



MUESTRA DEL INFORME

Instrumento de evaluación

Instrumento de Evaluación de Cultura de Innovación

Innovability Score (IS)

ORGANIZACIÓN DE EJEMPLO

Industria de alimentos. 1.200 colaboradores

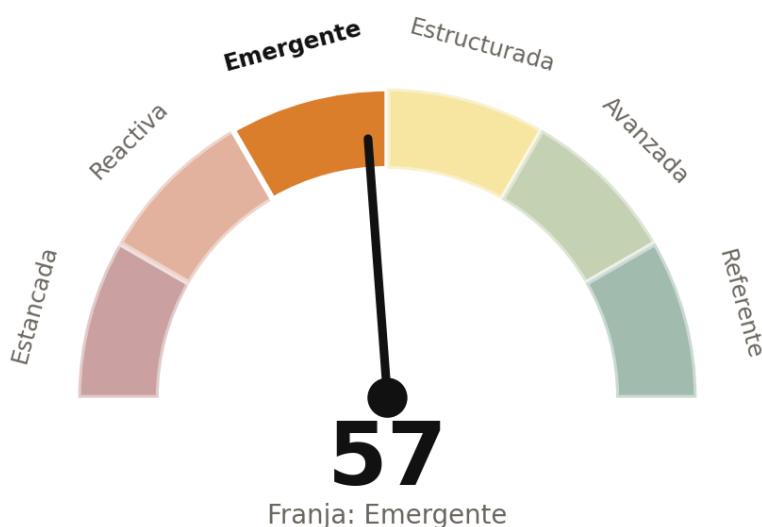
Muestra: datos ficticios

Organización, respuestas y resultados creados solo para mostrar el formato del informe.

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, comparaciones y recomendaciones no describen a ninguna empresa real y no deben usarse para tomar decisiones. El informe oficial se genera con las respuestas de las personas de su organización.

RESUMEN EJECUTIVO

Dónde está hoy la organización



La organización de ejemplo (industria de alimentos, 1.200 colaboradores) obtuvo **57 puntos** en el Innovability Score, en la franja **Emergente**. La base ya existe, pero todavía no se sostiene por igual en todas las áreas. El informe completo muestra dónde actuar primero y qué esperar en la próxima medición.

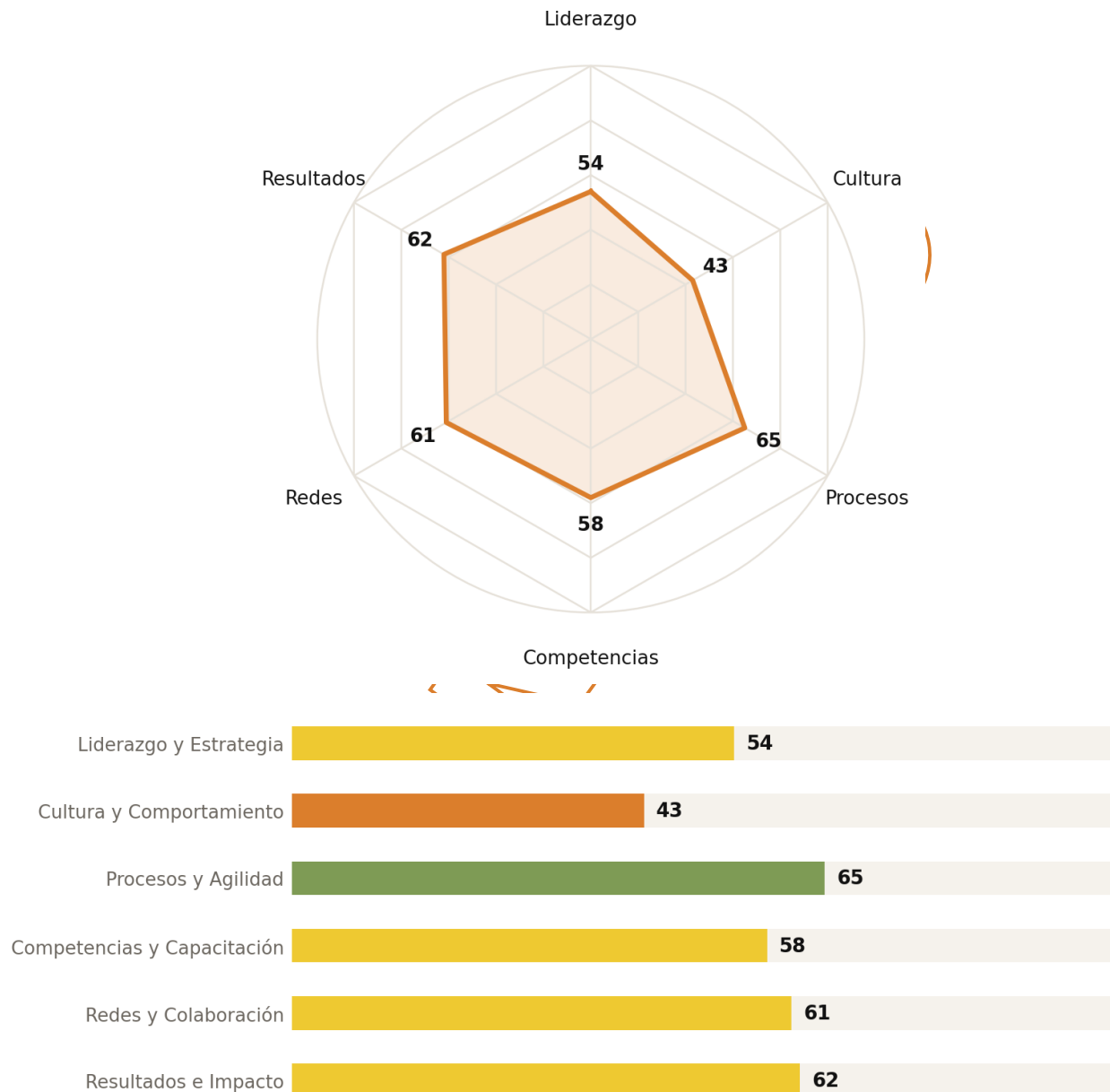
Tres mensajes para el liderazgo

- 1 Procesos y Agilidad** es la mayor fortaleza de la organización y puede apoyar los cambios en los demás frentes.
- 2 Cultura y Comportamiento** es lo que más limita el resultado general y merece atención en los próximos 90 días.
- 3** Avanzar a la franja **Estructurada** es alcanzable en un ciclo de 12 meses con pocas prioridades bien conducidas.

RESULTADO POR PILAR

El perfil de la organización en los seis pilares

Cada pilar reúne un conjunto de afirmaciones respondidas de forma anónima. La lectura siguiente muestra el equilibrio entre ellos; el informe completo profundiza cada pilar y explica qué hay detrás de cada resultado.



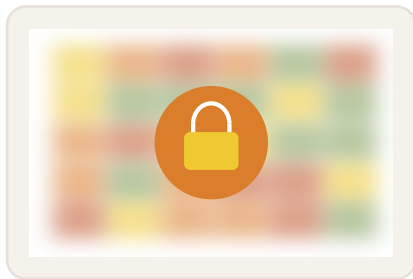
El perfil es desigual: **Procesos y Agilidad** se destaca, mientras **Cultura y Comportamiento** queda por debajo de los demás. Esa diferencia suele indicar dónde una acción concentrada genera más efecto.

EVALUACIÓN COMPLETA

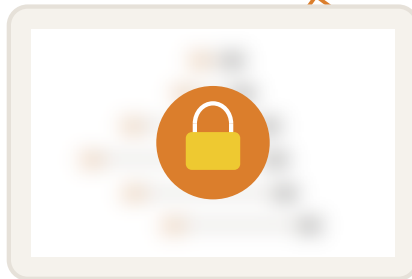
Qué contiene el informe completo

Esta muestra presenta solo la visión general. En la evaluación completa, la organización recibe un informe detallado y una devolución con el liderazgo.

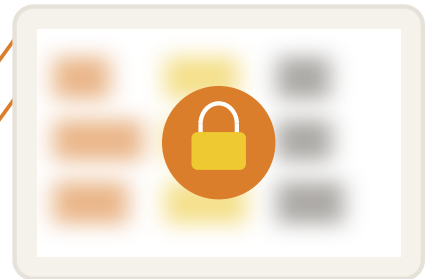
- **Lectura por área y por grupo:** dónde cada resultado es más fuerte o más frágil dentro de la organización.
- **Diferencias de percepción:** cómo liderazgo y equipos ven cada tema, y dónde esas visiones se alejan.
- **Prioridades de acción:** qué atender primero, considerando impacto y urgencia.
- **Barreras y palancas de la innovación, del liderazgo a los equipos.**
- **Plan de acción en tres olas:** 90 días, 6 meses y 12 meses, con responsables e indicadores.
- **Comparación en la reaplicación:** evolución del índice y de los pilares entre un ciclo y otro.



Lectura por área

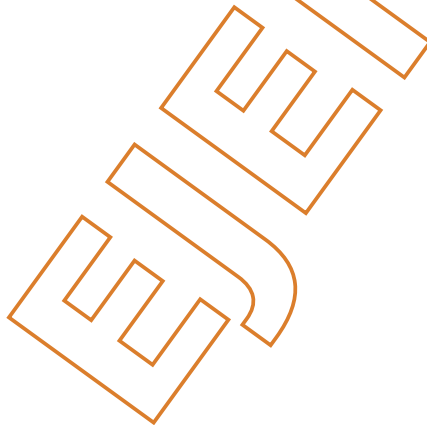


Diferencias de percepción



Plan de acción

DISPONIBLE EN LA EVALUACIÓN COMPLETA



CÓMO FUNCIONA

Cómo se realiza la evaluación

1

Alineación

Definimos objetivos, público y cortes con el liderazgo.

2

Aplicación

Cuestionario en línea, anónimo, respondido en pocos minutos.

3

Análisis

Consolidamos los resultados y preparamos el informe.

4

Devolución y plan

Presentamos la lectura y construimos el plan de acción con el equipo.

Formatos

Entrada 18 afirmaciones	Regular 36 afirmaciones	Completo 48 afirmaciones
-----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------

Anonimato garantizado: los resultados de grupos solo aparecen cuando hay 5 o más encuestados.

¿Quiere ver dónde está su organización?

Hable con el equipo de Ideavus para planificar la evaluación completa.

contato@ideavus.com.br | www.ideavus.com.br

PRÓXIMOS PASOS

Cómo mantener la evolución

Un diagnóstico muestra el retrato de hoy. El valor aparece cuando la organización vuelve a medir y actúa sobre lo que cambió.

Vuelva a aplicar el diagnóstico cada 6 a 12 meses

Con la misma base de comparación, el nuevo informe muestra la evolución del índice, de cada pilar y de cada área. Sugerimos una nueva medición alrededor de julio de 2027, después de implementar las primeras acciones.

[Agendar la nueva aplicación >](#)

Instrumentos que complementan este

Cultura Organizacional ¿La cultura ayuda o frena la estrategia? Conocer >	Preparación para IA ¿La empresa está lista para generar valor con IA? Conocer >	Ambidestreza Organizacional ¿La empresa cuida el presente y construye el futuro? Conocer >
---	---	--

Combínelos en el Índice 360°. Aplique dos o más instrumentos en la misma recolección y vea cómo los temas se refuerzan o se frenan. [Conocer >](#)

Desarrolle a las personas clave

Evaluación individual para líderes y equipos, con informe y plan de 90 días para cada persona: [Innovator Profile](#).

[Ver evaluaciones individuales >](#)

Implemente el plan con apoyo

La consultoría de Ideavus ayuda a convertir las prioridades de este informe en proyectos, rutinas y resultados.

[Conocer la consultoría >](#)