

Horizonte · Diagnóstico inicial ficticio

Horizonte Equipos · empresa ficticia

Contenido

1. Informe general
 2. Alcance y lectura
 3. Lo esencial para conversar y decidir
 4. Resumen para decidir
 5. Señales de atención
 6. Apoyo a los valores declarados
 7. Mapa cultural · siete niveles de Barrett
 8. Qué incluye esta evaluación
 9. Valores declarados y fuente
 10. Aportaciones de participantes
 11. Otras conductas que dificultan el trabajo
 12. Quién ha respondido y cómo leer las diferencias
 13. Contraste de los valores declarados
 14. Valores seleccionados como vividos o deseados
 15. Comportamientos actuales y deseados
 16. De la interpretación a la acción
 17. Cómo se entienden los valores y comportamientos
 18. Prácticas que dificultan el trabajo
 19. Valores personales · bloque voluntario
 20. Cultura ética: experiencia y aspiraciones
 21. Revisiones publicadas
 22. Acciones de mejora
 23. Limitaciones de uso
 24. Distribución de respuestas publicable
 25. Preparar la reunión de devolución
 26. Valores y definiciones de esta evaluación
 27. Anexo · Valores sin selecciones vividas ni deseadas
 28. Anexo · Valores personales sin selecciones
 29. Coincidencias de valores
 30. Evolución compatible
-

DEMOSTRACIÓN · Todos los datos son inventados para mostrar cómo funciona la aplicación. No describen una empresa real ni demuestran que el cuestionario esté validado.

Informe general

Alcance	Registro
Evaluación	Horizonte · Diagnóstico inicial ficticio
Grupos incluidos	Toda la organización
Respuestas utilizadas	96
Generado	2026-10-19 22:40 UTC

Confidencialidad y límites

- Solo se publican grupos completos de al menos siete respuestas. Se bloquean también selecciones grandes que dividan uno de esos grupos, para impedir deducciones por diferencia.
- Los textos libres se omiten en toda esta evaluación segmentable. Las preguntas con alguna respuesta ausente se ocultan en todas las vistas, incluida la general.
- Los valores declarados pertenecen a toda la organización. Las interpretaciones y acuerdos generales no se atribuyen automáticamente a un colectivo.
- Datos ficticios preparados con las mismas reglas de cálculo y protección que las evaluaciones reales. Las evaluaciones antiguas sin atributos no se clasifican retrospectivamente.
- 1 preguntas ocultas por respuestas incompletas en el conjunto. Valores personales: disponibles con base propia.

Alcance y lectura

Dato	Registro
Formato	Informe completo
Organización	Horizonte Equipos · empresa ficticia
Evaluación	Horizonte · Diagnóstico inicial ficticio
Apertura / cierre	2026-06-23 12:00 UTC / 2026-06-30 12:00 UTC
Filtros	Toda la organización
Respuestas utilizadas	96
Instrumento	c70-exploratorio-7
Indicadores	c70-indicadores-descriptivos-1
Emisión	2026-10-19 22:40 UTC

Selección, apoyo a un valor y frecuencia de una conducta son mediciones distintas. No elegir un valor no demuestra rechazo o ausencia. Una menor selección deseada tampoco significa querer menos respeto. Estos datos exploratorios no demuestran causas ni certifican la ética.

Lo esencial para conversar y decidir

Interpretación ficticia preparada para este caso. Los datos se calculan; esta interpretación necesita revisión humana.

Conservar

Respeto

La escucha durante los desacuerdos aparece como una práctica frecuente y coincide con la frecuencia deseada. Es una posible fortaleza que el equipo decide cuidar.

DATO CALCULADO

Frecuencia actual 4,33 / 5 · deseada 4,33 / 5. Cálculo sobre 96 personas que valoraron ambas frecuencias.

Revisar

Aprendizaje

La selección de aprendizaje como valor deseado invita a explorar oportunidades de revisar la experiencia en el trabajo.

DATO CALCULADO

43,8 % vivido · 74 % deseado · 30,2 puntos porcentuales de diferencia (deseado menos vivido). Cálculo sobre 96 respuestas. Valor declarado por la organización.

Decidido

Transparencia

Las personas quieren que se expliquen los criterios con más frecuencia de la que observan. Esto orienta una conversación sobre cómo se comunican los cambios.

DATO CALCULADO

Frecuencia actual 2,71 / 5 · deseada 4,33 / 5. Cálculo sobre 96 personas que valoraron ambas frecuencias.

El detalle de decisiones incluye 8 asuntos revisados, con su justificación y seguimiento.

DEL DATO A LA DECISIÓN

Resumen para decidir

La aplicación calcula los resultados; el equipo o el consultor prepara su interpretación y acuerda las prioridades. Esta demo incluye interpretaciones y acuerdos ficticios ya preparados.

1	asuntos a conservar	3	prioridades acordadas	4	asuntos a contrastar
----------	---------------------	----------	-----------------------	----------	----------------------

Conservar

Ante un desacuerdo, se deja terminar a cada persona antes de responder.

Dato

Frecuencia actual 4,33 / 5 · deseada 4,33 / 5. Cálculo sobre 96 personas que valoraron ambas frecuencias.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

La media resume las respuestas de 1 (nunca) a 5 (siempre). Cuenta solo a quienes valoraron tanto la frecuencia actual como la deseada. Una media puede reunir opiniones muy distintas; hace falta hablar de ejemplos para entender el resultado.

Qué puede significar en la empresa

La escucha durante los desacuerdos aparece como una práctica frecuente y coincide con la frecuencia deseada. Es una posible fortaleza que el equipo decide cuidar.

Qué falta comprobar con el equipo

Comprobar en la conversación de devolución si se observa también en reuniones con presión de plazo. La media puede ocultar experiencias distintas.

Qué se podría hacer

Mantener los turnos de palabra y revisar ejemplos en la siguiente reunión de coordinación.

Por qué se ha elegido

Se propone conservar una práctica concreta vinculada al respeto, sin asumir que todas las situaciones son iguales.

Acción vinculada

Conservar la escucha en las reuniones · Coordinación de personas ficticia · 2026-07-30

Cómo se comprobará: Contrastar turnos de palabra en dos reuniones con desacuerdo.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

| Prioridad acordada

Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados.

Dato

Frecuencia actual 2,71 / 5 · deseada 4,33 / 5. Cálculo sobre 96 personas que valoraron ambas frecuencias.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

La media resume las respuestas de 1 (nunca) a 5 (siempre). Cuenta solo a quienes valoraron tanto la frecuencia actual como la deseada. Una media puede reunir opiniones muy distintas; hace falta hablar de ejemplos para entender el resultado.

Qué puede significar en la empresa

Las personas quieren que se expliquen los criterios con más frecuencia de la que observan. Esto orienta una conversación sobre cómo se comunican los cambios.

Qué falta comprobar con el equipo

Revisar tres cambios de prioridad y comprobar cuándo se comunicó el criterio. No atribuir el resultado a falta de integridad o a un estilo de liderazgo sin más evidencia.

Qué se podría hacer

Acordar que cada cambio de prioridad incluya el criterio y la tarea que se aplaza.

Por qué se ha elegido

El equipo ficticio lo elige por su relación con la coordinación cotidiana y porque tiene capacidad para actuar. La diferencia numérica no decide la prioridad.

Acción vinculada

Explicar los cambios de prioridad · Coordinación de operaciones ficticia · 2026-07-30

Cómo se comprobará: Revisar tres cambios: criterio, tarea aplazada y fecha de comunicación.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

| Revisar con el equipo

Aprendizaje

Dato

43,8 % vivido · 74 % deseado · 30,2 puntos porcentuales de diferencia (deseado menos vivido). Cálculo sobre 96 respuestas. Valor declarado por la organización.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

El porcentaje muestra cuántas personas eligieron este valor: selecciones divididas por respuestas, por 100. Se podían elegir varios valores. «Declarado» significa que la empresa lo ha definido como propio. Antes de decidir qué hacer con una diferencia, pregunta al equipo cómo se manifiesta en el trabajo.

Qué puede significar en la empresa

La selección de aprendizaje como valor deseado invita a explorar oportunidades de revisar la experiencia en el trabajo.

Qué falta comprobar con el equipo

Pedir ejemplos de revisiones de errores y comprobar qué cambios se aplican. La selección no demuestra desmotivación ni falta de formación.

Qué se podría hacer

Recoger ejemplos de procesos y revisar qué espacios de aprendizaje necesita el equipo.

Por qué se ha elegido

Antes de dedicar recursos, el equipo necesita precisar qué situaciones explica este dato.

Acción vinculada

Revisar cómo aprendemos de los errores · Equipo ficticio de mejora · 2026-07-30

Cómo se comprobará: Revisar tres incidencias y comprobar si se documentó un aprendizaje aplicable.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

Revisar con el equipo

Acuerdos claros

Dato

0 % vivido · 97,9 % deseado · 97,9 puntos porcentuales de diferencia (deseado menos vivido). Cálculo sobre 96 respuestas. Valor declarado por la organización.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

El porcentaje muestra cuántas personas eligieron este valor: selecciones divididas por respuestas, por 100. Se podían elegir varios valores. «Declarado» significa que la empresa lo ha definido como propio. Antes de decidir qué hacer con una diferencia, pregunta al equipo cómo se manifiesta en el trabajo.

Qué puede significar en la empresa

Acuerdos claros se elige como valor deseado, pero no entre los valores vividos seleccionados. La frecuencia de su conducta aporta otra medición; ambas necesitan una conversación.

Qué falta comprobar con el equipo

Aclarar si el nombre del valor se entiende y pedir ejemplos de compromisos registrados. Cero selecciones no significa ausencia de acuerdos.

Qué se podría hacer

Revisar cinco compromisos con ambos centros y acordar qué significa cumplir un acuerdo.

Por qué se ha elegido

Se investiga antes de cambiar procesos: puede haber diferencias de significado. La mayor diferencia no lo convierte automáticamente en prioridad.

Acción vinculada

Aclarar qué significa cumplir un acuerdo · Responsables ficticios de ambos centros · 2026-07-30
Cómo se comprobará: Revisar cinco compromisos: responsable, plazo y significado compartido de cumplimiento.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

Preocupación confirmada

Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados.

Dato

Frecuencia actual 2,71 / 5 · deseada 4,33 / 5. Cálculo sobre 96 personas que valoraron ambas frecuencias.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

La media resume las respuestas de 1 (nunca) a 5 (siempre). Cuenta solo a quienes valoraron tanto la frecuencia actual como la deseada. Una media puede reunir opiniones muy distintas; hace falta hablar de ejemplos para entender el resultado.

Qué puede significar en la empresa

Revisión ficticia: VAL-01 vincula transparencia con explicar los criterios de las decisiones. En CP-03 se comunicó un cambio de prioridad sin dejar constancia del criterio ni de la tarea aplazada. Se confirma una preocupación por ese ejemplo concreto, no por la media de la encuesta.

Qué falta comprobar con el equipo

Revisar ocasiones concretas en que esta conducta era aplicable y qué ocurrió.

Qué se podría hacer

Acordar cómo registrar criterio, tarea aplazada y fecha de comunicación en los próximos tres cambios.

Por qué se ha elegido

Revisión ficticia: VAL-01 vincula transparencia con explicar los criterios de las decisiones. En CP-03 se comunicó un cambio de prioridad sin dejar constancia del criterio ni de la tarea aplazada. Se confirma una preocupación por ese ejemplo concreto, no por la media de la encuesta.

Acción vinculada

Explicar los cambios de prioridad · Coordinación de operaciones ficticia · 2026-07-30

Cómo se comprobará: Revisar tres cambios: criterio, tarea aplazada y fecha de comunicación.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

| Quiebre confirmado

Aprendizaje

Dato

43,8 % vivido · 74 % deseado · 30,2 puntos porcentuales de diferencia (deseado menos vivido). Cálculo sobre 96 respuestas. Valor declarado por la organización.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

El porcentaje muestra cuántas personas eligieron este valor: selecciones divididas por respuestas, por 100. Se podían elegir varios valores. «Declarado» significa que la empresa lo ha definido como propio. Antes de decidir qué hacer con una diferencia, pregunta al equipo cómo se manifiesta en el trabajo.

Qué puede significar en la empresa

Revisión ficticia: VAL-01 compromete a revisar qué cambiar en el proceso después de un error. Los registros inventados ERR-01 y ERR-02 constatan la repetición del mismo fallo sin revisión del proceso; el acta REV-01 confirma que esa revisión no se realizó. El equipo considera un quiebre de ese compromiso en estos casos. La diferencia entre vivido y deseado no prueba por sí sola el incumplimiento.

Qué falta comprobar con el equipo

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Qué se podría hacer

Revisar las tres incidencias previstas, acordar un cambio de proceso y comprobar su aplicación antes de cerrar la preocupación.

Por qué se ha elegido

Revisión ficticia: VAL-01 compromete a revisar qué cambiar en el proceso después de un error. Los registros inventados ERR-01 y ERR-02 constatan la repetición del mismo fallo sin revisión del proceso; el acta REV-01 confirma que esa revisión no se realizó. El equipo considera un quiebre de ese compromiso en estos casos. La diferencia entre vivido y deseado no prueba por sí sola el incumplimiento.

Acción vinculada

Revisar cómo aprendemos de los errores · Equipo ficticio de mejora · 2026-07-30

Cómo se comprobará: Revisar tres incidencias y comprobar si se documentó un aprendizaje aplicable.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

| Descartada tras revisión

Acuerdos claros

Dato

0 % vivido · 97,9 % deseado · 97,9 puntos porcentuales de diferencia (deseado menos vivido). Cálculo sobre 96 respuestas. Valor declarado por la organización.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

El porcentaje muestra cuántas personas eligieron este valor: selecciones divididas por respuestas, por 100. Se podían elegir varios valores. «Declarado» significa que la empresa lo ha definido como propio. Antes de decidir qué hacer con una diferencia, pregunta al equipo cómo se manifiesta en el trabajo.

Qué puede significar en la empresa

Revisión ficticia: AC-01 a AC-05 contienen responsables y fechas. Se descarta interpretar la falta de selecciones de «Acuerdos claros» como ausencia de acuerdos. AC-02 y AC-04 sí muestran criterios distintos para dar un compromiso por cerrado; esa diferencia sigue en revisión. Descartar esta alarma no demuestra que todos los acuerdos se cumplan.

Qué falta comprobar con el equipo

Revisar sus comportamientos asociados y pedir ejemplos de decisiones donde debería estar presente.

Qué se podría hacer

Mantener la revisión de los cinco compromisos y acordar una definición compartida de cumplimiento.

Por qué se ha elegido

Revisión ficticia: AC-01 a AC-05 contienen responsables y fechas. Se descarta interpretar la falta de selecciones de «Acuerdos claros» como ausencia de acuerdos. AC-02 y AC-04 sí muestran criterios distintos para dar un compromiso por cerrado; esa diferencia sigue en revisión. Descartar esta alarma no demuestra que todos los acuerdos se cumplan.

Acción vinculada

Aclarar qué significa cumplir un acuerdo · Responsables ficticios de ambos centros · 2026-07-30

Cómo se comprobará: Revisar cinco compromisos: responsable, plazo y significado compartido de cumplimiento.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

| Seguir observando

Después de un error, se revisa qué cambiar en el proceso para evitar que se repita.

Dato

Coincidencia con el valor asociado por la empresa: 40,6 % sobre 96 respuestas interpretables.

Cómo leer el dato y qué hacer después

Cómo leer esta cifra

Muestra si la conducta se relaciona con el mismo valor que la empresa. Una asociación diferente no implica por sí sola un error ni un incumplimiento.

Qué puede significar en la empresa

Revisión ficticia: la misma conducta se relaciona con aprendizaje y con transparencia. No se ha contrastado todavía qué entiende el equipo por cada valor. Se mantiene como cuestión de significado, sin considerar incorrectas las asociaciones distintas de la propuesta por la empresa.

Qué falta comprobar con el equipo

Comparar ejemplos y comprobar si la definición del valor y de la conducta es suficientemente clara.

Qué se podría hacer

En la revisión de incidencias, pedir ejemplos de qué expresa aprendizaje y qué expresa transparencia.

Por qué se ha elegido

Revisión ficticia: la misma conducta se relaciona con aprendizaje y con transparencia. No se ha contrastado todavía qué entiende el equipo por cada valor. Se mantiene como cuestión de significado, sin considerar incorrectas las asociaciones distintas de la propuesta por la empresa.

Acción vinculada

Revisar cómo aprendemos de los errores · Equipo ficticio de mejora · 2026-07-30

Cómo se comprobará: Revisar tres incidencias y comprobar si se documentó un aprendizaje aplicable.

Revisión: Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30 · Ejemplo ficticio

Prioridades y seguimiento

Asunto y justificación	Responsable y plazo	Cómo revisar el avance
Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados. Por qué se elige El equipo ficticio lo elige por su relación con la coordinación cotidiana y porque tiene capacidad para actuar. La diferencia numérica no decide la prioridad.	Coordinación de operaciones ficticia Plazo: 2026-07-30	Revisar tres cambios: criterio, tarea aplazada y fecha de comunicación.
Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados. Por qué se elige Revisión ficticia: VAL-01 vincula transparencia con explicar los criterios de las decisiones. En CP-03 se comunicó un cambio de prioridad sin dejar constancia del criterio ni de la tarea aplazada. Se confirma una preocupación por ese ejemplo concreto, no por la media de la encuesta.	Coordinación de operaciones ficticia Plazo: 2026-07-30	Revisar tres cambios: criterio, tarea aplazada y fecha de comunicación.
Aprendizaje Por qué se elige Revisión ficticia: VAL-01 compromete a revisar qué cambiar en el proceso después de un error. Los registros inventados ERR-01 y ERR-02 constatan la repetición del mismo fallo sin revisión del proceso; el acta REV-01 confirma que esa revisión no se realizó. El equipo considera un quiebre de ese compromiso en estos casos. La diferencia entre vivido y deseado no prueba por sí sola el incumplimiento.	Equipo ficticio de mejora Plazo: 2026-07-30	Revisar tres incidencias y comprobar si se documentó un aprendizaje aplicable.

Qué puedes concluir y qué necesitas comprobar

Estos datos resumen las respuestas del grupo. Ayudan a entender cómo se perciben los valores y las formas de trabajar. No explican por sí solos las causas, el coste económico ni si la empresa está por encima de otras. Tampoco miden el clima laboral, la satisfacción o el compromiso. Solo se muestran resultados agrupados. En la demo segmentable se aplican

protecciones adicionales al combinar filtros; nunca se consultan respuestas por nombre o correo. Las medias pueden ocultar opiniones distintas: aquí no se conserva el detalle de cuántas personas eligieron cada puntuación. Para saber si hay cambios con el tiempo, compara evaluaciones realizadas con el mismo método.

Señales de atención

Son reglas descriptivas de lectura, no umbrales validados ni diagnósticos de incumplimiento. Un mismo valor puede activar varias señales. Una señal no determina gravedad, causa o prioridad. La empresa o el consultor debe contrastarla con ejemplos antes de confirmar una preocupación o un quiebre. La ausencia de señales no certifica que no existan problemas.

15 señales detectadas · no están ordenadas por gravedad.

Cultura deseada pendiente · Pendiente de revisión humana

Más personas desean Colaboración de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 47,9 %. Deseado: 63,5 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 15,6 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Más personas desean Transparencia de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 42,7 %. Deseado: 99 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 56,3 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Más personas desean Aprendizaje de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 43,8 %. Deseado: 74 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 30,2 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Revisión humana: Revisión ficticia: VAL-01 compromete a revisar qué cambiar en el proceso después de un error. Los registros inventados ERR-01 y ERR-02 constatan la repetición del mismo fallo sin revisión del proceso; el acta REV-01 confirma que esa revisión no se realizó. El equipo considera un quiebre de ese compromiso en estos casos. La diferencia entre vivido y deseado no prueba por sí sola el incumplimiento.

Siguiente paso acordado: Revisar las tres incidencias previstas, acordar un cambio de proceso y comprobar su aplicación antes de cerrar la preocupación.

Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30

Más personas desean Autonomía de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 22,9 %. Deseado: 55,2 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 32,3 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Más personas desean Reconocimiento de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 21,9 %. Deseado: 46,9 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 25 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Más personas desean Sostenibilidad de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 14,6 %. Deseado: 30,2 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 15,6 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Más personas desean Comunicación abierta de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 30,2 %. Deseado: 71,9 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 41,7 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Acuerdos claros tiene un 0 % de presencia vivida en los resultados

Dato

Declarado por la empresa. Vivido: 0 %, calculado sobre 96 respuestas. Deseado: 97,9 %.

Qué significa

Nadie lo ha seleccionado como vivido en estas respuestas. No demuestra que nunca se practique: hay que revisar las conductas y la interpretación del valor.

Qué necesita contraste

Revisar sus comportamientos asociados y pedir ejemplos de decisiones donde debería estar presente.

Posible siguiente paso

Acordar qué conducta concreta permitiría reconocer este valor y revisar su frecuencia.

Criterio de detección

Valor declarado y porcentaje publicado de vivido igual a 0 %.

Revisión humana: Revisión ficticia: AC-01 a AC-05 contienen responsables y fechas. Se descarta interpretar la falta de selecciones de «Acuerdos claros» como ausencia de acuerdos. AC-02 y AC-04 sí muestran criterios distintos para dar un compromiso por cerrado; esa diferencia sigue en revisión. Descartar esta alarma no demuestra que todos los acuerdos se cumplan.

Siguiente paso acordado: Mantener la revisión de los cinco compromisos y acordar una definición compartida de cumplimiento.

Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30

Más personas desean Acuerdos claros de las que lo reconocen como vivido

Dato

Vivido: 0 %. Deseado: 97,9 %. Base común: 96 respuestas. Diferencia: 97,9 puntos porcentuales.

Qué significa

La selección deseada supera a la vivida. Son recuentos agregados: no identifican quién desea el valor y no lo vive, ni cuánto malestar existe.

Qué necesita contraste

Preguntar en qué situaciones se necesita más y qué prácticas actuales conviene conservar.

Posible siguiente paso

Concretar con el equipo un ejemplo de la práctica que quiere reforzar.

Criterio de detección

Porcentaje deseado mayor que el vivido, con la misma base. Se muestran todas las diferencias positivas; su tamaño no decide la prioridad.

Transparencia: una conducta se percibe poco frecuente

Dato

Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados. Frecuencia actual: 2,71 / 5. Deseada: 4,33 / 5. Base: 96 respuestas válidas.

Qué significa

La media está por debajo de «A veces» y se desea una frecuencia mayor. Puede reunir experiencias distintas; no prueba un incumplimiento individual.

Qué necesita contraste

Revisar ocasiones concretas en que esta conducta era aplicable y qué ocurrió.

Posible siguiente paso

Acordar una práctica observable y cómo comprobar su aplicación.

Criterio de detección

Conducta asociada a un valor declarado, media actual menor que 3 («A veces») y frecuencia deseada mayor.

Revisión humana: Revisión ficticia: VAL-01 vincula transparencia con explicar los criterios de las decisiones. En CP-03 se comunicó un cambio de prioridad sin dejar constancia del criterio ni de la tarea aplazada. Se confirma una preocupación por ese ejemplo concreto, no por la media de la encuesta.

Siguiente paso acordado: Acordar cómo registrar criterio, tarea aplazada y fecha de comunicación en los próximos tres cambios.

Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30

Aprendizaje: una conducta se percibe poco frecuente

Dato

Después de un error, se revisa qué cambiar en el proceso para evitar que se repita. Frecuencia actual: 2,33 / 5. Deseada: 4,33 / 5. Base: 96 respuestas válidas.

Qué significa

La media está por debajo de «A veces» y se desea una frecuencia mayor. Puede reunir experiencias distintas; no prueba un incumplimiento individual.

Qué necesita contraste

Revisar ocasiones concretas en que esta conducta era aplicable y qué ocurrió.

Posible siguiente paso

Acordar una práctica observable y cómo comprobar su aplicación.

Criterio de detección

Conducta asociada a un valor declarado, media actual menor que 3 («A veces») y frecuencia deseada mayor.

Respeto: una conducta se percibe poco frecuente

Dato

Cuando se produce un desacuerdo, las personas implicadas reciben un trato respetuoso. Frecuencia actual: 2,79 / 5. Deseada: 4,33 / 5. Base: 96 respuestas válidas.

Qué significa

La media está por debajo de «A veces» y se desea una frecuencia mayor. Puede reunir experiencias distintas; no prueba un incumplimiento individual.

Qué necesita contraste

Revisar ocasiones concretas en que esta conducta era aplicable y qué ocurrió.

Posible siguiente paso

Acordar una práctica observable y cómo comprobar su aplicación.

Criterio de detección

Conducta asociada a un valor declarado, media actual menor que 3 («A veces») y frecuencia deseada mayor.

Transparencia: una conducta se percibe poco frecuente

Dato

Cuando se presentan resultados, se explican las limitaciones relevantes de la información. Frecuencia actual: 2,33 / 5. Deseada: 4,33 / 5. Base: 96 respuestas válidas.

Qué significa

La media está por debajo de «A veces» y se desea una frecuencia mayor. Puede reunir experiencias distintas; no prueba un incumplimiento individual.

Qué necesita contraste

Revisar ocasiones concretas en que esta conducta era aplicable y qué ocurrió.

Posible siguiente paso

Acordar una práctica observable y cómo comprobar su aplicación.

Criterio de detección

Conducta asociada a un valor declarado, media actual menor que 3 («A veces») y frecuencia deseada mayor.

No hay una interpretación mayoritaria de Transparencia como espera la empresa

Dato

Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados. Coincidencia con el valor asociado por la empresa: 40,6 % sobre 96 respuestas interpretables.

Qué significa

Más de la mitad asocia la conducta con otro valor o con ninguno. Puede haber significados distintos, sin que una interpretación sea necesariamente incorrecta.

Qué necesita contraste

Comparar ejemplos y comprobar si la definición del valor y de la conducta es suficientemente clara.

Posible siguiente paso

Acordar ejemplos de qué expresa el valor y qué no, antes de juzgar su aplicación.

Criterio de detección

Menos del 50 % relaciona la conducta con el valor declarado que propone la empresa. «No lo tengo claro» queda fuera de esta base.

Possible punto ciego · Seguir observando

No hay una interpretación mayoritaria de Aprendizaje como espera la empresa

Dato

Después de un error, se revisa qué cambiar en el proceso para evitar que se repita. Coincidencia con el valor asociado por la empresa: 40,6 % sobre 96 respuestas interpretables.

Qué significa

Más de la mitad asocia la conducta con otro valor o con ninguno. Puede haber significados distintos, sin que una interpretación sea necesariamente incorrecta.

Qué necesita contraste

Comparar ejemplos y comprobar si la definición del valor y de la conducta es suficientemente clara.

Posible siguiente paso

Acordar ejemplos de qué expresa el valor y qué no, antes de juzgar su aplicación.

Criterio de detección

Menos del 50 % relaciona la conducta con el valor declarado que propone la empresa. «No lo tengo claro» queda fuera de esta base.

Revisión humana: Revisión ficticia: la misma conducta se relaciona con aprendizaje y con transparencia. No se ha contrastado todavía qué entiende el equipo por cada valor. Se mantiene como cuestión de significado, sin considerar incorrectas las asociaciones distintas de la propuesta por la empresa.

Siguiente paso acordado: En la revisión de incidencias, pedir ejemplos de qué expresa aprendizaje y qué expresa transparencia.

Equipo de revisión ficticio · 2026-06-30

01 · VALORES DECLARADOS

Práctica de los valores

¿Se practican vuestros valores?

3,23 / 5

Frecuencia media de las conductas asociadas

1 · Nunca

3 · A veces

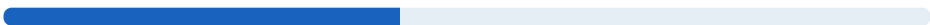
5 · Siempre

4 valores · 4 conductas · base por conducta: 96 respuestas válidas.

Resume percepciones sobre la práctica. La aceptación de un valor se muestra por separado.

Ver cada valor y cómo se calcula

Transparencia

Práctica actual  2,71 / 5

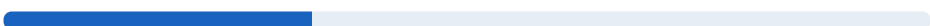
1 conducta asociada · aceptación: 81,3 % (78 de 96 respuestas).

Respeto

Práctica actual  4,33 / 5

1 conducta asociada · aceptación: 66,7 % (64 de 96 respuestas).

Aprendizaje

Práctica actual  2,33 / 5

1 conducta asociada · aceptación: 66,7 % (64 de 96 respuestas).

Acuerdos claros

Práctica actual  3,54 / 5

1 conducta asociada · aceptación: 66,7 % (64 de 96 respuestas).

Primero se calcula la media de frecuencia actual de las conductas de cada valor. Después se promedian los valores: cada valor pesa lo mismo. La escala original va de 1 (nunca) a 5 (siempre); el resultado no es un porcentaje de cumplimiento.

Solo se incluyen las conductas vinculadas a los valores declarados fuera del bloque específico de cultura ética. Se utilizan las respuestas válidas tanto en frecuencia actual como deseada, igual que en el resto del informe. Si falta una conducta o un valor completo, se oculta el indicador global; nunca se sustituye por cero.

Es un resumen descriptivo propio de Cultura 7D, sin baremos ni validación psicométrica. La media puede ocultar experiencias distintas. La aceptación, la interpretación de los valores y las alarmas deben revisarse junto a ella. Una frecuencia alta no demuestra por sí sola que una práctica sea éticamente correcta.

02 · SIETE NIVELES DE BARRETT

Perfil cultural actual y deseado

¿Qué necesidades tienen más presencia en los valores vividos y cuáles se quieren reforzar?

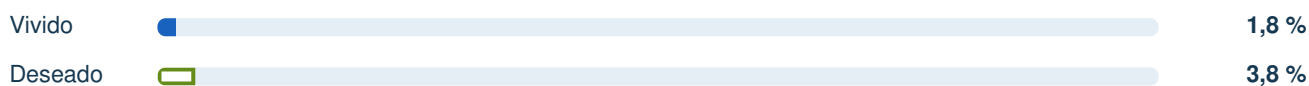
Mayor presencia media actual:

2 · Relaciones

Cada cifra promedia la selección de los valores del catálogo de ese nivel, incluidos los no elegidos. No es el porcentaje de personas situadas en un nivel ni una etapa de madurez.

Presencia media por nivel · escala de 0 a 100 % · base: 96 respuestas.

Contribución



8 valores en el catálogo.

Ver los valores de Contribución

Estos son los valores que componen las barras anteriores. Cada porcentaje indica cuántas personas eligieron esa opción respecto al total de respuestas del grupo. Es una selección múltiple; los porcentajes no tienen que sumar 100 %.

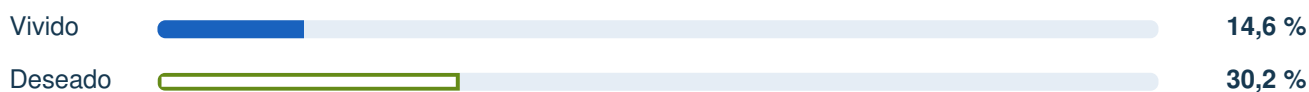
La separación utiliza la clasificación guardada en esta evaluación. Las opciones del segundo grupo no están identificadas como potencialmente limitantes; eso no significa que sean siempre beneficiosas. Revisa su significado y el contexto.

Prácticas potencialmente limitantes

No hay opciones identificadas como potencialmente limitantes en este grupo.

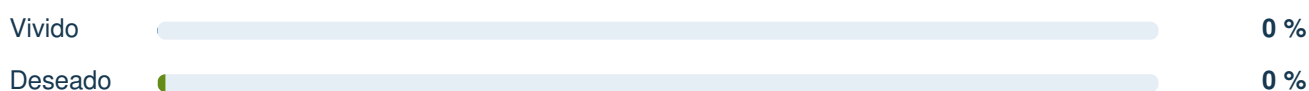
Resto de valores y prácticas

Sostenibilidad



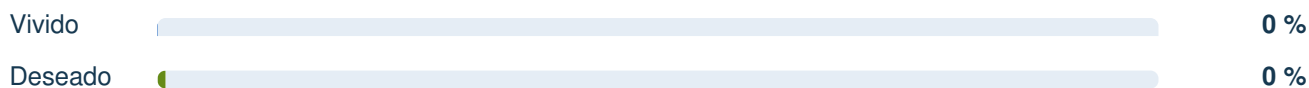
Base: 96 respuestas.

Visión de futuro



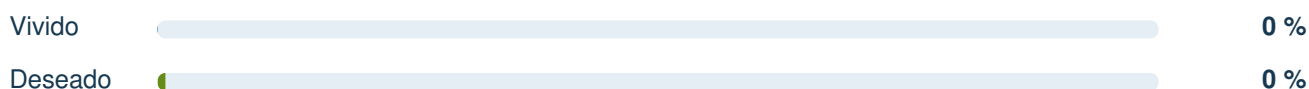
Base: 96 respuestas.

Responsabilidad social



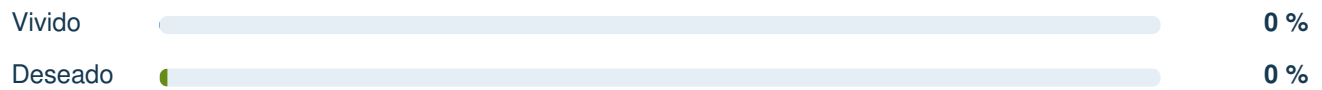
Base: 96 respuestas.

Generaciones futuras



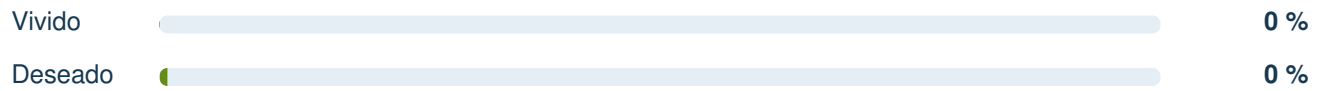
Base: 96 respuestas.

Servicio



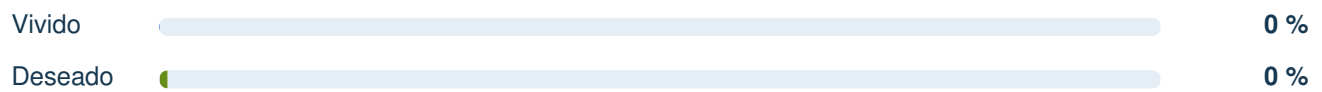
Base: 96 respuestas.

Humildad



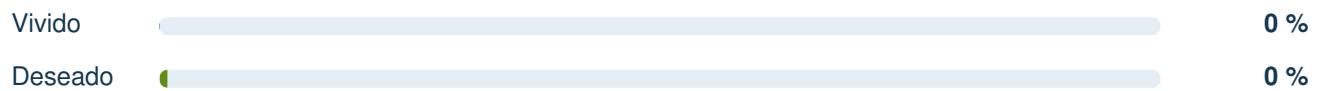
Base: 96 respuestas.

Sabiduría



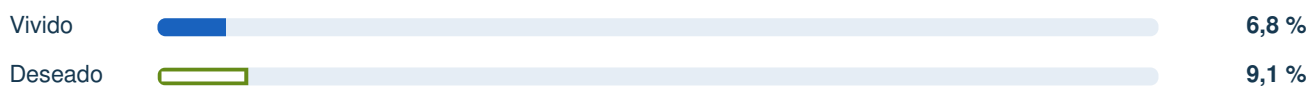
Base: 96 respuestas.

Derechos humanos



Base: 96 respuestas.

Colaboración



7 valores en el catálogo.

Ver los valores de Colaboración

Estos son los valores que componen las barras anteriores. Cada porcentaje indica cuántas personas eligieron esa opción respecto al total de respuestas del grupo. Es una selección múltiple; los porcentajes no tienen que sumar 100 %.

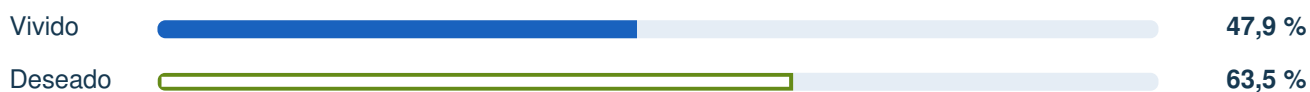
La separación utiliza la clasificación guardada en esta evaluación. Las opciones del segundo grupo no están identificadas como potencialmente limitantes; eso no significa que sean siempre beneficiosas. Revisa su significado y el contexto.

Prácticas potencialmente limitantes

No hay opciones identificadas como potencialmente limitantes en este grupo.

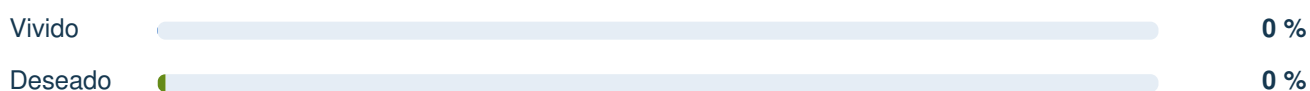
Resto de valores y prácticas

Colaboración



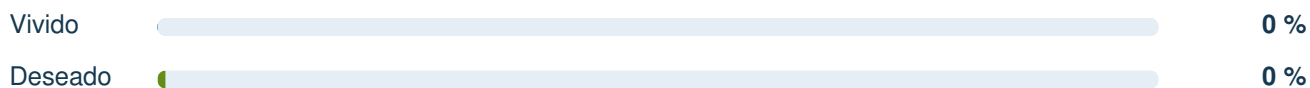
Base: 96 respuestas.

Diálogo



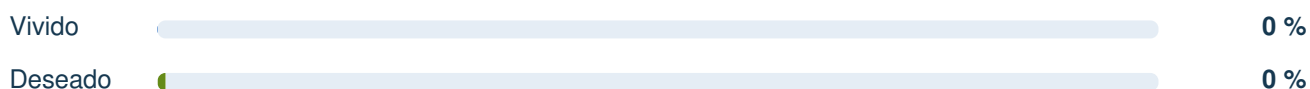
Base: 96 respuestas.

Empatía



Base: 96 respuestas.

Alianzas



Base: 96 respuestas.

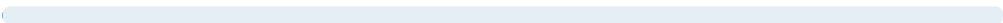
Desarrollo del liderazgo

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Mentoría

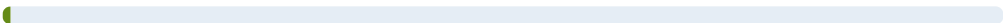
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

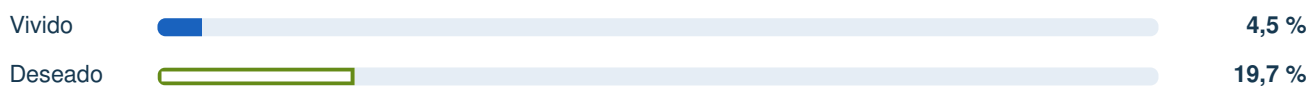
Voluntariado

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Alineamiento



10 valores en el catálogo.

Ver los valores de Alineamiento

Estos son los valores que componen las barras anteriores. Cada porcentaje indica cuántas personas eligieron esa opción respecto al total de respuestas del grupo. Es una selección múltiple; los porcentajes no tienen que sumar 100 %.

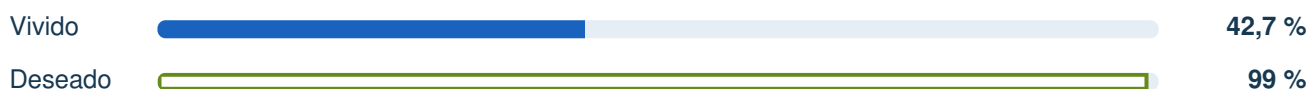
La separación utiliza la clasificación guardada en esta evaluación. Las opciones del segundo grupo no están identificadas como potencialmente limitantes; eso no significa que sean siempre beneficiosas. Revisa su significado y el contexto.

Prácticas potencialmente limitantes

No hay opciones identificadas como potencialmente limitantes en este grupo.

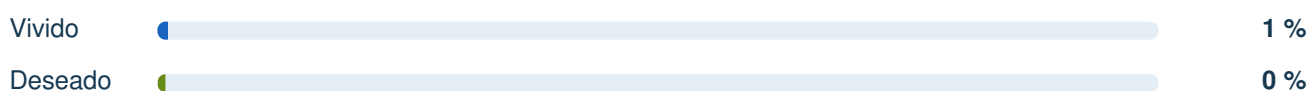
Resto de valores y prácticas

Transparencia



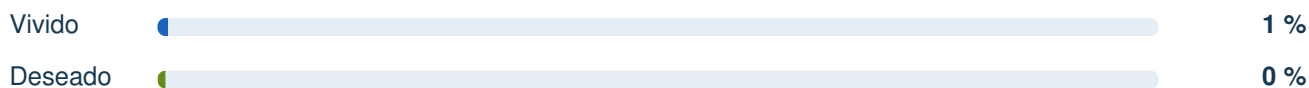
Base: 96 respuestas.

Equidad



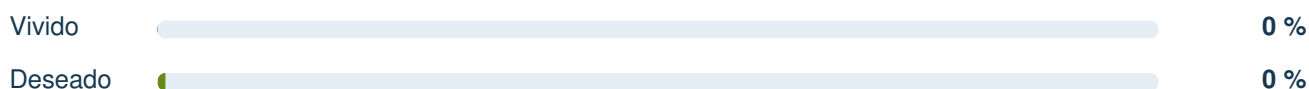
Base: 96 respuestas.

Integridad



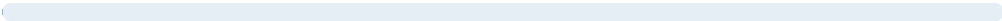
Base: 96 respuestas.

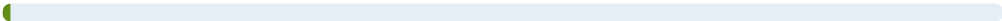
Confianza



Base: 96 respuestas.

Honestidad

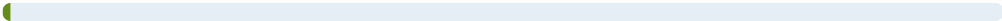
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Compromiso

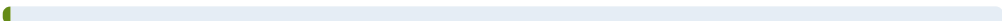
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Entusiasmo

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

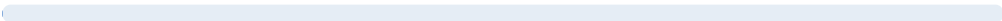
Creatividad

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Pasión por el trabajo

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

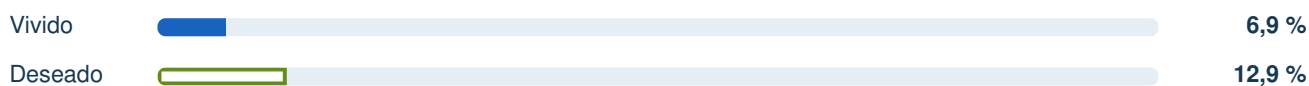
Acuerdos claros

Vivido  0 %

Deseado  97,9 %

Base: 96 respuestas.

Evolución



10 valores en el catálogo.

Ver los valores de Evolución

Estos son los valores que componen las barras anteriores. Cada porcentaje indica cuántas personas eligieron esa opción respecto al total de respuestas del grupo. Es una selección múltiple; los porcentajes no tienen que sumar 100 %.

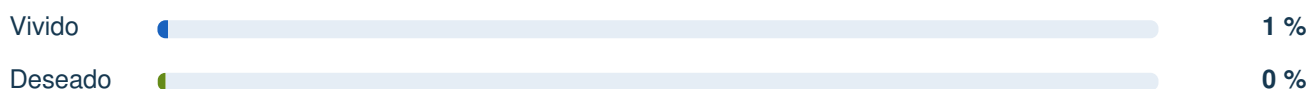
La separación utiliza la clasificación guardada en esta evaluación. Las opciones del segundo grupo no están identificadas como potencialmente limitantes; eso no significa que sean siempre beneficiosas. Revisa su significado y el contexto.

Prácticas potencialmente limitantes

No hay opciones identificadas como potencialmente limitantes en este grupo.

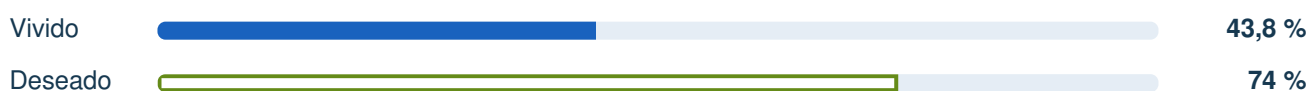
Resto de valores y prácticas

Responsabilidad



Base: 96 respuestas.

Aprendizaje



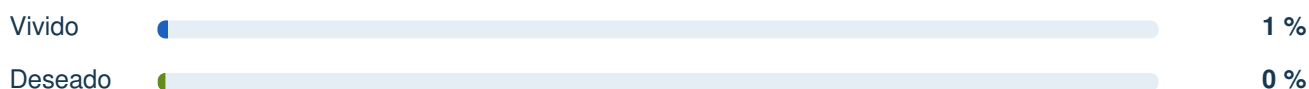
Base: 96 respuestas.

Autonomía



Base: 96 respuestas.

Innovación



Base: 96 respuestas.

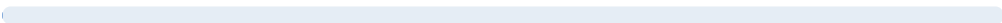
Adaptabilidad

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Participación

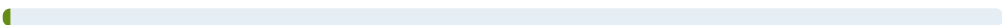
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Valentía

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

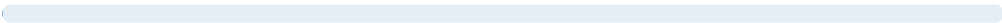
Diversidad

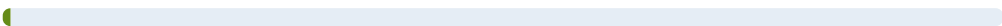
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

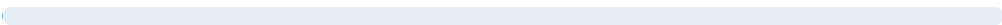
Trabajo en equipo

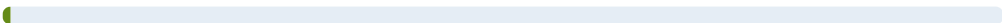
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

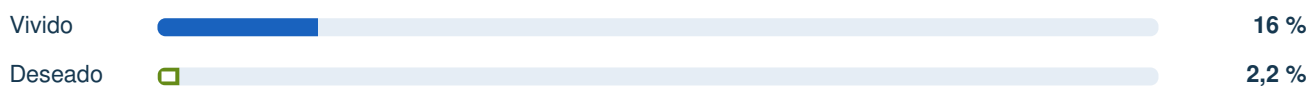
Compartir conocimiento

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Rendimiento



11 valores en el catálogo · 2 potencialmente limitantes.

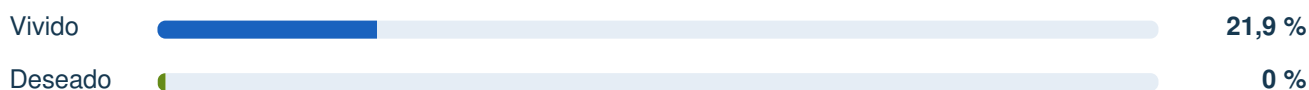
Ver los valores de Rendimiento

Estos son los valores que componen las barras anteriores. Cada porcentaje indica cuántas personas eligieron esa opción respecto al total de respuestas del grupo. Es una selección múltiple; los porcentajes no tienen que sumar 100 %.

La separación utiliza la clasificación guardada en esta evaluación. Las opciones del segundo grupo no están identificadas como potencialmente limitantes; eso no significa que sean siempre beneficiosas. Revisa su significado y el contexto.

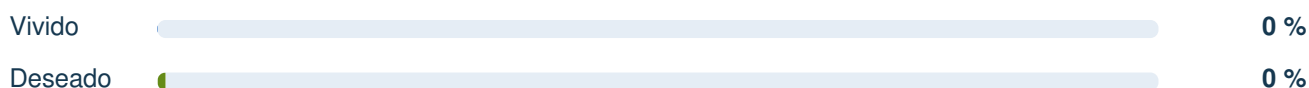
Prácticas potencialmente limitantes

Burocracia



Base: 96 respuestas.

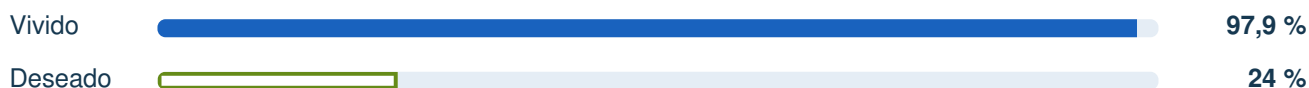
Acaparamiento de información



Base: 96 respuestas.

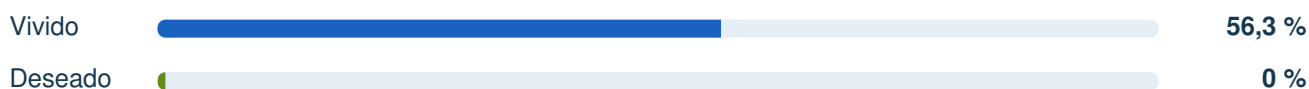
Resto de valores y prácticas

Calidad



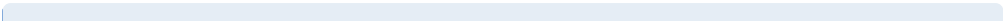
Base: 96 respuestas.

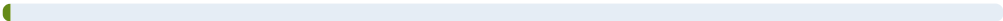
Eficiencia



Base: 96 respuestas.

Cumplimiento

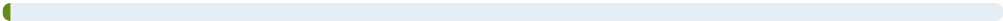
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Orientación a resultados

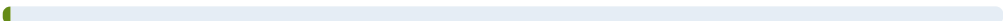
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Rigor

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

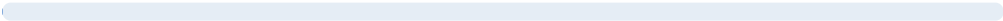
Desarrollo profesional

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Productividad

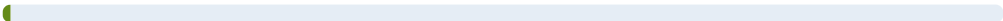
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

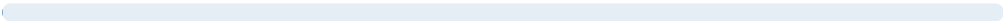
Competencia profesional

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Mejora de procesos

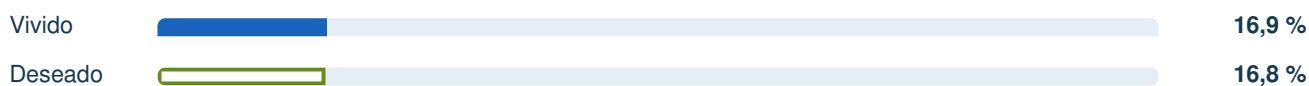
Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.



Relaciones



9 valores en el catálogo · 2 potencialmente limitantes.

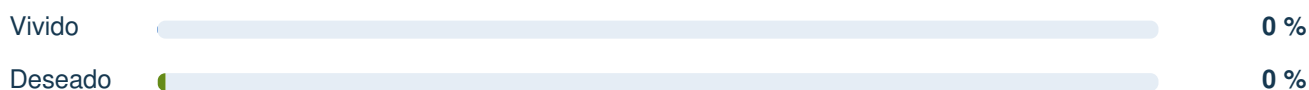
Ver los valores de Relaciones

Estos son los valores que componen las barras anteriores. Cada porcentaje indica cuántas personas eligieron esa opción respecto al total de respuestas del grupo. Es una selección múltiple; los porcentajes no tienen que sumar 100 %.

La separación utiliza la clasificación guardada en esta evaluación. Las opciones del segundo grupo no están identificadas como potencialmente limitantes; eso no significa que sean siempre beneficiosas. Revisa su significado y el contexto.

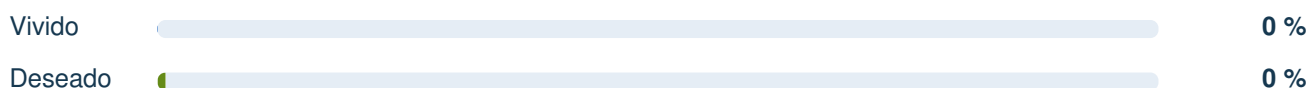
Prácticas potencialmente limitantes

Búsqueda de culpables



Base: 96 respuestas.

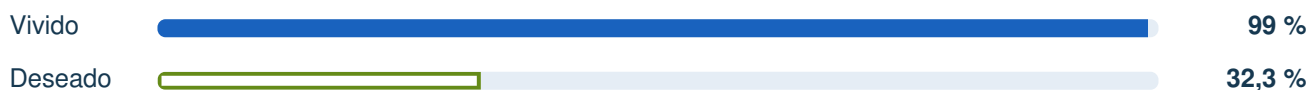
Rivalidad interna



Base: 96 respuestas.

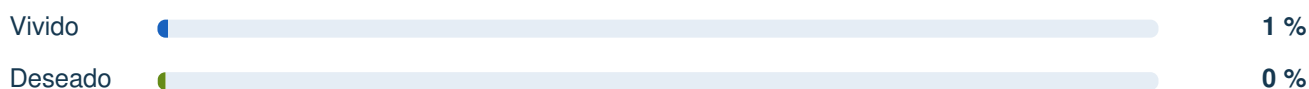
Resto de valores y prácticas

Respeto



Base: 96 respuestas.

Orientación al cliente



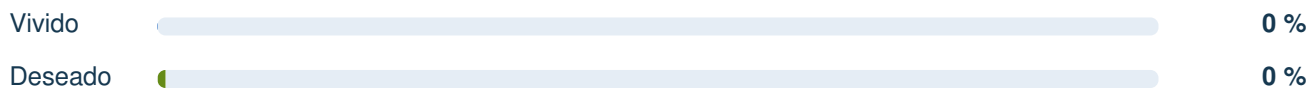
Base: 96 respuestas.

Reconocimiento



Base: 96 respuestas.

Escucha



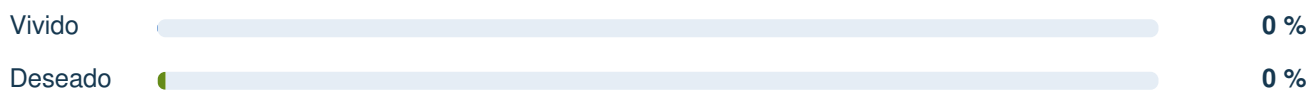
Base: 96 respuestas.

Comunicación abierta



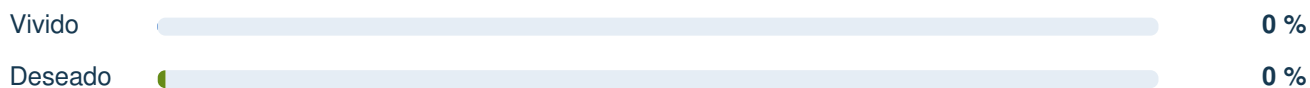
Base: 96 respuestas.

Cordialidad



Base: 96 respuestas.

Resolución de conflictos

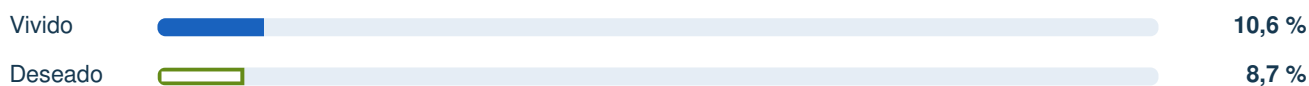


Base: 96 respuestas.



1

Viabilidad



9 valores en el catálogo · 2 potencialmente limitantes.

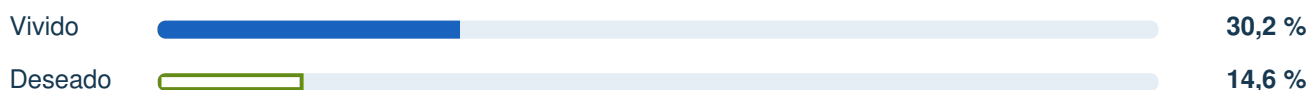
Ver los valores de Viabilidad

Estos son los valores que componen las barras anteriores. Cada porcentaje indica cuántas personas eligieron esa opción respecto al total de respuestas del grupo. Es una selección múltiple; los porcentajes no tienen que sumar 100 %.

La separación utiliza la clasificación guardada en esta evaluación. Las opciones del segundo grupo no están identificadas como potencialmente limitantes; eso no significa que sean siempre beneficiosas. Revisa su significado y el contexto.

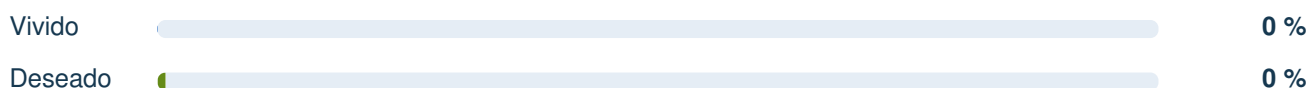
Prácticas potencialmente limitantes

Control excesivo



Base: 96 respuestas.

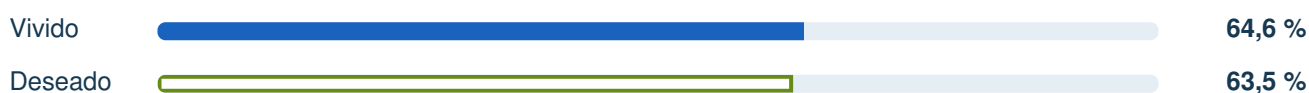
Desconfianza



Base: 96 respuestas.

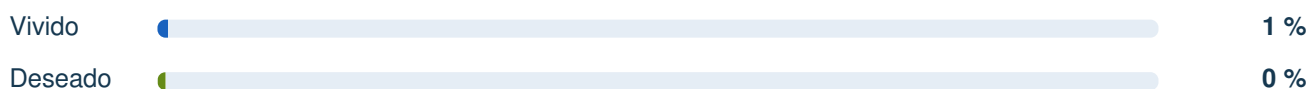
Resto de valores y prácticas

Seguridad



Base: 96 respuestas.

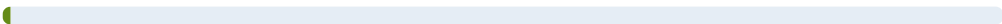
Estabilidad



Base: 96 respuestas.

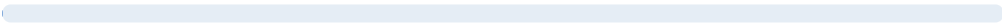
Cuidado de las personas

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Salud

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Estabilidad financiera

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

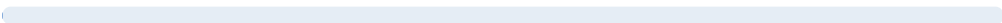
Rentabilidad

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Eficiencia de costes

Vivido  0 %

Deseado  0 %

Base: 96 respuestas.

Cómo interpretar los siete niveles

Cada cifra es la media de los porcentajes de selección de todos los valores del catálogo de ese nivel, incluidos los que nadie eligió. No representa el porcentaje de personas que están en ese nivel. Las barras no suman 100 %.

El resultado depende de los valores incluidos y de su clasificación. Una mayor presencia no indica mayor madurez ni que las necesidades estén cubiertas. Las prácticas potencialmente limitantes también cuentan; revisa los valores concretos antes de interpretar el nivel.

Los siete niveles forman un conjunto de necesidades. Cultura 7D aplica una clasificación propia basada en Barrett; este perfil no es una puntuación oficial de BVC ni una escala validada de evolución. Lo deseado expresa una aspiración. La evolución se comprueba comparando evaluaciones compatibles en el tiempo.

Apoyo a los valores declarados

Valor	De acuerdo (4 o 5)	Base válida	Media 1–5
Transparencia	78 de 96 (81,3 %)	96	4,3
Respeto	64 de 96 (66,7 %)	96	4
Aprendizaje	64 de 96 (66,7 %)	96	4
Acuerdos claros	64 de 96 (66,7 %)	96	4

Se excluye «No puedo valorarlo». La aceptación no indica con qué frecuencia se practica el valor; no certifica la ética. Los valores protegidos no se sustituyen por cero.

Mapa cultural · siete niveles de Barrett

Valores personales, cultura actual y cultura deseada. El doble borde en el mapa y el asterisco (*) en la lista señalan un valor declarado por la organización.

Valores personales

Base: 96 respuestas



1. Integridad	99 %
2. Respeto *	99 %
3. Aprendizaje *	50 %
4. Equidad	49 %

Cultura actual

Base: 96 respuestas



1. Respeto *	99 %
2. Calidad	97,9 %
3. Seguridad	64,6 %
4. Eficiencia	56,3 %
5. Colaboración	47,9 %
6. Aprendizaje *	43,8 %
7. Transparencia *	42,7 %
8. Comunicación abierta	30,2 %
9. Control excesivo	30,2 %
10. Autonomía	22,9 %
11. Burocracia	21,9 %
12. Reconocimiento	21,9 %
13. Sostenibilidad	14,6 %
14. Equidad	1 %
15. Estabilidad	1 %
16. Innovación	1 %
17. Integridad	1 %
18. Orientación al cliente	1 %
19. Responsabilidad	1 %

Cultura deseada

Base: 96 respuestas



1. Transparencia *	99 %
2. Acuerdos claros *	97,9 %
3. Aprendizaje *	74 %
4. Comunicación abierta	71,9 %
5. Colaboración	63,5 %
6. Seguridad	63,5 %
7. Autonomía	55,2 %
8. Reconocimiento	46,9 %
9. Respeto *	32,3 %
10. Sostenibilidad	30,2 %
11. Calidad	24 %
12. Control excesivo	14,6 %

Cada círculo es un valor elegido por al menos una persona en esa columna. Su número sirve para encontrarlo en la lista que hay debajo; no cuenta personas ni da una nota. El porcentaje indica cuántas personas lo eligieron entre quienes respondieron ese bloque. Un nivel vacío no permite saber si sus necesidades están cubiertas.

Los valores se organizan con ayuda de los siete niveles de Barrett. Cultura 7D ha hecho su propia clasificación y permite consultar sus criterios. No es una evaluación oficial de Barrett Values Centre (BVC), no asigna una nota de madurez y no calcula Cultural Entropy®. Cada nivel contiene un número distinto de valores del catálogo.

Lectura: c70-lectura-barrett-2 · Cuestionario conservado: c70-exploratorio-7. Criterios de clasificación: cultura.ekadeauditores.com/ modelo.

Qué incluye esta evaluación

Dato	Registro
Modalidad	Encuesta confidencial con resultados agrupados
Personas convocadas	96 personas
Apertura	2026-06-23 12:00 UTC
Cierre	2026-06-30 12:00 UTC
Instrumento	c70-exploratorio-7
Emisión del informe	2026-10-19 22:40 UTC

La plantilla corresponde a esta evaluación. Las acciones y revisiones reflejan su estado en la fecha de emisión.

Valores declarados y fuente

Transparencia, Respeto, Aprendizaje, Acuerdos claros

Fuente registrada por la organización

Acuerdo de dirección ficticio VAL-01. Se definen cuatro valores y cuatro conductas propias antes de abrir el cuestionario.

Estos son los valores que la empresa ha definido. Declararlos no demuestra que se practiquen ni da lugar a un porcentaje de cumplimiento. Para conocer su presencia en el trabajo, consulta las respuestas y revisa ejemplos concretos.

Cobertura de los valores declarados

Esta comprobación utiliza la configuración de la evaluación. Tener una conducta asociada permite preguntar por ella; no demuestra que el valor se practique ni que esté evaluado en todas sus facetas.

4 de 4 valores declarados tienen comportamientos asociados por la organización.

Transparencia

1 comportamiento asociado

- Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados.

Aceptación del valor: se pregunta. Interpretación del comportamiento: 1 de 1 comportamiento asociado.

2 preguntas del bloque ético común se relacionan con este valor en el cuestionario. No se cuentan como comportamientos asociados por la organización a su declaración.

Respeto

1 comportamiento asociado

- Ante un desacuerdo, se deja terminar a cada persona antes de responder.

Aceptación del valor: se pregunta. Interpretación del comportamiento: 1 de 1 comportamiento asociado.

2 preguntas del bloque ético común se relacionan con este valor en el cuestionario. No se cuentan como comportamientos asociados por la organización a su declaración.

Aprendizaje

1 comportamiento asociado

- Después de un error, se revisa qué cambiar en el proceso para evitar que se repita.

Aceptación del valor: se pregunta. Interpretación del comportamiento: 1 de 1 comportamiento asociado.

Acuerdos claros

1 comportamiento asociado

- Al terminar una reunión, se confirma qué hará cada equipo y en qué fecha.

Aceptación del valor: se pregunta. Interpretación del comportamiento: 1 de 1 comportamiento asociado.

Compromisos y normas de conducta declarados

La organización ha registrado un texto de compromisos. El bloque ético contiene 16 preguntas comunes.

La diferencia compara la frecuencia deseada con la actual: deseada menos actual. No mide por sí sola la coherencia entre lo declarado y lo vivido. Los compromisos escritos se muestran como información aportada por la empresa; no están vinculados individualmente a las preguntas de este bloque. Las relaciones entre estas preguntas y los valores pertenecen al cuestionario común y no acreditan que la empresa haya declarado un compromiso concreto. Para revisar esa coherencia hay que documentar qué compromiso se contrasta, con qué conducta y con qué evidencia.

Aportaciones de participantes

Aportaciones voluntarias fuera del catálogo común. Se publican las formulaciones que alcanzan el mínimo de coincidencias indicado para esta evaluación. No se atribuyen a nombres ni se infieren equivalencias. Estas aportaciones no modifican el cuestionario ni se asignan automáticamente a niveles.

Mínimo de coincidencias: 7. No se agrupan sinónimos ni se publican textos aislados.

Valores adicionales

No hay valores adicionales publicables.

Comportamientos adicionales

No hay formulaciones de comportamiento con suficientes coincidencias.

Otras conductas que dificultan el trabajo

Aportaciones libres: no son puntuaciones ni alarmas confirmadas. Solo se publican formulaciones coincidentes que cumplen el mínimo de esta evaluación. La ausencia de textos publicables no demuestra ausencia de problemas.

No hay comentarios publicables con estas reglas.

Quién ha respondido y cómo leer las diferencias

96 respuestas sobre un grupo convocado de 96 personas (100 %).

Los resultados describen a quienes respondieron; pueden faltar otros puntos de vista. Cada persona puede marcar los valores que considere, sin una cantidad obligatoria, o indicar que no selecciona ninguno. Los porcentajes usan todas las respuestas completas del bloque, incluidas las selecciones vacías; no tienen por qué sumar 100 %. Omitir el bloque personal no cuenta como seleccionar ninguno. No elegir un valor no demuestra que nunca se viva. La diferencia se calcula restando lo vivido a lo deseado y se expresa en puntos porcentuales (pp): del 40 % al 60 % hay 20 puntos. El signo indica qué selección es mayor; no significa que el equipo quiera abandonar un valor ni permite valorar su importancia absoluta. Para decidir qué significa, revisa situaciones de trabajo con el equipo.

Contraste de los valores declarados

Valor	Declarado	Vivido	Deseado	Diferencia deseado – vivido	Respuestas utilizadas
Acuerdos claros	Sí	0 %	97,9 %	+97,9 pp	96
Transparencia	Sí	42,7 %	99 %	+56,3 pp	96
Aprendizaje	Sí	43,8 %	74 %	+30,2 pp	96
Respeto	Sí	99 %	32,3 %	-66,7 pp	96

Para cada valor de la empresa, revisa qué dicen las respuestas y busca ejemplos de decisiones o formas de trabajar. «Declarado» indica que la empresa lo ha definido; no es una cifra que se pueda restar a los porcentajes.

Valores seleccionados como vividos o deseados

Valor	Declarado	Vivido	Deseado	Diferencia deseado – vivido	Respuestas utilizadas
Acuerdos claros	Sí	0 %	97,9 %	+97,9 pp	96
Transparencia	Sí	42,7 %	99 %	+56,3 pp	96
Comunicación abierta	No	30,2 %	71,9 %	+41,7 pp	96
Autonomía	No	22,9 %	55,2 %	+32,3 pp	96
Aprendizaje	Sí	43,8 %	74 %	+30,2 pp	96
Reconocimiento	No	21,9 %	46,9 %	+25 pp	96
Colaboración	No	47,9 %	63,5 %	+15,6 pp	96
Sostenibilidad	No	14,6 %	30,2 %	+15,6 pp	96
Equidad	No	1 %	0 %	-1 pp	96
Estabilidad	No	1 %	0 %	-1 pp	96
Innovación	No	1 %	0 %	-1 pp	96
Integridad	No	1 %	0 %	-1 pp	96
Orientación al cliente	No	1 %	0 %	-1 pp	96
Responsabilidad	No	1 %	0 %	-1 pp	96
Seguridad	No	64,6 %	63,5 %	-1 pp	96

Valor	Declarado	Vivido	Deseado	Diferencia deseado – vivido	Respuestas utilizadas
Control excesivo	No	30,2 %	14,6 %	-15,6 pp	96
Burocracia	No	21,9 %	0 %	-21,9 pp	96
Eficiencia	No	56,3 %	0 %	-56,2 pp	96
Respeto	Sí	99 %	32,3 %	-66,7 pp	96
Calidad	No	97,9 %	24 %	-74 pp	96

Comportamientos actuales y deseados

Las puntuaciones resumen con qué frecuencia se observa cada conducta y con qué frecuencia se desea: de 1 (nunca) a 5 (siempre). Solo se cuentan las personas que valoraron ambas. «No puedo valorarlo» queda fuera del cálculo. La diferencia se expresa en puntos de esta escala de 1 a 5.

Valor relacionado	Comportamiento	Actual	Deseado	Diferencia	Respuestas utilizadas
Responsabilidad	Cuando se conoce una conducta contraria a los compromisos de la organización, se revisa con independencia del cargo de quien intervino.	2,79	4,33	+1,54	96
Responsabilidad	Cuando se acuerda corregir una práctica inadecuada, se comprueba que la corrección se ha aplicado.	3,33	4,33	+1	96
Transparencia	Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados.	2,71	4,33	+1,63	96
Transparencia	Cuando una decisión de dirección afecta a otras personas, se explican los criterios utilizados.	3,33	4,33	+1	96
Transparencia	Cuando se presentan resultados, se explican las limitaciones relevantes de la información.	2,33	4,33	+2	96
Respeto	Ante un desacuerdo, se deja terminar a cada persona antes de responder.	4,33	4,33	0	96
Respeto	Cuando se produce un desacuerdo, las personas implicadas reciben un trato respetuoso.	2,79	4,33	+1,54	96
Respeto	Cuando alguien plantea de buena fe una preocupación, conserva un trato justo en su trabajo.	Base insuficiente	—	—	—
Aprendizaje	Después de un error, se revisa qué cambiar en el proceso para evitar que se repita.	2,33	4,33	+2	96

Valor relacionado	Comportamiento	Actual	Deseado	Diferencia	Respuestas utilizadas
Equidad	Cuando se asignan oportunidades profesionales, se aplican criterios justificados por el trabajo.	3,33	4,33	+1	96
Integridad	Cuando necesito aclarar un compromiso ético del trabajo, recibo una respuesta que me ayuda a actuar.	1,33	4,33	+3	96
Integridad	Cuando cumplir un compromiso resulta incómodo, las personas que dirigen mi trabajo lo mantienen.	4,65	4,33	-0,31	96
Integridad	Cuando una meta exige incumplir un compromiso de conducta, se revisa cómo alcanzarla.	3,79	4,33	+0,54	96
Cumplimiento	Cuando una situación de trabajo plantea una duda de conducta, encuentro criterios claros para decidir.	3,79	4,33	+0,54	96
Cuidado de las personas	Cuando faltan medios para realizar el trabajo respetando los compromisos acordados, se ajustan las condiciones del trabajo.	1,33	4,33	+3	96
Participación	Cuando alguien plantea una preocupación sobre una práctica de trabajo, recibe una respuesta que atiende al problema.	4,65	4,33	-0,31	96
Sostenibilidad	Cuando una decisión puede causar un daño social o ambiental, se examinan alternativas para evitarlo.	2,33	4,33	+2	96
Honestidad	Cuando se detecta un error que afecta a otras personas, se les comunica lo ocurrido.	4,65	4,33	-0,31	96
Honestidad	Cuando no se puede cumplir un compromiso con un cliente o proveedor, se le informa para acordar una solución.	4,65	4,33	-0,31	96
Acuerdos claros	Al terminar una reunión, se confirma qué hará cada equipo y en qué fecha.	3,54	5	+1,46	96

La asociación procede del cuestionario conservado para esta evaluación. Un valor sin pregunta asociada necesita otras evidencias; no se le asigna un cero. Las frecuencias también son percepciones y no una observación independiente.

De la interpretación a la acción

1. ¿Qué decisión o práctica reciente respalda este valor? Busca también un ejemplo que cuestione esa interpretación.
2. ¿Qué norma, incentivo o reparto de responsabilidades facilita o dificulta esa práctica?
3. ¿Qué necesidad de la organización atendería el cambio? Distingue esa necesidad de lo que las personas han seleccionado como deseado.
4. ¿Qué práctica se mantendrá o cambiará, quién la impulsará y con qué evidencia y fecha se revisará?

Documenta ejemplos colectivos y sus límites en una revisión, y vincula el compromiso a un valor en el plan de acciones. No se suman porcentajes de selección y medias de frecuencia.

Cómo se entienden los valores y comportamientos

Cada persona elige el valor que mejor representa una conducta, sin ver la respuesta propuesta por la empresa. El porcentaje de coincidencia indica cuántas eligieron el mismo valor que la empresa. Elegir otro valor no es un error: puede mostrar que se entiende de otra manera. «Ninguno de estos valores» cuenta como respuesta; «No lo tengo claro» queda fuera del cálculo. Solo se muestran cifras si hay suficientes respuestas para proteger la confidencialidad. Entender una conducta de la misma forma no significa que ocurra a menudo: su frecuencia se consulta por separado.

Conducta	Valor propuesto	Coincidencia	Base interpretaci3n	Asociaciones de participantes
Cuando se toma una decisi3n que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados.	Transparencia	40,6 %	96	Acuerdos claros: 59,4 %; Transparencia: 40,6 %
Ante un desacuerdo, se deja terminar a cada persona antes de responder.	Respeto	87,5 %	96	Respeto: 87,5 %; Integridad: 12,5 %
Al terminar una reuni3n, se confirma qu3 har3 cada equipo y en qu3 fecha.	Acuerdos claros	80,2 %	96	Acuerdos claros: 80,2 %; Transparencia: 19,8 %
Despu3s de un error, se revisa qu3 cambiar en el proceso para evitar que se repita.	Aprendizaje	40,6 %	96	Transparencia: 59,4 %; Aprendizaje: 40,6 %

Revisa por separado si las personas entienden igual la conducta y con qu3 frecuencia la ven. Cada c3lculo puede utilizar un n3mero distinto de respuestas. No se suman los dos resultados ni se considera un error elegir un valor diferente al de la empresa.

Pr3cticas que dificultan el trabajo

Periodo preguntado: Las cuatro semanas anteriores a tu respuesta.

La puntuaci3n va de 1 (nunca) a 5 (siempre). Una media m3s alta indica que quienes pudieron responder observaron el problema m3s a menudo. No indica su gravedad, cu3ntas personas est3n afectadas ni cu3nto trabajo se pierde. Cada problema se lee por separado; no hay una nota global.

Solo se incluyen respuestas num3ricas. «No se dio esa situaci3n de trabajo» y «No puedo valorarlo» quedan fuera de la base. No se publican sus recuentos separados.

Práctica	Frecuencia media (1–5)	Respuestas utilizadas
Al recibir instrucciones de distintos responsables, estas fueron incompatibles entre sí.	2,5	96
Al intentar resolver una incidencia, no estaba claro quién podía decidir.	3,33	96
Cuando hizo falta una aprobación para avanzar, llegó después del momento en que se necesitaba.	1,25	96
Cuando cambió una prioridad, no se indicó qué tarea debía aplazarse.	4,21	96
Al coordinar trabajo entre áreas, la información necesaria llegó demasiado tarde para utilizarla.	2,17	96
Después de comunicar un problema de trabajo, faltó una respuesta sobre cómo abordarlo.	3,15	96

Valores personales · bloque voluntario

Este bloque utiliza solo las respuestas de 96 personas. Estos resultados no sirven para decidir si una persona encaja en la empresa.

Valor personal	Selección	Respuestas utilizadas
Integridad	99 %	96
Respeto	99 %	96
Aprendizaje	50 %	96
Equidad	49 %	96

Los valores sin selecciones se conservan en el anexo.

Cultura ética: experiencia y aspiraciones

Estos resultados muestran cómo las personas perciben las prácticas de la empresa. Sirven para abrir una revisión, pero no certifican su ética ni su cumplimiento legal. El cuestionario propio todavía no tiene validación psicométrica: falta comprobar científicamente la calidad de sus medidas. Una práctica no es éticamente correcta solo porque la mayoría la desee. Tampoco un nivel de Barrett más alto significa mayor bondad moral. Los valores personales no se usan para calificar a nadie.

La diferencia compara la frecuencia deseada con la actual: deseada menos actual. No mide por sí sola la coherencia entre lo declarado y lo vivido. Los compromisos escritos se muestran como información aportada por la empresa; no están vinculados individualmente a las preguntas de este bloque. Las relaciones entre estas preguntas y los valores pertenecen al cuestionario común y no acreditan que la empresa haya declarado un compromiso concreto. Para revisar esa coherencia hay que documentar qué compromiso se contrasta, con qué conducta y con qué evidencia.

Periodo: Los últimos tres meses en esta organización. Versión: c70-etica-1

Declarado por la organización

COMPROMISOS FICTICIOS. Explicar los criterios de decisión, escuchar los desacuerdos, revisar los errores y no premiar resultados obtenidos mediante prácticas contrarias a estos compromisos. Esta declaración se utiliza exclusivamente para mostrar el producto.

Vivido y deseado

Las cifras actuales muestran con qué frecuencia las personas dicen vivir una conducta. Las deseadas indican cómo les gustaría que fuera. Desear una práctica no demuestra que sea éticamente correcta.

Contraste de evidencias

Hay una revisión publicada. En «Revisiones publicadas» puedes consultar quién la hizo, qué examinó, qué encontró y qué quedó pendiente. Puede que no haya revisado todos los temas.

Cada tema, llamado dimensión, reúne dos preguntas. Se calcula la media de las dos preguntas, dándoles el mismo peso, tanto para la frecuencia actual como para la deseada y su diferencia. Solo se hace si ambas tienen suficientes personas que valoraron las dos frecuencias. El número de respuestas puede ser distinto en cada pregunta y se muestra junto a ella. «No puedo valorarlo / no se ha dado» se deja fuera del cálculo; no cuenta como cero. No hay nota ética global ni comparación con otras empresas.

Claridad de las normas

Las personas disponen de criterios comprensibles para decidir y consultar dudas.

Media actual: 2,56/5 · Deseada: 4,33/5 · Diferencia deseada menos actual: 1,77 puntos.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando una situación de trabajo plantea una duda de conducta, encuentro criterios claros para decidir.	3,79/5	4,33/5	0,54 puntos	96
Cuando necesito aclarar un compromiso ético del trabajo, recibo una respuesta que me ayuda a actuar.	1,33/5	4,33/5	3 puntos	96

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Código o compromisos de conducta, instrucciones para situaciones habituales y ejemplos de consultas atendidas.

Acción propuesta para acordar

Acordar criterios para las dudas más habituales y comprobar que las personas saben a quién consultar.

Ejemplo de la dirección

Quienes dirigen aplican los compromisos que exigen y explican sus decisiones.

Media actual: 3,99/5 · Deseada: 4,33/5 · Diferencia deseada menos actual: 0,35 puntos.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando cumplir un compromiso resulta incómodo, las personas que dirigen mi trabajo lo mantienen.	4,65/5	4,33/5	-0,31 puntos	96
Cuando una decisión de dirección afecta a otras personas, se explican los criterios utilizados.	3,33/5	4,33/5	1 puntos	96

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Decisiones de dirección ante conflictos entre objetivos y compromisos; comunicación de sus razones.

Acción propuesta para acordar

Revisar una decisión reciente de dirección y explicar cómo se aplicaron los compromisos declarados.

Justicia y respeto

El trato respeta la dignidad y las oportunidades se asignan con criterios justificados.

Media actual: 3,06/5 · Deseada: 4,33/5 · Diferencia deseada menos actual: 1,27 puntos.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando se produce un desacuerdo, las personas implicadas reciben un trato respetuoso.	2,79/5	4,33/5	1,54 puntos	96
Cuando se asignan oportunidades profesionales, se aplican criterios justificados por el trabajo.	3,33/5	4,33/5	1 puntos	96

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Criterios de asignación de oportunidades y resolución de desacuerdos, sin datos personales de participantes.

Acción propuesta para acordar

Revisar los criterios de una decisión sobre oportunidades y acordar cómo se comunicarán.

Honestidad y transparencia

La información relevante es fiel y los errores se comunican a quienes necesitan conocerlos.

Media actual: 3,49/5 · Deseada: 4,33/5 · Diferencia deseada menos actual: 0,85 puntos.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando se detecta un error que afecta a otras personas, se les comunica lo ocurrido.	4,65/5	4,33/5	-0,31 puntos	96
Cuando se presentan resultados, se explican las limitaciones relevantes de la información.	2,33/5	4,33/5	2 puntos	96

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Correcciones de información, comunicación de errores y controles sobre los resultados que se presentan.

Acción propuesta para acordar

Acordar cómo comunicar y corregir errores que afecten a otras personas o a clientes.

Presión e incentivos

Las metas y los recursos permiten respetar los compromisos, también bajo presión.

Media actual: 2,56/5 · Deseada: 4,33/5 · Diferencia deseada menos actual: 1,77 puntos.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando una meta exige incumplir un compromiso de conducta, se revisa cómo alcanzarla.	3,79/5	4,33/5	0,54 puntos	96
Cuando faltan medios para realizar el trabajo respetando los compromisos acordados, se ajustan las condiciones del trabajo.	1,33/5	4,33/5	3 puntos	96

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Objetivos, incentivos y decisiones de ajuste ante falta de tiempo, recursos o conflictos de principios.

Acción propuesta para acordar

Revisar un objetivo que genere tensión con los compromisos y ajustar sus condiciones de ejecución.

Libertad para plantear dudas

Las preocupaciones pueden plantearse y reciben atención sin consecuencias desfavorables por comunicarlas.

No se muestra el resumen porque alguna pregunta no tiene suficientes respuestas.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando alguien plantea una preocupación sobre una práctica de trabajo, recibe una respuesta que atiende al problema.	4,65/5	4,33/5	-0,31 puntos	96
Cuando alguien plantea de buena fe una preocupación, conserva un trato justo en su trabajo.	Respuestas insuficientes			

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Vías de consulta, forma de responder a preocupaciones y medidas de protección; revisar solo información no identificativa.

Acción propuesta para acordar

Explicar cómo plantear una preocupación y cómo se responderá y protegerá a quien la comunique.

Responsabilidad y corrección

Se revisan y corrigen las conductas inadecuadas con criterios consistentes.

Media actual: 3,06/5 · Deseada: 4,33/5 · Diferencia deseada menos actual: 1,27 puntos.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando se conoce una conducta contraria a los compromisos de la organización, se revisa con independencia del cargo de quien intervino.	2,79/5	4,33/5	1,54 puntos	96
Cuando se acuerda corregir una práctica inadecuada, se comprueba que la corrección se ha aplicado.	3,33/5	4,33/5	1 puntos	96

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Criterios de revisión, medidas correctoras y comprobación de su aplicación, sin expedientes personales en la encuesta.

Acción propuesta para acordar

Definir cómo comprobar que una medida correctora se aplica y evita repetir el problema.

Relación con terceros

Las decisiones consideran los compromisos con terceros y sus efectos sociales y ambientales.

Media actual: 3,49/5 · Deseada: 4,33/5 · Diferencia deseada menos actual: 0,85 puntos.

Pregunta	Actual	Deseada	Diferencia deseada – actual	Respuestas utilizadas
Cuando no se puede cumplir un compromiso con un cliente o proveedor, se le informa para acordar una solución.	4,65/5	4,33/5	-0,31 puntos	96
Cuando una decisión puede causar un daño social o ambiental, se examinan alternativas para evitarlo.	2,33/5	4,33/5	2 puntos	96

Documentos y ejemplos que conviene revisar

Reclamaciones y su resolución, compromisos con clientes y proveedores, y evaluación de impactos. Incorporar su perspectiva cuando sea posible.

Acción propuesta para acordar

Contrastar una decisión con información de las personas o entidades afectadas y acordar qué corregir.

Revisiones publicadas

Consultor ficticio · Ejemplo

Publicada: 2026-06-30 12:00 UTC

Alcance

Revisión ficticia de la coherencia entre VAL-01, cuatro conductas declaradas y registros de coordinación de ambos centros.

Evidencias

Documentos inventados: VAL-01; cambios CP-01 a CP-03; compromisos AC-01 a AC-05; incidencias ERR-01 y ERR-02; acta REV-01; resultados agrupados de esta evaluación.

Hallazgos

VAL-01 vincula los cuatro valores a conductas concretas. CP-03 omite el criterio y la tarea aplazada. ERR-01 y ERR-02 recogen un fallo repetido, y REV-01 confirma que no se revisó el proceso. AC-02 y AC-04 usan criterios distintos para cerrar compromisos. La lectura recoge qué señales se confirman, se descartan o requieren seguimiento. La escucha frecuente es una fortaleza que conviene conservar.

Limitaciones

Ejemplo preparado para explicar la revisión, sin inspección de una empresa real. Los documentos son inventados. No demuestra causas, cumplimiento normativo ni eficacia de las acciones; quedan fuera las opiniones individuales y la verificación de todas las reuniones.

La revisión explica qué ha comprobado el consultor y qué queda fuera de su trabajo. No demuestra por sí sola la calidad científica del cuestionario.

Acciones de mejora

Explicar los cambios de prioridad

Dato	Registro
Valor relacionado	Transparencia
Responsable	Coordinación de operaciones ficticia
Fecha prevista	2026-07-30
Estado	En curso
Última actualización	2026-06-30 12:00 UTC

Cómo comprobar el avance

Revisar tres cambios: criterio, tarea aplazada y fecha de comunicación.

Seguimiento y evidencias

Acuerdo inicial: definir un registro de cambios con criterio y tarea aplazada.

Revisar cómo aprendemos de los errores

Dato	Registro
Valor relacionado	Aprendizaje
Responsable	Equipo ficticio de mejora
Fecha prevista	2026-07-30
Estado	Pendiente
Última actualización	2026-06-30 12:00 UTC

Cómo comprobar el avance

Revisar tres incidencias y comprobar si se documentó un aprendizaje aplicable.

Seguimiento y evidencias

Pendiente de elegir las tres incidencias que se revisarán.

Conservar la escucha en las reuniones

Dato	Registro
Valor relacionado	Respeto
Responsable	Coordinación de personas ficticia
Fecha prevista	2026-07-30
Estado	En curso
Última actualización	2026-06-30 12:00 UTC

Cómo comprobar el avance

Contrastar turnos de palabra en dos reuniones con desacuerdo.

Seguimiento y evidencias

Mantener turnos de palabra; recoger dos ejemplos de desacuerdo.

Aclarar qué significa cumplir un acuerdo

Dato	Registro
Valor relacionado	Acuerdos claros
Responsable	Responsables ficticios de ambos centros
Fecha prevista	2026-07-30
Estado	En curso
Última actualización	2026-06-30 12:00 UTC

Cómo comprobar el avance

Revisar cinco compromisos: responsable, plazo y significado compartido de cumplimiento.

Seguimiento y evidencias

Revisión exploratoria acordada, sin asumir que la falta de selección implica incumplimiento.

El estado lo declara la organización. Completar una acción no demuestra por sí solo que haya cambiado la cultura. Contrasta los resultados con ejemplos observables y recoge los desacuerdos.

Limitaciones de uso

El informe recoge cómo perciben las personas los valores y las prácticas, junto con la información que aporta la empresa. El cuestionario propio todavía necesita estudios que comprueben la calidad de sus medidas. No permite clasificar empresas con una escala validada ni demuestra por qué ocurre un resultado. Al comparar evaluaciones, revisa también quiénes pudieron responder y qué ha cambiado en la organización.

Este documento contiene información interna. Compártelo únicamente con las personas autorizadas y revisa las evidencias y los textos libres antes de distribuirlo. No contiene respuestas individuales ni enlaces de participación.

Distribución de respuestas publicable

Escala 1 Nunca · 2 Pocas veces · 3 A veces · 4 Casi siempre · 5 Siempre. Solo se muestran preguntas cuyas categorías cumplen la protección en todos los grupos fijos.

Al terminar una reunión, se confirma qué hará cada equipo y en qué fecha.

Frecuencia	1	2	3	4	5	Base
Actual	0	0	44	52	0	96
Deseada	0	0	0	0	96	96

Preparar la reunión de devolución

1. Preparar la devolución

Presenta el alcance, las respuestas utilizadas y tres asuntos que merezcan conversación. Revisa también fortalezas y opiniones distintas.

2. Explicar las cifras

Selección de valores: porcentaje de respuestas. Conductas: frecuencia de 1 a 5. Apoyo e interpretación son preguntas distintas. No atribuyas causas a una diferencia.

3. Contrastar con el equipo

Pregunta: ¿qué situaciones reconocéis?, ¿en cuáles ocurre algo distinto?, ¿qué falta para interpretar este dato? No pidas identificar respuestas ni personas.

4. Registrar acuerdos y discrepancias

Separa el dato, la interpretación y lo que queda por comprobar. Recoge desacuerdos de forma agrupada, sin nombres ni detalles identificativos.

5. Elegir actuaciones

Acordad qué conservar, qué investigar y qué cambiar. Justificad la elección por relevancia y capacidad de actuar, no solo por la puntuación.

6. Revisar el avance

Para cada acción: responsable, fecha y evidencia. Documenta lo realizado y contrástalo después con prácticas y evaluaciones compatibles. Completar una tarea no demuestra un cambio cultural.

Valores y definiciones de esta evaluación

Significados registrados en el cuestionario de esta evaluación. Las adaptaciones posteriores no modifican la definición utilizada aquí.

Valor	Definición	Declarado por la organización
Colaboración	Ayudarse y coordinar el trabajo para alcanzar resultados compartidos.	No
Responsabilidad	Cumplir compromisos y hacerse cargo de las consecuencias de las decisiones.	No
Transparencia	Compartir información relevante y explicar los criterios de las decisiones.	Sí
Respeto	Tratar con consideración a las personas, también cuando existe desacuerdo.	Sí
Aprendizaje	Revisar la experiencia y los errores para mejorar cómo se trabaja.	Sí
Autonomía	Poder decidir y actuar dentro de responsabilidades y límites conocidos.	No
Equidad	Aplicar criterios justificados al distribuir oportunidades, recursos y reconocimiento.	No
Integridad	Actuar conforme a compromisos y principios, incluso cuando resulta incómodo.	No
Calidad	Hacer el trabajo con el cuidado necesario para cumplir lo acordado.	No

Valor	Definición	Declarado por la organización
Innovación	Explorar y probar nuevas formas de resolver problemas.	No
Orientación al cliente	Entender y atender las necesidades de quienes reciben el trabajo o servicio.	No
Eficiencia	Utilizar tiempo y recursos de forma proporcionada al resultado que se busca.	No
Seguridad	Prevenir daños y proteger a las personas en las decisiones de trabajo.	No
Estabilidad	Mantener continuidad y previsibilidad en las condiciones y formas de trabajo.	No
Adaptabilidad	Ajustar decisiones y prácticas cuando cambian las circunstancias.	No
Cumplimiento	Respetar las normas, los procedimientos y los acuerdos aplicables.	No
Orientación a resultados	Dar prioridad al logro de objetivos y comprobar qué se consigue.	No
Cuidado de las personas	Considerar el bienestar y las necesidades de las personas al organizar el trabajo.	No
Participación	Incorporar las aportaciones de las personas afectadas en las decisiones.	No
Reconocimiento	Hacer visibles y valorar las contribuciones de las personas.	No
Sostenibilidad	Considerar los efectos sociales y ambientales de las decisiones a largo plazo.	No
Confianza	Contar con que las personas cumplirán lo acordado y actuar en consecuencia.	No
Rigor	Comprobar información y seguir criterios claros antes de concluir o decidir.	No
Desarrollo profesional	Crear oportunidades para ampliar capacidades y asumir nuevas responsabilidades.	No
Salud	Proteger el bienestar físico y mental en el trabajo.	No
Estabilidad financiera	Mantener recursos suficientes para sostener la actividad.	No
Rentabilidad	Obtener un resultado económico que permita mantener la organización.	No
Eficiencia de costes	Controlar gastos sin comprometer los requisitos del trabajo.	No
Escucha	Atender y comprender las aportaciones antes de responder.	No
Comunicación abierta	Poder plantear información, dudas y desacuerdos de trabajo.	No
Cordialidad	Mantener un trato amable en las interacciones cotidianas.	No
Resolución de conflictos	Abordar desacuerdos y buscar acuerdos de trabajo.	No

Valor	Definición	Declarado por la organización
Productividad	Organizar el esfuerzo para completar trabajo útil.	No
Competencia profesional	Disponer de los conocimientos necesarios para realizar el trabajo.	No
Mejora de procesos	Revisar la forma de trabajar para reducir fallos y dificultades.	No
Valentía	Abordar decisiones difíciles con responsabilidad y criterio.	No
Diversidad	Incorporar perspectivas y experiencias distintas al trabajo.	No
Trabajo en equipo	Coordinar responsabilidades y aportaciones dentro del equipo.	No
Compartir conocimiento	Poner aprendizajes y experiencia a disposición de otras personas.	No
Honestidad	Comunicar los hechos sin ocultar o alterar información relevante.	No
Compromiso	Sostener los acuerdos y el esfuerzo necesario para cumplirlos.	No
Entusiasmo	Mostrar interés e implicación en el trabajo compartido.	No
Creatividad	Proponer alternativas originales ante necesidades o problemas.	No
Pasión por el trabajo	Encontrar sentido e interés en la actividad que se realiza.	No
Diálogo	Construir comprensión y acuerdos mediante el intercambio de perspectivas.	No
Empatía	Considerar la situación y las necesidades de otras personas.	No
Alianzas	Cooperar con otras organizaciones para objetivos compartidos.	No
Desarrollo del liderazgo	Preparar a otras personas para orientar y apoyar equipos.	No
Mentoría	Compartir experiencia para apoyar el desarrollo de otras personas.	No
Voluntariado	Participar voluntariamente en iniciativas de beneficio colectivo.	No
Visión de futuro	Considerar el rumbo y las consecuencias futuras de las decisiones.	No
Responsabilidad social	Asumir los efectos de la actividad sobre la sociedad.	No
Generaciones futuras	Considerar a quienes dependerán de las decisiones actuales.	No
Servicio	Contribuir al bienestar de otras personas a través del trabajo.	No
Humildad	Reconocer los propios límites y aceptar aportaciones.	No
Sabiduría	Integrar experiencia, contexto y consecuencias al decidir.	No
Derechos humanos	Respetar la dignidad y los derechos de las personas afectadas.	No
Control excesivo	Concentrar decisiones que podrían resolverse con autonomía.	No
Desconfianza	Presuponer falta de fiabilidad sin contrastar los hechos.	No
Búsqueda de culpables	Centrarse en atribuir culpa antes de entender lo ocurrido.	No
Rivalidad interna	Competir entre personas o equipos a costa del objetivo compartido.	No

Valor	Definición	Declarado por la organización
Burocracia	Mantener trámites que dificultan el trabajo sin una utilidad clara.	No
Acaparamiento de información	Retener información necesaria para el trabajo de otras personas.	No
Acuerdos claros	Saber qué se ha acordado, quién lo realizará y cómo se revisará.	Sí

Anexo · Valores sin selecciones vividas ni deseadas

Valor	Declarado	Vivido	Deseado	Diferencia deseado – vivido	Respuestas utilizadas
Acaparamiento de información	No	0 %	0 %	0 pp	96
Adaptabilidad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Alianzas	No	0 %	0 %	0 pp	96
Búsqueda de culpables	No	0 %	0 %	0 pp	96
Compartir conocimiento	No	0 %	0 %	0 pp	96
Competencia profesional	No	0 %	0 %	0 pp	96
Compromiso	No	0 %	0 %	0 pp	96
Confianza	No	0 %	0 %	0 pp	96
Cordialidad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Creatividad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Cuidado de las personas	No	0 %	0 %	0 pp	96
Cumplimiento	No	0 %	0 %	0 pp	96
Derechos humanos	No	0 %	0 %	0 pp	96
Desarrollo del liderazgo	No	0 %	0 %	0 pp	96
Desarrollo profesional	No	0 %	0 %	0 pp	96
Desconfianza	No	0 %	0 %	0 pp	96
Diálogo	No	0 %	0 %	0 pp	96
Diversidad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Eficiencia de costes	No	0 %	0 %	0 pp	96
Empatía	No	0 %	0 %	0 pp	96
Entusiasmo	No	0 %	0 %	0 pp	96

Valor	Declarado	Vivido	Deseado	Diferencia deseado – vivido	Respuestas utilizadas
Escucha	No	0 %	0 %	0 pp	96
Estabilidad financiera	No	0 %	0 %	0 pp	96
Generaciones futuras	No	0 %	0 %	0 pp	96
Honestidad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Humildad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Mejora de procesos	No	0 %	0 %	0 pp	96
Mentoría	No	0 %	0 %	0 pp	96
Orientación a resultados	No	0 %	0 %	0 pp	96
Participación	No	0 %	0 %	0 pp	96
Pasión por el trabajo	No	0 %	0 %	0 pp	96
Productividad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Rentabilidad	No	0 %	0 %	0 pp	96
Resolución de conflictos	No	0 %	0 %	0 pp	96
Responsabilidad social	No	0 %	0 %	0 pp	96
Rigor	No	0 %	0 %	0 pp	96
Rivalidad interna	No	0 %	0 %	0 pp	96
Sabiduría	No	0 %	0 %	0 pp	96
Salud	No	0 %	0 %	0 pp	96
Servicio	No	0 %	0 %	0 pp	96
Trabajo en equipo	No	0 %	0 %	0 pp	96
Valentía	No	0 %	0 %	0 pp	96
Visión de futuro	No	0 %	0 %	0 pp	96
Voluntariado	No	0 %	0 %	0 pp	96

Se conservan los valores a cero. La ausencia de selección no demuestra ausencia de la práctica.

Anexo · Valores personales sin selecciones

Valor personal	Selección	Respuestas utilizadas
Colaboración	0 %	96

Valor personal	Selección	Respuestas utilizadas
Responsabilidad	0 %	96
Transparencia	0 %	96
Autonomía	0 %	96
Calidad	0 %	96
Innovación	0 %	96
Orientación al cliente	0 %	96
Eficiencia	0 %	96
Seguridad	0 %	96
Estabilidad	0 %	96
Adaptabilidad	0 %	96
Cumplimiento	0 %	96
Orientación a resultados	0 %	96
Cuidado de las personas	0 %	96
Participación	0 %	96
Reconocimiento	0 %	96
Sostenibilidad	0 %	96
Confianza	0 %	96
Rigor	0 %	96
Desarrollo profesional	0 %	96
Salud	0 %	96
Estabilidad financiera	0 %	96
Rentabilidad	0 %	96
Eficiencia de costes	0 %	96
Escucha	0 %	96
Comunicación abierta	0 %	96
Cordialidad	0 %	96
Resolución de conflictos	0 %	96
Productividad	0 %	96
Competencia profesional	0 %	96
Mejora de procesos	0 %	96

Valor personal	Selección	Respuestas utilizadas
Valentía	0 %	96
Diversidad	0 %	96
Trabajo en equipo	0 %	96
Compartir conocimiento	0 %	96
Honestidad	0 %	96
Compromiso	0 %	96
Entusiasmo	0 %	96
Creatividad	0 %	96
Pasión por el trabajo	0 %	96
Diálogo	0 %	96
Empatía	0 %	96
Alianzas	0 %	96
Desarrollo del liderazgo	0 %	96
Mentoría	0 %	96
Voluntariado	0 %	96
Visión de futuro	0 %	96
Responsabilidad social	0 %	96
Generaciones futuras	0 %	96
Servicio	0 %	96
Humildad	0 %	96
Sabiduría	0 %	96
Derechos humanos	0 %	96
Control excesivo	0 %	96
Desconfianza	0 %	96
Búsqueda de culpables	0 %	96
Rivalidad interna	0 %	96
Burocracia	0 %	96
Acaparamiento de información	0 %	96
Acuerdos claros	0 %	96

Coincidencias de valores

Coincidencias de selección: ambas selecciones, solo vivido, solo deseado o ninguna. Base: respuestas completas del bloque. Elegir cero opciones expresamente es una respuesta válida.

No se publican coincidencias: la combinación de selecciones podría aislar grupos de menos de siete respuestas. Se conserva la protección en todas las vistas y exportaciones.

La puerta de publicación se comprueba sobre la combinación completa de elecciones y grupo fijo, antes de aplicar filtros. No hay cruces por personas ni descarga de respuestas.

Evolución compatible

Horizonte · Diagnóstico inicial ficticio → Horizonte · Seguimiento ficticio. Mismo instrumento, selección y reglas de comparación. Base inicial 96; seguimiento 96. No acredita causas, significación estadística ni cambios individuales.

Valor	Vivido inicial %	Vivido posterior %	Cambio (puntos porcentuales)	Deseado inicial %	Deseado posterior %
Colaboración	47,9	56,3	8,4	63,5	71,9
Responsabilidad	1	1	0	0	0
Transparencia	42,7	74	31,3	99	99
Respeto	99	99	0	32,3	32,3
Aprendizaje	43,8	43,8	0	74	74
Autonomía	22,9	47,9	25	55,2	63,5
Equidad	1	1	0	0	0
Integridad	1	1	0	0	0
Calidad	97,9	97,9	0	24	24
Innovación	1	1	0	0	0
Orientación al cliente	1	1	0	0	0
Eficiencia	56,3	25	-31,3	0	0
Seguridad	64,6	64,6	0	63,5	63,5
Estabilidad	1	1	0	0	0

Valor	Vivido inicial %	Vivido posterior %	Cambio (puntos porcentuales)	Deseado inicial %	Deseado posterior %
Adaptabilidad	0	0	0	0	0
Cumplimiento	0	0	0	0	0
Orientación a resultados	0	0	0	0	0
Cuidado de las personas	0	0	0	0	0
Participación	0	0	0	0	0
Reconocimiento	21,9	30,2	8,3	46,9	46,9
Sostenibilidad	14,6	21,9	7,3	30,2	46,9
Confianza	0	0	0	0	0
Rigor	0	0	0	0	0
Desarrollo profesional	0	0	0	0	0
Salud	0	0	0	0	0
Estabilidad financiera	0	0	0	0	0
Rentabilidad	0	0	0	0	0
Eficiencia de costes	0	0	0	0	0
Escucha	0	0	0	0	0
Comunicación abierta	30,2	63,5	33,3	71,9	46,9
Cordialidad	0	0	0	0	0
Resolución de conflictos	0	0	0	0	0
Productividad	0	0	0	0	0
Competencia profesional	0	0	0	0	0
Mejora de procesos	0	0	0	0	0
Valentía	0	0	0	0	0
Diversidad	0	0	0	0	0
Trabajo en equipo	0	0	0	0	0
Compartir conocimiento	0	0	0	0	0
Honestidad	0	0	0	0	0
Compromiso	0	0	0	0	0
Entusiasmo	0	0	0	0	0

Valor	Vivido inicial %	Vivido posterior %	Cambio (puntos porcentuales)	Deseado inicial %	Deseado posterior %
Creatividad	0	0	0	0	0
Pasión por el trabajo	0	0	0	0	0
Diálogo	0	0	0	0	0
Empatía	0	0	0	0	0
Alianzas	0	0	0	0	0
Desarrollo del liderazgo	0	0	0	0	0
Mentoría	0	0	0	0	0
Voluntariado	0	0	0	0	0
Visión de futuro	0	0	0	0	0
Responsabilidad social	0	0	0	0	0
Generaciones futuras	0	0	0	0	0
Servicio	0	0	0	0	0
Humildad	0	0	0	0	0
Sabiduría	0	0	0	0	0
Derechos humanos	0	0	0	0	0
Control excesivo	30,2	14,6	-15,6	14,6	14,6
Desconfianza	0	0	0	0	0
Búsqueda de culpables	0	0	0	0	0
Rivalidad interna	0	0	0	0	0
Burocracia	21,9	30,2	8,3	0	0
Acaparamiento de información	0	0	0	0	0
Acuerdos claros	0	0	0	97,9	97,9

Conducta	Inicia l / 5	Posterior / 5	Cambio (puntos)	Base inicial / posterior
Cuando se toma una decisión que afecta al equipo, se explican los criterios utilizados.	2,71	3,71	1	96 / 96
Ante un desacuerdo, se deja terminar a cada persona antes de responder.	4,33	4,33	0	96 / 96
Al terminar una reunión, se confirma qué hará cada equipo y en qué fecha.	3,54	3,54	0	96 / 96

Conducta	Inicia l / 5	Posteri or / 5	Cambio (puntos)	Base inicial / posterior
Después de un error, se revisa qué cambiar en el proceso para evitar que se repita.	2,33	3,33	1	96 / 96
Cuando una situación de trabajo plantea una duda de conducta, encuentro criterios claros para decidir.	3,79	3,79	0	96 / 96
Cuando necesito aclarar un compromiso ético del trabajo, recibo una respuesta que me ayuda a actuar.	1,33	1,33	0	96 / 96
Cuando cumplir un compromiso resulta incómodo, las personas que dirigen mi trabajo lo mantienen.	4,65	5	0,35	96 / 96
Cuando una decisión de dirección afecta a otras personas, se explican los criterios utilizados.	3,33	3,33	0	96 / 96
Cuando se produce un desacuerdo, las personas implicadas reciben un trato respetuoso.	2,79	2,79	0	96 / 96
Cuando se asignan oportunidades profesionales, se aplican criterios justificados por el trabajo.	3,33	4,33	1	96 / 96
Cuando se detecta un error que afecta a otras personas, se les comunica lo ocurrido.	4,65	4,65	0	96 / 96
Cuando se presentan resultados, se explican las limitaciones relevantes de la información.	2,33	2,33	0	96 / 96
Cuando una meta exige incumplir un compromiso de conducta, se revisa cómo alcanzarla.	3,79	4,65	0,86	96 / 96
Cuando faltan medios para realizar el trabajo respetando los compromisos acordados, se ajustan las condiciones del trabajo.	1,33	1,33	0	96 / 96
Cuando alguien plantea una preocupación sobre una práctica de trabajo, recibe una respuesta que atiende al problema.	4,65	4,65	0	96 / 96
Cuando alguien plantea de buena fe una preocupación, conserva un trato justo en su trabajo.	Protegido	Protegido	No comparable	Protegido
Cuando se conoce una conducta contraria a los compromisos de la organización, se revisa con independencia del cargo de quien intervino.	2,79	2,79	0	96 / 96
Cuando se acuerda corregir una práctica inadecuada, se comprueba que la corrección se ha aplicado.	3,33	3,33	0	96 / 96
Cuando no se puede cumplir un compromiso con un cliente o proveedor, se le informa para acordar una solución.	4,65	5	0,35	96 / 96
Cuando una decisión puede causar un daño social o ambiental, se examinan alternativas para evitarlo.	2,33	2,33	0	96 / 96

Cultura 7D · EKADE AUDITORES TECNICOS SL · NIF B35947522

Calle San Juan Evangelista, 103 · 35558 Soo, Teguiise, Las Palmas · Teléfono 672 195 914

Informe descargado en PDF.