



EMCI

ENTERPRISE MATURITY &
CAPABILITY INDEX

INFORME DE DIAGNÓSTICO EMCI

Madurez Empresarial,
Capacidad Humana e
Inteligencia Artificial



Empresa / Cliente



Unidad / Proyecto



Versión
1.0



Fecha
2026

01 Síntesis ejecutiva



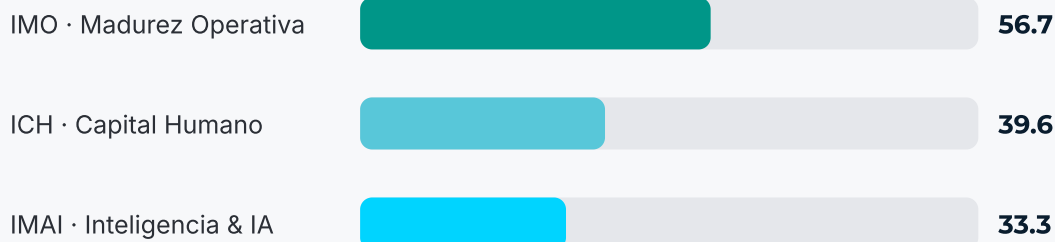
N3 · Definido

ÍNDICE EMCI

Nivel de madurez: **N3 — Definido**
Medir procesos definidos e introducir indicadores.

48 ítems respondidos (100%).

ÍNDICES POR MÓDULO



MAPA DE DOMINIOS

■ N1 · Inicial ■ N2 · En Desarrollo ■ N3 · Definido ■ N4 · Gestionado ■ N5 · Innovador

D01 67 N4	D02 58 N3	D03 58 N3	D04 42 N3	D05 75 N4	D06 42 N3	D07 67 N4	D08 50 N3
D09 42 N3	D10 67 N4	D11 42 N3	D12 42 N3	D13 33 N2	D14 33 N2	D15 33 N2	D16 33 N2

02 El método EMCI

El EMCI mide la madurez de gestión de la organización en 16 dominios, agrupados en 3 módulos: IMO (Madurez Operativa, D01-D10), ICH (Capital Humano, D11-D13) e IMAI (Inteligencia & IA, D14-D16). Cada ítem se responde en una escala de frecuencia de 1 a 5.

La puntuación de cada dominio es $dom = ((media - 1) / 4) \times 100$, de 0 a 100. El IMO es el promedio simple de D01-D10; ICH e IMAI ponderan sus dominios en 0,40 / 0,35 / 0,25. El índice general combina los módulos: $EMCI = IMO \times 0,40 + ICH \times 0,35 + IMAI \times 0,25$. Los ítems no respondidos se ignoran (no penalizan).

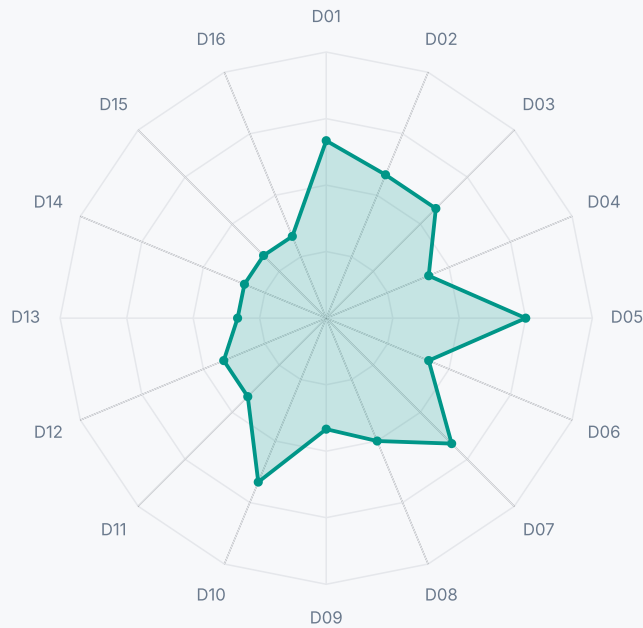
NIVELES DE MADUREZ

N1 · Inicial	0-20	Inicial — prácticas ad hoc, dependientes de personas.
N2 · En Desarrollo	20-40	En Desarrollo — prácticas emergentes, aún inconsistentes.
N3 · Definido	40-60	Definido — procesos estandarizados y documentados.
N4 · Gestionado	60-80	Gestionado — procesos medidos y controlados por indicadores.
N5 · Innovador	80-100	Innovador — mejora continua y ventaja competitiva.

$EMCI = IMO \times 0,40 + ICH \times 0,35 + IMAI \times 0,25$ · $dom = ((media - 1) / 4) \times 100$ · Método auditable: METODOLOGIA-AUDITORIA-EMCI

03 Hallazgos de la empresa

Lectura de los resultados de esta organización por dominio y módulo.



FORTALEZAS (MAYOR MADUREZ)

Gestión de Personas y Talento (D05)	75
Liderazgo y Gobernanza (D01)	67
Tecnología y Datos (D07)	67
Mejora Continua e Innovación (D10)	67
Estrategia y Planificación (D02)	58

OPORTUNIDADES (MENOR MADUREZ)

Competencias en IA (D16)	33
Gobernanza y Ética en IA (D15)	33
Adopción Estratégica de IA (D14)	33
Conducta Organizacional (D13)	33
Competencias Transversales (D12)	42

Lectura rápida: El módulo IMO lidera (57); IMAI es el foco prioritario (33). La menor madurez está en D16 — Competencias en IA (33), punto de partida de las automatizaciones de The Company Brain.

03 Detalle por dominio

Cada dominio recibe una puntuación de 0 a 100 y un nivel (N1-N5). A continuación, qué evalúa cada dominio, la puntuación obtenida, el nivel alcanzado y el rango que lo define.

IMO · MADUREZ OPERATIVA

D01	Liderazgo y Gobernanza	67 · N4
	<i>liderazgo ejecutivo · estructuras de gobernanza · liderazgo de equipos</i>	
	N4 · 60-80 — Gestionado — procesos medidos y controlados por indicadores.	
D02	Estrategia y Planificación	58 · N3
	<i>formulación estratégica · alineación · ejecución y revisión</i>	
	N3 · 40-60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.	
D03	Gestión de Procesos	58 · N3
	<i>documentación · estandarización · mejora y control</i>	
	N3 · 40-60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.	
D04	Gestión de Proyectos	42 · N3
	N3 · 40-60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.	
D05	Gestión de Personas y Talento	75 · N4
	<i>atracción y selección · desarrollo · compromiso y retención</i>	
	N4 · 60-80 — Gestionado — procesos medidos y controlados por indicadores.	
D06	Cultura Organizacional	42 · N3
	<i>valores y comportamientos · comunicación interna · clima y aprendizaje</i>	
	N3 · 40-60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.	
D07	Tecnología y Datos	67 · N4
	<i>infraestructura · uso de datos · seguridad y gobernanza</i>	
	N4 · 60-80 — Gestionado — procesos medidos y controlados por indicadores.	
D08	Gestión Financiera	50 · N3
	<i>planificación presupuestaria · control · estrategia financiera</i>	
	N3 · 40-60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.	
D09	Cliente y Mercado	42 · N3
	<i>voz del cliente · inteligencia de mercado · propuesta de valor</i>	
	N3 · 40-60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.	
D10	Mejora Continua e Innovación	67 · N4
	<i>aprendizaje organizacional · experimentación · innovación sistemática</i>	
	N4 · 60-80 — Gestionado — procesos medidos y controlados por indicadores.	

03 Detalle por dominio — ICH · Capital Humano & IMAI · Inteligencia & IA

ICH · CAPITAL HUMANO

D11 Competencias Técnicas **42 · N3**

dominio técnico de la función · aplicación práctica · desarrollo continuo

N3 · 40–60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.

D12 Competencias Transversales **42 · N3**

comunicación · colaboración · liderazgo situacional · adaptabilidad

N3 · 40–60 — Definido — procesos estandarizados y documentados.

D13 Conducta Organizacional **33 · N2**

confiabilidad · comunicación honesta · contribución a la cultura

N2 · 20–40 — En Desarrollo — prácticas emergentes, aún inconsistentes.

IMAI · INTELIGENCIA & IA

D14 Adopción Estratégica de IA **33 · N2**

visión y casos de uso · integración al negocio · recursos y capacitación

N2 · 20–40 — En Desarrollo — prácticas emergentes, aún inconsistentes.

D15 Gobernanza y Ética en IA **33 · N2**

políticas de uso · protección de datos · cumplimiento y revisión

N2 · 20–40 — En Desarrollo — prácticas emergentes, aún inconsistentes.

D16 Competencias en IA **33 · N2**

uso de herramientas · evaluación crítica de resultados · contribución estratégica

N2 · 20–40 — En Desarrollo — prácticas emergentes, aún inconsistentes.

04 Recomendaciones

Prioridades de capacitación derivadas de los dominios de menor madurez. Las rutas a continuación son las que el motor de The Company Brain activa para este perfil.

RESUMEN EJECUTIVO

La Clínica Saúde Integral Ltda., especializada en servicios de salud y considerada una empresa mediana del sector Salud/Clínicas con un EMCI del 44.9%, presenta fortalezas significativas en aspectos como la gestión de personas y talento, liderazgo y gobernanza, así como tecnología e innovación. Sin embargo, el diagnóstico revela debilidades notables en relacionadas a competencias en inteligencia artificial (IA), ética y gobernanza en IA, adopción estratégica de la misma y conducta organizacional. Estos puntos críticos son cruciales para impulsar una mejora integral y alineada con los desafíos del sector.

Fortalecimiento de competencias en IA y ética

Alta
IMAI

La organización presenta una debilidad significativa en la puntuación del D14 Competencias transversales (42), mientras que los componentes específicos relacionados con IA y ética obtienen bajo puntaje: D16 competencias en IA (33) e ICH gobernanza y Ética en IA D15 (33)

Implementar programas de formación y certificaciones en inteligencia artificial para mejorar capacidades técnicas y desarrollo de políticas éticas

- Desarrollar paquetes educativos y capacitaciones en IAI
- Fomentar iniciativas internas basadas en IA como piloto

Horizonte: 6-12 meses

KPIs: % de empleados certificados en competencias de IA · de proyectos pilotos implementados con IA

04 Prioridades

Adopción estratégica de la Inteligencia Artificial

Alta

ICH

Es fundamental para la organización el desarrollo y adopción estratégica de la solución inteligente (IA) para mejorar los procesos e impulsar mejoras en la eficiencia operativa (ICH-39,6%) ya que la puntuación fue muy baja en relación a D14 Adcción estrategia IA 33

Fomentar la adopción estratégica de soluciones basadas en inteligencia artificial para potenciar niveles operativos e innovarse frente al mercado competitivo del sector Salud.

- Realizar análisis SWOT de potencial de IA
- Implementar solución práctica con base y tecnología Inteligencia Artificial, iniciando a pequeña escala y escalado gradualmente
- Formular una lista de objetivos claros para la adopción tecnológica

Horizonte: 6-18 meses

KPIs: adopción IA en procesos críticos · Ratio KPI operacional mejorado por IA

Mejorar conducta organizacional y fortalecimiento ético

Alta

ICH

La organización tiene un bajo puntaje en el componente D12 competencias transversales (42) que incluye aspectos relacionados con la conducta organizacional y ética, resultando debilidades relevantes en este área. Puntos específicos: D13 Condución organizacional (33)

Desarrollar un marco ético sólido para la adopción de IA y otras tecnologías futuras

- Implementar protocolos de comportamiento profesional y normas éticas en tecnología
- Formular e implementar capacitaciones sobre conducta organizacional
- Desarrollar un cuestionario en línea o evaluación continua para evaluar los valores éticos y conductuales clave

Horizonte:
2-5 años

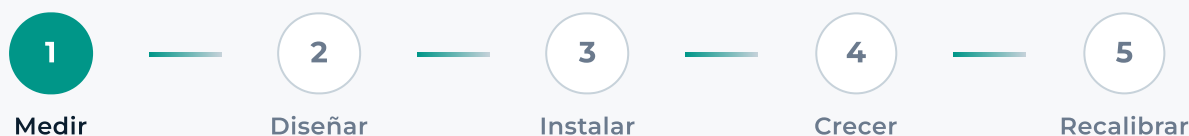
KPIs: % de empleados que completan el curso de comportamiento profesional · adherencia a protocolos éticos y conductas profesionales

05 Insumos para The Company Brain

Cómo estos resultados alimentan The Company Brain:

- El nivel de madurez define la POSTURA del agente: **N3** → medir procesos definidos e introducir indicadores.
- Las rutas recomendadas se ACTIVAN en el perfil del cliente.
- Los dominios de menor puntuación se vuelven FOCO prioritario de las automatizaciones y del seguimiento.

EL RECORRIDO THE COMPANY BRAIN



El EMCI es la etapa **Medir** — la base que orienta diseñar, instalar y recalibrar.

RECOMENDACIONES

- governanca-dados
- gestao-processos-clinicos
- capacitacao-equipe
- adocao-ia-operacional
- indicadores-desempenho

06 Validación y procedencia

Datos que validan la procedencia y la integridad de este diagnóstico.

CLIENTE

Clínica Saúde Integral Ltda.

CÓDIGO DEL DIAGNÓSTICO

DEMOES

CREADO

2026-06-27 13:10

TIEMPO DE RESPUESTA

2d 9h

TAMAÑO

media

ENCUESTADO

João Silva

TERMINAL

MASTER00000

COMPLETADO

2026-06-29 22:22

COMPLETITUD

48/48 · 100%

ENTREGA · RUTA

operacoes · —

Método auditable: METODOLOGIA-AUDITORIA-EMCI · Procedencia: DEMOES @
MASTER00000 · TCB-0001