

Diagnóstico de Madurez Neurocultural

Propósito

Evaluar, mediante hechos observables, el nivel de madurez cultural de un equipo u organización según los cinco dominios neuroculturales: Estatus, Certidumbre, Autonomía, Relación y Equidad.

Aplicación

- Ideal para líderes o equipos directivos (5 a 10 personas).
- Escala de 1 a 5 (1 = nunca ocurre / 5 = siempre ocurre).
- Se promedian los resultados individuales y se interpreta el promedio general y por dominio.
-

Interpretación y aplicación

- Cada pregunta se califica del 1 al 5 (1 = nunca ocurre / 5 = siempre ocurre).
- Promedia cada dominio (S – C – A – R – F) y el total.
- Analiza brechas entre dominios y entre líderes: la dispersión indica incoherencia cultural.

Promedio general	Nivel de madurez	Descripción breve
4.1 – 5.0	Cultura Neurosegura	Alta coherencia, confianza y aprendizaje sostenido.
3.1 – 4.0	Cultura Estable	Buena base, pero con focos de amenaza en 1–2 dominios.
2.1 – 3.0	Cultura Reactiva	Inconsistencia entre discurso y práctica; microamenazas sociales.
1.0 – 2.0	Cultura en Riesgo	Alta amenaza; silencio, control, rotación, desconfianza.

Acciones Recomendadas según Nivel de Madurez

CULTURA NEUROSEGURA (4.1 – 5.0)

Consolidar las prácticas que ya generan confianza y medir su sostenibilidad.

Acciones Recomendadas:

- Publica trimestralmente cinco indicadores (uno por dominio: Estatus, Certidumbre, Autonomía, Relación y Equidad).
- Cada mes un líder comparte un caso de autonomía o equidad con todo el equipo.
- Reserva cinco minutos en cada comité directivo para revisar “*qué reforzamos este mes*”.

Beneficio: Institucionaliza la neuroseguridad cultural y demuestra liderazgo consciente.

CULTURA ESTABLE (3.1 – 4.0)

Fortalecer consistencia y visibilidad entre discurso y práctica.

Acciones Recomendadas:

- Fija una dinámica semanal de 20 min para comunicar decisiones y próximos pasos.
- Implementa un espacio “*viernes de logros*” centrado en aprendizajes y colaboración.
- Cada líder pregunta a su equipo dos cosas que aumenten autonomía y equidad.

Beneficio: Visibiliza coherencia y mejora la percepción de liderazgo justo.

CULTURA REACTIVA (2.1 – 3.0)

Recuperar confianza y reducir amenaza social.

Acciones Recomendadas:

- Una vez al mes, los equipos plantean un problema real del negocio y, en 45 minutos, diseñan tres soluciones posibles (sin validación jerárquica).
- Una vez por semana, el líder abre 20 minutos donde solo formula tres preguntas: “¿Qué no está funcionando?”, “¿Qué idea no hemos probado?” y “¿Qué te haría sentir más dueño de tu trabajo?”.

Un equipo interdisciplinario identifica microprocesos donde la gente siente más pérdida de control o injusticia.

Beneficio: Restaura seguridad psicológica y fomenta autonomía gradual.

CULTURA EN RIESGO (1.0 – 2.0)

Restablecer seguridad psicológica y coherencia directiva.

Acciones Recomendadas:

- Convoca una reunión con todo el equipo para responder tres preguntas estructuradas en formato anónimo (papel o formulario) - ¿Qué cosas hacemos que nos drenan energía o credibilidad? - ¿Qué decisiones generan más confusión o desconfianza? - ¿Qué práctica nos haría sentir que estamos avanzando juntos?
- El comité directivo publica 3 compromisos visibles y medibles: “No haremos cambios sin explicarlos.” - “Reconoceremos un esfuerzo cada semana.” - “Respondemos correos o solicitudes clave en 48 horas.”
- Durante 15 días, cada líder delega una decisión real a un miembro de su equipo (presupuesto, proveedor, cronograma, cliente). El único requisito: no corregir la decisión si no pone en riesgo grave la operación.

Beneficio: Crea un punto de quiebre positivo y da ejemplo visible de cambio.

EVALUACIÓN DE MADURÉZ CULTURAL	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	Aveces	Casi Siempre	Siempre
Estatus — Reconocimiento y percepción de valor					
En mi área, los logros o aprendizajes relevantes se comunican públicamente (newsletter, reunión o canal interno).					
Los líderes reconocen con nombre propio a quienes contribuyen, incluso cuando el resultado no fue perfecto.					
El reconocimiento se vincula a comportamientos estratégicos (colaboración, innovación, aprendizaje).					
Cuando alguien comete un error y lo asume, no se le excluye de proyectos futuros.					
Las conversaciones sobre desempeño incluyen feedback positivo y constructivo en proporción balanceada.					
Certidumbre — Claridad, información y planificación					
Los objetivos estratégicos de la empresa se comunican en lenguaje comprensible.					
Cada equipo recibe actualizaciones regulares sobre decisiones que impactan su trabajo.					

Las reuniones de liderazgo comienzan con revisión de compromisos previos.					
Los cambios organizacionales se anticipan con explicación del “por qué”.					
Los indicadores de gestión se visualizan en tableros accesibles para todos los equipos.					
Autonomía — Control percibido y libertad responsable					
Los colaboradores deciden la forma de ejecutar al menos una parte de sus objetivos.					
Las jefaturas aceptan enfoques diferentes si cumplen el estándar o resultado esperado.					
Cuando se detecta un problema, el líder pregunta antes de ofrecer soluciones.					
Las decisiones menores (tiempo, métodos, clientes, herramientas) no requieren autorización jerárquica.					
Los líderes delegan con contexto y confianza, sin microcontrol.					
Relación — Seguridad psicológica y cohesión					
En reuniones se pueden expresar desacuerdos sin interrupciones ni sanciones implícitas.					
Los líderes escuchan activamente y resumen lo que entienden antes de responder.					
Los equipos se reúnen para revisar aprendizajes o clima.					
Las conversaciones difíciles (errores, tensiones, bajo desempeño) se abordan directa y periódicamente.					
Los nuevos integrantes reciben acompañamiento informal que facilita su integración humana.					
Equidad — Justicia, consistencia y confianza institucional					
Los criterios de ascenso o asignación de proyectos se publican y son entendidos por todos.					
Las decisiones sobre personas se sustentan en evidencia documentada.					
Los beneficios, sanciones o reconocimientos se aplican igual ante las mismas circunstancias.					
Las áreas corporativas responden a solicitudes internas con los mismos tiempos y estándares, sin preferencias.					
Cuando se percibe trato desigual, existe un canal seguro para plantearlo sin represalias.					