas "por qué" sobre un proceso de su área y registrar las respuestas.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

### Días 31 a 60

#### Foco: Experimentación

1. Realizar dos experimentos cortos este trimestre, cada uno con hipótesis y criterio de éxito definidos.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

2. Recoger la opinión de cinco usuarios antes de invertir más tiempo en una idea.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

3. Compartir con el equipo una prueba que no funcionó y lo que aprendió.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

### Días 61 a 90

#### Foco: Autoeficacia creativa y aprendizaje

1. Asumir una tarea fuera de su zona de confort este trimestre y registrar el aprendizaje.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

2. Pedir retroalimentación sobre sus ideas a tres personas con perfiles diferentes.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ Plazo: \_\_\_\_/\_\_\_\_

3. Leer un libro o estudio sobre innovación y aplicar una práctica en su trabajo.

Quién me apoya: \_\_\_\_\_ 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 me sorprendió más y por qué?

---



---

2. ¿Qué situación reciente muestra bien mi pilar más fuerte?

---



---

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

---



---

4. ¿Con quién voy a conversar sobre este informe en las próximas dos semanas?

---



---

5. ¿Cómo sabré, dentro de 90 días, que avancé?

---



---

| 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.

## Exploración de oportunidades

La exploración es percibir problemas, necesidades y oportunidades que otros dejan pasar. De aquí salen las buenas preguntas que dan origen a la innovación.

## Generación de ideas

La generación de ideas es su capacidad de producir alternativas variadas y combinar conocimientos de áreas distintas. Cuantas más opciones crea, mayor es la probabilidad de encontrar una solución realmente mejor.

## Experimentación

La experimentación es probar ideas de forma rápida y barata antes de invertir mucho en ellas. Cambia opinión por evidencia y reduce el costo de equivocarse.

## Defensa y movilización de apoyo

La defensa y movilización es lograr que otras personas apoyen, financien y ayuden a llevar su idea adelante. Las buenas ideas sin aliados rara vez salen del papel.

## Implementación

La implementación es convertir una idea aprobada en algo que funciona en la rutina, con plan, recursos y persistencia. Es lo que separa a quien tiene ideas de quien obtiene resultados con ellas.

## Autoeficacia creativa y aprendizaje

La autoeficacia creativa es la confianza en que usted puede crear soluciones nuevas, sumada al hábito de aprender de cada intento. Sostiene la disposición a intentarlo de nuevo después de un fracaso.

## 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

#### DualDrive

Cómo equilibra la entrega de hoy y la exploración de lo nuevo.

[Conocer >](#)

#### AIReady Me

Si está listo para usar IA con valor y criterio.

[Conocer >](#)

#### Innovability Score

Su lectura sobre la capacidad de innovar de la empresa.

[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](#)

## Cómo usar este informe

Este informe muestra cómo se ve usted hoy. Las autoevaluaciones suelen ser más generosas o más duras que la percepción de quienes conviven con usted, por eso use el resultado como punto de partida para conversar, no como veredicto.

Fue diseñado para el desarrollo personal. No debe usarse para selección, promoción ni evaluación de desempeño.

Para medir su evolución, responda de nuevo dentro de seis meses, pensando en cómo actúa de verdad, no en cómo le gustaría actuar.

### ¿Quiere llevar esto a su equipo?

Hable con Ideavus: [contato@ideavus.com.br](mailto:contato@ideavus.com.br) · [www.ideavus.com.br](http://www.ideavus.com.br)

EJEMPLO